

**Bericht und Antrag  
des Regierungsrates an den Kantonsrat  
zum dringlichen Postulat KR-Nr. 146/2006  
betreffend kostenpflichtige Tests  
in der Lehrlingsselektion der kantonalen Verwaltung  
und kantonalen Betriebe**

(vom 15. August 2007)

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 21. August 2006 folgendes von Kantonsrat Ralf Margreiter, Oberrieden, sowie den Kantonsrätinnen Karin Maeder-Zuberbühler, Rüti, und Esther Guyer, Zürich, am 22. Mai 2006 eingereichte dringliche Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Im Zusammenhang mit kostenpflichtigen privaten Tests bei der Lehrlingsselektion wird der Regierungsrat gebeten darzulegen, in welchen Ämtern und Betrieben der kantonalen Verwaltung und in welchen Unternehmen, die auf der Grundlage von kantonalen Leistungsaufträgen arbeiten, solche Tests Verwendung finden, sowie darüber hinaus zu prüfen, ob es nicht angebracht wäre, diesen öffentlichen Anbietern von beruflicher Grundbildung die Verwendung von kostenpflichtigen privaten Tests bei der Lehrlingsselektion zu untersagen.

---

Der Regierungsrat erstattet hierzu folgenden Bericht:

### **1. Ausgangslage**

Bei der Rekrutierung von Lernenden geht es in erster Linie um die Klärung der Frage, ob eine Lehrstellenanwärterin oder ein -anwärter für die entsprechende Stelle geeignet ist. Dabei spielen Kriterien wie Eigeninitiative, Teamfähigkeit, Leistungswille, mathematische und/oder sprachliche Kompetenzen eine zentrale Rolle. Während erstere Kriterien in Bewerbungsgesprächen und Schnupperlehren eingeschätzt werden können, werden mathematische und sprachliche Kompetenzen in der Regel anhand entsprechender Schulnoten überprüft.

Zudem ist es üblich, dass Ausbildungsbetriebe ihre eigenen, internen Eignungstests durchführen. In neuerer Zeit haben sich dazu so ge-

nannte nichtfirmenspezifische einheitliche Tests für ganze Berufsgruppen durchgesetzt. Diese erheben, zusätzlich zum Schulwissen, weitere Fähigkeiten wie logisches Denken, Vorstellungsvermögen oder Konzentrationsfähigkeit und sind grösstenteils kostenpflichtig. Die ursprüngliche Idee solcher inzwischen landesweit verbreiteter Hilfsmittel zur Rekrutierung geeigneter Lernender war es, eine Entlastung für die Lehrstellensuchenden zu erreichen bzw. zu vermeiden, dass Jugendliche mehrmals zu sehr ähnlichen Testnachmittagen eingeladen werden. Zudem sollen solche Tests eine bessere Vergleichbarkeit der Leistungen hervorbringen. Der heute am meisten verwendete nichtfirmenspezifische Test ist der Multicheck (MC), den es mittlerweile in fünf berufsspezifischen Varianten (Kauffrau/Kaufmann, Detailhandel & Service, Technisch, Gewerbe und Gesundheit) gibt und der je nach Berufsgruppe zwischen Fr. 60 und Fr. 100 kostet. Die Tests werden von den Lehrstellensuchenden jeweils zwischen Juli und November, d. h. kurz vor Beginn der Rekrutierungsphase, absolviert. Nachfolgend werden die Begriffe nichtfirmenspezifischer Test, kostenpflichtiger Test oder Multicheck parallel verwendet.

Weil die Selektion der Lernenden überwiegend dezentral erfolgt, bestand bisher kein genaues Wissen darüber, ob in der Lehrlingsrekrutierung Testergebnisse aus nichtfirmenspezifischen Tests berücksichtigt werden. Das Personalamt wurde deshalb beauftragt, einen Überblick über die bestehende Praxis der Rekrutierung von Lernenden beim Kanton zu geben. In der Folge wurden die für die Rekrutierung verantwortlichen Personen gebeten, mittels eines Fragebogens darzulegen, wie sie den Prozess der Selektion von Lernenden gestalten. Die Antworten geben Auskunft darüber, ob und wenn ja bei welchen Lehrberufen nichtfirmenspezifische Tests verwendet werden. Darüber hinaus wurden die Ansichten über Chancen und Grenzen solcher nichtfirmenspezifischer Tests erfragt.

