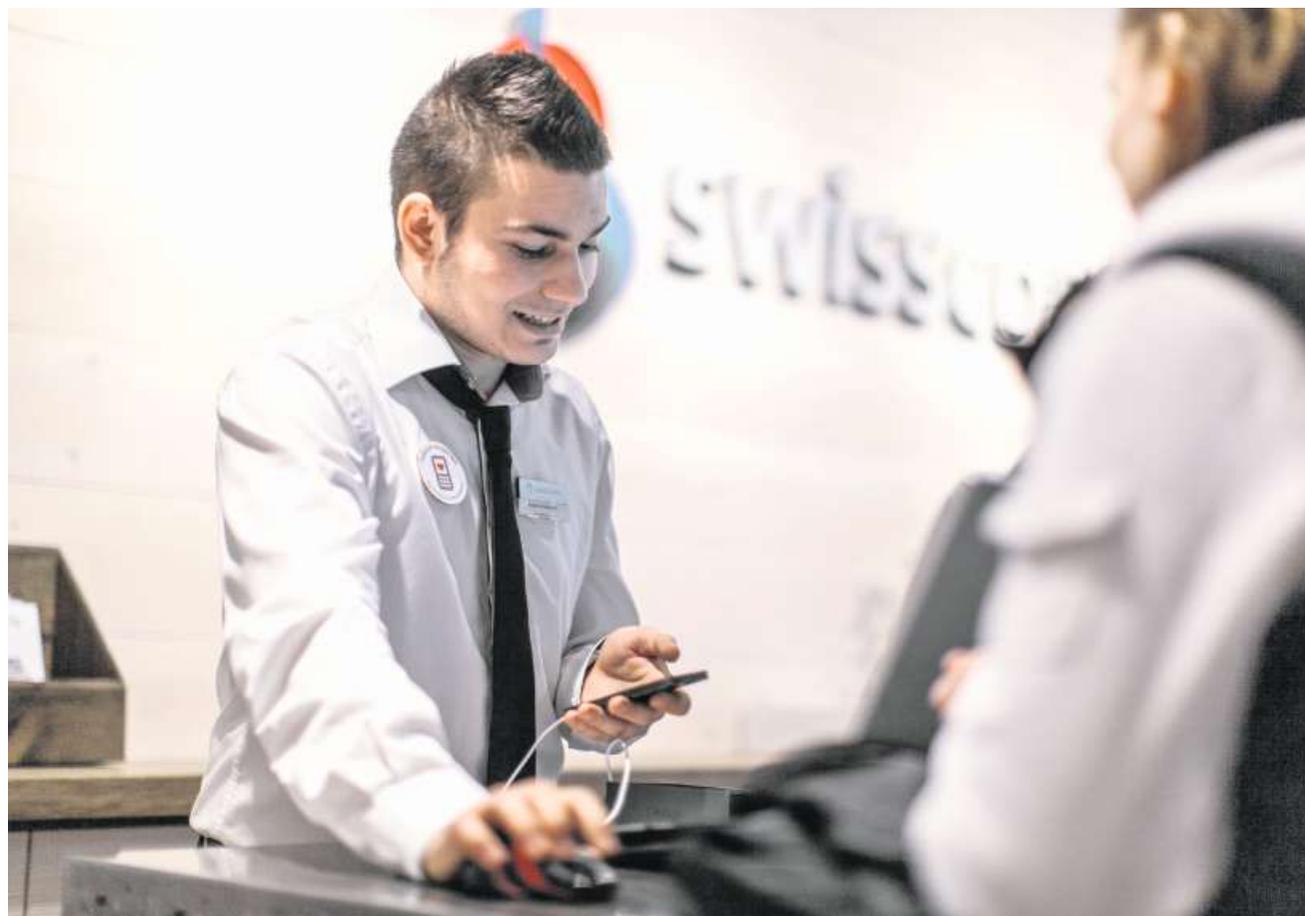


Bewerbung für Lehrstelle findet per Video statt

Swisscom führt neues Rekrutierungssystem definitiv ein – doch ganz will die Firma nicht auf die Betrachtung der Schulnoten verzichten

Neue Zürcher Zeitung, 2.4.2025



Die Swisscom sorgt mit ihrem Berufslehre-Modell für Aufsehen.

