

# Bildungsplanung und Evaluation



**BiEv 1106**

## **Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen**

**Ergebnisse  
aus dem Projekt LEVA**

**Barbara E. Stalder  
Evi Schmid**

**Juni 2006**

Bezugsadresse:

Bildungsplanung und Evaluation  
Erziehungsdirektion des Kantons Bern  
Sulgeneckstrasse 70  
3005 Bern

Tel: 031 633 85 07

Fax: 031 633 83 55

Mail: [biev@erz.be.ch](mailto:biev@erz.be.ch)

Net: <http://www.erz.be.ch/site/biev-index.htm>

# **Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen**

**Ergebnisse aus dem Projekt LEVA**

**Barbara E. Stalder  
Evi Schmid**

# Inhaltsverzeichnis

<b>VORWORT UND DANK</b>	<b>5</b>
<b>DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE</b>	<b>6</b>
<b>L'ESSENTIEL EN BREF</b>	<b>12</b>
<b>EINLEITUNG</b>	<b>18</b>
<b>ÜBERBLICK ZUM AKTUELLEN FORSCHUNGSSTAND</b>	<b>20</b>
<b>DAS PROJEKT LEVA</b>	<b>31</b>
<b>1 Zielsetzung und Fragestellung</b>	<b>31</b>
<b>2 Erhebungsdesign</b>	<b>32</b>
<b>3 Stichprobenbeschreibung</b>	<b>37</b>
<b>ERGEBNISSE</b>	<b>41</b>
<b>4 Die Lehrvertragsauflösungsquoten im Kanton Bern</b>	<b>41</b>
4.1 Entwicklung der Auflösungsquoten	43
4.2 Auflösungsquoten nach Nationalität	44
4.3 Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau	45
4.4 Auflösungsquoten nach Berufsgruppen und Einzelberufen	46
4.5 Zusammenhang zwischen Nationalität, Anforderungsniveau und Berufsgruppe	50
<b>5 Gründe für die Lehrvertragsauflösung</b>	<b>51</b>
5.1 Gründe aus Sicht der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner	51
5.2 Wichtige Hauptbereiche	60
5.3 Gründe und Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung	61
5.4 Kritische Ereignisse	63
5.5 Zusammenfassung	65
<b>6 Die Vertragsauflösung</b>	<b>66</b>
6.1 Entscheid und Dauer des Entscheidprozesses	66
6.2 Lösungssuche zur Vermeidung der Vertragsauflösung	70
6.3 Die Vertragsauflösung im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden	76
6.4 Konsequenzen für Betriebe	82
6.5 Zusammenfassung	87

<b>7</b>	<b>Berufs- und Lehrstellenwahl und Selektion</b>	<b>88</b>
7.1	Schulische Vorbildung, Berufs- und Lehrstellenwahl der Lernenden	88
7.2	Selektion der Lernenden durch die Betriebe	96
7.3	Entscheidungssicherheit und Vorkenntnisse	98
7.4	Zusammenfassung	102
<b>8</b>	<b>Betriebliche und schulische Ausbildung vor der Auflösung</b>	<b>103</b>
8.1	Vielseitigkeit, Handlungsspielraum und Belastung	103
8.2	Pädagogisches Umfeld	107
8.3	Ausbildungszufriedenheit und Verbundenheit mit Betrieb	110
8.4	„Der gute Lehrling“	112
8.5	Zusammenfassung	114
<b>9</b>	<b>Der weitere Ausbildungsverlauf der Lernenden</b>	<b>115</b>
9.1	Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlusslösung	115
9.2	Tätigkeit nach der Vertragsauflösung	118
9.3	Zufriedenheit der Jugendlichen nach der Vertragsauflösung	123
9.4	Chance des Wiedereinstiegs	127
9.5	Zusammenfassung	133
<b>10</b>	<b>Schlussfolgerungen im Hinblick auf Präventionsmassnahmen</b>	<b>134</b>
<b>11</b>	<b>Anhang</b>	<b>148</b>
11.1	Tabellen	148
11.2	Abbildungsverzeichnis	153
11.3	Tabellenverzeichnis	155
11.4	Literaturverzeichnis	158



## **Vorwort und Dank**

Das Projekt LEVA hätte ohne die Mitarbeit und die Unterstützung vieler Personen nicht durchgeführt werden können. Ihnen danken wir ganz herzlich.

Vor rund drei Jahren sass Erika Zehnder, damals verantwortlich für den kantonalen Lehrstellenbeschluss II, bei mir im Büro und äusserte das Anliegen, die Problematik von Lehrvertragsauflösungen genauer zu untersuchen und Massnahmen in die Wege zu leiten, um die grosse Anzahl von Auflösungen zu reduzieren. Damit war der Grundstein für das Projekt LEVA gelegt. Erika Zehnder hat die Entstehung des Projekts nicht mehr erlebt. Das hat uns sehr betroffen gemacht. Gerne hätten wir ihr jetzt, nachdem die ersten Resultate gedruckt sind, nochmals herzlich für ihre Initiative gedankt.

Yvonne Pendl hat die Arbeit von Erika Zehnder übernommen und die Co-Finanzierung des Projekts durch den Lehrstellenbeschluss II sichergestellt. Die Kreisleiter haben an der Entwicklung des Konzepts und der Fragebogen mitgewirkt, ihre Mitarbeitenden haben für uns den Versand der Fragebogen übernommen. Kathrin Mürner, Judith Macchi, Nina Frei, Alain Müller und Melissa Rickli haben uns bei der Rücklaufkontrolle, dem Mahnwesen, der telefonischen Befragung der Lernenden und der Erfassung der Daten unterstützt. Beat Mayer, Elisabeth Salm, Sandra Hupka und Matthias Frey haben den Entwurf des Berichts gelesen und uns mit ihren kritischen Kommentaren bei der Überarbeitung geholfen.

Insbesondere danken wir den vielen Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildern, die uns ihr Vertrauen geschenkt und offen über ihre Situation Auskunft gegeben haben. Sie haben uns bestätigt, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema „Lehrvertragsauflösung“ wichtig ist.

Bern, im Mai 2006, Barbara Stalder

## **Das Wichtigste in Kürze**

Es ist nicht einfach zu erklären, wie es zu Lehrvertragsauflösungen kommt, warum so viele Lehrverhältnisse vorzeitig aufgelöst werden und welche Konsequenzen diese für die betroffenen Lernenden und Betriebe haben. In der Schweiz gibt es seit Ende der 90er Jahre nur wenige Studien, die sich mit diesen Fragen beschäftigen haben.

Mit dem Projekt LEVA wird das Thema „Lehrvertragsauflösungen“ im Kanton Bern erstmals seit rund zehn Jahren wieder aufgenommen. Ziel der Evaluation ist es, einen Beitrag zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen zu leisten und Massnahmen aufzuzeigen, mit denen Jugendliche unterstützt werden können, ihre berufliche Grundbildung nach der Vertragsauflösung fortzusetzen oder eine neue Ausbildung zu beginnen.

Während eines Jahres wurden rund 1300 von einer Lehrvertragsauflösung betroffene Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner befragt. In einzelnen Fragen können die Lernenden mit Lehrvertragsauflösung mit Lernenden ohne Lehrvertragsauflösung aus der Studie TREE verglichen werden. Rund 700 Lernende mit Vertragsauflösung wurden einige Monate nach der Ersterhebung ein zweites Mal zu ihrer neuen Ausbildungssituation befragt. Im Rahmen des Projekts wurde zudem die kantonale Lehrvertragsstatistik aufbereitet, um die Lehrvertragsauflösungsquoten zu berechnen.

Der Bericht geht auf folgende Themen ein:

- die Entwicklung der Auflösungsquoten im Kanton Bern,
- die Gründe für die Lehrvertragsauflösung,
- die Anstrengungen der Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildner, die Auflösung zu vermeiden, den Entscheid für die Auflösung und das Wohlbefinden der Lernenden,
- die Berufs- und Lehrstellenwahl und die Selektion der Lernenden,
- die Ausbildungsbedingungen im Betrieb und in der Berufsfachschule und
- den weiteren Ausbildungsverlauf der Lernenden.

### **Lehrvertragsauflösungsquoten**

Mehr als ein Fünftel aller neu abgeschlossenen Lehrverträge im Kanton Bern wird vorzeitig aufgelöst. Die Auflösungsquote ist seit 1995 stabil, jedoch deutlich höher als bisher angenommen. Über alle Jahre hinweg weisen Lehrberufe mit tiefem Anforderungsniveau massiv höhere Auflösungsquoten auf als Lehrberufe mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. Bei Lehrverträgen in Berufen mit tiefem Anforderungsniveau ist die Quote zudem seit 1995 gestiegen. In einzelnen Lehrberufen, z.B. im Verkauf, bei den Coiffeusen und Coiffeuren, den Köchinnen und Köchen oder den Maurerinnen und Maurern, liegt die Quote über 30%. Von der Branche unabhängig sind zudem ausländische Jugendliche häufiger von Lehrvertragsauflösungen betroffen als Lernende mit Schweizerpass: Während jeder fünfte Lehrver-



trag von Schweizer Jugendlichen vorzeitig aufgelöst wird, ist es bei ausländischen Jugendlichen jeder dritte.

### **Gründe für die Lehrvertragsauflösung**

Die Gründe, die zur Auflösung eines Lehrvertrags führen, sind sehr vielfältig. In den meisten Fällen ist eine Lehrvertragsauflösung nicht nur auf eine einzige, sondern auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner begründen die Lehrvertragsauflösung oft ganz unterschiedlich. Aus Sicht der Berufsbildnerinnen und -bildner dominieren Leistungsprobleme in Schule und Betrieb sowie die mangelnde Anstrengungsbereitschaft der Lernenden. Auch die Lernenden führen die Lehrvertragsauflösung am häufigsten auf ungenügende Leistungen in der Berufsfachschule zurück. Wichtig sind für sie jedoch auch betriebliche Gründe: Viele Lernende machen ausbildungs- oder arbeitsbezogene Gründe oder Konflikte für die Auflösung verantwortlich; Gründe, die von den Berufsbildnerinnen und -bildnern eher selten erwähnt werden. Auch berufs- und lehrstellenwahl-spezifische Gründe sind aus Sicht beider Parteien wichtig. Berufsbildnerinnen und -bildner nennen hier vor allem den Interessenverlust am Lehrberuf und die fehlende Berufsreife der Lernenden, während Letztere insbesondere ihre Vorkenntnisse über den Lehrbetrieb in Frage stellen.