In die Befragung mit einbezogen wurden die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei mit den unterstellten Ämtern, Abteilungen und Betrieben. Ebenfalls befragt wurden die Rechtspflege und die selbstständigen öffentlichrechtlichen Anstalten des Kantons. Diese Befragten werden nachfolgend zusammenfassend als kantonale Dienststellen bezeichnet.

## **2. Ergebnisse der Befragung zur Praxis der Rekrutierung von Lernenden**

Ausgewertet wurden 32 Fragebögen, die Auskunft geben über die Praxis der Selektion bei insgesamt 753 kantonalen Ausbildungsplätzen.

Die Auswertung zum allgemeinen Vorgehen in der Selektion von geeigneten Lernenden zeigt grosse Übereinstimmungen: Neben dem persönlichen Gespräch fließen Zeugnisnoten, der Lebenslauf, u. U. vorliegende Praktikumsberichte und Referenzen in die Gesamtbewertung ein. Viele Dienststellen führen auch Schnuppertage durch, die dem gegenseitigen Kennenlernen und der Eignungsabklärung dienen und so das Gesamtbild abrunden.

Auf Grund der erhaltenen Antworten auf die Frage, bei welchen Lehrberufen in der Rekrutierung von Lernenden Ergebnisse von nichtfirmenspezifischen Tests berücksichtigt werden, wurde nachstehende Tabelle erstellt. Die Zahl in Klammern entspricht der Anzahl Lernender, die von kantonalen Dienststellen rekrutiert wurden und am Stichtag (März 2007) in Ausbildung waren.

<b>Lehrberuf</b>	<b>Direktion/ kantonale Dienststelle</b>	<b>Berücksichtigung nicht- firmenspezifischer Tests</b>
Fachangestellte/r Gesundheit (FaGe)	Gesundheitsdirektion	
	– Integrierte Psychiatrie Winterthur	Nein (16)
	– Psychiatriezentrum Rheinau	Nein (12)
	– Psychiatrische Universitätsklinik	Nein (18)
	– Psychiatriezentrum Hard	Ja (15)
	Selbstständige öffentlichrechtliche Anstalten des Kantons	
– Universitätsspital Zürich	Ja (34)	
– Kantonsspital Winterthur	Ja (61)	
Kaufrau/ Kaufmann (KV)	Finanzdirektion (Personalamt)	Nein (124)
	Notariate	Nein (ca. 100)
	Selbstständige öffentlichrechtliche Anstalten des Kantons	
	– Universitätsspital Zürich	Nein (3)
	– Kantonsspital Winterthur	Nein (9)
	Weitere (Elektrizitätswerke EKZ, Sozialversicherungsanstalt SVA)	Ja (21)
Informatiker/in (IT)	Bildungsdirektion	Ja (20)
	Baudirektion	Ja (3)
	Finanzdirektion	Ja (1)
	Gesundheitsdirektion	Ja (2)
	Volkswirtschaftsdirektion	Ja (1)
	Obergericht	Ja (2)
	Selbstständige öffentlichrechtliche Anstalten des Kantons	
	– Universitätsspital Zürich	Ja (8)
	– Kantonsspital Winterthur	Ja (4)
Übrige Berufslehren (Maler/in, Schreiner/in, Gärtner/in, usw.)	Alle Direktionen und verschiedene selbstständige öffentlichrechtliche Anstalten des Kantons	Nein (301)

Tabelle: Lehrberuf und Berücksichtigung nichtspezifischer Tests bei der Selektion

