

| | |
|---------------------|---|
| Zeitschrift: | Technische Mitteilungen / Schweizerische Post-, Telefon- und Telegrafenbetriebe = Bulletin technique / Entreprise des postes, téléphones et télégraphes suisses = Bollettino tecnico / Azienda delle poste, dei telefoni e dei telegrafi svizzeri |
| Herausgeber: | Schweizerische Post-, Telefon- und Telegrafenbetriebe |
| Band: | 57 (1979) |
| Heft: | 11 |
| Artikel: | Auswahlverfahren für Lehrlinge und Lehrtöchter bei den PTT-Betrieben |
| Autor: | Kummer, Peter |
| DOI: | https://doi.org/10.5169/seals-875579 |

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Auswahlverfahren für Lehrlinge und Lehrtöchter bei den PTT-Betrieben

Peter KUMMER, Bern

331.113.1 – 05.331.546/.548.351.817.088.61(494)

Zusammenfassung. Gemäss ihren personalpolitischen Grundsätzen messen die PTT einer guten beruflichen Grundausbildung grossen Wert bei. Sie bieten deshalb den Lehrlingen und Lehrtöchtern eine tragfähige Grundausbildung. Die PTT leisten damit einen Beitrag an den von Staat und Gesellschaft gestellten Bildungsauftrag. Zurzeit ist die Nachfrage nach Lehrstellen gross. Die Personalpolitik beginnt bei der richtigen Auswahl des Lehrpersonals. Nachfolgend werden die verschiedenen Aspekte der Auswahl junger Leute aufgezeigt.

Méthode de sélection des apprentis et des apprenties à l'Entreprise des PTT

Résumé. Selon leurs principes de politique en matière de personnel, les PTT tiennent beaucoup à ce que leurs collaborateurs possèdent une excellente formation professionnelle de base. Celle de leurs apprentis et de leurs apprenties est en conséquence particulièrement solide; elle répond à ce que l'Etat et la société sont en droit d'attendre des PTT dans ce domaine. Actuellement, les places d'apprentissage sont très demandées. Bien choisir les instructeurs est le début d'une politique de personnel efficace. L'auteur explique ensuite les divers critères de sélection des candidats.

Procedura di selezione per apprendisti e apprendiste presso l'Azienda delle PTT

Riassunto. L'Azienda delle PTT, fedele ai suoi principi di politica del personale, attribuisce grande importanza a una solida formazione di base professionale. Per questa ragione le sue apprendiste e gli apprendisti godono di una solida formazione di base. Con ciò le PTT concorrono in modo efficace ad assolvere il compito di formazione che incombe allo stato e alla società. Attualmente la domanda di posti di apprendistato è molto forte. La politica del personale inizia con una accurata selezione del personale da istruire. Nel seguito l'autore illustra i diversi aspetti concernenti la selezione dei giovani.

1 Allgemeines

Alle Jahre muss eine grosse Zahl Schüler auf Lehrstellenuche gehen. Das bereitet nicht nur den Eltern, sondern oft auch dem ernsthaften Jugendlichen grosse Sorgen. Früher kannte man wenige, dafür überblickbare Handwerke. Heute gibt es viele Berufe, die stark in die Materie der modernen Technik eindringen. Die Komplexität vieler Berufsbilder macht es den Jugendlichen immer weniger einfach, einen passenden Beruf zu wählen. Sie kennen sich nicht mehr aus. Auch die Eltern sind oft überfordert. Das führt dazu, dass die Jugendlichen dem Trend zum Modeberuf folgen, nur weil eben zum Beispiel der Elektroniker oder der Programmierer «in» sind (im Jahre 1977 meldeten sich bei den PTT-Betrieben beispielsweise 750 Bewerber für den Beruf des Fernmelde- und Elektronikkapparatemonteurs). Ob sich all diese Bewerber für den angestrebten Beruf wirklich eignen, wissen sie vielfach selber nicht. Erst später müssen sie die bittere Erfahrung machen, dass sie mit Vorteil eine andere Laufbahn hätten einschlagen sollen.

Deshalb ist es für die Betriebe, die Lernpersonal einstellen, unerlässlich, selber unter den geeigneten Bewerbern auszuwählen. Mit einer sorgfältigen Auslese lassen sich die immer häufiger werdenden Berufswechsel und der hohe Anteil unzufriedener Berufstätiger erheblich herabsetzen. Schon der Jugendliche selbst hat es weitgehend in der Hand, seine Neigungen abzuklären beziehungsweise abklären zu lassen. Er muss jedoch wissen, wie er sich bei der Berufswahl zu verhalten hat, welche Möglichkeiten ihm zur Verfügung stehen und wohin er sich wenden kann.