### **Vermeidungsanstrengungen, Entscheid und Wohlbefinden**

Nur gut die Hälfte der Lernenden hat versucht, mit der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner einen Weg zu finden, um die Vertragsauflösung zu umgehen. Berufsbildnerinnen und -bildner geben hingegen wesentlich häufiger an, gemeinsam mit den Lernenden eine Lösung gesucht zu haben. Beide haben sich zudem in erster Linie an die Eltern der Lernenden gewandt. Personen aus der Berufsfachschule, Mitglieder der Lehraufsicht und externe Beratungspersonen sind seltener kontaktiert worden. Gut ein Viertel der Lernenden hat mit niemandem darüber gesprochen, wie die Lehrvertragsauflösung hätte vermieden werden können.

Von den Jugendlichen, deren Lehrvertrag wegen schulischen Leistungsproblemen aufgelöst worden ist, hat knapp die Hälfte einen Stützkurs besucht. Ihr Vertrag ist trotzdem aufgelöst worden. Bei der anderen Hälfte bleibt offen, ob die Auflösung mit einem Stützkurs hätte vermieden werden können. Die Wirkung von Stützkursen wird mit den Resultaten nicht grundsätzlich in Frage gestellt, da nicht bekannt ist, wie viele Lernende dank Stützkursen Leistungsprobleme auffangen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden können.

Nur in einem Drittel der Fälle haben Berufsbildnerinnen und -bildner und die Lernenden gemeinsam beschlossen, den Vertrag aufzulösen. Bei Leistungsproblemen haben häufig Be-

rufsbildnerinnen und -bildner, bei Schwierigkeiten im Betrieb häufig die Lernenden einseitig entschieden.

Eine Vertragsauflösung kann für Jugendliche sehr belastend sein. Jugendliche mit Vertragsauflösung haben häufiger als Jugendliche ohne Vertragsauflösung starke Kopf- oder Magenschmerzen und leiden stärker unter Konzentrationsschwierigkeiten, Einschlafproblemen, Nervosität und Unruhe sowie ungewohnter Müdigkeit. Lernende mit Vertragsauflösung rauchen zudem bedeutend mehr als Jugendliche ohne Auflösung.

Auch für die Betriebe und das Bildungssystem als Ganzes sind Vertragsauflösungen mit negativen Konsequenzen verbunden. Lehrvertragsauflösungen kosten den Kanton Bern jährlich schätzungsweise rund 21 Millionen Franken, wobei diese Kosten mehrheitlich bei den Lehrbetrieben anfallen. Knapp ein Viertel der betroffenen Berufsbildnerinnen und -bildner denkt zudem daran, aufgrund der Erfahrung mit der Lehrvertragsauflösung zukünftig weniger oder sogar keine Lernenden mehr auszubilden.

### **Berufs- und Lehrstellenwahl und Selektion**

Das Risiko für eine Vertragsauflösung ist bei Jugendlichen aus Brückenangeboten und bei denjenigen, die bereits eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II besucht (abgebrochen) haben oder ausbildungslos gewesen sind, tendenziell grösser als für Direkteinsteigende aus Real- und Sekundarschulen. Dies kann jedoch nicht (nur) mit Leistungsdefiziten zu Beginn der beruflichen Grundbildung erklärt werden, sondern muss auch mit anderen Faktoren wie z.B. dem Lehrstellenmarkt in Verbindung gebracht werden.

Lehrvertragsauflösungen lassen sich weniger auf die Berufswahl als auf Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche zurückführen: Jugendliche mit Vertragsauflösung haben ebenso häufig Informationen über Lehrberufe eingeholt, mit sachkundigen Personen gesprochen oder Schnupperlehren absolviert wie Jugendliche, die allgemein vor der Berufs- und Lehrstellenwahl stehen. Viele der Lernenden mit Vertragsauflösung haben unzählige Bewerbungen geschrieben und sich flexibel gezeigt, um eine Lehrstelle zu bekommen. Mehr als die Hälfte von ihnen ist auf einen Lehrberuf oder Lehrbetrieb ausgewichen, der nicht ihrem Wunsch entsprochen hat. Die Mehrheit hat nur eine einzige Zusage für eine Lehrstelle bekommen.

Der Zusammenhang zwischen der Selektion der Lernenden und der Vertragsauflösung bleibt ungeklärt: Berufsbildnerinnen und -bildner sind bei der Selektion der betreffenden Lernenden nicht oder kaum von den Verfahren abgewichen, die sie üblicherweise anwenden.

Lernende schätzen insbesondere ihre Vorkenntnisse über den Betrieb deutlich geringer ein als ihre (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner. In knapp der Hälfte der Fälle sind die Auszubildenden der Meinung, die Lernenden hätten viel über den Betrieb gewusst, während

diese angeben, sie hätten nur wenig gewusst. Die Berufsbildnerinnen und -bildner sind ihrerseits weniger sicher gewesen als die Lernenden, dass es für diese der richtige Beruf sei.

### **Betriebliche und schulische Ausbildung vor der Vertragsauflösung**

Anzeichen für eine drohende Vertragsauflösung lassen sich im betrieblichen und im schulischen Umfeld finden. Insgesamt sind Lernende mit Vertragsauflösung deutlich unzufriedener mit ihrer Ausbildung als Jugendliche ohne Vertragsauflösung.

Lernende mit Lehrvertragsauflösung sind besonders mit den Ausbildungsbedingungen im Lehrbetrieb unzufriedener als Jugendliche ohne Lehrvertragsauflösung. Sie schätzen die Vielseitigkeit der betrieblichen Ausbildung und die pädagogischen Kompetenzen der Berufsbildnerinnen und -bildner als weitaus geringer ein als Jugendliche ohne Vertragsauflösung. Im Gegensatz dazu stufen sie die Kompetenz der Lehrpersonen in der Berufsfachschule höher ein als Lernende ohne Vertragsauflösung.

Im Hinblick auf die Belastung im Betrieb unterscheiden sich beide Gruppen nur gering. In der Schule sind Jugendliche mit Vertragsauflösung hingegen massiv stärker belastet als Jugendliche ohne Vertragsauflösung.

Die Berufsbildnerinnen und -bildner schätzen die Vielseitigkeit der Arbeit im Betrieb und ihre pädagogische Kompetenz als weitaus höher ein als ihre (ehemaligen) Lernenden. Sie äussern sich hingegen kritisch zur Arbeitshaltung der Lernenden. Die Resultate verdeutlichen die unterschiedlichen Erwartungen der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner im Hinblick auf die betriebliche Ausbildung und die Rolle, die die Ausbildungsverantwortlichen dabei übernehmen sollten.

Interessant ist, dass Lernende mit Vertragsauflösung das schulische Lernumfeld positiver beurteilen als das betriebliche. Offenbar haben sich viele Jugendliche mit Vertragsauflösung in der Schule besser gefördert und aufgehoben gefühlt als im Betrieb.

Die Unterschiede zwischen den Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung sind - gemessen am Durchschnitt der jeweiligen Gruppe - sehr deutlich. Der Mittelwertsvergleich verdeckt aber, dass innerhalb der Gruppe der Lernenden mit Vertragsauflösung ebenfalls grosse Unterschiede bestehen.

### **Der weitere Ausbildungsverlauf der Lernenden**

Obwohl die meisten Lernenden von jemandem beraten werden, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen, ist die Mehrheit zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung noch ohne Anschlusslösung. Für viele gestaltet sich ein Wiedereinstieg sehr schwierig: Nur ein knappes Drittel der Lernenden hat im Monat nach der Vertragsauflösung die Ausbildung fortgesetzt

oder eine neue begonnen. Die Mehrheit von ihnen hat die Ausbildung in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt oder ist innerhalb des Berufsfelds auf ein tieferes Niveau abgestiegen. Jugendliche, die das Berufsfeld gewechselt haben, haben meist erst nach einigen Monaten mit der neuen Ausbildung begonnen.

Mehr als ein Drittel der Jugendlichen hat auch 19 Monate nach der Vertragsauflösung noch keinen neuen Ausbildungsplatz gefunden. Ein Teil von ihnen ist erwerbstätig, ein Teil absolviert eine nicht zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung (Praktikum, Brückenangebot, Motivationssemester). Die Mehrheit dieser Jugendlichen ist jedoch weder in einer Ausbildung noch erwerbstätig.

Vergleichsweise schlechte Chancen, ihre Ausbildung fortzusetzen oder eine neue zu beginnen, haben ausländische Jugendliche, Anlehrlinge und Jugendliche, die vor der abgebrochenen beruflichen Grundbildung bereits einen Misserfolg erlebt haben (Phase der Ausbildungslosigkeit oder Abbruch einer anderen Sekundarstufe II-Ausbildung). Als besonders hilfreich im Hinblick auf den Wiedereinstieg erweisen sich Beratung und Begleitung: Jugendliche, die von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner, der Lehraufsicht oder einer Lehrperson beraten werden, haben doppelt so grosse Wiedereinstiegschancen als Jugendliche ohne Beratung.

Die meisten Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben, sind mit der neuen Ausbildung viel zufriedener als mit der vorherigen. Auch ihre Lebensfreude hat sich deutlich erhöht. Anders für diejenigen, die keine neue Ausbildung aufgenommen haben: Sie sehen für sich vergleichsweise geringe Zukunftsperspektiven und haben weniger Freude am Leben.

