

**Stadt Biel, Schul- und Kulturdirektion**  
Berufs- und Laufbahnberatung Biel-Seeland

**Ville de Bienne, Direction des Ecoles et de la Culture**  
Orientation professionnelle Bienne-Seeland

**DIE BERUFSBILDUNG IN DER ZWEISPRACHIGEN  
REGION BIEL / SEELAND / BERNER JURA**

Die Schwierigkeiten der Französischsprachigen bei der  
Lehrstellensuche: derzeitige Situation und Perspektiven

**Zusammenfassung**

**Ralph Thomas**

Biel, April 1999

*Diese Studie wurde im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses /  
realisiert.*

---

**Etude financée par :** **L'Office cantonal de la formation professionnelle (OCFP) –**  
4820.3656.1002/1998  
et  
**L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la**  
**technologie (OFFT) –**  
4820.3751.1002/1998  
dans le cadre de  
**l'arrêté fédéral sur les places d'apprentissage I**

**Auteur :**

Ralph THOMAS rue de Fribourg 14 2503 Biel-Bienne	<b>Psychologue du travail, consultant, superviseur.</b> Recherches, évaluations et projets, spécialement dans les domaines du social, de la santé et de la formation.
Phone: 032 323'06'81 Fax: 032 323'06'82	<b>Arbeits- und Organisationspsychologe, Berater, Supervisor.</b> Studien, Evaluationen, Projekte, speziell in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung.
E-Mail: ralphthomas@bluewin.ch	

**Citation suggérée :**

Thomas R, La formation professionnelle dans la région bilingue Bienne/Seeland/Jura bernois. Bienne: Direction des Ecoles et de la Culture, 1999.

**Remerciements :**

Nous adressons nos remerciements à l'Office de la formation professionnelle pour avoir soutenu le financement de cette étude, en particulier à M. Christian **Lehmann**, chef du projet "Lehrstellenmarkt".

En tant qu'auteur de cette étude, je tiens tout particulièrement à remercier les personnes du groupe de projet à la Direction des Écoles et de la Culture: Christoph **Berger**, Willy **Bernhard**, Corinne **Pfeuti** et Vivian **Stancheris** ainsi qu'à Gérard **Turin** pour la relecture.

Un grand merci aux personnes de la DIP/OCFP, de ARSIS-informatik et de l'OFS qui m'ont généreusement livré leurs données statistiques et leurs informations disponibles:

MM. **Graber, Hugentobler, Krieg, Ropelato, Schmutz, Stähli et Wetz.**

Merci à Alfred **Honegger** et à Jacques **Walliser** pour leur soutien en traitement informatique, merci à Claude **Boder** pour ses conseils en statistique et merci à Heinz **Rolli** pour son soutien en gestion du temps.

Je tiens à exprimer ma gratitude aux responsables des écoles professionnelles qui ont pris le temps de me recevoir, de me fournir des informations et d'exprimer leurs critiques et suggestions: MM. **Donzé, Gurtner, Müller, Rychen, Sommer et Zürcher.**

J'adresse également mes remerciements aux personnes rencontrées dans le cadre du forum du bilinguisme, en particulier dans le cadre du séminaire "l'enjeu du multilinguisme pour l'économie" et dans le cadre du groupe de travail "bilinguisme dans le monde du travail", pour les renseignements obtenus, les débats et pour leur intérêt: Mmes Ariane **Bernasconi** et Bruna **Merazzi**; MM. **Anker, Kubli, Racine et Zalad.**

Merci également au groupe de réflexion sur la formation professionnelle (GRFP) pour l'intérêt, les suggestions, les informations et les relations précieuses que j'ai pu nouer; en font partie entre autres: Mmes **Dolivo Walliser, Parrain et Sermet**; MM. **Feller, Gautschi, Schaer, Schwab, Stöpfer, Thierstein**, ... et beaucoup d'autres.

Enfin, je tiens à remercier tout particulièrement **les 28 personnes qui se sont prêtées au jeu des interviews** et qui se sont laissées emballer par mes questions. J'espère que ce rapport saura rendre compte à sa juste valeur des réflexions précieuses dont elles m'ont fait part.

**Merci à tous et à toutes pour votre disponibilité!**

Bienne, 19.12.1998 Ralph Thomas

**Direction des Ecoles et de la Culture ©**

Le rapport (français) ou le résumé (français ou allemand) peut être commandé à:

Oriente professionnelle Bienne-Seeland  
rue Centrale 64, 2503 Biel/Bienne  
téléphone: 032 326 24 11; fax: 032 326 14 92

## Inhaltsverzeichnis

<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>4</b>
Ausgangssituation	4
Ziele	5
Vorgehensweise	5
<b>ZUSAMMENFASSUNG DER STATISTISCHEN AUSSAGEN</b>	<b>6</b>
<b>HAUPTAUSSAGEN DER INTERVIEWS</b>	<b>8</b>
<b>INTERPRETATION DER RESULTATE</b>	<b>10</b>
<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	<b>15</b>

## **DIE BERUFSBILDUNG IN DER ZWEISPRACHIGEN REGION BIEL / SEELAND / BERNER JURA**

Die Schwierigkeiten der Französischsprachigen bei der  
Lehrstellensuche: derzeitige Situation und Perspektiven

# **ZUSAMMENFASSUNG**

## **Ausgangssituation**

Mehrere Indikatoren, insbesondere die Zahlen der Lehrstellenbörse, die Äusserungen von Schülerinnen und Schülern im 10. Schuljahr und die Schliessung von französischsprachigen Klassen in den Bieler Berufsschulen, weisen darauf hin, dass es für französischsprachige Jugendliche in der Region Biel / Seeland / Berner Jura schwieriger ist als für ihre deutschsprachigen Kameraden, eine Lehrstelle zu finden. Diese Situation scheint sich in den letzten Jahren noch verschärft zu haben; manche sprechen sogar von einer "besorgniserregenden Entwicklung". Bis jetzt wurde diese Problematik jedoch noch nie exakt und systematisch analysiert. Da in diesem Bereich häufig nicht mit belegten Fakten argumentiert wird, steht der Spekulation Tür und Tor offen. Die Situation ist nicht zufriedenstellend, manchmal sogar störend, insbesondere für die tägliche Arbeit der Berufs- und Laufbahnberatung. So hört man doch Aussagen wie: „In Biel gibt es für die Französischsprachigen keine Lehrstellen mehr“ oder „Die Französischsprachigen verlassen Biel und niemand unternimmt etwas, um sie zurückzuhalten“. Man hört aber auch gegenteilige Aussagen: „Die Situation ist nicht so schlimm, die Französischsprachigen neigen zu Übertreibungen“, oder „Die Französischsprachigen müssen deutsch lernen, damit ist das Problem gelöst“.