Der nachfolgende Bericht soll nicht nur die Probleme des Lehrbetriebes, sondern auch jene des Jugendlichen beleuchten.

2 Berufswahl

Betrachten wir das Problem einmal aus der Sicht des Lehrstellensuchenden:

Rolf Sommer ist ein 15jähriger, aufgeweckter Schüler. Er möchte eine Berufslehre machen, denn er ist hand-

werklich begabt und repariert schon heute die defekten Radios seiner Nachbarn. Deshalb will er einen Beruf Richtung Elektronik erlernen. Sein Vater möchte seinen Sohn als Nachfolger im Malergeschäft haben. Doch seine Mutter glaubt an seine künstlerische Ader — «Er hat doch so schöne Weihnachtskarten selber entworfen und gedruckt» — und empfiehlt ihm, Grafiker zu werden. Was nun? Rolf ist verwirrt und sucht Rat. Welche Möglichkeiten stehen ihm zur Verfügung?

In diesem Zeitpunkt ist es wichtig, dass Rolf sich nicht von irgendwelcher Seite beeinflussen lässt. Wenn schon seine Eltern den Fehler begehen und ihm nicht helfen, ihn seine Neigungen und Begabungen finden zu lassen, muss er eigene Initiative entwickeln. Es gibt genug Fächleute, Lehrer, Bekannte oder Freunde, die er befragen kann.

Rolf nimmt die Berufswahl sehr ernst und findet folgende Möglichkeiten:

- Kontaktnehmen mit Verwandten und Bekannten
- Melden bei der Berufsberatung
- Studieren von Prospekten und Berufsbildern
- Besuchen von Ausstellungen über Berufe an der Arbeit
- Betriebsbesichtigungen und Schnupperlehrten
- Besuchen der Berufswahlsschule
- Absolvieren eines Werkjahres

Das Institut für Marktanalyse in Hergiswil hat auf die Frage «Wie wichtig beurteilen Schüler die Berufswahl?» interessante Ergebnisse erhalten (Tab. I).

Tabelle I. Wie betrachten die Schüler die Wahl eines Berufes?

| | Prozent Schüler | | | |
|-----------------------|-----------------|----------|----------|----------|
| | 13 Jahre | 14 Jahre | 15 Jahre | 16 Jahre |
| Sehr wichtig | 77,6 | 77,1 | 78,9 | 84,1 |
| Ziemlich wichtig | 17,9 | 18,3 | 16,6 | 12,6 |
| Einigermassen wichtig | 3,0 | 3,9 | 3,3 | 2,0 |
| Unwichtig | 1,5 | 0,7 | 1,2 | 1,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

78,9 Prozent aller befragten 15jährigen bezeichnen die Berufswahl als «sehr wichtig». Gleichzeitig wurde auch die Frage gestellt, wie sich die Schüler am liebsten über verschiedene Berufe orientieren möchten (Tab. II).

Tabelle II. Wie sich die Schüler über Berufe orientieren

| | |
|-------------------------|--------|
| 1. Schnupperlehre | 81,6 % |
| 2. Betriebsbesichtigung | 72,2 % |
| 3. Berufsberater | 57,3 % |
| 4. Vortrag | 31,1 % |
| 5. Dia/Film | 23,6 % |
| 6. Broschüre | 17,5 % |
| 7. Fernsehen | 17,2 % |
| 8. Inserat | 7,0 % |

Hierzu einige Bemerkungen:

- Die *Schnupperlehre*, vom Betrieb gut organisiert, ist in der Tat ein geeignetes Mittel, einen Beruf näher kennenzulernen. Sie ist jedoch für den Betrieb sehr aufwendig und oft nicht verwirklichbar. Vielfach sind die dazu nötigen Fachleute nicht abkömmlig oder die finanziellen Mittel stehen nicht zur Verfügung, um den vielen Interessenten eine Schnupperlehre bieten zu können.
- Die *Betriebsbesichtigung* als Behelfslösung sollte dagegen allen Bewerbern unbedingt ermöglicht werden.
- Der *Berufsberater* ist in der Lage, Neigungen und Eignungen abzuklären. Er kann jedoch dem Jungen die endgültige Wahl, den Entschluss, nicht abnehmen. Es empfiehlt sich, die Berufsberatung vor der Schnupperlehre und vor der Betriebsbesichtigung aufzusuchen.
- Die anderen von den Schülern erwähnten Mittel, wie Vorträge, Filme, Broschüren usw., sollten als *Orientierungshilfen* beigezogen werden. Sie ersetzen aber keinesfalls die Betriebsbesichtigung und schon gar nicht die Schnupperlehre.