### **Schlussfolgerungen im Hinblick auf Präventionsmassnahmen**

Präventionsstrategien müssen auf zwei Ziele ausgerichtet sein:

Einerseits müssen Massnahmen getroffen werden, um die hohe Zahl von Lehrvertragsauflösungen zu senken. Diese müssen insbesondere auf Berufe mit hohen Auflösungsquoten und auf Jugendliche, die bereits beim Einstieg in die berufliche Grundbildung Schwierigkeiten hatten, ausgerichtet sein. Zu denken ist dabei unter anderem an die Förderung des Lehrstellenmarketings, die Verbesserung der Berufs- und insbesondere auch der Lehrstellenwahl, den Ausbau von Stütz- und Fördermassnahmen an Berufsfachschulen, die Sicherung der Ausbildungsqualität in Lehrbetrieben, die Weiterbildung und Sensibilisierung der Auszubildenden in Hinblick auf die Unterstützung der Lernenden und Früherkennung von Lehrvertragsauflösungen, eine Förderung und Verstärkung der Kooperation zwischen Berufsfachschule und Lehrbetrieb und die Einrichtung niederschwelliger Beratungsangebote.

Andererseits müssen die Bemühungen verstärkt werden, Jugendliche nach einer Auflösung nicht aus dem Bildungssystem zu entlassen, ohne ihnen einen Weg für den Wiedereinstieg aufzuzeigen und sie auf diesem Weg zu begleiten. Hier ist vor allem an die langfristige Begleitung von Lernenden ohne Anschlusslösung zu denken. Zudem ist zu hoffen, dass mit der Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung attraktive (Wieder)einstiegsmöglichkeiten geschaffen werden.

Schliesslich ist auch dem Ausbau des Bildungsmonitorings mehr Gewicht zu schenken: Die Entwicklung der Lehrvertragsauflösungszahlen und wichtige Kennwerte zu den Auflösungen sollen als fester Bestandteil in das Bildungsmonitoring des Kantons Bern aufgenommen werden.

Um genauere Aussagen über einzelne Gruppen von Betroffenen machen zu können und zielgruppenspezifische Massnahmen zu entwickeln, sind die im Projekt LEVA gewonnenen Daten detaillierter auszuwerten. Um die längerfristigen Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen abschätzen zu können, empfehlen wir, das Projekt LEVA fortzusetzen und die gleichen Jugendlichen nochmals zu befragen. Weitere Evaluationen sind zudem nötig, in denen die Umsetzung von Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen überprüft und Good Practice-Beispiele aufgezeigt werden.

## **L'essentiel en bref**

Quels sont les facteurs qui poussent les jeunes en apprentissage et les entreprises à résilier les contrats d'apprentissage ? Pourquoi le nombre de contrats résiliés avant terme est-il si élevé ? Quelles sont les conséquences de telles résiliations ? Il est d'autant moins facile de répondre à ces questions qu'en Suisse, peu d'études ont été réalisées sur ce sujet depuis la fin des années nonante.

Pour la première fois depuis une dizaine d'années, un projet cantonal intitulé LEVA se penche sur les résiliations de contrats d'apprentissage dans le canton de Berne. Cette évaluation entend contribuer à prévenir les résiliations et mettre en évidence les mesures pouvant aider les jeunes à poursuivre leur formation professionnelle initiale après une résiliation de contrat ou à commencer une nouvelle formation.

Une année durant, nous avons interrogé quelques 1300 apprenti-e-s et formateurs et formatrices concernés par une résiliation de contrat. Pour certaines questions, les données relatives aux apprenti-e-s en situation de résiliation de contrat peuvent être comparées avec les données collectées dans le cadre de l'étude TREE. Quelques mois après la première enquête, quelque 700 apprenant-e-s dont le contrat avait été résilié ont répondu à un deuxième questionnaire portant sur leur nouvelle situation. Par ailleurs, les statistiques cantonales sur les contrats d'apprentissage ont été exploitées et traitées en vue de calculer le taux de résiliation des contrats.

L'étude porte sur les aspects suivants :

- la progression du taux de résiliation dans le canton de Berne,
- les motifs de résiliation,
- les efforts mis en œuvre par les apprenant-e-s et les formateurs et formatrices pour éviter la résiliation, la décision de résilier et l'état de santé des apprenant-e-s,
- le choix d'une profession et d'une place d'apprentissage et la sélection des apprenant-e-s,
- les conditions de formation dans l'entreprise et à l'école professionnelle et
- la suite du parcours de formation de l'apprenant-e.

### **Taux de résiliation des contrats d'apprentissage**

Plus d'un cinquième de tous les nouveaux contrats d'apprentissage conclus dans le canton de Berne sont résiliés avant terme. Si le taux de résiliation est stable depuis 1995, il est nettement plus élevé qu'on ne le supposait jusqu'à présent. De plus, on constate que le taux de résiliation est plus important chez les apprenant-e-s qui se forment à une profession à faible niveau d'exigences que chez ceux qui se forment à une profession à niveau d'exigences moyen ou élevé. Depuis 1995, le taux de résiliation a même progressé pour les professions à faible niveau d'exigences. Dans certaines branches comme la coiffure, la cuisine ou la maçonnerie, il s'élève à plus de 30 pour cent. Indépendamment de la branche, on constate

que les jeunes de nationalité étrangère (un sur trois) dénoncent plus souvent leur contrat avant terme que les jeunes de nationalité suisse (un sur cinq).

### **Motifs de résiliation**

Les motifs de résiliation d'un contrat d'apprentissage sont très variés. Dans la plupart des cas, la résiliation est due au cumul de plusieurs facteurs. Les motifs invoqués par les apprenant-e-s divergent souvent de manière considérable de ceux invoqués par les formateurs et formatrices. Ces derniers accusent souvent les performances à l'école et dans l'entreprise et trouvent les apprenant-e-s peu disposés à faire des efforts. Si les apprenant-e-s incriminent eux aussi le plus souvent leurs résultats scolaires, ils invoquent généralement – contrairement aux formateurs et formatrices – des motifs ou des conflits liés à la formation ou au travail dans l'entreprise. Le choix de la profession et de l'entreprise est un facteur de résiliation mis en cause par les deux parties. Si les formateurs et formatrices accusent essentiellement le désintérêt pour la profession et le manque de maturité des apprenant-e-s pour le métier choisi, les apprenant-e-s incriminent plutôt ce qu'ils savaient de l'entreprise avant de commencer l'apprentissage.

### **Efforts mis en œuvre pour éviter la résiliation, décision de résilier et état de santé**

Seule une bonne moitié des apprenant-e-s déclare avoir essayé de trouver, conjointement avec le formateur ou la formatrice, une solution permettant d'éviter la résiliation du contrat. A l'inverse, les formateurs et formatrices déclarent très souvent avoir essayé de trouver une solution avec les apprenant-e-s. Les deux parties se tournent en premier lieu vers les parents des jeunes en apprentissage. Les membres de l'école professionnelle, les organes de surveillance des apprentissages ou des personnes externes sont consultés moins souvent. Un bon quart des apprenant-e-s n'a eu aucun contact avec personne pour rechercher une solution.

Bien qu'un peu moins de la moitié des jeunes dont le contrat a été résilié sur la base des résultats scolaires aient suivi un cours d'appui, il n'est pas possible de dire si la résiliation aurait pu être évitée pour l'autre moitié des jeunes. Toutefois, l'efficacité des cours d'appui n'est pas fondamentalement remise en question car le nombre d'élèves qui améliorent leurs résultats et terminent leur apprentissage grâce à ces cours n'est pas connu.

Seulement dans un tiers des cas, la décision de résilier le contrat a été prise d'un commun accord entre les formateurs et formatrices et les apprenant-e-s. Elle a souvent été prise à l'initiative du formateur ou de la formatrice lorsque les prestations de l'apprenant étaient en cause et à l'initiative de l'apprenant lorsque celui-ci était confronté à des difficultés dans l'entreprise.

La résiliation d'un contrat d'apprentissage peut être très difficile à surmonter. Les jeunes concernés souffrent davantage de maux de tête ou de maux d'estomac, ont plus souvent du mal à se concentrer ou à s'endormir, sont plus nerveux et agités ou sont plus fatigués que d'habitude que les jeunes non concernés. En outre, les jeunes dont le contrat a été résilié ont tendance à fumer beaucoup plus que les autres.

Les résiliations de contrat ont aussi des conséquences négatives pour les entreprises et pour le système de formation dans son ensemble. Chaque année, on estime leur coût à quelque 21 millions de francs dans le canton de Berne. Ce coût doit être supporté pour l'essentiel par les entreprises. Par ailleurs, les résiliations poussent presque un quart des formateurs et formatrices concernés à envisager de réduire le nombre d'apprenant-e-s formés, voire d'abandonner la formation d'apprenant-e-s.

### **Choix de la profession et de l'entreprise formatrice, sélection**

Le risque qu'un contrat soit dénoncé est, de manière générale, plus élevé chez les jeunes au bénéfice d'une formation transitoire, chez ceux qui ont déjà suivi (ou interrompu) une formation du cycle secondaire II ou chez ceux qui sont sans formation, que chez les jeunes qui suivent un apprentissage directement après l'école générale ou l'école secondaire. Toutefois, les déficits scolaires en début de formation professionnelle initiale n'expliquent pas à eux seuls que ces catégories de jeunes soient plus exposées. D'autres facteurs, comme le marché des places d'apprentissage, jouent également un rôle.

Les résiliations de contrat sont moins dues au choix professionnel qu'aux difficultés rencontrées lors de la recherche d'une place d'apprentissage. On constate en effet que les jeunes dont le contrat a été résilié ont recherché autant d'informations sur les métiers, ont consulté autant de personnes compétentes ou fait autant de stages que toute autre personne amenée à effectuer un choix professionnel. Un grand nombre des apprenant-e-s dont le contrat a été dénoncé avaient envoyé leur candidature à une multitude d'entreprises et s'étaient montrés flexibles dans le choix d'une place d'apprentissage. Plus de la moitié d'entre eux se sont rabattus sur un métier ou sur une entreprise ne correspondant pas à leurs souhaits. La plupart d'entre eux n'avaient trouvé qu'une seule place d'apprentissage.