In der Berufsausbildung sind in den letzten Jahren tatsächlich grosse Veränderungen eingetreten, wobei mehrere Faktoren zur Lehrstellenproblematik beigetragen haben. Es seien hier nur zwei Gründe festgehalten: Einerseits befinden sich die Berufsschulen in einer Restrukturierungsphase; es wird eine Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen innerhalb des Kantons aber auch ausserhalb der kantonalen Grenzen angestrebt; man möchte ausserdem die Effizienz der beruflichen Ausbildung verbessern und dabei die Kosten senken. Daraus ergibt sich an einigen Berufsschulen eine Konzentration auf gewisse Berufe, die an andern dann nicht mehr unterrichtet werden.

Andererseits hat die konjunkturelle Lage gewisse Unternehmen destabilisiert. Sie mussten sich neu orientieren und ihre Strategien ändern, unter anderem auch im Bereich ihres Engagements für die berufliche Ausbildung. Daraus hat sich eine generelle Verminderung des Lehrstellenangebots ergeben.

Die beiden erwähnten Elemente sowie die subjektiven Vorstellungen über die Situation der Französischsprachigen in diesem, sich in einem Wandel befindenden Umfeld, haben der Bieler Schul- und Kulturdirektion Anlass gegeben, zur Klärung dieser Problematik beizutragen. Es galt zu überprüfen, ob im Rahmen der Restrukturierungen die Französischsprachigen nicht weniger Chancen hatten und haben, eine Lehrstelle zu finden.

## Ziele

- ▶ Die wichtigste Zielsetzung ist, herauszufinden, **ob die französischsprachigen Jugendlichen** bei der Lehrstellensuche gegenüber den deutschsprachigen tatsächlich **benachteiligt sind**.
- ▶ Falls ein solcher **Unterschied** besteht, ist dessen **Art und Weise näher zu definieren**.
- ▶ Schliesslich sollen die Kriterien erfasst werden, welche die Lehrmeister bei der Auswahl ihrer Lehrlinge anwenden um herauszufinden, **welchen Stellenwert insbesondere die Sprache beim Auswahlprozess innehat**.
- ▶ Diese Studie soll eine **Grundlage** schaffen, **auf die sich die verantwortlichen öffentlichen Institutionen bei der Förderung des Lehrstellenmarktes** in der Region Biel, des Seelandes und des Berner Juras **abstützen können**.

## Vorgehensweise

In einer **quantitativen Bearbeitung** wurden zwischen März 98 und Ende Juni 98 fünf verschiedene Statistiken erstellt, die teilweise durch die neusten Daten vom November 98 vervollständigt wurden:

1. "**Die Situation der Schulaustretenden**" der kantonalen Zentralstelle für Berufs- und Laufbahnberatung ZBL
2. Die **Zahl der Schülerinnen und Schüler** in den Klassen des 10. Schuljahrs, in Mittelschulen, Berufsschulen oder in Lehrwerkstätten (Statistik der kant. Erziehungsdirektion ED)
3. Die **Zahl der unterzeichneten Lehrverträge** pro Berufszweig oder pro Region (Kantonales Amt für Berufsbildung KAB)
4. Die Lehrlingszahlen in den **Berufsschulen** der Region
5. Die "**regionale Lehrstellenbörse**" (**Lehrstellennachweis**) der Berufs- und Laufbahnberatung Biel-Seeland.

In einer **qualitativen Bearbeitung** wurden im Zeitraum zwischen 14. September und 6. Oktober 1998 28 Unternehmen befragt. Gesprächspartner waren die Verantwortlichen für die Auswahl der Lehrlinge und Lehrtöchter in ihrem Betrieb. Den meist telefonisch geführten Interviews lagen teils halboffene, teils geschlossene Fragen zugrunde.

Vervollständigt wurden diese Interviews durch Gespräche mit Spezialisten für Berufsbildung, insbesondere dem regionalen Verantwortlichen des kantonalen Berufsbildungsamtes, den Leitern der Berufsschulen der Region, dem Leiter der Abteilung Berufsberatung und einzelnen Berufsberaterinnen und Berufsberatern, dem Vorsteher des Schulamts, Vertretern von Industrie und Wirtschaft, dem Delegierten des Forums für Zweisprachigkeit usw.

## ZUSAMMENFASSUNG DER STATISTISCHEN AUSSAGEN

Einleitend ist festzuhalten, dass keine bestehende Statistik in der Lage ist, die Fragen in der hier gestellten Form zu beantworten. Aus diesem Grund musste auf eine grosse Zahl von Quellen zurückgegriffen werden, wobei versucht wurde, aus diesen jeweils bestimmte Informationen zu gewinnen. Mit einigen Anpassungen und verstärkter Koordination zwischen den einzelnen Institutionen könnte das nunmehr vorliegende Material jedoch ein wirksames Instrument darstellen, mit dem es möglich sein sollte, die Entwicklung der Unterschiede zwischen Französisch- und Deutschsprachigen im Bereich der Berufsbildung zu beobachten - ein Umstand, dem man bei der bisherigen Datenaufarbeitung noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt hat.