## **2.1 Berufliche Grundbildung Fachangestellte/r Gesundheit**

Drei der vier kantonalen psychiatrischen Spitäler, die Fachangestellte Gesundheit ausbilden, berücksichtigen keine nichtfirmenspezifischen Tests im Rekrutierungsverfahren. Zwei kantonale und zehn staatsbeitragsberechtigende Spitäler haben sich zu einem Verbund zusammengeschlossen, der unter anderem die Rekrutierung der Lernenden Fachangestellte/r Gesundheit regelt. Von diesem Verbund und von einem weiteren kantonalen Spital wird der Multicheck Gesundheit verlangt. Dieser Test bildet neben dem Lebenslauf, den Zeugnissen, dem Bewerbungspraktikum und dem Vorstellungsgespräch ein Element im Rekrutierungsprozess und dient der Abrundung des Gesamtbildes.

## **2.2 Berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann**

In der Selektion angehender Kaufleute verzichtet die zentrale Ausbildung, die heute für 124 Lernende verantwortlich ist, bis heute auf nichtfirmenspezifische Tests. Der Rekrutierungsprozess der KV-Lernenden erfolgt hier in einem mehrstufigen Verfahren, in dem neben einer Informationsveranstaltung und einem persönlichen Vorstellungsgespräch – möglichst mit Anwesenheit der Eltern – freiwillig auch ein interner Eignungs- und Neigungstest absolviert werden kann. Testergebnisse aus dem Multicheck Kauffrau/Kaufmann werden dem Bewerbungsdossier jedoch häufig unaufgefordert beigelegt.

Die dezentralen KV-Lehrstellenanbieter setzen vereinzelt kostenpflichtige Tests im Rekrutierungsprozess ein, berücksichtigen sie jedoch immer nur als einen Faktor unter anderen.

## **2.3 Berufliche Grundbildung Informatiker/in**

Verbreitete Anwendung finden nichtfirmenspezifische, kostenpflichtige Tests nur bei der Selektion der Informatiklernenden. Bei der seit 2007 schrittweise zentral vom Personalamt aus angebotenen Informatikausbildung werden die Testergebnisse des Eignungstest Multicheck Technik jedoch auch nur als ein Baustein unter vielen im Bewerbungsverfahren berücksichtigt. In der beruflichen Grundbildung Informatiker/in hat sich dieser Test so stark etabliert, dass die Bewerberinnen und Bewerber ihn in aller Regel unaufgefordert dem Bewerbungsdossier beilegen. Er gilt als ein gesamtschweizerisch anwendbares Testverfahren, das sich zur Einschätzung und Vergleichbarkeit verschiedener Leistungsbereiche bewährt hat. Die Zürcher Lehrmei-

stervereinigung Informatik (ZLI) bietet bereits seit 1997 einen kostenpflichtigen Test an, den ZLI Eignungstest. Er wurde 2006 durch den Multicheck Technik ersetzt, da sich dieser als besonders verlässlich erwiesen hat.

## **2.4 Übrige Berufslehren**

Bei der Selektion von Lernenden in den übrigen Berufslehren kommen keine nichtfirmenspezifischen Tests zur Anwendung. Dem Anspruch, im Rekrutierungsprozess einen ganzheitlichen Eindruck über die Kandidatin oder den Kandidaten zu gewinnen, wird mit den üblichen Auswahlkriterien (Zeugnisnoten, Lebenslauf, persönliches Interview) sowie mit internen Eignungstests und sehr häufig mit Schnuppertagen als praktische Eignungsüberprüfung entsprochen.

## **2.5 Gesamthafte Beurteilung der Vor- und Nachteile von nichtfirmenspezifischen Tests**

Im Hinblick auf positive Gesichtspunkte von nichtfirmenspezifischen Tests äussern sich die befragten kantonalen Dienststellen dahingehend, dass diese zusätzliche Informationen umfassen, etwa auch zu kognitiven Fähigkeiten wie Merkfähigkeit, Konzentration und Logik. Dies stelle eine Hilfe dar bei der Gewichtung und Verifizierung der übrigen zu interpretierenden Informationen. Dadurch würde eine fairere und bessere Vergleichbarkeit der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber erreicht. Insgesamt werden solche Tests vor allem als Chance beurteilt, dass eine mittelmässige Schülerin oder ein mittelmässiger Schüler sein Potential zeigen kann und unter Umständen besser abschneidet, als es die Zeugnisnoten vermuten lassen.