La corrélation entre la sélection des jeunes en apprentissage et la résiliation d'un contrat n'a pas été clairement établie : dans la procédure de sélection des apprenant-e-s concernés, les formateurs et formatrices affirment avoir utilisé la procédure habituelle ou n'avoir dévié que légèrement de celle-ci.

Les apprenant-e-s sous-estiment beaucoup plus les connaissances qu'ils avaient de l'entreprise avant de commencer que leurs formateurs et formatrices. Dans un peu moins de la moitié des cas, ces derniers pensent que les apprenant-e-s en savaient beaucoup plus sur l'entreprise qu'ils ne l'admettent eux-mêmes. Par contre, les formateurs et formatrices



mettent davantage en doute le choix professionnel des apprenant-e-s que les apprenant-e-s eux-mêmes.

### **Formation suivie dans l'entreprise et à l'école professionnelle avant la résiliation du contrat**

Les risques d'une résolution se manifestent autant dans l'entreprise qu'à l'école professionnelle. Dans l'ensemble, les apprenant-e-s dont le contrat a été résilié sont nettement moins satisfaits de leur formation que ceux dont le contrat n'a pas été résilié.

Les apprenant-e-s en situation de résiliation de contrat se plaignent essentiellement des conditions de formation dans l'entreprise. Par rapport aux autres, ils estiment que le travail est bien moins varié et que les compétences pédagogiques des formateurs et formatrices sont bien moins bonnes. Par contre, ils trouvent le corps enseignant des écoles professionnelles plus compétent que ceux dont le contrat n'a pas été résilié.

En ce qui concerne la charge de travail dans l'entreprise, les deux groupes se rejoignent. Par contre, les élèves dont le contrat a été résilié souffrent davantage de la charge de travail à l'école que les autres.

Les formateurs et formatrices considèrent que le travail dans l'entreprise est bien plus varié et doutent bien moins de leurs compétences pédagogiques que les apprenant-e-s. En revanche, ils s'expriment de manière critique sur le comportement des apprenant-e-s au travail. Les résultats mettent en évidence les divergences de vue entre les jeunes en apprentissage et les formateurs et formatrices quant aux attentes relatives à la formation dans l'entreprise et au rôle devant être joué par les formateurs et formatrices.

Il est intéressant de constater que les apprenant-e-s dont le contrat a été résilié jugent l'environnement d'apprentissage plus favorable en milieu scolaire qu'en entreprise. Visible-ment, bon nombre de ces jeunes se sont sentis mieux épaulés à l'école que dans leur entreprise.

Les disparités entre les apprenant-e-s dont le contrat a été résilié et les autres sont – par rapport à la moyenne du groupe concerné – très marquées. Toutefois, la comparaison des moyennes ne laisse pas apparaître qu'au sein du groupe des apprenant-e-s dont le contrat a été résilié, les disparités sont également importantes.

### **Suite du parcours de formation des apprenant-e-s**

Bien que la plupart des apprenant-e-s aient été conseillés pour trouver une nouvelle solution d'orientation, la majorité ne sait pas encore, au moment de la résiliation, ce qu'elle va faire par la suite. Pour nombre d'entre eux, la reprise d'une formation s'annonce très difficile : à peine un tiers des apprenant-e-s à continué son apprentissage ou commencé une nouvelle

formation dans le courant du mois suivant la résiliation. La plupart d'entre eux ont continué dans une autre entreprise ou recommencé une formation dans le même champ professionnel à un niveau inférieur. Les jeunes qui se sont réorientés n'ont généralement pu commencer leur nouvelle formation que quelques mois plus tard.

Plus d'un tiers des jeunes n'a toujours pas retrouvé de place de formation 19 mois après la résiliation du contrat. Certains ont trouvé du travail, d'autres suivent une formation du cycle secondaire II non certifiante (stage, offre transitoire, semestre de motivation). Le reste est sans activité professionnelle et sans formation.

Les chances de poursuivre leur apprentissage ou de commencer une nouvelle formation sont plus minces chez les jeunes étrangers, les jeunes en formation élémentaire et les jeunes qui ont déjà subi un échec avant d'interrompre leur apprentissage (période sans formation ou interruption d'une formation du cycle secondaire II). Quant aux jeunes conseillés et suivis, ils sont favorisés puisque ceux qui sont conseillés par leur formateur ou leur formatrice, la commission de surveillance des apprentissages ou un membre du corps enseignant ont deux fois plus de chances de reprendre le chemin d'une formation que les autres.

La plupart des jeunes qui ont retrouvé une place d'apprentissage sont beaucoup plus satisfaits de la nouvelle formation que de l'ancienne, ce qui se répercute favorablement sur leur joie de vivre. En revanche, ceux qui n'ont pas poursuivi de formation sont assez pessimistes sur leurs perspectives d'avenir et dégagent moins d'enthousiasme pour la vie.

### **Quelles mesures de prévention ?**

Les stratégies de prévention doivent poursuivre deux objectifs :

Il convient, d'une part, de prendre des mesures visant à réduire le taux de résiliation. Ces mesures doivent cibler les professions où les taux sont les plus élevés et s'adresser aux jeunes qui étaient déjà en proie à des difficultés lorsqu'ils ont commencé leur formation professionnelle initiale. Elles doivent notamment viser à promouvoir le marketing sur les places d'apprentissage, à améliorer le choix d'une profession et en particulier d'une place d'apprentissage, à développer les mesures d'appui et d'encouragement dans les écoles professionnelles, à assurer la qualité de la formation dans les entreprises d'apprentissage, à assurer la formation continue des formateurs et formatrices et à sensibiliser ces derniers sur les possibilités de soutien aux apprenant-e-s et de dépistage précoce des résiliations, à développer et à renforcer la coopération entre les écoles professionnelles et les entreprises ainsi qu'à mettre en place des offres de conseil facilement accessibles.

Il convient, d'autre part, de multiplier les efforts visant à ne pas laisser les jeunes quitter le système de formation sans leur indiquer une voie leur permettant de réintégrer le système et sans les accompagner sur cette voie. Cet accompagnement doit porter avant tout sur les

apprenant-e-s qui n'ont pas de solution pour la suite de leur parcours. L'introduction de la formation professionnelle initiale de deux ans permettra, espérons le, de créer des possibilités d'intégration ou de réintégration du système de formation plus attrayantes.

Enfin, il convient de donner davantage de poids au développement du monitoring de la formation dans le canton de Berne en y intégrant les statistiques et les principaux indicateurs sur les résiliations de contrat d'apprentissage.

Afin d'affiner les conclusions sur certains groupes concernés et de développer des mesures ciblées, les données collectées dans le cadre du projet LEVA doivent faire l'objet d'une exploitation plus détaillée. Pour mieux évaluer la portée à long terme des résiliations de contrats d'apprentissage, nous encourageons la poursuite du projet LEVA et la réalisation d'une nouvelle enquête auprès des mêmes jeunes. Enfin, nous préconisons d'autres évaluations permettant de contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention et de mettre en évidence des règles de bonne pratique.

## Einleitung

Im Kanton Bern werden seit Ende der 90er-Jahre jährlich gegen 2000 Lehrverträge vorzeitig aufgelöst<sup>1</sup>. Fachleute aus der Bildungspolitik, der Verwaltung und der Berufsbildungspraxis sind besorgt, suchen nach Erklärungen und fordern wirkungsvolle Präventionsmassnahmen. Dahinter steht die Befürchtung, dass eine Lehrvertragsauflösung zu einem Abbruch jeglicher Ausbildung führt. In der Umgangssprache, aber auch in der Wissenschaft, wird denn auch häufig der Begriff „Lehrabbruch“ verwendet. Eine Lehrvertragsauflösung meint jedoch nur, dass der zwischen den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern vereinbarte Vertrag vorzeitig, d.h. vor Ablauf der Ausbildungsdauer, aufgelöst wird. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob die Jugendlichen ihre Ausbildung fortsetzen oder gänzlich aus dem Bildungssystem ausscheiden. Lehrvertragsauflösungen nur unter dem Aspekt des Scheiterns von Lernenden, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern anzuschauen, greift zu kurz. Eine Vertragsauflösung kann auch als erfolgreiche Massnahme zur Bewältigung von Ausbildungsproblemen und zur Verbesserung der Ausbildungssituation betrachtet werden. In den meisten Fällen belasten Lehrvertragsauflösungen die betroffenen Lernenden und Betriebe jedoch stark. Lernende sind mit einem Bruch in ihrer Bildungslaufbahn konfrontiert und müssen sich neu orientieren. Dies ist für viele nicht einfach. Für die Betriebe ist die Auflösung mit personellen und finanziellen Einbussen verbunden. Dies kann sich negativ auf ihre zukünftige Ausbildungsbereitschaft auswirken. Lehrvertragsauflösungen werfen aber auch ein kritisches Licht auf die Funktionsfähigkeit des Berufsbildungssystems und auf die Qualität und die Effizienz der betrieblichen und schulischen Ausbildung. In der Bildungsstrategie des Kantons Bern ist das Ziel festgehalten, allen Jugendlichen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu ermöglichen. Lehrvertragsauflösungen stellen dieses Ziel insbesondere dann in Frage, wenn es Jugendlichen nach der Vertragsauflösung nicht gelingt, ihre berufliche Grundbildung an einem anderen Ort oder in einem anderen Beruf fortzusetzen oder eine neue Ausbildung zu beginnen.