1) Aus den Angaben zu den Schulaustretenden geht ganz allgemein hervor, dass die Zahl der bereits im Juni abgeschlossenen Verträge gesunken ist und eine grösser werdende Anzahl von Schülerinnen und Schülern die Absicht hat, ein 10., sogenanntes Zwischenjahr zu absolvieren. **Die Entwicklung bei den Verträgen, die von den französischsprachigen Real- und Sekundarschülern in Biel unterzeichnet wurden, ist etwas weniger günstig als diejenige bei den deutschsprachigen Real- und Sekundarschülern ohne "Quarta"**. Festzuhalten ist, dass diese Angaben auf Absichtserklärungen von Schülerinnen und Schülern beruhen, die aus der Schulpflicht entlassen werden: sie beschreiben ihre Berufspläne und nicht die Realität dessen, was sie schliesslich tatsächlich tun werden.

2) Was die Schülerzahlen an Berufsschulen und in Lehrwerkstätten betrifft, so sinken diese seit 1987 deutlich – eine Tatsache, die allgemein bekannt ist und die grundsätzlich sowohl der vorliegenden Studie, wie auch dem Lehrstellenbeschluss allgemein zugrunde liegt. Diese Zahl scheint sich jedoch seit 1993 bei 26'000 – 27'000 Schülern einzupendeln. Diese Entwicklung ist nicht in allen Berufssparten identisch. In einer Gegend, die das "goldene Zeitalter" der Uhrenindustrie erlebt hat, ist es interessant festzustellen, dass in der Uhrenbranche seit 1988 ein leichter, aber konstanter Anstieg der in Ausbildung befindlichen Personen zu verzeichnen ist.

3) Bezüglich der abgeschlossenen Lehrverträge, die ein Hauptkriterium darstellen, ist im Kreis 4 (Biel-Seeland) und insbesondere in den zusammengeschlossenen Amtsbezirken Biel/Nidau **eine deutliche Verringerung der Anzahl der abgeschlossenen französischsprachigen Verträge zu beobachten. Von 1990 bis 1998 betrug die Abnahme etwa 40%**, während die Zahl der deutschsprachigen Verträge, abgesehen von einigen Schwankungen, mit etwa 90-100% konstant blieb, in Biel/Nidau 1998 sogar höher lag als 1990. Aus den Statistiken geht nicht hervor, warum die französischsprachigen Jugendlichen weniger Verträge abschliessen: Ist dies ihre Entscheidung oder ist es, weil die Stellen von Deutschsprachigen besetzt werden?

4) Die an den Berufsschulen erhobenen Zahlen sind lehrreich und interessant, ermöglichen aber keine Schlussfolgerungen bezüglich einer Bevorteilung oder einer Benachteiligung der verschiedenen Sprachgruppen. Einer der Gründe dafür liegt auch darin, dass die Berufsschulen gerade umstrukturiert werden, um die Berufe nach Regionen an einem einzigen Ausbildungsort zusammenzufassen und auf diese Weise die Dichte des Netzes etwas zu verringern. Im grossen und ganzen sind die Schülerzahlen in den kleinen Schulen mehr oder weniger konstant geblieben, während sie in den grossen gesunken sind. Im Durchschnitt haben die Lehrlinge nun einen etwas längeren Schulweg, wobei es nicht den Anschein hat, dass die Französischsprachigen mehr darunter leiden als die Deutschsprachigen; eher scheint das Gegenteil zuzutreffen, jedenfalls was das Gewerbe betrifft. **In der kaufmännischen Berufsschule Biel ist die gleiche Tendenz wie bei den**

**abgeschlossenen Verträgen zu beobachten (Punkt 3): ein starker Rückgang der Französischsprachigen und gleichbleibende Zahlen bei den Deutschsprachigen.**

5) Was die Lehrstellenbörse betrifft, so werden regelmässig, d.h. mehrmals pro Jahr, Umfragen bei den Lehrbetrieben der Region gemacht. Aufgrund der Fragestellung kann man hier feststellen, ob eine Lehrstelle für Französischsprachige oder Deutschsprachige offen steht oder ob die Sprache bei der Stellenbesetzung keine Rolle spielt. Ein durchaus wichtiger Aspekt, der in diesem Zusammenhang jedoch selten Beachtung findet, ist die Tatsache, dass in Biel **eine französischsprachige Person weit grössere Anstrengungen unternehmen muss als eine deutschsprachige**, um das gleiche Resultat zu erzielen: **Von 100 freien Stellen sind etwa 90 Deutschsprachigen zugänglich, während Französischsprachige nur zu ca. 40 Zugang haben.** Dies ist ein Problem, das sich nur in einer zweisprachigen Region stellt, und ein Problem ist es hier offensichtlich nur für die sprachliche Minderheit, nämlich für die Französischsprachigen. In Moutier oder St-Imier - als französischsprachige Regionen - stehen sämtliche Stellen potentiell allen französischsprachigen Menschen offen, die dort leben. In deutschsprachigen Gebieten, in Bern oder Thun zum Beispiel, stehen praktisch 100 Prozent der Stellen den hier lebenden Deutschsprachigen zur Verfügung. In Biel ist die Situation anders, wesentlich ungünstiger für die Französischsprachigen, die eine Lehrstelle suchen.

Die beiden wichtigsten Informationen aus diesen Statistiken sind daher die folgenden:

→ Die französischsprachigen Jugendlichen von Biel unterzeichnen seit 1990 verhältnismässig weitaus weniger Lehrverträge als die deutschsprachigen. Diese Tendenz ist vor allem im kaufmännischen Bereich zu beobachten.

→ Die französischsprachigen Jugendlichen von Biel müssen weit grössere Anstrengungen als die deutschsprachigen unternehmen, um eine Lehrstelle zu finden.

Aufgrund der statistischen Befunde bestätigt sich, dass die Französischsprachigen bei der Lehrstellensuche Schwierigkeiten vorfinden, welche die Deutschsprachigen nicht kennen.