Dass meist das Naheliegendste und Einfachste nicht bemerkt wird, ist menschlich. Keiner der vielen befragten Schüler hat beispielsweise erwähnt, dass er seinen Bekanntenkreis befragt.

In diesem Zusammenhang möchte man wünschen, dass die Eltern ihre Kinder auf möglichst viele Berufslinge, die sie kennen, ansetzen. Diese sind nämlich fast ausnahmslos gerne bereit, ihren Beruf den Jugendlichen vorzustellen, ihnen an Ort und Stelle zu zeigen, was sie tun.

Die Berufswahl wird durch die vielen Möglichkeiten, die hier aufgezählt wurden, nicht einfacher. Die Chance jedoch, den *richtigen* Beruf zu wählen, wird um so größer, je mehr Informationen ein Schüler gesammelt hat.

3 Die Erwartungen des Lehrstellensuchenden

Selbstverständlich erwartet der Jugendliche von einer Lehre, dass sie ihm das nötige Rüstzeug für die spätere Ausübung des Berufes vermittelt. Dabei denkt er oft zuwenig daran, was er selbst beitragen muss, um eine mehrjährige Lehrzeit erfolgreich durchzustehen. Vielmehr sieht er bereits, welche Vorteile ihm nach der Lehrzeit winken, und dies durch die rosagefärbte Brille.

Nach der erwähnten Untersuchung haben die Schüler auf die Frage «Was erwartest Du im allgemeinen vom zukünftigen Beruf?» wie folgt geantwortet (Tab. III):

Tabelle III. Berufserwartungen

| | |
|---------------------------|-------|
| 1. Guter Verdienst | 49,6 |
| 2. Freude | 39,9* |
| 3. Kontakt mit andern | 26,3 |
| 4. Geregelter Arbeitszeit | 21,3 |
| 5. Interesse an Arbeit | 21,0* |
| 6. Aufstiegsmöglichkeiten | 20,6 |
| 7. Bildungsmöglichkeiten | 19,2 |
| 8. Abwechslung | 11,6 |
| 9. Gesundheit | 6,0 |
| 10. Zukunftschancen | 5,8 |
| 11. Zufriedenheit | 5,6 |
| 12. Bewegung | 5,6 |
| 13. Begabung nützen | 4,5 |
| 14. Fürsorge für andere | 3,7 |
| 15. Das Lebensnotwendige | 2,0 |
| 16. Saubere Arbeit | 2,0 |
| 17. Vertrauen der andern | 1,7 |
| 18. Geltung, Prestige | 1,6 |
| 19. Kurze Ausbildung | 1,2 |
| 20. Besonderer Einsatz | 0,9 |

* zusammen = 60,9 %

Dass nebst gutem Verdienst die Freude und das Interesse an der Arbeit am meisten genannt wurden, überrascht weiter nicht. Das Bild verändert sich jedoch erheblich, wenn später den Berufsleuten die Frage gestellt wird, ob diese Erwartungen auch wirklich eingetreten sind. In der Tat werden sie jedoch in den meisten Fällen zu hoch eingeschätzt. Der Lehrbetrieb muss also an dieser Stelle helfend eingreifen und prüfen, ob ein Bewerber den Anforderungen des Berufes gewachsen ist, ob er überfordert oder gar zuwenig gefordert wird. Der Lehrbetrieb muss sich seiner Verantwortung bei der Auswahl bewusst sein, denn er hilft mit, einen künftigen Lebenslauf zu bestimmen.

Wie diese Abklärung bei den Fernmeldediensten der PTT vor sich geht, sei nachstehend am Beispiel der Fernmelde- und Elektronikapparatemontage (FEAM) aufgezeigt.

4 Auswahlverfahren im Betrieb

Das Berufsbild des FEAM ist in [1, 2] beschrieben, so dass hier nicht weiter darauf eingegangen werden muss.