Gesetzlich sind Lehrvertragsauflösungen nur wenig geregelt. Als Vertrag mit fester Laufzeit ist ein Lehrvertrag - ausser während der Probezeit - zwar grundsätzlich nicht kündbar. Aus wichtigen Gründen kann er aber fristlos aufgelöst werden. Als wichtige Gründe gelten unter anderem die Nichteignung der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners, die Nichteignung oder Gefährdung der Lernenden und die Unmöglichkeit einer geordneten Beendigung der Ausbildung (Art. 346 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 31. März 1911[OR; SR 220]). Der Entscheid für die Auflösung eines Lehrvertrags kann dabei von den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern in beidseitigem Einverständnis oder auch einseitig gefällt werden. Der Lehrbetrieb muss das zuständige kantonale Amt orientieren (Art. 14 Abs. 4 des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung; BBG, SR 412.10), das die Auflösung bestätigt, falls Einigungsversuche zwischen den Vertragsparteien schei-

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu die jährlichen Ausgaben der Broschüre „Bildung, Kultur und Sport in Zahlen“ der Erziehungsdirektion, <http://www.erz.be.ch/site/biev-bildungsstatistische-publikationen.htm>

tern (Art. 21 Abs. 1 Bst. a der Verordnung vom 9. November 2005 über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung; BerV, BSG 435.111). Auch in Bezug auf das weitere Vorgehen nach einer Vertragsauflösung gibt es kaum gesetzliche Vorgaben. Bei einer Betriebsschliessung haben die kantonalen Ämter dafür zu sorgen, dass Lernende ihre berufliche Grundbildung ordnungsgemäss beenden können (Art. 14 Abs. 5 BBG).

Ungeachtet der grossen Tragweite von Lehrvertragsauflösungen gibt es in der Schweiz seit Mitte der 90er-Jahre nur wenige Studien, in denen die Ursachen und Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen systematisch untersucht worden sind. Mit dem Projekt LEVA wird das Thema im Kanton Bern nun wieder aufgenommen. Im Zentrum stehen die Fragen, wie und warum es zu Lehrvertragsauflösungen kommt und welche Konsequenzen eine Auflösung für die Lernenden und für die ausbildenden Betriebe hat. Erstmals sind dabei nicht nur betroffene Lernende, sondern auch ihre (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner befragt worden.

„Chaque cas est un cas particulier“, schrieb Bernard Müller (1993, S. 4) treffend in seiner Waadtländer Studie zu Lehrvertragsauflösungen. Dies haben wir auch im Projekt LEVA festgestellt. Hinter jeder Vertragsauflösung steht eine individuelle Geschichte. Die Vielfalt an Einzelgeschichten für den Bericht aufzuarbeiten und sie auf das Häufige und das Typische zu reduzieren, fiel uns nicht leicht. Trotzdem haben wir versucht, gerade dies im Bericht in den Vordergrund zu rücken. Für die Entwicklung von Massnahmen, die möglichst vielen Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen zu Gute kommen sollen, scheint uns wichtig, zunächst auf diejenigen Aspekte hinzuweisen, die für die Mehrheit der Betroffenen relevant sind. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen aber die Vielfalt der Situationen, die zu Lehrvertragsauflösungen führen, und die unterschiedlichen Konsequenzen, die damit verbunden sind, eingehender untersucht werden. Entsprechende Arbeiten sind in Vorbereitung.

Der vorliegende Bericht gibt eine Übersicht über Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern, deren Häufigkeiten, Ursachen und Konsequenzen. Zum Einstieg dokumentieren wir den aktuellen Forschungsstand. Dann zeigen wir, wie sich die Lehrvertragsauflösungsquoten im Kanton Bern in den letzten Jahren entwickelt haben (Kapitel 4). In Kapitel 5 beschreiben wir die Gründe für die Lehrvertragsauflösung aus der Sicht betroffener Lernender und Berufsbildnerinnen und -bildner. Danach legen wir dar, wie es zur Entscheidung für die Vertragsauflösung gekommen ist, beschreiben den Zusammenhang zwischen der Vertragsauflösung und dem Wohlbefinden der Lernenden und weisen auf mögliche Konsequenzen für die Betriebe hin (Kapitel 6). In den Kapiteln 7 und 8 gehen wir auf die Berufs- und Lehrstellensuche der Lernenden und die Selektion durch die Betriebe ein und schildern die Ausbildungssituation der Lernenden vor der Lehrvertragsauflösung. In Kapitel 9 thematisieren wir den weiteren Ausbildungsverlauf der Lernenden. Abschliessend fassen wir die Ergebnisse zusammen und formulieren wichtige Präventionsmassnahmen (Kapitel 10).

## Überblick zum aktuellen Forschungsstand

Es gibt keine einfachen und schlüssigen Erklärungen dafür, wie es zu Lehrvertragsauflösungen kommt, warum so viele Lehrverhältnisse vorzeitig aufgelöst werden und welche Konsequenzen damit für die betroffenen Lernenden, Betriebe und das Bildungssystem als Ganzes verbunden sind. Untersuchungen zu Lehrvertragsauflösungen fokussieren meist ausgewählte Aspekte von Lehrvertragsauflösungen und erklären das komplexe Geschehen nur ausschnittsweise.

Forschungstheoretische Ansätze zu Lehrvertragsauflösungen finden sich in verschiedenen Disziplinen der Sozialwissenschaften (für einen Überblick siehe Vock, 2000). *Ökonomische* Ansätze bringen Lehrvertragsauflösungen mit strukturellen und konjunkturellen Faktoren in Verbindung, z.B. der regionalen Wirtschaftsstruktur und dem Lehrstellenangebot. *Soziologische* Ansätze rücken die Sozialisationsbedingungen der Lernenden in den Vordergrund. Sie untersuchen zum einen sozio-ökonomische Merkmale der Jugendlichen, die das Risiko einer Lehrvertragsauflösung erhöhen bzw. senken, z.B. den Migrationshintergrund der Jugendlichen oder den Bildungsstand und die Lebenssituation ihrer Familien. Zum anderen beleuchten sie den Prozess der beruflichen Sozialisation. Eine Lehrvertragsauflösung wird dadurch erklärt, dass es Jugendlichen nicht gelingt, ihre Erwartungen mit der erlebten beruflichen und betrieblichen Realität in Einklang zu bringen, deren Werte, Normen und Verhaltensmuster zu übernehmen und sich in das neue Rollengefüge einzuordnen. *Entwicklungspsychologische* Ansätze fokussieren die individuellen Entwicklungsprozesse im Übergang zwischen Kindheit und Erwachsenenalter. Die Jugendzeit wird als kritische Lebensphase betrachtet, in der die Heranwachsenden besondere Entwicklungsaufgaben bewältigen müssen. Übergeordnet ist die Entwicklung einer Identität, wobei die Vorbereitung auf die berufliche Laufbahn eine wichtige Aufgabe darstellt. *Berufspädagogische* Ansätze richten ihr Augenmerk auf die organisatorischen und pädagogischen Bedingungen, die für eine erfolgreiche Berufs- und Lehrstellenwahl und Berufsausbildung massgeblich sind. Lehrvertragsauflösungen werden durch die fehlende Berufsreife, eine falsche Berufswahl, die unzureichende Ausbildungsqualität im Betrieb oder mangelhafte pädagogische Kompetenzen der Auszubildenden erklärt.

In der Schweiz liegen bisher nur wenige Studien zu Lehrvertragsauflösungen vor. Die letzten grösseren Arbeiten wurden Ende der 90er-Jahre publiziert. Süss, Neuenschwander und Dumont (1996) befragten Jugendliche in drei Deutschschweizer Kantonen und analysierten den Zusammenhang zwischen Lehrvertragsauflösungen, Gesundheitsproblemen und deviantem Verhalten. Ferron und Kollegen (1997) untersuchten in den Kantonen Waadt und Wallis wichtige Determinanten von Vertragsauflösungen und identifizierten Faktoren, die die Reintegration in eine Ausbildung fördern bzw. behindern. Mit der Frage, wie viele Jugendliche nach erfolgter Lehrvertragsauflösung im Bildungssystem bleiben, befasste sich Neuenschwander (1999). In den 80er-Jahren untersuchten Bernath, Wirthenson und Löhner (1989) die Ausbildungsverläufe von Jugendlichen im Kanton Zürich und beschrieben Gründe

für Ausbildungswechsel oder -abbrüche. Im Kanton Bern wurden Lehrvertragsauflösungen letztmals im Jahr 1996 systematisch untersucht (Neuenschwander, Stalder & Süss, 1996; Süss et al., 1996).

Auf gesamtschweizerischer Ebene werden zurzeit Ausbildungsverläufe, Wechsel und Abbrüche im Rahmen des nationalen Jugendlängsschnitts TREE (BFS, 2003, siehe auch [www.tree-ch.ch](http://www.tree-ch.ch)) untersucht. Der „Service de la recherche en éducation“ (SRED) hat im Kanton Genf kürzlich eine Studie zu Ausbildungsverläufen in der Berufsbildung lanciert. Qualitative Studien werden u.a. von Zucker im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie („Lehrabbrüche im Wandel der Arbeits-, Lern- und Lebensverständnisse“) oder De Puy und Kollegen am „Institut Suisse de Pédagogie pour la Formation Professionnelle“ in Lausanne („Lehrabbruch und berufliche Identität“) durchgeführt.

Bestehende Untersuchungen sind weniger aus einem genuinen Forschungs-, sondern aus einem politischen Interesse entstanden, um Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen zu entwickeln. Die in diesem Kapitel aufgeführten Studien sind denn auch mehrheitlich von staatlichen Stellen und Organisationen der Arbeit initiiert und finanziert worden.

Im Folgenden geben wir einen Überblick über den Forschungsstand in der Schweiz und in Deutschland. Wir orientieren uns dabei thematisch an den wichtigsten Aspekten, die nicht nur in Forschungskreisen, sondern auch im öffentlichen Diskurs immer wieder in Zusammenhang mit Lehrvertragsauflösungen gebracht werden: die Häufigkeit von Lehrvertragsauflösungen und die Auflösungsquoten, die Ursachen von Lehrvertragsauflösungen, die Massnahmen, diese zu vermeiden und die Konsequenzen für die betroffenen Lehrvertragsparteien.