## HAUPTAUSSAGEN DER INTERVIEWS

- Die wichtigste Anforderung, die an den Lehrling gestellt wird, ist dessen **Motivation**. Ob dieser französisch- oder deutschsprachig ist, aus einer Realschule kommt, Bub oder Mädchen ist usw., scheint den Aussagen der 28 befragten Personen zufolge ein zweitrangiges Kriterium zu sein. Entscheidend für die Auswahl sind **Motivation und die Einstellung zur Arbeit**.
- Möglicherweise ist dieses erste Kriterium deshalb so wichtig, weil die **schulische Vorbereitung lückenhaft erscheint**. Die Tatsache allein, ein guter Schüler/eine gute Schülerin zu sein, ist keine ausreichende Garantie dafür, als idealer Lehrling/ideale Lehrtochter betrachtet zu werden.
- Aus diesem Grunde werden auch dem Charakter, dem Willen, den sozialen Fähigkeiten und der **familiären Umgebung**, aus der Kandidat bzw. die Kandidatin stammt, grosse Bedeutung beigemessen: **Harmonie und Rückhalt** sind bevorzugte Kriterien.
- **Die Französischsprachigen müssen Deutsch können**, genauer gesagt "ein wenig Deutsch". Sie müssen vor allem in der Lage sein, mündlich zu kommunizieren – zu verstehen und sich verständlich zu machen... Wohlgemerkt: es ist "**Schwyzerdütsch**", das verlangt wird. Vor allem den Vertretern der befragten deutschsprachigen Firmen zufolge gibt es **keine oder wenige Gründe dafür, warum Französischsprachige nicht dieselben Chancen haben sollten ... vorausgesetzt, sie können Deutsch!**
- Alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner geben an, **weder der Standort der Berufsschule noch andere Gründe seien ein entscheidendes Kriterium** bei der Auswahl.
- „**Andererseits trifft es zu, dass es Unterschiede gibt**“: von Französischsprachigen wird fast durchwegs verlangt, dass sie ein wenig Deutsch sprechen; von Deutschsprachigen wird nicht immer verlangt, dass sie Französischkenntnisse haben.
- **Deutsch geprägte Industrie- und Handwerksbetriebe** bzw. solche, die vor allem deutschsprachige Mitarbeiter/innen und/oder Kunden haben und deren Leitung und Führungskräfte nahezu oder sogar ausschliesslich deutschsprachig sind, **stellen kaum Französischsprachige ein**; dies gilt vor allem **für Unternehmen ab einer gewissen Grösse**, die mehr als 6 Lehrlinge beschäftigen.
- Die befragten **französischsprachigen Unternehmen bemühen sich, französischsprachige Lehrlinge einzustellen**, abgesehen von einigen Ausnahmen unter den ganz kleinen Betrieben.
- **Im Sektor Verkauf und Dienstleistungen gibt es Unternehmen**, welche **keine französischsprachigen Lehrlinge** aufnehmen, wobei als Grund angegeben wird, die interne Ausbildung erfolge auf kantonaler Ebene ausschliesslich in deutscher Sprache. Ein **Reisebüro** bringt dieselben Argumente vor, um seine Lehrlingsauswahl zu begründen, bei der nur Deutschsprachige zum Zug kommen.
- Die Bieler Stadtverwaltung ist das Beispiel par excellence dafür, dass es möglich ist, **durch eine politische Entscheidung** in kurzer Zeit die Zahl der Lehrlinge im allgemeinen und den Anteil der französischsprachigen Lehrlinge im besonderen zu erhöhen.



- Französischsprachige öfter als Deutschsprachige haben den Eindruck, dass in Biel eine **Tendenz zur Germanisierung, vor allem unter den Führungskräften**, zu beobachten ist. Die Angaben der befragten Unternehmen bezüglich der Sprache ihres Personals und ihrer Führungskräfte ergeben ein Bild, das diesen Befund bestätigt, wobei dies vor allem auf die Firmen ab einer gewissen Grösse zutrifft. Die Interviewten, die der Meinung sind, es gebe keine Germanisierung, arbeiten alle in deutschsprachigen Unternehmen (5/17).
- Bei der Frage, ob die Französischsprachigen in Biel benachteiligt seien, zeichnen sich Wahrnehmungsunterschiede ab zwischen Firmen, die sich eher als deutschsprachig oder eher als französischsprachig verstehen. **Die Deutschsprachigen nehmen die Benachteiligungen nicht auf dieselbe Weise wahr wie die Französischsprachigen**, und da sie diese nicht Tag für Tag selber erleben, besteht die Gefahr, dass sie die Nachteile unterschätzen oder sich ihrer überhaupt nicht bewusst werden. Besteht nicht ein Risiko, dass diese Empfindung trotz allem den Auswahlprozess bei der Lehrlingsanstellung beeinflusst? Mehrere Vertreter von deutschsprachigen Unternehmen äussern die Meinung, es gebe kein Problem - und beschäftigen dennoch keinen französischsprachigen Lehrling oder doch nur eine geringe Anzahl.

## INTERPRETATION DER RESULTATE

Diese Studie hatte zum Ziel, verlässliche Daten in Bezug auf die Entwicklung der Lehrstellen, insbesondere jener, die den Französischsprachigen zugänglich sind, zusammen zu tragen, um zuhänden der potentiellen Arbeitgeber der Region effiziente Marketing- und Motivationsstrategien ausarbeiten zu können. Man kann sicher behaupten, dieses Ziel sei erreicht worden.

Ich möchte einmal mehr unterstreichen, dass das **Potential der statistischen Auswertung** verbessert werden sollte. Dies wurde bereits im Bericht Haenni<sup>1</sup> über die allgemeine Situation der Französischsprachigen im Kanton Bern festgehalten: *„Es ist möglich, dass einige Zweige der kantonalen Verwaltung nicht auf genaue zahlenmässige Angaben angewiesen sind. Was aber die französischsprachige Minderheit des Kantons betrifft, ist diese Lücke verhängnisvoll. Die Gerüchte, die sich in Bezug auf die Situation der Französischsprachigen im Kanton verbreiten, sind mehr zu befürchten, als unangenehme Statistiken. Die Gerüchte über einen angeblichen politischen Willen, die Realität zu vertuschen, schadet der Atmosphäre. Die manchmal angespannte Stimmung bei Diskussionen könnte sicher verbessert werden, wenn Elemente auf den Tisch gelegt würden, die in der Tat alle anerkennen müssen.“*<sup>2</sup>

Wendet man dieses Zitat auf das Problem an, das uns hier beschäftigt, so wäre es sehr interessant, im Bericht „Die Zahlen der Berufsbildung im Kanton Bern“ Angaben über die in den Regionen des Berner Juras und des Seelands, und insbesondere in den Bezirken Biel/Nidau neu abgeschlossenen Lehrverträge zu finden, um diese nach Sprachen zu unterscheiden und in ihrer Entwicklung zu verfolgen. Auch wären noch andere Verbesserungen der Statistiken zur Situation der Schulaustretenden möglich: um Vergleiche anzustellen, sollte die Datenerfassung im französischsprachigen und im deutschsprachigen Schulsystem vereinheitlicht werden.