41 Ausbildungskapazität eines Betriebes

Vor der Auslese muss anhand folgender Kriterien die Ausbildungskapazität eines Betriebes festgelegt werden:

- zulässige Anzahl Lehrlinge oder Lehrtöchter nach Gesetz
- Stand und Aussichten der wirtschaftlichen Entwicklung
- langfristige Tendenzen auf dem Berufsbildungssektor
- betriebseigener Nachwuchsbedarf
- finanzielle Aufwendungen für Instruktionspersonal, Ausbildungsräume, Einrichtungen, Maschinen, Geräte, Messinstrumente, Werkzeuge usw.
- Beschäftigungsmöglichkeiten

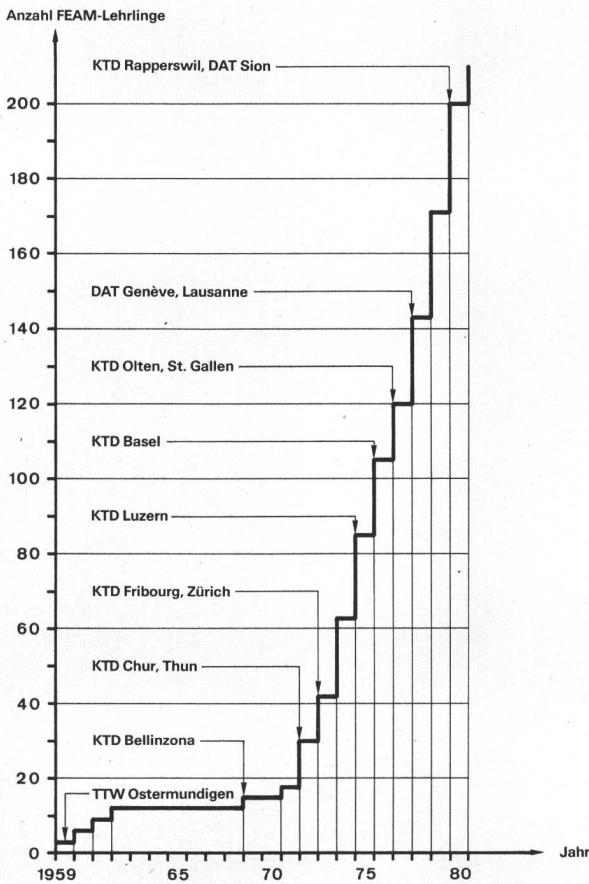


Fig. 1
Anzahl der angestellten FEAM-Lehrlinge

Aufgrund dieser Kriterien war es den PTT-Betrieben jedes Jahr möglich, das Angebot an FEAM-Lehrstellen zu erhöhen (Fig. 1).

42 Anforderungsprofil

Jeder Berufsausbilder sollte die Anforderungen kennen, die während der Lehrzeit an den jungen Menschen gestellt werden, und zwar in geistiger, physischer und charakterlicher Hinsicht, dann aber auch bezüglich spezifischer Kenntnisse und Fähigkeiten.

Daraus kann das Anforderungsprofil bei Lehrbeginn abgeleitet werden. Es sieht beim FEAM folgendermassen aus:

Geistige Anforderungen

Der angehende Lehrling soll

- eine gute Lernfähigkeit mitbringen
- technisches Denkvermögen aufweisen
- eine gute Auffassungsgabe haben
- ein guter Rechner sein
- geistig beweglich sein, das heisst gut beobachten, kombinieren und abstrahieren können

Handwerkliche Geschicklichkeit

Der angehende Lehrling soll lernen können, mit Werkzeugen, Instrumenten und Maschinen umzugehen.

Charakter

Die wichtigsten charakterlich bedingten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Lehrzeit können wie folgt zusammengefasst werden. Der Bewerber sollte

- Wille zum Lernen
- eigene Initiative
- Ausdauer und Beharrlichkeit
- Sorgfalt und Ordnungssinn
- Ehrlichkeit und
- Teamgeist

entwickeln.

Physische Voraussetzungen

Mit Ausnahme eines guten Farbensehvermögens stellt der Beruf keine besonderen körperlichen Anforderungen.

Spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten

Vorausgesetzt wird eine Schulbildung, die es dem Lehrling ermöglicht, in der Berufsschule den Anschluss zu finden. Gute Primarschüler haben die Möglichkeit, den Rückstand in Mathematik und Physik in freiwilligen Kursen nachzuholen.

43 Prüfungsablauf

Nachdem das Anforderungsprofil festgelegt ist, kann mit geeigneten Tests an die Prüfung gegangen werden.

