

# Mit dem Draht zur Wirtschaft

**LPLUS** Die Initiative hat sich die Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit auf die Fahne geschrieben

VON PHILIPP KISSLING

Herbstzeit ist Berufswahlzeit. In den kommenden Wochen und Monaten werden hierzulande tausende Jugendliche entscheiden, was sie in den nächsten zwei, drei oder vier Jahren zu tun gedenken und sich mit der Unterschrift im Lehrvertrag einem Unternehmen verpflichten. Ebenso viele Oberstufenschüler fangen ihrerseits an, sich mit der Berufswahl zu befassen und begehen gemeinsam mit den Lehrpersonen schrittweise den Weg, der sie später zu einem Entscheid und im besten Fall zu einer Lehrstelle führen wird.

Diesem Weg hat sich Stefan Haas verschrieben. Haas ist Geschäftsführer von «LPLUS», der «Initiative zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit und für einen guten Start in die Arbeitswelt». Die Organisation versteht sich als «Brückenbauer zwischen Schule und Wirtschaft», dementsprechend bietet sie ihre guten Dienste sowohl den Unternehmen der Wirtschaft als auch den Schulen respektive den Jugendlichen an. «LPLUS vertritt die Unternehmenseite, wir wollen die Jugendlichen arbeitsmarktfähig machen und geben Tipps für das Bewerbungsdossier», erklärt



Stefan Haas

Haas, der oft in der 8. Klasse zu Besuch ist und dort ergänzend zum Berufswahlunterricht wirkt. Je umfassender sich die Schülerinnen und Schüler der Berufswahl widmen, desto besser ist die Ausgangslage in der Phase, in der sie einen Entscheid fällen (müssen). Das Ziel sei, so Haas, dass jemand den für sich richtigen Beruf herausfinden könne.

Sind wir als 14- oder 15-Jährige überhaupt fähig, mit der Berufswahl unser bevorstehendes Arbeitsleben in die richtige Richtung zu lenken? Die Frage ist berechtigt, schießt aber am eigentlichen Ziel vorbei. Es geht nicht darum,

im Teenageralter unter den Nebenwirkungen der Pubertät die Berufswahl zum Entscheid schlechthin hochzustilisieren. Die Jugendlichen sollen sich vielmehr mit sich selbst auseinandersetzen, um sich der eigenen Bedürfnissen, Wünschen und Träumen bewusst zu werden. Haas: «Mit seinem Beruf richtig glücklich zu werden, ist schwierig, versuchen wir es doch erst einmal mit Zufriedenheit, dann haben wir schon viel erreicht.» Und überhaupt: Die Vorstellungen vom persönlichen Glück verändern sich mit den Jahren; nach der Berufslehre bleibt genügend Zeit, um zu justieren oder Richtungsänderungen vorzunehmen.

LPLUS ist nicht nur an Schulen präsent, sondern auch an Berufsmessen. Am vergangenen Sonntag erst ging die sechstägige Aargauische Berufsschau zu Ende. Am Stand von LPLUS stellten sich täglich Führungskräfte von Unternehmen zur Verfügung, damit die angehenden Berufslernenden Bewerbungsgespräche simulieren konnten. Die Schülerinnen und Schüler erhalten damit ungefilterte Reaktionen bezüglich ihres Auftretens und des präsentierten Dossiers. Umgekehrt fühlen die Patrons und Personalfachleute der Unternehmen direkt den Puls der Jugendlichen und können der einen oder anderen «Perle» schon mal ihre Visitenkarte zuschieben, um für ein späteres Bewerbungsgespräch ohne doppelten Boden vorzuspielen.