Die wichtigste **Hypothese** dieser Studie muss leider bestätigt werden: aufgrund der Anzahl der in der Region Biel in den letzten 8 Jahren unterzeichneten Lehrverträgen hat der Anteil an französischsprachigen Lehrlingen gegenüber den deutschsprachigen tatsächlich deutlich abgenommen.

In Anbetracht dieser Tatsache muss über die **möglichen Gründe** nachgedacht und müssen **neue Hypothesen** aufgestellt werden.

- Ist die **Anzahl französischsprachiger Unternehmen** in Biel in den letzten Jahren zurückgegangen?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten. Einerseits fehlt eine weitgehend anerkannte Definition des französischsprachigen Unternehmens. Andererseits ist aufgrund der grossen Anzahl zu berücksichtigender Parameter (Firmenname, Sprache der Direktion, Anteil Kaderleute, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, französischsprachige Lehrlinge, Sitzungssprache, Bezugssprache der schriftlichen Dokumente, Sprache der Informationsübermittlung, usw.) die Erarbeitung eines Mess- und Kontrollsystems sehr schwierig.

Hingegen kann vom subjektiven Standpunkt mehrerer Spezialisten der Berufsbildung der Region aus gesehen bestätigt werden, dass mehrere grosse Industriebetriebe (bsp. Mikron, Hauser/Tripet, usw.), die in der Vergangenheit zahlreiche Lehrlinge eingestellt hatten, auf der Führungsebene einen Wandel erfahren haben und durch

<sup>1</sup> Haenni Dominique (1993). Les Romands dans le canton de Berne. Bericht zu Handen des Regierungsrates des Kantons Bern. Bern: Staatskanzlei des Kantons Bern, Dienst der Juradelegation (DJUD)

<sup>2</sup> op. cit. S. 48 (Übersetzung)

Unternehmensfusionen heute eher deutschsprachig ausgerichtet sind, was die Lehrlings-Einstellungspolitik sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblich-industriellen Sektor wahrscheinlich beeinflusst hat. Bei den Banken und Versicherungen werden die Verwaltungen ebenfalls vermehrt zentralisiert und hängen von Entscheidungszentren ab, die sich in der Regel in der Deutschschweiz befinden. Zudem muss daran erinnert werden, dass historisch gesehen die Krise der Uhrenbranche in den 70er Jahren wichtige kulturelle Folgen hatte.

Die Uhrenbranche war ein wirtschaftlicher Träger der Region des Berner Juras und von Biel. Dieser Industriezweig war mehrheitlich französischsprachig orientiert, die Kaderleute und Direktionen waren auf die französische Kultur ausgerichtet. Die Kommunikation der Kaderleute mit der Arbeiterschaft erfolgte vor allem auf französisch; für die Arbeiterinnen und Arbeiter war es von Vorteil, diese Sprache zu beherrschen.

Es wäre interessant, die Beobachtungen und Untersuchungen in diesem Bereich weiterzuführen und den Zuzug und die Schaffung von französischsprachigen Unternehmen in der Region zu unterstützen. Auch sollte die Anstellung von französischsprachigen Kaderleuten gefördert werden, um die Direktionen auf die Sorgen und Schwierigkeiten der Französischsprachigen in der Region aufmerksam zu machen.

- Allgemein muss man sich fragen, ob in der Region eine **Germanisierung** stattfindet. Gemäss der Analyse im Bericht Haenni kann generell festgehalten werden, dass aufgrund der im Rahmen der Eidgenössischen Volkszählung ermittelten Zahlen (alle 10 Jahre) die Anteile der Sprachen in den letzten 30 Jahren relativ stabil geblieben sind. Basiert man sich auf die Vertriebszahlen der lokalen Presseerzeugnisse, so scheint es ebenfalls nicht, dass ein „*schleichendes Eindringen der deutschsprachigen Kultur mit einem gleichzeitigen Rückgang der französischsprachigen Kultur*“<sup>3</sup> stattgefunden hätte.

Aufgrund der Antworten der im Rahmen unserer Untersuchung befragten Personen, besteht insbesondere bei den Französischsprachigen der Eindruck, die Entwicklung in Biel gehe eher in Richtung einer Germanisierung. Die verbreiteten Vermutungen und das Gefühl, die verschiedenen Gruppen seien nicht gleichgestellt, werden sehr oft aufgrund einer subjektiven Wahrnehmung der uns umgebenden Realität geäußert. Dies zeigt, wie wichtig verlässliche statistische Angaben bei so heiklen Fragen sind, denn die subjektive Vorstellung der Realität entspricht nicht immer den statistisch belegten Tatsachen.

- Die Frage, ob der **geographische Standort der Berufsschulen** einen Einfluss auf die Auswahl der Lehrlinge durch den Arbeitgeber hat und ob deswegen eher deutschsprachige als französischsprachige Lehrlinge eingestellt würden, bleibt eine Spekulation. Gemäss den Antworten einer grossen Mehrheit der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Personen, hat die Berufsschule keinen Einfluss auf die Selektion. Oft wurde sogar angeführt, es wäre nicht korrekt, den Standort der Berufsschule als Selektionskriterium zu berücksichtigen. Die wenigen Stimmen, die das Gegenteil behaupten, sind aber sehr kategorisch; unter ihnen gibt es Leute, die mit einer grossen Anzahl Arbeitgeber, die Lehrlinge auswählen, in regelmässigem Kontakt stehen. In einer qualitativen Studie und bezüglich Fragen dieser Art dürfen weder die Aussagen der einen noch der andern, Mehrheit oder Minderheit, herangezogen werden um aufzuzeigen, dass das entsprechende Kriterium in Wirklichkeit bei der Selektion der Lehrlinge explizit oder implizit mit einbezogen wird.