### **Auflösungsquoten**

Die Auflösungsquote wird oft als einer der wichtigsten Indikatoren zur Erfassung des „Phänomens Lehrvertragsauflösungen“ angesehen. Laut bisherigen Studien werden in der Schweiz jährlich zwischen 10 und 40% aller Lehrverhältnisse vorzeitig aufgelöst (S. Müller, 2002). Je nach Region, Berufsgruppe und betrieblichen Merkmalen sind die Auflösungsquoten sehr unterschiedlich. Landkantone haben oft tiefere Auflösungsquoten als Kantone, die sich überwiegend aus städtischer Bevölkerung zusammensetzen (Neuenschwander, 1999). Grosse Unterschiede zeigen sich insbesondere zwischen verschiedenen Berufsgruppen: Im Kanton Zürich überstieg die Auflösungsquote beim Lehreintrittsjahrgang 1993 in den Berufen der Malerei, der Körperpflege, des Gastgewerbes sowie in künstlerischen Berufen die 30%-Marke, während sie bei den Büroberufen bei 12% lag (Neuenschwander, 1999). In Kleinbetrieben kommt es häufiger zu Lehrvertragsauflösungen als in mittleren und grossen (Amos, 1987; Vock, 2000).



Untersuchungen weisen zudem darauf hin, dass ausländische Jugendliche häufiger von Lehrvertragsauflösungen betroffen sind als Einheimische (Neuenschwander, 1999; Vock, 2000). Ebenso ist das Auflösungsrisiko bei Jugendlichen mit kürzerer Schulbildung und geringerem Schulniveau höher als bei Jugendlichen mit besserer Schulbildung (Deuer & Ertelt, 2001a; Vock, 2000). Hingegen belegen viele Studien übereinstimmend, dass Vertragsauflösungen bei Männern und Frauen etwa gleich häufig vorkommen (vgl. dazu Bohlinger, 2002a).

Oft wird von einer Zunahme der Vertragsauflösungen in den letzten Jahren gesprochen (Vock, 2000). Tatsächlich liegen nur wenige Untersuchungen zur Veränderung der Auflösungsquoten vor. Generell sind Angaben zu Quoten kritisch zu interpretieren, da die vorliegenden Daten nur bedingt vergleichbar sind: Erstens werden immer noch Auflösungs- und Abbruchquoten miteinander vermischt. Zweitens liegen verschiedene Modelle zur Berechnung der Quote vor (z.B. Auflösungen in einem Kalenderjahr, gemessen an der Anzahl aller aktiven Lehrverträge oder an der Anzahl Eintritte im gleichen Kalenderjahr, oder Auflösungen eines Eintrittsjahrgangs).

### **Gründe für Lehrvertragsauflösungen**

Mit dem Wunsch, möglichst einfach zu erklären, wie und weshalb es zu einer Lehrvertragsauflösung kommt, werden in vielen Studien die Gründe für die Auflösung untersucht. Dabei zeigt sich, dass Lehrvertragsauflösungen in den meisten Fällen nicht auf einen einzigen, sondern auf verschiedene Faktoren, häufig auch aus verschiedenen Bereichen, zurückzuführen sind (Bohlinger, 2002a; Hunger, Jenewein & Sanfleber, 2002; Vock, 2000).

Bezüglich der Häufigkeit der Auflösungsgründe weisen die Untersuchungen grosse Übereinstimmungen auf (Bohlinger, 2002a): Von den Lernenden werden vor allem Schwierigkeiten mit Berufsbildnerinnen und -bildnern, eine falsche Berufswahl, die schlechte Ausbildungsqualität (z.B. ausbildungsfremde Tätigkeiten), Unter- oder Überforderung sowie gesundheitliche oder andere persönliche Gründe genannt. Berufsbildnerinnen und -bildner geben überdies schwache Leistungen, Fehlverhalten der Lernenden, schlechtes Sozialverhalten sowie mangelnde Eignung für den Ausbildungsberuf an. Auswertungen der Lehrvertragsauflösungsstatistiken in Deutschschweizer Kantonen zeigen ein ähnliches Bild (Spiekerman, 2001).

Werden sowohl die Lernenden als auch die Berufsbildnerinnen und -bildner zu den Gründen befragt, so bestätigt sich, dass Lernende und Auszubildende die Auflösung oft sehr unterschiedlich begründen. Dies betrifft besonders Gründe im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung, die von Lernenden häufig, von Auszubildenden jedoch nur selten aufgeführt werden (B. Müller & Rihs, 1993; Hunger, Jenewein & Sanfleber, 2002).



Die (scheinbaren) Widersprüche zwischen den Angaben der Vertragsparteien verdeutlichen, dass die Begründungen als subjektiv gefärbte Interpretationen und Deutungsmuster zu verstehen sind. Für die Betroffenen ist es sehr wichtig, die Auflösung einordnen, erklären und rechtfertigen zu können. Die Auflistung einzelner Gründe verdeckt jedoch die Komplexität des Auflösungsgeschehens, da solche Aufzählungen die zeitliche Abfolge der verschiedenen Ursachen und ihr Zusammenspiel ausser Acht lassen.

### **Ursachen vor und während der Lehre**

Die aufgeführten Gründe liefern wichtige Hinweise darauf, dass Ursachen für Vertragsauflösungen in der Zeit vor und während der beruflichen Grundbildung, und zwar bei den Lernenden und den Auszubildenden, zu suchen sind. Zu denken ist dabei vor allem an die Berufs- und Lehrstellenwahl der Jugendlichen und die Selektion durch die Betriebe sowie an die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Betrieb.

#### *Berufs- und Lehrstellenwahl, Selektion*

Eine sorgfältige Berufs- und Lehrstellenwahl der Jugendlichen ist mitentscheidend für den erfolgreichen Lehreinstieg und den Verbleib in Lehrberuf und Betrieb (Bohlinger, 2002a; Bohlinger & Jenewein, 2002; Neuenschwander et al., 1996; Schöngen, 2003). Im Idealfall werden Berufs- und Lehrstellenwahl relativ belastungs- und konfliktfrei getroffen (Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2004). Verschiedene Risiken können die Berufs- und die Lehrstellenwahl jedoch erschweren. Dazu gehören z.B. der frühe Zeitpunkt, zu dem der Berufsentscheid getroffen werden muss, und die Instabilität beruflicher Interessen, Unsicherheiten über eigene Fähigkeiten, falsche Vorstellungen über die Arbeitswelt, fehlende soziale Unterstützung und nicht zuletzt der knappe Lehrstellenmarkt in gewissen Berufen und Regionen, der die Wahlmöglichkeiten einschränkt.

Aufgrund bisheriger Forschungen gehen wir davon aus, dass Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung bei der Berufs- und Lehrstellenwahl grössere Schwierigkeiten haben als andere Jugendliche. Studien zu Lehrvertragsauflösungen zeigen, dass Jugendliche eher vorzeitig aus dem Lehrverhältnis ausscheiden, wenn sie sich über ihre Eignung und Neigung für den gewählten Beruf zu wenig bewusst sind und wenn die berufliche Tätigkeit nicht ihren Erwartungen entspricht (Deuer & Ertelt, 2001a). Jugendliche, die an eine Vertragsauflösung denken oder deren Vertrag aufgelöst worden ist, haben seltener als andere eine Lehrstelle im Wunschberuf angefangen und häufiger irgendeine Lehrstelle mangels Alternativen angenommen (Deuer & Ertelt, 2001a; Keck, 1984). Sie haben weniger auf den Ruf und die Krisensicherheit des Betriebs geachtet und weniger häufig Kontakt zu Mitarbeitenden des zukünftigen Lehrbetriebs gehabt (Neuenschwander et al., 1996). Verschieden Studien weisen zudem darauf hin, dass insbesondere sozial, kulturell oder schulisch benachteiligte Jugendliche häufig damit konfrontiert sind, auf Berufe oder Lehrstellen ausweichen zu müssen, die

nicht ihren Vorstellungen entsprechen (Imdorf, 2005; Meyer, Stalder & Matter, 2003; Reichwein & Rüdüsühli, 2001).

Obwohl insbesondere die Lehrstellenwahl stark durch den Lehrstellenmarkt und die Rekrutierungs- und Selektionsverfahren der Betriebe geprägt ist, gibt es kaum Studien, die den Zusammenhang zwischen der Lehrlingsselektion und Vertragsauflösungen thematisieren. Erfahrungen aus der Praxis lassen jedoch vermuten, dass Lehrvertragsauflösungen auch auf eine unsorgfältige Lehrlingsselektion zurückzuführen sind (Marti, 2005). So wird z.B. im Gastgewerbe kritisiert, dass zu wenig Schnupperlehren angeboten werden, dass die Berufseinführung in der Schnupperlehre ungenügend sei oder dass einige Betriebe ihre Lernenden erst „in letzter Minute“ auswählen und einstellen (Stampfli, 2004). Auch Ferron und Kollegen (1997) schliessen, dass den Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung in der Schnupperlehre ein unrealistisches Bild des Lehrberufes vermittelt wird. Eine deutsche Studie bei schulischen und betrieblichen Auszubildenden sowie Lernenden zeigte, dass die Betriebe bei der Selektion von Jugendlichen, deren Lehrvertrag später aufgelöst wurde, eher auf Motivation und persönliche Faktoren geachtet hatten und weniger auf schulisches Wissen und Vorkenntnisse (Hunger, Jenewein & Sanfleber, 2002). Nur die Hälfte der Auszubildenden entsprach in ihrem Profil den Vorstellungen der Betriebe. Die anderen wurden trotz Bedenken eingestellt, u.a. aus sozialen Gründen („wollte ihm/ihr eine Chance geben“).

#### *Ausbildungssituation in der beruflichen Grundbildung*

Viele Studien weisen darauf hin, dass die schulischen und betrieblichen Ausbildungsbedingungen wesentlich mitbestimmen, ob Lernende in der Ausbildung verbleiben oder vorzeitig ausscheiden. Erwähnt werden dabei insbesondere die Betreuung und Förderung durch die Auszubildenden, die soziale Zusammensetzung und das Klima im Betrieb, die Praxisnähe bzw. -ferne der Ausbildung, der Anteil ausbildungsfremder Tätigkeiten sowie die Arbeitsplatzbedingungen, die Entlohnung oder die Arbeitszeiten (Fassmann & Funk, 1997).