**LPLUS**

## Schule trifft Wirtschaft

Die Initiative LPLUS ist ein Projekt der Unternehmergruppe Wettbewerbsfähigkeit, die aus Unternehmer/-innen und Führungspersönlichkeiten besteht. Die Gruppe setzt sich für gute Rahmenbedingungen der Betriebe und weniger Regulierung in der Wirtschaft ein. LPLUS steht Lehrstellensuchenden und Schulen beratend zur Seite, informiert über Berufsfelder und hilft bei der Vorbereitung und Auswertung von Bewerbungen.

## Schulung für Gerichte

Richterinnen und Richter, Anwältinnen und Anwälte sowie Schlichtungsbehörden sollten sich nach Ansicht der Studienautoren in ihren Weiterbildungen auch mit dem Gleichstellungsgesetz befassen. Universitäten müssten dafür sorgen, dass das 21-jährige Gesetz ein Bestandteil der juristischen Grundausbildung wird.

Der Grundsatz der Lohngleichstellung für Mann und Frau steht seit 1984 in der Bundesverfassung. Gemäss der Lohnstrukturerhebung des Bundes für 2014 gibt es nach wie vor Lohnunterschiede, die sich nicht mit Ausbildung, Dienstjahren oder der ausgeübten Funktion erklären lassen. Der Bundesrat will deshalb Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden gesetzlich verpflichten, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen und von einer Revisionsstelle überprüfen zu lassen. (SDA)



## Informationen unserer Inserenten



## Weiterbildung für clevere Köpfe: Kaufmännische Grundbildung BM2

**Handelsschule KV Aarau** Nach einer absolvierten Lehre haben Sie die Möglichkeit, an der Handelsschule KV Aarau die kaufmännische Berufsmaturität zu erreichen. Diese wird Ihnen weitere Türen der beruflichen Laufbahn öffnen. Starten Sie deshalb Ihre weitere Karriere und wählen zwischen der BM2 Typ «Wirtschaft» und neu ab August 2018 auch Typ «Dienstleistungen». Beide Typen der kaufmännischen Berufsmaturität werden als berufsbegleitende Lehrgänge nach der Lehre angeboten und beinhalten auf freiwilliger Basis noch ein attraktives Zusatzangebot in Form von Fremdsprachenaufenthalten

und -diplomen. Interessiert? Besuchen Sie unseren Infoanlass am Mittwoch, 27. September, 19 bis 20.30 Uhr in der Aula des Pestalozzi-Schulhauses, Bahnhofstrasse 46, Aarau. Alle Informationen zur BM2 finden Sie im Internet auf [www.hkvaarau.ch/bm2](http://www.hkvaarau.ch/bm2).

Handelsschule KV Aarau  
Erwachsenenbildung  
Bahnhofstrasse 46  
5001 Aarau  
062 837 97 20  
[www.hkvaarau.ch](http://www.hkvaarau.ch)

## ERNE baut Zukunft – mit Maurerlernenden

**ERNE AG Bauunternehmung** Das frühmorgendliche Treiben auf den Baustellen läutet den Arbeitsalltag der Lehrlinge ein. Vito Salvatore Baldi alias «Baldi», Gruppenführer und Lehrlingsbetreuer bei ERNE, hat die Lehrlinge unter seiner Obhut und führt sie mit grosser Motivation und Sorgfalt in den Maurerberuf ein. «Es ist wichtig, dass die Lernenden eine gute Ausbildung erhalten und verstehen, was es heisst, Verantwortung zu übernehmen», sagt der Gruppenführer. Ein breites und fundiertes Fachwissen ist die Basis für alle Bauberufe. Die zukünftigen Fachspezialisten lernen, draussen im Team zu arbeiten, dabei müssen sie sich selbstständig organisieren, damit die Arbeit auf der Baustelle reibungslos abläuft. Eine Ausbildung als Maurer bei ERNE ist etwas Besonderes, so die Meinung eines Lernenden. Sie erhalten die Möglichkeit, selbstständig ein Projekt hochzuziehen. Die überdurchschnittliche Lehrlingsbetreuung bei ERNE ermöglicht, dass sie jedes Jahr ein eigenständiges Bauprojekt erhalten. Dieses wird zusammen mit einem Betreuer in Eigenregie gebaut. Erst kürzlich führten die Lernenden zusammen mit dem Gruppenführer sämtliche Maurerarbeiten an zwei Mehrfamilienhäusern in Etzgen aus. Damit gehen 2500 m<sup>2</sup> Mauerwerk auf das Konto der Lehrlinge. Auf der Grossbaustelle Roche Bau 98 in Basel wurden weitere 1000 m<sup>2</sup> Industriesichtmauerwerk von ihnen erstellt. Nur durch solche Massnahmen lernen die Jugendlichen das Handwerk von A bis Z und erhalten das notwendige Rüstzeug für ihren weiteren Werdegang. Der Beruf als Maurer ist vielseitig, und dies wird bei ERNE gelebt. Ein ehemaliger Lernender ist heute Spartenleiter Was-