---

<sup>3</sup> Haenni (1993), Seiten 22 - 30.

Aus dieser Kontroverse kann immerhin geschlossen werden, dass sich alle einig zu sein scheinen: der Standort der Berufsschule sollte bei der Auswahl der Lehrlinge kein Kriterium darstellen.

Die drei ersten Punkte, die hier behandelt wurden, sind eher allgemeiner Art. Sie betreffen die Lage oder das Umfeld der beruflichen Ausbildung in unserer Region. Wir werden nun einige Aspekte erörtern, die speziell die französischsprachigen Jugendlichen betreffen, die sich für einen Beruf entscheiden müssen. In der Sozialpsychologie würde man von gruppeninternen Aspekten sprechen. Wir möchten aber vermeiden, die den Französischsprachigen zugeschriebenen Clichés und gängigen Stereotypen anzuwenden. Deshalb werden wir nur zwei Punkte aufgreifen, die unserer Meinung nach einige Überlegungen verdienen.

- **Unterschreiben die Französischsprachigen weniger Lehrverträge, weil sie bewusst **eine andere berufliche Wahl treffen?****

Man könnte sich fragen, ob zwischen Französischsprachigen und Deutschsprachigen in Bezug auf die Wertschätzung der beruflichen Ausbildung ein kultureller Unterschied besteht. Ein solcher Unterschied wurde bereits von Dominique Haenni auf Universitätsebene zum Wert des Dokortitels (mit Ausnahme der Medizin) festgestellt: Für die einen handelt es sich um eine selbstgefällige Geste - sie bevorzugen deshalb oft klug ausgewählte Praktiken; für die andern ist es der logische Abschluss einer akademischen Ausbildung.<sup>4</sup>

Der folgende Befund erlaubt uns, in unserer Untersuchung eine analoge Hypothese aufzustellen: Die Statistiken über die Situation der Schulaustretenden bestätigen die Tendenz, die sich in den letzten Jahren abzeichnete: immer mehr Schülerinnen und Schüler wählen eine schulische Ausbildung. In Biel waren die Statistiken für die beiden Sprachgruppen nicht vergleichbar. Es ist daraus nicht ersichtlich, ob dies mehrheitlich für die Französischsprachigen zutrifft oder nicht. Hingegen konnte ein Unterschied zwischen den Französischsprachigen in Biel und jenen des Berner Juras festgestellt werden. Letztere haben verhältnismässig öfter die Berufslehre gewählt, als die Städter. Ist dies so, weil es einfacher ist, im Berner Jura eine Lehrstelle zu finden als in der Region Biel oder erklärt sich diese Tatsache durch eine andere Wahl?

Diese Fragen bleiben offen. Nur eine Untersuchung bei den Lehrlingen selbst, bei den Schulaustretenden und bei ihren Lehrkräften vermöchte eine Antwort zu geben auf die Frage, wie die Berufswahl getroffen wird und welches die entscheidenden Kriterien sind. Zudem könnte eine Untersuchung bei den Jugendlichen auch Hinweise geben über die Befriedigung der Wahl und die Schwierigkeiten, mit denen sie konfrontiert werden, sowie über die subjektiven Bemühungen bei der Lehrstellensuche.

- **Beginnen die Französischsprachigen später mit der Lehrstellensuche als die Deutschsprachigen?**

Wäre dies der Fall, so würde dies erklären, weshalb ein grosser Teil der Lehrstellen im Moment, wo die Französischsprachigen sich an die Stellensuche machen, bereits besetzt sind. Mehrere befragte Lehrmeister, auch französischsprachige, haben festgehalten, dass zwar der Wille bestehe, französischsprachige Lehrlinge einzustellen; sie beklagen sich aber, dass sie keine Interessierte finden können, zumindest nicht in dem Zeitraum, den sie für die Selektion ihrer Lehrlinge vorgesehen haben. Es sei daran erinnert, dass alle für die Auswahl der Lehrlinge verantwortlichen Befragten erklärt hatten, sie wählten jene Jugendlichen aus, die ihnen am meisten motiviert erscheinen. Da bleibt nur ein Schritt, um daraus zu schliessen, dass jene, die sich zuerst melden,

---

<sup>4</sup> Haenni (1993), S. 64.

damit ihre Motivation zum Ausdruck bringen und folglich vom Lehrmeister berücksichtigt werden.

Ob diese Bemerkungen nun der Realität entsprechen oder nicht, ob man sie verallgemeinern kann oder nicht - es lohnt sich auf jeden Fall, die französischsprachigen Lehrstellensuchenden darauf aufmerksam zu machen, dass solche Bemerkungen bestehen und dass das Gegenteil bewiesen werden kann, indem früher mit der Stellensuche begonnen wird.

Beim letzten wichtigen Punkt, der diskutiert werden soll, geht es um die Sprache sowie um den Willen der Lehrmeister, **jenen Lehrling einzustellen, der am besten den Bedürfnissen des Unternehmens und seinen eigenen Erwartungen entspricht**. Aus den im Rahmen dieser Untersuchung geführten Gesprächen gehen zwei Aspekte hervor:

- Die Lehrmeister wählen jene als Lehrlinge aus, mit denen sie am besten kommunizieren und mit denen sich **die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens optimal verständigen können**.
- Die Lehrmeister wählen jene als Lehrlinge aus, die am besten in der Lage sind, **in der Sprache ihrer Kundinnen und Kunden zu kommunizieren**.