Die Befragten äussern sich zum Teil auch skeptisch zum Multicheck: So gehe er nicht spezifisch genug auf die betriebsinternen Bedürfnisse ein, sei zu theoretisch und damit zu wenig aussagekräftig hinsichtlich der beruflichen Eignung oder dem tatsächlichen Leistungsvermögen für einen konkreten Beruf. Immer wieder wird auch der Moment-Wert des Testergebnisses erwähnt, der sowohl von der Tagesverfassung negativ als auch durch Training/Üben positiv beeinflusst werden könne.

Alle Befragten sind sich einig darüber, dass Testergebnisse wie Multicheck allein nicht ausreichen, um eine endgültige Auswahl geeigneter Lernender zu treffen. Vielmehr gelten sie allenfalls als ein Baustein im Auswahlprozess neben den überall verwendeten klassischen Selektionskriterien wie Schulzeugnissen, Lebenslauf und Bewerbungsgespräch.

### 3. Zur Argumentation des Postulats

Die im Postulat erwähnte starke Ablehnung durch Fachpersonen lässt sich auf Grund der Durchsicht massgeblicher Fachliteratur und von Gesprächen mit Fachpersonen nicht bestätigen. Es gibt positive Stimmen zum Einsatz nichtfirmenspezifischer Tests sowohl in der Fachliteratur als auch bei Fachpersonen aus der beruflichen Praxis. Auch die Berufsberatung wägt Für und Wider ab und entscheidet im Einzelfall über den Einsatz solcher Tests. Insbesondere die Diagnostikkommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) billigt dem Multicheck, hinsichtlich seiner Anwendungsqualitäten, zu, ein breites Spektrum von theoretischen Fähigkeiten und Voraussetzungen, die für das erfolgreiche Bestehen einer Berufslehre bedeutsam sind, zu messen. Weiter halten die Diagnostikfachleute des SVB fest, dass die Auswahl der Aufgaben und der geprüften Bereiche klar auf dieses Ziel hin orientiert seien. Nach Ansicht des SVB kann das Verfahren durchaus als ein Hilfsmittel bei der Selektion von Lernenden beigezogen werden, da es den Lehrbetrieben für das Selektionsverfahren eine Vergleichsmöglichkeit der schulischen Leistungsfähigkeit bietet.

Die Leistungstests können zwar eine Stressbelastung für junge Lehrstellensuchende sein. Der manchmal unsanfte Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist für die Lehrstellenanwärterinnen und -anwärter jedoch grundsätzlich eine anspruchsvolle Aufgabe, die sie meistern müssen. Denn in intellektuell anspruchsvollen Lehrberufen wie auch im weiteren Berufsleben werden solche Herausforderungen mit der heutigen Erwartung nach lebenslangem Lernen und damit verbundenen Prüfungen immer wieder zu bewältigen sein. Es muss auch betont werden, dass im Bewerbungsgespräch das Testergebnis in der Regel thematisiert wird, und die Kandidatinnen und Kandidaten so die Möglichkeit erhalten, ihre Testergebnisse zu erklären.

Die vom Personalamt durchgeführte Umfrage hat zudem aufgezeigt, dass die Tests wichtige Zusatzinformationen (z. B. zu kognitiven Fähigkeiten wie Merkfähigkeit, Konzentration und Logik) liefern, die ein faireres Auswahlverfahren ermöglichen. Insgesamt beurteilen die Befragten die Tests vor allem als Chance für die Bewerberinnen und Bewerber, ihr Potenzial zu zeigen und gar besser abzuschneiden, als es die Zeugnisnoten vermuten lassen. Damit fördert die Durchführung solcher Tests die Chancengleichheit der verschiedenen Bewerberinnen und Bewerber, weshalb sie im Selektionsverfahren der kantonalen Ausbildungsstätten als Hilfsmittel weiter zuzulassen sind.