Im Fall Rolf Sommer sieht es so aus. Er hat sich in der Zwischenzeit von verschiedenen Seiten beraten lassen und will sich nun bei einer Kreistelefondirektion als FEAM-Lehrling bewerben. Rolf hat die schriftliche Anmeldung ausgefüllt und seine Zeugniskopien und Schularbeiten eingesandt. Mit ihm sind es 75 Bewerber. Bis zur definitiven Wahl der 5 Lehrlinge, die aus Kapazitätsgründen in dieser Direktion aufgenommen werden können, sind drei Teststufen zu durchlaufen (Fig. 2).

1. Stufe: Vorselektion

Die Vorselektion muss gemacht werden, weil der Aufwand, 75 Bewerber zu prüfen, zu gross würde. Es stehen folgende Beurteilungskriterien zur Verfügung:

- Zeugnisse
- Beurteilung des Lehrers
- handschriftliche Bewerbung
- allfällige Hefte und technische Zeichnungen

Diese Unterlagen werden unabhängig von mehreren Personen beurteilt und anschliessend besprochen. In unserem Fall werden 45 Kandidaten ausgeschieden.

2. Stufe: Testserie A

Die 30 verbleibenden Bewerber, darunter auch Rolf, haben eine Einladung erhalten, sich einer ersten Testserie zu unterziehen:

- dem *Farbentest*, der mit Hilfe spezieller Farbentafeln schnell überstanden ist
- der *psychologischen Eignungsuntersuchung*

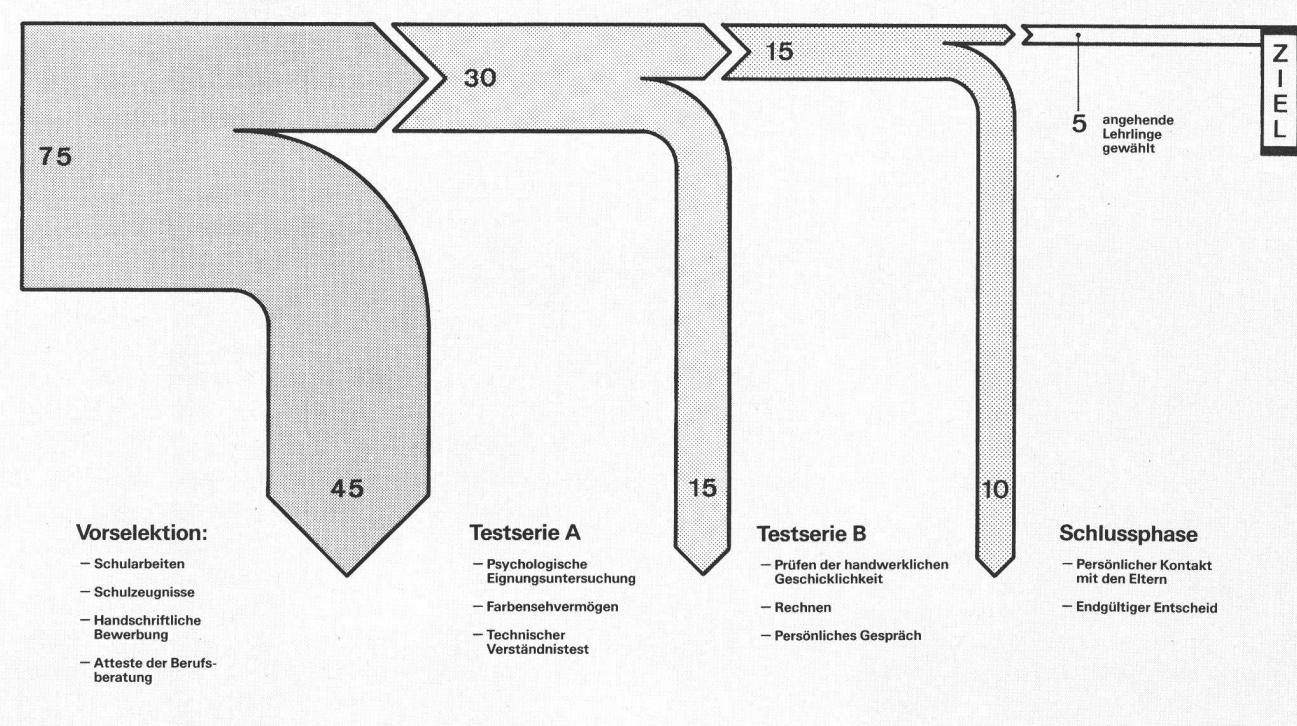


Fig. 2
Auswahlverfahren für FEAM-Lehrlinge bei den Fernmeldediensten der PTT

Sie dauert etwa zwei Stunden. Es handelt sich um eine Serie von verschiedenen aufeinanderfolgenden kurzen Tests:

- Gemeinsamkeiten
- Zahlenreihen
- Vergleichstest
- Lückentest
- grafische Reihenfolge

Die psychologische Eignungsuntersuchung ist unabhängig von schulischer Vorbildung; es werden keine Kenntnisse geprüft. Die Tests liefern ein quantifizierbares Ergebnis in Form einer Schlussnote.