Der Einfluss der Ausbildungsbedingungen wird meist durch das Erfragen von Auflösungsgründen bei Jugendlichen erfasst. Studien, die die unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen von Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung untersuchen, sind rar. Stalder (2004) hat längsschnittlich Prädiktoren für einen Betriebswechsel, einen Berufswechsel oder den vorläufigen Abbruch jeglicher Ausbildung untersucht und dabei auch die Ausbildungsbedingungen berücksichtigt. Jugendliche, die den Lehrvertrag auflösen und danach den Betrieb wechseln, geben deutlich häufiger als Jugendliche ohne Auflösung an, dass die betriebliche Ausbildung wenig vielseitig gewesen sei, dass sie Probleme an der Arbeit oder in der Schule gehabt hätten und dass sie schulisch sehr belastet gewesen seien. Auch Jugendliche, die den Beruf wechseln oder die keine weitere Ausbildung aufnehmen, berichten häufiger über Probleme in der Ausbildung oder eine hohe schulische Belastung.

Andere Studien haben den Zusammenhang zwischen den Ausbildungsbedingungen, der Zufriedenheit mit der Ausbildung und die Abbruchneigung untersucht (vgl. auch Hecker, 2000; Jungkunz, 1996). Stalder (2003) weist darauf hin, dass die Ausbildungszufriedenheit von Lernenden massgeblich durch Merkmale der betrieblichen Ausbildung bestimmt ist. Als wichtigste Faktoren nennt sie die Vielseitigkeit der Arbeit und die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die pädagogischen Kompetenzen der betrieblichen Auszubildenden sowie ein unterstützendes Klima. Schulische Faktoren erwiesen sich als weniger bedeutend. Gemäss Marstedt (1998) neigen Jugendliche, die die Ausbildungsbedingungen als belastend und das Betriebsklima als schlecht empfinden, die Arbeit als eintönig, stark über- oder unterfordernd erleben und zuwenig Lob und Aufmerksamkeit von den Auszubildenden erhalten, eher zu einem Ausbildungsabbruch als andere Jugendliche. Zu einem ähnlichen Befund kommt Deuer (2001b). Abbruchgefährdete Jugendliche fühlen sich insbesondere bezüglich der pädagogischen Betreuung deutlich benachteiligt.

### **Massnahmen zur Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen**

Übereinstimmend bestätigen viele Studien, dass die meisten Lehrverträge in der Probezeit oder im ersten Lehrjahr aufgelöst werden (Bohlinger, 2002b). Wenig untersucht ist hingegen, wie viel Zeit zwischen der Entstehung des Konflikts (des „Auflösungsgrunds“) und der Entscheidung für die Auflösung des Lehrvertrags vergeht. In den meisten Fällen gehen die Autorinnen und Autoren jedoch davon aus, dass eine Vertragsauflösung nur selten Folge eines Ad-hoc-Entscheids ist (Fassmann & Funk, 1997): Meist geht einer Lehrvertragsauflösung ein längerer Konflikt voraus, der in den meisten Fällen zwischen zwei Wochen und acht Monaten dauert (Bohlinger, 2002a).

Auch dazu, wer entschieden hat, den Vertrag aufzulösen, liegen bisher kaum Studien vor (Bohlinger, 2002a). Oehme (2002) findet in der Studie „Ziellauf“, dass der Wunsch für die Vertragsauflösung überwiegend von den Lernenden ausgeht. Gemäss bildungsstatistischen Angaben werden viele Auflösungen „in gegenseitigem Einvernehmen“ entschieden. Dabei bleibt jedoch offen, ob auch der Entscheid tatsächlich gemeinsam gefällt worden ist oder ob eine Partei einseitig entschieden und die andere diesen Entscheid wohl oder übel akzeptiert hat.

In einigen Studien ist rückblickend untersucht worden, mit welchen Mitteln die betroffenen Personen versucht haben, die Auflösung zu verhindern.

Es zeigt sich, dass Gespräche die am häufigsten gewählte Massnahme zur Verhinderung von Auflösungen sind. Dabei wird kritisch darauf hingewiesen, dass insbesondere das Gespräch zwischen den Direktbetroffenen, d.h. den betrieblichen Auszubildenden und den Lernenden, seltener stattfindet, als man erwarten müsste. Nach Bohlinger (2002a) wenden sich die Lernenden am ehesten an die Eltern, Freundinnen und Freunde oder Arbeitskolleginnen

und -kollegen und suchen viel seltener das Gespräch mit den betrieblichen oder schulischen Auszubildenden. Gemäss Hunger, Jenewein & Sanfleber (2002) hat bei rund einem Viertel der Jugendlichen kein Gespräch mit der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner stattgefunden. Insbesondere bei schulischen Schwierigkeiten wird mit Hilfe von Stütz- und Fördermassnahmen versucht, einer Vertragsauflösung vorzubeugen. Befragungen von Lernenden mit Vertragsauflösung zeigen, dass viele der Betroffenen Stützkurse besucht haben. Laut Hunger, Jenewein & Sanfleber (2002) haben knapp ein Viertel der Lernenden und gegen die Hälfte der Auszubildenden angegeben, dass mit Nachhilfeunterricht versucht wurde, die Vertragsauflösung zu vermeiden, wobei dies letztendlich nicht gelungen ist.

Als weitere Massnahme zur Verhinderung der Auflösung wird verschiedentlich von disziplinarischen Massnahmen, Ermahnungen oder Nachholen von Fehlzeiten gesprochen. Auszubildende betonen zudem didaktische Massnahmen, z.B. dass sie aufmerksamer und verständnisvoller gewesen seien, die Lernenden mehr gelobt oder ihnen mehr Zeit gegeben hätten, die Aufgaben im Betrieb zu erledigen (Hunger, Jenewein & Sanfleber, 2002).

Schliesslich merken einige Studien kritisch an, dass externe Beratungsangebote, insbesondere von Jugendlichen, (noch) zu wenig in Anspruch genommen werden. Als Gründe dafür werden Zeitmangel, Motivationsverlust, Unsicherheit und Resignation aufgeführt (Maaser & Engelhard, 2002).

### **Konsequenzen von Vertragsauflösungen**

Lehrvertragsauflösungen können vielfältige Folgen haben. Im Vordergrund bisheriger Forschungen stehen dabei Fragen zum Wohlbefinden und zum devianten Verhalten sowie zum weiteren Ausbildungsverlauf der Jugendlichen. Nur vereinzelt haben sich Studien bisher mit den Konsequenzen von Auflösungen für die betroffenen Betriebe befasst.

#### *Wohlbefinden und gesundheitsgefährdendes Verhalten bei Jugendlichen*

Eine Lehrvertragsauflösung ist in vieler Hinsicht ein belastendes Ereignis für Jugendliche. Besonders das Erleben des „Nicht-Genügens“, des Versagens und die Unsicherheit nicht zu wissen, wie es weitergeht, können sich sowohl auf die psychische wie auch auf die physische Gesundheit auswirken. In der Studie von Süß et al. (1996) berichten Jugendliche mit einer Lehrvertragsauflösung über mehr gesundheitliche Beschwerden als Jugendliche ohne Lehrvertragsauflösung. Auch Ferron et al. (1997) finden, dass Jugendliche, deren Lehrvertrag aufgelöst worden ist, deutlich häufiger durch physische (z.B. Schlafprobleme und Rückenschmerzen) oder psychische Beschwerden belastet sind als Jugendliche in Ausbildung. So hatten Erstere in den vergangenen Monaten auch häufiger psychotherapeutische, psychologische oder sozialpädagogische Hilfe in Anspruch genommen.

Dass eine Lehrvertragsauflösung ein sehr belastendes Ereignis ist, zeigt sich nicht nur in stärkerer körperlicher Belastung, sondern auch in gesundheitsgefährdendem Verhalten der

Betroffenen: Jugendliche mit einer abgebrochenen Ausbildung sind im Vergleich zu Jugendlichen, die sich in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden, sowohl für den Konsum illegaler Drogen als auch für Alkohol- und Nikotinkonsum besonders gefährdet (Neuenschwander, 1999). Ferron et al. (1997) zeigen zudem, dass der Suchtmittelkonsum nach einer erfolgten Vertragsauflösung ansteigt.

#### *Weiterer Ausbildungsverlauf der Lernenden*

Erst in den letzten Jahren ist in den Vordergrund gerückt, dass nicht alle Auflösungen zu einem Abbruch jeglicher Ausbildung führen. Vielmehr kann eine Vertragsauflösung auch als Korrektur der Berufs- oder Lehrstellenwahl und als Chance des Neuanfangs bewertet werden. Grundsätzlich ist eine vorzeitige Vertragsauflösung dann problematisch, wenn die Lernenden danach ohne Berufsausbildung bleiben und keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II erwerben. Personen ohne einen solchen Abschluss tragen ein besonders hohes Beschäftigungsrisiko: Die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und dies überdurchschnittlich lange zu bleiben, ist bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weitaus höher als bei Personen, die einen Abschluss vorweisen können (Vock, 2000). So findet Huth (2000) in ihrer Studie in Rheinland-Pfalz, dass mehr als drei Viertel der Jugendlichen, die nach der Vertragsauflösung keine weitere Ausbildung machen, arbeitslos sind oder Gelegenheitsjobs ausüben. Die anderen sind als Ungelernte erwerbstätig.

Deutsche Untersuchungen gehen davon aus, dass weniger als zwei Drittel der Jugendlichen nach der Vertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einsteigen (Alex, Menk & Schiemann, 1997; Huth, 2000). Die Autoren betonen dabei, dass der Wiedereinstieg in den letzten Jahren zunehmend schwieriger geworden ist. Je länger die Auflösung zurückliegt, desto grösser ist zudem das Risiko, dass die Betroffenen „nur“ noch einen inadäquaten Ausbildungsplatz finden oder ganz auf eine qualifizierende Ausbildung verzichten müssen (Bohlinger, 2002a).

Deutschschweizer Untersuchungen gehen von etwas grösseren Wiedereinstiegszahlen aus (Neuenschwander, 1999; Neuenschwander & Dumont, 1996; Süss et al., 1996), wobei die Vergleichbarkeit der Daten mit den Zahlen aus Deutschland fraglich ist.