GAËTAN BALLY / KEYSTONE

HANSUELI SCHÖCHLI

Die Idee gab zu reden: Wer bei der Swisscom eine Lehrstelle will, muss seiner Bewerbung keine Schulzeugnisse mehr beilegen – und auch sonst nichts Schriftliches. Stattdessen müssen die Kandidaten auf einem Video-Tool einige Fragen beantworten. Die Videos werden danach jeweils von zwei Personen separat beurteilt. Kraft dieser Beurteilung erhalten Ausgewählte eine Einladung für die zweite Selektionsrunde an einem «Kennenlern-Tag» mit jeweils 12 bis 18 Kandidaten.

Im Sommer 2022 hatte die Swisscom dieses Modell als Pilotprojekt für die ganze Deutschschweiz angekündigt. Deklariertes Hauptmotiv für das Projekt: «Wir wollen nicht, dass uns Talente durch die Lappen gehen.» Das erschien erstaunlich, denn die Swisscom konnte für ihre Lehrlingsrekrutierung aus dem Vollen schöpfen: Sie erhielt in den Jahren zuvor laut eigenen Angaben für rund 250 Lehrstellen bis zu 8000 Bewerbungen pro Jahr. Die Swisscom bildet unter anderem Informatiker, kaufmännische

Angestellte, Mediamatiker und Detailhandlungsangestellte aus; für Letztere gilt ein etwas anderes Rekrutierungsmodell.

Eigeninitiative verlangt

Das Unternehmen schien nicht an eine grosse Aussagekraft von Schulnoten zu glauben. Es ortete vor allem zwei Probleme: zum einen den Mangel an Vergleichbarkeit, weil die Notenstrenge je nach Kanton, Gemeinde, Schule, Klasse und Lehrer sehr unterschiedlich sein könne. Und zum anderen deckten Schulnoten einen Teil der von den Lehrlingen verlangten Qualitäten nicht oder nur sehr beschränkt ab – wie zum Beispiel Eigenantrieb, Flexibilität oder Kreativität. Seine generelle Skepsis gegenüber schriftlichen Bewerbungsdossiers begründete das Unternehmen damit, dass Unterschiede bei der Hilfestellung durch Eltern oder andere Personen das Bild verzerren könnten – was bei Video-Antworten weniger der Fall sei.

Die Swisscom hat ein spezielles Ausbildungssystem für Lehrlinge. Zu Beginn erhalten diese zwar ein Projekt zu-

geteilt, aber danach müssen sie sich auf einem betriebsinternen Marktplatz für weitere Einsätze bewerben. Dieses System eröffnet den Lehrlingen viele Chancen, aber es verlangt von ihnen starke Eigeninitiative und auch eine gewisse Extrovertiertheit. Video-Antworten könnten, so die Hoffnung, solche Merkmale besser abbilden als ein schriftliches Dossier einschliesslich Schulzeugnissen. Der politisch korrekte PR-Spruch der Firma dazu: «Mensch vor Dossier».

Weniger Ärger

Mittlerweile hat die Swisscom drei Jahrgänge von Lehrlingen nach dem neuen Verfahren angestellt, und der erste dieser Jahrgänge arbeitet seit rund anderthalb Jahren im Betrieb. Die Swisscom hat nun Bilanz gezogen und nennt das neue Rekrutierungsmodell einen Erfolg. Das Modell werde in der Deutschschweiz fest eingeführt, bestätigte eine Sprecherin auf Anfrage. Das zeitversetzte Video-Interview als erster Bewerbungsschritt sei auch in der Romandie schon eingeführt worden, und im Tessin sei dies in Diskussion.

Die Rückmeldungen aus den Geschäftsbereichen zu den neuen Lehrlingen sind laut Swisscom «einwandfrei». Es gebe im Vergleich zu früheren Jahrgängen deutlich weniger Probezeitverlängerungen und auch weniger Verwarnungen und Vertragsauflösungen. Und die im ersten Jahr des neuen Systems eingestellten Lehrlinge hätten im Vergleich zu früheren Jahrgängen unter anderem ein besseres Zahlenverständnis und ein besseres Emotionsverständnis.

Die schulischen Leistungen der neuen Lehrlinge seien derweil im Mittel praktisch deckungsgleich mit früheren Jahrgängen – dies bezogen auf die Berufsschule ebenso wie auf die obligatorische Schule. Ganz ohne Zeugnisse der obligatorischen Schule kommt auch die Swisscom nicht aus, wie das Unternehmen auf Nachfrage präzisiert. Man verlange und evaluiere diese Zeugnisse jeweils nach dem Kennenlern-Tag. Für den Anstellungsentscheid seien die Zeugnisse nur dann relevant, wenn sie von den Aussagen des Kandidaten am Kennenlern-Tag abwichen. In diesem Fall könne man die mündliche Zusage revidieren – was aber noch nie vorgekommen sei.