serbau und stellvertretender Leiter Hochbau bei ERNE. Es gibt weitere Beispiele von Maurerlernenden, die den Sprung vom Maurer zum überdurchschnittlichen Hochbaupolier geschafft haben.

ERNE AG Bauunternehmung  
Baslerstrasse 5  
5080 Laufenburg  
062 869 47 24  
[www.erne.ch](http://www.erne.ch)

## Trotz Verbot

## Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt es noch immer

Trotz Gleichstellungsgesetz und Diskriminierungsverbot klagen Frauen nach wie vor wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, am häufigsten im Zusammenhang mit Lohn und Mutterschaft. Probleme gibt es mit der Anwendung des Gesetzes. Das schreibt das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) zu einer Studie, die es von der Universität Genf erstellen liess. Analysiert wurden 190 Gerichts- und Schlichtungsentscheide aus den Jahren 2004 bis 2015. Häufigster Grund für eine Klage sind ungleiche Löhne. Stark gestiegen ist die Anzahl Klagen wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit Mutterschaft, meistens weil einer Mutter nach der Geburt gekündigt wird. Ob sich die Probleme verschärfen oder ob Frauen sich besser zur Wehr setzen, lässt die Studie laut EBG offen.

## Meist zuungunsten der Kläger

In knapp zwei Drittel aller Fälle (62,5 Prozent) fällt das Urteil mehrheitlich oder ganz zuungunsten der Partei aus, die eine Diskriminierung rügt. Geht es

um sexuelle Belästigung, werden 83 Prozent der Fälle zuungunsten der Klagen entschieden. Klagen wegen sogenannter Rachekündigungen werden zu 90 Prozent abgewiesen.

Das Gleichstellungsgesetz ist seit 1996 in Kraft. Es verbietet Diskriminierung im Erwerbsleben, von der Anstellung über den Lohn, die Weiterbildung und die Kündigung bis zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Die Studienautoren machen denn auch Empfehlungen, um das Diskriminierungsverbot durchzusetzen. Sie raten nicht nur zur Lohntransparenz, sondern auch zu Kontrollen zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes, ähnlich bei Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Weiter wird eine Stärkung des Verbandsklagerechts empfohlen - gemäss Analyse klagen heute fast immer Einzelpersonen.

Schliesslich empfehlen die Studienautoren auch, dass unterlegene Klägerinnen keine Parteientschädigung bezahlen müssen - der Kanton Genf hat eine solche Regelung. Die für Löhne oder Arbeitsbedingungen im Gleichstel-

## IMPRESSUM

**Bildung und Karriere** Beilage im Oltner Tagblatt **Verlag AZ Zeitungen AG**, Aarau **Druck** Mittelland Zeitungsdruck AG, Aarau **Verlagsleitung** Predi Vukovic **Stv. Verkauf** Sibylle Strähl **Verkauf** Mario Agostino, Eduard Krauer **Redaktion/Layout** Philipp Kissling **Anzeigenproduktion** Christine Graf