Auf dieser Ebene der Diskussion sind wir ganz klar mit einer Ungleichheit zwischen Französischsprachigen und Deutschsprachigen konfrontiert, denn es besteht eindeutig ein zahlenmässiges Ungleichgewicht zu Gunsten der deutschsprachigen, dominierenden Kultur. Dies ist ein bekanntes Phänomen, das verschiedentlich in der Sozialpsychologie experimentiert und analysiert wurde und im täglichen Leben immer wieder zum Ausdruck kommt: Gleiche bevorzugen sich gegenseitig. *„Daraus ergibt sich ganz natürlich, dass sich die Verantwortlichen eines Unternehmens vorzugsweise mit Personen umgeben, mit denen sie sich kulturell verwandt fühlen. Wenn das Kriterium der unmittelbaren Effizienz Priorität hat, wie dies normalerweise der Fall ist, ist der französischsprachige Kandidat benachteiligt... Wird die Vermischung der Kulturen höher eingeschätzt, so wird man sogar Französischsprachige suchen, auch wenn damit eine schwierigere Anpassungszeit in Kauf genommen werden muss. Diese Fälle bleiben jedoch die Ausnahme.“*<sup>5</sup>

Zahlenmässig haben die Deutschsprachigen also bessere Chancen, eingestellt zu werden und sich in ein mehrheitlich deutschsprachiges Team zu integrieren. Lernt man aber die andere Sprache (Französisch für die Deutschsprachigen und Deutsch für die Französischsprachigen), erhöhen sich die Chancen, in einem zweisprachigen Umfeld eingestellt zu werden. Bezüglich Ungleichheit - dies ist zu betonen - heisst dies, dass **von den Französischsprachigen eine doppelte Kompetenz verlangt wird**, die bei den Deutschsprachigen nicht gefordert ist. Im Französischen sind die schriftliche und die gesprochene Sprache identisch, so dass die Deutschsprachigen ihre rudimentären Kenntnisse so anwenden können, wie sie sie in der Schule gelernt haben. Die Französischsprachigen hingegen, die in der Schule Deutsch lernen, können nur beschränkt im schweizerdeutschen Dialekt, der in der Region üblich ist, Gespräche aufbauen.

Es müssen deshalb in der Wirtschaft, insbesondere bei den deutschsprachigen Direktionen und bei den Verantwortlichen der Lehrlingsausbildung, Sensibilisierungsanstrengungen unternommen werden, um ein gewisses Gleichgewicht wieder herzustellen und die Vorteile einer Durchmischung der Sprachen zu fördern. Auch müsste das Erlernen der schweizerdeutschen Dialektsprache durch die jungen Französischsprachigen begünstigt werden, und dies noch bevor sie die obligatorische

---

<sup>5</sup> Haenni (1993), S. 63.

Schule beendet haben. Dies würde ihnen erlauben, besser vorbereitet zu sein und sich im harten Arbeitsmarkt eine etwas weniger schwache Position zu verschaffen.

Letzte Bemerkung: Dieser Bericht als solcher wird keine neuen Lehrstellen schaffen, auch nicht speziell für Französischsprachige. Alles hängt von den Möglichkeiten ab, dessen Inhalt zu verbreiten, von der Bereitschaft jedes Einzelnen auch, ihn zur Kenntnis zu nehmen und sich über den eigenen Beitrag und über konkrete Aktionen zu Gunsten der Jugendlichen, der jungen Lehrlinge - seien diese nun französischsprachig oder nicht - Gedanken zu machen. Unser Ziel bestand darin, durch das Zusammentragen von objektiven Daten, durch zusätzliche Erklärungen, sowie durch das Aufzeigen einiger zukünftiger Aktionsspielräume, einen Beitrag zu leisten. Selbst wenn nicht alle Aussagen bis ins Detail belegt sind, kann man sich darauf abstützen. Die Erarbeitung dieses Berichts hat zahlreiche Interaktionen bewirkt, die selbst zu einer Sensibilisierung für die erörterte Problematik geführt haben. So sagte beispielsweise ein Lehrmeister am Ende des Interviews: „Es ist wahr, ich könnte einmal selbst ein Inserat in französischer Sprache aufgeben, um unsere Lehrlinge zu suchen“.

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das Problem der Zweisprachigkeit in unserer Region wird unterschiedlich wahrgenommen, je nachdem, ob es durch die französischsprachige oder die deutschsprachige Brille betrachtet wird. Viele der in dieser Studie aufgeworfenen Fragen werden auf verschiedene Weise beantwortet und machen die Unterschiede in der jeweiligen Sensibilität zwischen Französisch- und Deutschsprachigen deutlich.

Für die französischsprachige Bevölkerung von Biel ist diese Sensibilität diejenige einer Minderheit: einer Minderheit, die fordert, die als "französischsprachig" anerkannt und gehört werden will, einer Minderheit, die Chancengleichheit verlangt, im vorliegenden Fall Chancengleichheit bei der Berufsausbildung in Biel, in seinen deutsch-, französisch- oder zweisprachigen Unternehmen.

Biel ist zweisprachig. Biel will zweisprachig sein, denn dies ist ein Gut, eine kulturelle und menschliche Bereicherung für die Stadt, für ihre Einwohner und ihre Unternehmen. Die Zweisprachigkeit ruft aber auch Unsicherheit, Unklarheiten und manchmal Missverständnisse hervor. Sobald man die Grenzen von Biel überschreitet, befindet man sich entweder auf französischsprachigem oder auf deutschsprachigem Gebiet, und die Regeln, Kodizes und Modalitäten der Kommunikation werden plötzlich eindeutig.

Wenn man die Zweisprachigkeit in Biel bewahren will, muss man Anstrengungen unternehmen. Die sprachliche Entwicklung - eine natürliche Tendenz - bewegt sich immer in Richtung auf eine Polarisierung zugunsten der Mehrheit; in Biel bedeutet dies Germanisierung (in anderen Gegenden, z.B. im Elsass, war es die deutsche Sprache, die mit ähnlichen Minderheitsproblemen konfrontiert war; es mussten Massnahmen ergriffen werden, um sie vor dem Verschwinden zu bewahren). Harmonisch in Zweisprachigkeit zu leben, ist somit kein natürliches Phänomen: In erster Linie muss man es wollen, in zweiter Linie bedarf es erheblicher Anstrengungen und auch finanzieller Mittel, um ein Gegengewicht zur vorherrschenden deutschen Sprache zu schaffen. Das bedeutet auch, dass man die **sprachliche Entwicklung beobachten** muss. Mit ihrem statistischen Teil bietet die vorliegende Studie nützliche Elemente zum Sammeln von Daten über die Unterschiede zwischen Französischsprachigen und Deutschsprachigen in der Region. Diese Statistik sollte fortgeführt und verfeinert werden.