● Technischer Verständnistest

Der darauffolgende «Technische Verständnistest» dauert eine halbe Stunde und bietet Rolf keine nennenswerten Schwierigkeiten. Das bedeutet, dass er das nötige Gefühl für die gestellten Aufgaben mitbringt und diese versteht. Mit den vielen richtigen Lösungen beweist er seinen Sinn für technische Probleme. *Figur 3* (richtige Lösungen ankreuzen) zeigt drei Kostproben aus den 34 gestellten Aufgaben.

Rolf Sommer ist einer der 15 Bewerber, die zur Testserie B zugelassen werden. Den anderen wird unmittelbar nach der Testserie A erklärt, weshalb sie nun nicht mehr weitermachen können.

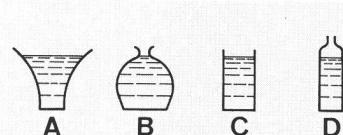
3. Stufe: Testserie B

● Prüfen der handwerklichen Geschicklichkeit

Rolf erhält jetzt vom Meister eine Aufgabe, die er möglichst selbstständig lösen muss, wie

- Zusammenbauen eines mechanischen Modells aus Einzelteilen

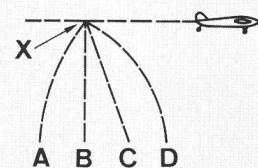
- Biegen eines Drahtes nach einer bestimmten Vorlage
- Herstellen eines Körpers aus festem Papier nach einer perspektivischen Vorlage



Welcher Behälter steht am sichersten?

A B C D

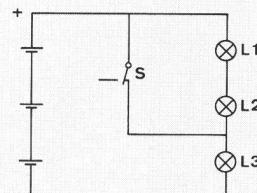
Antwort:



Welcher Flugbahn folgt ein Postsack, der bei X abgeworfen wird?

A B C D

Antwort:



Wie hell brennt die Lampe L3, wenn der Schalter S geöffnet wird?

- A viel heller
- B gleich hell
- C viel weniger hell
- D brennt nicht

Fig. 3
Beispiel von Testfragen

Der Prüfer kann aus seinem Vorgehen und seinen Manipulationen viele Anhaltspunkte sammeln. Er bewertet das Vorgehen, das Ergebnis und die Sauberkeit der Arbeit.

Zur Prüfung der handwerklichen Geschicklichkeit werden wenn möglich keine Werkzeuge eingesetzt.

● **Rechnen**

Die Rechnungsaufgaben können aus den Gebieten Zahlenrechnen, Bruchrechnen, angewandte Aufgaben, Flächenberechnungen und elementare Algebra zusammengesetzt sein.

Zur Lösung der Aufgaben wird keine höhere Schulbildung vorausgesetzt. Vielmehr soll die rechnerische Begabung und das mathematische Gefühl zum Ausdruck kommen.

Aufnahmegergespräch

Das Aufnahmegergespräch stellt eine weitere wichtige Entscheidungshilfe für die Beurteilenden dar. Geeignet dazu sind außer dem Bewerber ein oder zwei Befrager, die unabhängig voneinander ein Gespräch führen. Für jeden Bewerber werden 20 bis 30 Minuten eingeräumt. Während des Gesprächs darf nie der Eindruck von Zeitnot entstehen. Ebenso wird vermieden, das Gespräch zu einem Verhör oder gar Kreuzverhör werden zu lassen. Die Fragenden sitzen dem Jugendlichen vielmehr als Berater gegenüber. Beim Aufnahmegergespräch werden gewisse Beurteilungskriterien beachtet, wie

- äussere Merkmale: Aussehen, Auftreten
- geistige Entwicklung: Sprache, Auffassung, Gedächtnis
- Charaktereigenschaften: soziales Verhalten, Selbst-einschätzung, zu erwartendes Arbeitsverhalten

Durch ihre Fragen über verschiedene Bereiche können sich die Prüfer ein besseres Bild des Befragten machen. Wie dies vor sich geht, soll nun an ein paar Beispielen gezeigt werden:

Schule: Lieblingsfächer, Schwere und Umfang der Hausaufgaben, Auskommen mit Schülern und Lehrern.