Der Argumentation des in der Postulatsbegründung erwähnten Rechtsgutachtens aus dem Kanton Genf kann nicht gefolgt werden.

Aus Art. 3 lit. c des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (SR 412.10) («Dieses Gesetz fördert und entwickelt den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht...») kann nicht gefolgert werden, dass kantonale Stellen solche Tests nicht als Hilfsmittel bei der Auswahl von Lehrstellenbewerberinnen und -bewerbern verwenden dürfen. Auch der Bundesrat geht in seiner Stellungnahme vom 9. Juni 2006 zum Postulat Berberat Didier betreffend Zugang zur Berufsbildung, Private Tests gegen Bezahlung, von der Zulässigkeit solcher Tests in der öffentlichen Verwaltung aus.

Eine Auslage von Fr. 60 bis Fr. 100 für die Absolvierung eines Tests kann grundsätzlich als finanziell tragbare Investition in die eigene Zukunft angesehen werden. Für den Kanton besteht deshalb kein Anlass, diese Kosten im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens zu übernehmen.

#### **4. Ausblick und Schlussfolgerung**

Im Rahmen des Projekts Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS) der Schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) sollen gesamtschweizerische Bildungsstandards festgelegt werden mit dem Ziel, schulische Kompetenzen vergleichbar zu machen.

Von einem in dieselbe Richtung zielenden Projekt der Zürcher Bildungsdirektion zur Neugestaltung des 9. Schuljahres werden ebenfalls neue Impulse erwartet: Mit dem so genannten «Stellwerk-Test» haben im Frühjahr 2006 und 2007 insgesamt rund 2200 Schülerinnen und Schüler im 8. Schuljahr eine schulische Standortbestimmung durchlaufen. Mit diesem Test können die Schülerinnen und Schüler ihren jeweiligen Lernstand überprüfen. Ziel ist, dass die Jugendlichen Mitte 8. Klasse und bald auch Mitte 9. Klasse über ein persönliches Dossier verfügen, das Auskunft über fachliche/schulische und überfachliche Kompetenzen gibt und so auch als Beilage in Bewerbungen gut geeignet ist.

Es ist davon auszugehen, dass mit Inkrafttreten solcher Massnahmen die heutige Bedeutung nichtfirmenspezifischer Tests in der Lehr- und Leistungsselektion zu Gunsten einer neuen Aufwertung von Schulzeugnissen wieder abnehmen wird.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass nichts grundsätzlich gegen eine differenzierte und professionelle Berücksichtigung von Testergebnissen als einem unter mehreren Auswahlkriterien spricht. Die Befragung der kantonalen Dienststellen hat ausserdem gezeigt,

dass die für die Rekrutierung verantwortlichen Personen Tests im Bewusstsein um deren Grenzen differenziert und verantwortungsvoll berücksichtigen. Der Entscheid über den Einsatz nichtfirmenspezifischer Tests kann nicht einheitlich über sämtliche kantonalen Dienststellen und für alle Berufe geregelt werden. Diese Kompetenzen gehören in den Verantwortungsbereich der ausbildenden Dienststellen.

Zudem würde auch ein konsequenter Verzicht des Kantons Zürich den Einsatz kostenpflichtiger Tests und deren Existenz nicht grundsätzlich verhindern. Da sich Schulabgängerinnen und -abgänger meist gleichzeitig im öffentlichen und im privaten Sektor bewerben und in der Privatwirtschaft diese Tests verlangt werden, kommen sie nicht umhin, diese zu absolvieren.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das dringliche Postulat KR-Nr. 146/2006 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsidentin: Der Staatsschreiber:  
Fuhrer Husi