**Für die Deutschsprachigen** bedeutet die Erhaltung der Zweisprachigkeit daher, das Französische zu fördern, zum Beispiel, indem man so oft wie möglich Texte, offizielle Dokumente, Plakate usw. übersetzt oder von Zeit zu Zeit einen Text in französischer anstatt in deutscher Sprache schreibt, selbst wenn die Mehrheit der Adressaten deutschsprachig ist (z.B. den vorliegenden Studienbericht). Es geht darum, dem Französischsprachigen Platz einzuräumen, französischsprachige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter und Lehrlinge/Lehrtöchter einzustellen, französischsprachige Führungskräfte einzustellen, die das Unternehmen auf Direktionsebene durch ihre welsche Sichtweise mitprägen. Es geht darum, zu fördern und Zeichen zu setzen, wie z.B. ein Firmenschild in französischer anstatt in deutscher Sprache zu verwenden und den deutschen Text nicht immer grösser zu gestalten und besser zu plazieren als den französischen. Jeder kleine Schritt zum Französischen hin, der von Deutschsprachigen - seien es Führungskräfte, Firmenverantwortliche oder andere Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter - ausgedacht und verwirklicht wird, ist ein kleiner Ausgleich, der zur Erhaltung der Zweisprachigkeit in Biel beiträgt.

**Für die Französischsprachigen** bedeutet es, dass sie ein wenig "Schwyzerdütsch" beherrschen müssen, wenn sie sich auch nur einen Hauch von Chancengleichheit mit den Deutschsprachigen bewahren wollen, wenn es darum geht, eine Lehrstelle, einen Arbeitsplatz oder eine leitende Position zu erhalten. Die Französischsprachigen müssen bemüht sein, Deutsch zu verstehen, um in einer Umgebung mit deutscher Mehrheit

kommunizieren zu können. Es führt zu nichts, sich dem "Schwyzerdütsch" gegenüber taub zu stellen. Wer nicht wahrhaben will, dass man sich auf deutschsprachigem Gebiet befindet, verringert seine Chancen, einen angestrebten Arbeitsplatz zu erhalten; dies gilt natürlich auch für Lehrstellen.

Die Französischsprachigen stehen also vor einem gewissen Dilemma: Einerseits müssen sie eine stärkere 'frankophone Identität' entwickeln als anderswo in der französischen Schweiz, um sich als Französischsprachige gegenüber einer deutschsprachigen Mehrheit behaupten zu können, mit der sie Tag für Tag zu tun haben. Wir empfehlen also einerseits, das Französische zu gewichten, zu betonen. Andererseits halten wir den französischsprachigen Jugendlichen vor Augen, dass sie ohne "Schwyzerdütsch" ihre Chancen verringern, sich auf dem Arbeits- und insbesondere auf dem Lehrstellenmarkt behaupten zu können. In dieser Position der Minderheit dennoch Schweizerdeutsch zu lernen, um eine Lehrstelle zu erhalten, bedeutet, das Gebiet des anderen zu betreten und damit ein wenig von sich selbst preiszugeben. Dies weckt auch Angstgefühle. Doch tut es der eigenen Identität keinen Abbruch, wenn man dem anderen einen Schritt entgegengeht.

Dies birgt jedoch eine Gefahr: Je mehr die Französischsprachigen den Deutschsprachigen entgegenkommen und ihre Sprache sprechen, um so stärker werden die Deutschsprachigen in ihrem Bewusstsein bestätigt sein, dass sie sich auf dem 'eigenen Territorium' befinden und versucht sein, nichts an ihrer Sprachkultur verändern zu müssen. Und je mehr die Deutschsprachigen in ihrer Mehrheit bestätigt sind, desto stärker wird die Tendenz zur Germanisierung sein, was durch zahlreiche psychosozologische Studien bewiesen wird: Unter Gleichen unterstützt und fördert man sich gegenseitig... Es sei denn, es gelinge den Bielerinnen und Bielern, sich ungeachtet der sprachlichen Unterschiede zu motivieren, gemeinsam eine Basis zu finden, miteinander solidarisch zu sein: zum Beispiel, als Bewohner und Bewohnerin derselben Stadt, stolz zu sein und Freude zu haben, in einer zweisprachigen Stadt zu leben.

Aus diesem Grund ist es wichtig, die beiden Strategien parallel zu verfolgen: Das Französische verstärken und die Motivation der Französischsprachigen fördern, auf deutsch zu kommunizieren.

In einem "dualen" Ausbildungssystem ist die Solidarität der Partner gefordert: Schlussendlich entscheiden die Unternehmen, welche Lehrlinge/Lehrtöchter sie einstellen. Will man einen Einfluss auf das System ausüben, muss man Mittel finden, die in den Unternehmen den Wunsch wecken, französischsprachige Lehrlinge/Lehrtöchter einzustellen. Die Unternehmen müssen darin einen Vorteil sehen; das heisst: ein zweisprachiges Unternehmen muss einen gewissen Wert haben. Wenn "zweisprachig sein" etwas Positives ist, dann ist es attraktiv, ein "zweisprachiges Unternehmen" zu sein und deshalb eben auch attraktiv, französischsprachige Lehrlinge auszubilden. Derartige **Überlegungen werden im "Forum für die Zweisprachigkeit" angestellt**. Man denkt an ein "Zweisprachigkeitslabel" und einen "Zweisprachigkeitspreis". Könnte der erste Preisträger oder die erste Preisträgerin nicht schon vor dem Jahr 2000 erkoren werden?