Klar ist: Das Unternehmen will nach wie vor Lehrlinge mit hoher schulischer Leistungsfähigkeit. Das zeigen auch die publizierten Anforderungsprofile für Lehrstellen etwa für Informatiker und kaufmännische Angestellte. Verlangt ist dort unter anderem: «Abgeschlossene oberste Volksschulstufe (Sekundarschule / erweiterte Anforderungen) mit konstant guten bis sehr guten Leistungen».

Kleineres Zeitfenster

Der Rekrutierungsaufwand ist laut Swisscom mit dem Systemwechsel zurückgegangen. Die Analyse der Videos brauche weniger Zeit als die Evaluation der schriftlichen Dossiers. Man könne aufgrund der Videos die Eignung der Bewerber rascher einschätzen und damit bei Vorliegen von genügend guten Bewerbungen das Zeitfenster für Bewerbungen früher schliessen. Bei den Mediamatikern sei dies schon nach wenigen Tagen der Fall, bei den Informatikern und Kaufleuten nach wenigen Wochen.

Das Swisscom-Modell hat die seit langem schwelende Debatte in Wirtschaft und Politik über Vor- und Nachteile von Schulnoten neu angeheizt. «Das Problem sind nicht die Schulnoten als solche, sondern der Mangel an Vergleichbarkeit», sagt Nicole Meier vom Arbeitgeberverband. Sie forderte 2024 zusam-

men mit dem Wirtschaftsdachverband Economiesuisse in einem kritischen Papier eine nationale Harmonisierung der Beurteilungen. Als guten Schritt in diese Richtung wertet Meier die standardisierten Leistungstests im Nordwestschweizer Bildungsraum, die ergänzend zu den Schulnoten Vergleiche über vier Kantone ermöglichen (AG, BL, BS, SO). Diese Tests werden zweimal in der Primarschule durchgeführt sowie auch zweimal auf der Sekundarstufe (Mitte der 2. Klasse und Ende der 3. Klasse).

Der Zeitpunkt des Tests in der 2. Sekundarstufenklasse erlaube den Einbezug dieser Tests als Auswahlkriterium für Lehrstellen, sagt Michael Bösiiger vom Aargauer Bildungsdepartement. Der Test am Ende des 3. Sekundarstufenjahres diene derweil als Förder- und Motivationsinstrument: Ein Betrieb könne nach Akzeptierung eines Kandidaten bei Bedarf mit dem Schüler eine Lernvereinbarung treffen, deren Resultate der Test am Ende der obligatorischen Schule überprüfe.

Längst nicht alle Nordwestschweizer Lehrbetriebe nutzen die Standardtests, wie Bösiiger antönt. So stünden etwa für manche lokale Gewerbebetriebe andere Selektionskriterien als schulische Leistungen im Vordergrund, und grosse Firmen setzten eher auf national vergleichbare Eignungstests.

Eignungstests verbreitet

In einer Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) von 2023 bei über 6600 Lehrbetrieben bezeichneten laut dem Studienverantwortlichen und Professor Jürg Schweri nur knapp 10 Prozent sehr gute Schulnoten als «sehr wichtig» bei Lehrlingskandidaten. Zum Vergleich: Die Eigenschaft «höflich und gut erzogen» erachteten rund 70 Prozent als sehr wichtig.

Gleichzeitig ist aber die für den Schulerfolg zentrale Denkfähigkeit auch für viele Lehrbetriebe ein wesentlicher Faktor – vor allem bei relativ anspruchsvollen Berufen. Dies sorgt in Kombination mit Mängeln bei der Vergleichbarkeit von Schulnoten für eine erhebliche Nachfrage nach national standardisierten Eignungstests wie etwa Multicheck. In einer EHB-Erhebung von 2017 bei rund 5700 Lehrbetrieben bejahten 38 Prozent die Nutzung eines externen Eignungstests. Insgesamt verwendete über die Hälfte einen externen oder selbstentwickelten Eignungstest. Laut Wirtschaftsvertretern dürfte seither die Nachfrage nach solchen Tests eher noch zugenommen haben.