Gewählter Beruf: Warum gerade dieser Beruf? Warum Bewerbung bei dieser Firma? Wer gab Anstoss zu dieser Bewerbung (selbst, Eltern, Berufsberatung)? Welche Zukunftspläne bestehen bereits?

Freizeit und sonstige Interessen: Gestaltung der Freizeit, Lieblingsbeschäftigung, sportliche Betätigung; Mitglied in einem Verein, einer Gruppe usw.; Wie gross sind die Interessen für Kino, Lesen, Musik, Fernsehen usw.? Welche Veranstaltungen werden besucht?

Eignungsprüfung: Wie wurde sie empfunden? Was machte dem Kandidaten besondere Schwierigkeiten? Womit ist er gut zurechtgekommen?

Aufgrund solcher Fragen und einer richtigen Bewertung der Antworten erhält man informative Angaben, die zur Entscheidungsfindung wesentlich beitragen.

44 Schlussphase

Von jedem der 15 Prüflinge liegen die Ergebnisse vor. Drei Ausbilder haben nun die schwierige Aufgabe, jene

fünf Kandidaten auszuwählen, die sich für den FEAM-Beruf am besten eignen. Der Entscheid wird von drei Personen möglichst einstimmig gefällt. Nach der Wahl der fünf Lehrlinge folgt die Schlussphase, die sich wie folgt gliedert:

- Gespräch und Orientierung mit den Eltern der gewählten Bewerber
- Information über den Betrieb und die Arbeitsverhältnisse (Tonbildschau)
- Aufzeigen des genauen Berufsbildes

Die Familie Sommer atmet auf. Rolf hat das «Rennen» gemacht. Wird er es auch in den vier Lehrjahren machen?

5 Aussagekraft von Aufnahmetests

Über Tests aller Art werden umfangreiche Abhandlungen geschrieben. Man kann sich leicht im Dschungel dieser Literatur verirren. Dennoch gibt es erprobte und zuverlässige Tests mit hoher Vorhersagegültigkeit. Diese ist aber auch nur dann gewährleistet, wenn die Tests zweckmäßig und unter bestimmten Voraussetzungen durchgeführt werden. Die meisten Fehler entstehen dort, wo Missbräuche oder Überschätzungen vorkommen und wo Laien mit ungenügenden Kenntnissen die Unterlagen falsch anwenden oder auswerten. Es gibt einige Begriffe, die zur Kennzeichnung eines Tests herausgezogen werden können:

- Gültigkeit:
Es muss genau bekannt sein, für welche Persönlichkeitsmerkmale der Test aussagefähig ist. Für alle anderen Merkmale gilt er nicht. Ein Test darf nur an Personen angewendet werden, für die er bestimmt ist (Altersgruppe, Geschlecht, Vorbildung)
- Objektivität:
Ein Test muss immer auf dieselbe Weise durchgeführt werden, unabhängig vom Testleiter. Es dürfen deshalb nur Tests angewendet werden, die so ausgearbeitet sind, dass sie von einer nicht besonders ausgebildeten Person durchgeführt und ausgewertet werden können. Es handelt sich dabei um Tests, die eine genaue Anweisung enthalten und ein Ergebnis liefern, das für einen bestimmt umschriebenen Personenkreis quantifizierbar ist
- Zuverlässigkeit:
Das Ergebnis muss bei einer Person, unabhängig von Zeit, Ort und Tester, immer möglichst gleich ausfallen
- Wirtschaftlichkeit:
Ein Test soll mit kleinem Aufwand möglichst rasch Ergebnisse mit hoher Aussagekraft liefern
- Eichung:
Ein Test muss geeicht sein. Dies bedeutet, einen Test mit sehr vielen Probanden einer oder mehrerer bestimmter Zielgruppen durchzuführen und die Ergebnisse nach statistischen Berechnungen in einen gültigen Massstab zu setzen (Normalverteilung nach Gauss). Je genauer ein Test geeicht ist, desto zuverlässiger wird die Aussage über eine Person im Verhältnis zur Bezugsgruppe
- Aufbau:
Die Aufgaben müssen klar und eindeutig sein. Ein Test muss möglichst viele Zwischenergebnisse liefern. Sofern nicht Schulkenntnisse geprüft werden sollen,

muss der Test möglichst unabhängig von diesen aus-gelegt sein

Sind diese Punkte weitgehend erfüllt, kann man annehmen, dass ein Test eine hohe Aussagekraft besitzt.

6 Erfahrungen

Mit einer geeigneten Personal- und Rekrutierungspolitik kann bereits bei der Aufnahme der Lehrlinge eine gewisse Richtung in bezug auf die weitere Entwicklung eingeschlagen werden. Dies liegt vor allem im Interesse des künftigen Berufstätigen. Jedem, der sich mit Fragen der Berufswahl oder der Ausbildung befasst, sollte bewusst sein, wie wichtig die Entscheidung für die Jugendlichen ist. Dazu können zuverlässige und richtig angewandte Tests dem Jungen helfen, jenen Weg zu finden, der ihm gestatten wird, sich später im Berufsleben zu entfalten. Welche Möglichkeiten in Zusammenhang mit der Grundausbildung und den persönlichen Fähigkeiten bestehen, gibt in äusserst vereinfachter Form die *Tabelle IV* wieder.

Tabelle IV. Ausbildungsmöglichkeiten

| Gruppe | Voraussetzungen | Eignung in der Lehre | Zukunftsansichten |
|--------|--|--|---|
| A | Höchste Testergebnisse, meist höhere Schulbildung* | Gute Theoretiker, meist mittlere bis schwache handwerkliche Leistungen | Höhere technische Schule, Ingenieur, höheres Kader |
| B | Durchschnittliche Testergebnisse, meist mittlere Schulbildung* | Theoretisch geeignet, meist gute handwerkliche Leistungen | Gute Berufsleute, Meisterkurse, mittleres Kader |
| C | Niedere Testergebnisse, meist untere Schulbildung* | Theoretisch überfordert, meist gute handwerkliche Leistungen | Mittelmässige bis gute Berufsleute oder Berufswechsel |

* Die Testergebnisse sind nicht immer mit der Schulbildung identisch

Viele FEAM-Lehrlinge werden aus der Gruppe B rekruiert, ein Teil aus der Gruppe A, während schwachen Bewerbern aus der Gruppe C empfohlen wird, einen weniger anspruchsvollen Beruf zu wählen. Spitzenbewerber aus der Gruppe A sollten sich bewusst sein, dass für sie unter Umständen der Ausbildungsweg zum Akademiker offensteht.

Es darf gesagt werden, dass die Praxis in den Fernmeldediensten mit den folgenden Behauptungen von Fachleuten und Auskünften aus der Privatindustrie übereinstimmt:

– Ein Auswahlverfahren in der beschriebenen Art lohnt sich in jedem Fall und ist von Vorteil für die Jungen wie für die Wirtschaft, denn

eine willkürliche Einstellung von Lehrlingen ist eine Lotterie und führt zu vielen Enttäuschungen.

- Kombinierte Auswahlsysteme mit Beurteilung der Schülerunterlagen, Testergebnissen und persönlichem Gespräch bieten eine verhältnismässig hohe Gewähr für eine gute Auslese.
- Ausnahmen lassen sich nicht ausschliessen. Es gibt keine Methode, die absolut zuverlässig ist, denn der Mensch ist in seinem ganzen Wesen undurchschaubar und veränderlich. Und dies zu unserem Glück!

7 Schlussbetrachtungen

Lehrlinge richtig auszuwählen ist ein recht schwieriges Unterfangen. Nicht zuletzt darum, weil der Ausgewählte nebst einer guten Eignung auch in sein künftiges Arbeitsteam passen muss. Er sollte während der vierjährigen Ausbildung mit seinem Meister und seinen Kollegen auskommen können. Hier zeigen alle Testverfahren ihre Grenzen auf. Wo verschiedene Charaktere aufeinandertreffen, wo Sympathien und Antipathien mitspielen, sind unsere Möglichkeiten erschöpft. Hier könnten allenfalls die Psychologen noch weiterhelfen.

Trotz aller Einschränkungen, die jedes Auswahlverfahren aufweist, sind wir auf gutem Wege. Die Aussagen der Lehrlingsmeister, die guten Ergebnisse an den Abschlussprüfungen wie auch die vorwiegend zufriedenen Lehrlinge bestätigen, dass es sich lohnt, den wichtigen Schritt im Leben sorgfältig zu überprüfen.

Bibliographie

- [1] Lehmann M. Die Lehrlingsausbildung bei der Sektion Konstruktion und Fabrikation. Bern, Techn. Mitt. PTT 54 (1976) 7, S. 264...274.
- [2] Kummer P. Die Lehre des Fernmelde- und Elektronikapparatemonteurs bei den PTT-Betrieben. Bern, Techn. Mitt. PTT 54 (1976) 7, S. 256...263.