Neuenschwander (1999) hat zudem die Dauer des Unterbruchs zwischen der Vertragsauflösung und dem Wiedereinstieg untersucht. Er zeigt, dass rund ein Fünftel der Lernenden die Ausbildung unmittelbar nach der Auflösung fortgesetzt hat. Ein Drittel hat innert Jahresfrist mit einer neuen Ausbildung begonnen, ein weiteres Viertel hat die Ausbildung länger als ein Jahr unterbrochen. Rund ein Fünftel der Jugendlichen ist auch längerfristig ohne weitere Ausbildung geblieben. Besonders gefährdet, nach einer Vertragsauflösung nicht wieder einzusteigen, sind nach Ferron und Kollegen (1997) Jugendliche ausländischer Herkunft sowie Jugendliche, deren Eltern über keine oder nur eine geringe Schulbildung verfügen oder arbeitslos sind. Letztere laufen denn auch Gefahr, mehrere Auflösungen nacheinander zu erleben.

Die Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung steht in einem engen Zusammenhang mit der Ausbildungsstruktur (Meylan, 2002): Bei Berufen mit einem höheren Anforderungsniveau ist die Fortsetzung der Ausbildung eher möglich als bei Berufen mit niedrigen Anforderungen. Automechanikerinnen und -mechaniker können z.B. in den weniger anspruchsvollen Beruf der Automonteurin/des Automonteurs, oder Elektromonteurinnen und -monteure in eine Ausbildung als Montage-Elektrikerin/Elektriker wechseln. Wenig anspruchsvollen Berufen stand bisher als Alternative oft „nur“ noch der wenig befriedigende Wechsel in die Anlehre zur Verfügung. Offen bleibt, ob der Abstieg in eine berufliche Grundbildung mit Attest zukünftig eine attraktivere Möglichkeit darstellt als der Abstieg in eine Anlehre.

Oft finden Jugendliche bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle keine oder nur wenig Unterstützung. Besonders vermissen sie die Unterstützung durch den (ehemaligen) Lehrbetrieb: Vielfach fühlen sich Jugendliche auf sich alleine gestellt und wie Schuldige behandelt. Gerade die Unterstützung durch die ehemalige ausbildungsverantwortliche Person würde den Jugendlichen helfen, potentiellen neuen Lehrbetrieben zu zeigen, dass die Vertragsauflösung nicht (nur) auf die lernende Person zurückzuführen ist (Höötmann, 2001). Auch Ferron et al. (1997) betonen die Schlüsselfunktion der Berufsbildnerinnen und -bildner. Jugendliche, die nach einer Vertragsauflösung wieder in eine Ausbildung eingestiegen sind, haben signifikant häufiger angegeben, dass die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner sich für sie interessiert hat. Jugendliche, deren Motivation für die Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz gering gewesen ist, haben oft besonders negative Erfahrungen im Lehrbetrieb gemacht.

#### *Zukünftige Ausbildungsbereitschaft von Betrieben*

Nicht nur für die Lernenden, sondern auch für die betroffenen Betriebe ist eine Vertragsauflösung eine grosse Belastung. Sie ist mit personellem und finanziellem Aufwand verbunden und kann zu einem Imageverlust des Betriebs führen (Bohlinger & Jenewein, 2002).

Aus bildungspolitischer Sicht ist entscheidend zu wissen, ob Lehrvertragsauflösungen die zukünftige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe beeinträchtigen. Oehme (2002) geht davon aus, dass rund ein Fünftel der Betriebe die Stelle nicht wieder besetzt. Weitere Studien, die sich mit der Frage der Ausbildungsbereitschaft nach Lehrvertragsauflösungen beschäftigen, stehen bisher aus.

In einigen Schweizer Untersuchungen sind Betriebe nach ihren Gründen für oder gegen eine Ausbildungsbeteiligung befragt worden. Nach Mühlemann, Schweri und Wolter (2004) stellen Betriebe ihre Ausbildungsbereitschaft besonders dann in Frage, wenn der zu erwartende Nutzen, gemessen am Zeitaufwand, zu gering ist. Auch in der Studie von Stalder (1999), die Berner Betriebe befragt hat, werden der finanzielle und der zeitliche Aufwand als wichtige Gründe gegen die Lehrlingsausbildung aufgeführt. Weitere Argumente gegen eine Ausbildungsbeteiligung sind die schlechten schulischen Vorkenntnisse und die mangelnde Motiva-

tion oder Belastbarkeit der Jugendlichen. Wir gehen davon aus, dass Betriebe, die eine Lehrvertragsauflösung auf die erwähnten Gründe zurückführen, entsprechend häufiger daran denken, in Zukunft weniger oder gar keine Lernenden mehr auszubilden.

### **Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen**

Die Mehrheit der oben zitierten Studien zieht aus ihren Ergebnissen Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Prävention von Lehrvertragsauflösungen. Zum Teil sind die betroffenen Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen direkt zu Präventionsmassnahmen befragt worden.

Die aufgeführten Massnahmen setzen an mehreren Punkten an und widerspiegeln die Vielschichtigkeit von Vertragsauflösungen. Nach Bohlinger (2002a) werden die folgenden Massnahmen am häufigsten genannt:

- Intensivierung der Berufswahl,
- Ausbau der Ausbildungs- und Berufsberatung, Hilfestellungen, um Schwierigkeiten beim Übergang vom Schul- zum Berufsleben zu bewältigen,
- Förderung lernschwacher Jugendlicher,
- Repetition des Lernstoffs, Bilden von Lerngemeinschaften zusammen mit anderen Lernenden,
- verbesserte Hilfestellungen bei Problemen mit der praktischen und/oder theoretischen Berufsausbildung,
- verstärkte Kooperation zwischen allen Beteiligten,
- Förderung von Toleranz, Konfliktfähigkeit, Konfliktbewältigung und Lernmotivation,
- Intensivierung der Kontakte zwischen Ausbildenden, Lernenden und externen Fachstellen,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Förderung von Früherkennungsmassnahmen,
- Schaffung neutraler Anlaufstellen für alle Beteiligten, die kurzfristige Beratung und/oder längerfristige Betreuung übernehmen,
- strukturierte und flächendeckende Verbreitung der Kenntnisnahme der Beratungsangebote,
- kontinuierliche pädagogische Weiterbildung der Ausbildenden,
- Erarbeitung konkreter Anforderungsprofile für einzelne Ausbildungsberufe zuhanden der Betriebe und Jugendlichen,
- Erarbeitung von Handreichungen für Betriebe für die Einstellung neuer Lernender.

In LEVA stützen wir uns auf bisherige Forschungsergebnisse und versuchen, einige der bestehenden Forschungslücken zu schliessen. Ein grosses Defizit besteht nach Bohlinger

(2002a) darin, dass Lehrvertragsauflösungen bisher meist aus der Sicht von betroffenen Lernenden untersucht worden sind, ohne andere Akteure mit zu berücksichtigen. Entsprechend ist es ein wichtiges Anliegen von LEVA, nicht nur die Lernenden, sondern auch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zu Wort kommen zu lassen und so ein präziseres Bild vom Geschehen rund um die Vertragsauflösung zu erhalten. Die Ziele, Forschungsfragen und das Design von LEVA werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.



# Das Projekt LEVA

## 1 Zielsetzung und Fragestellung

Das Projekt „Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern“ (LEVA) hat zum Ziel, Basisinformationen zu den Entstehungsbedingungen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen zu liefern. Es soll einen Beitrag leisten zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen und zur Entwicklung von Massnahmen, die Jugendliche darin unterstützen, ihre berufliche Grundbildung nach der Vertragsauflösung fortzusetzen oder eine neue Ausbildung zu beginnen.

In Anlehnung an berufspädagogische und arbeitspsychologische Ansätze werden folgende Fragen untersucht:

- Wie viele Lehrverträge werden im Kanton Bern aufgelöst? Welche Gruppen von Jugendlichen und welche Lehrberufe sind besonders häufig betroffen?
- Welche Gründe führen aus der Sicht der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zu einer Lehrvertragsauflösung?
- Welche Konfliktlösestrategien haben Lernende und Betriebe entwickelt, um die drohende Lehrvertragsauflösung zu vermeiden, und wer hat den Entscheid für die Auflösung getroffen? Welche Gefühle hat die Vertragsauflösung bei den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern ausgelöst? Wie hängt sie mit körperlichen Beschwerden und dem Suchtmittelkonsum der Lernenden zusammen? Beeinflusst die Auflösung die zukünftige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe?
- Wie ist die Berufs- und Lehrstellenwahl, wie die Selektion der betroffenen Lernenden erfolgt?
- Wie beurteilen Lernende, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner die berufliche Grundbildung vor der Vertragsauflösung? Welche Unterschiede zeigen sich zu Jugendlichen ohne Vertragsauflösung?
- Welche Konsequenzen hat die Vertragsauflösung für Lernende? Wie viele Jugendliche setzen ihre Ausbildung nach der Vertragsauflösung fort? Was tun Jugendliche, die keine neue Ausbildung beginnen?

Anhand der Ergebnisse werden abschliessend Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen abgeleitet.

Der vorliegende Bericht gibt einen allgemeinen Überblick über die Vertragsauflösungen. Im Vordergrund stehen die Beschreibung des Geschehens aus der Perspektive von Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern, die mit einer Vertragsauflösung konfrontiert sind, und der Vergleich mit der Situation von Jugendlichen ohne Lehrvertragsauflösung. Detaillierte Ergebnisse zu ausgewählten Gruppen von Lernenden und Betrieben werden zu einem späteren Zeitpunkt publiziert.

## 2 Erhebungsdesign

Eine zuverlässige Beschreibung von Entstehungsbedingungen und Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen ist nur möglich, wenn die Sichtweise möglichst vieler der verschiedenen Akteure berücksichtigt wird. Für LEVA haben wir ein Design gewählt, das die Aussagen von Lernenden und deren Berufsbildnerinnen und -bildnern miteinander kombiniert und mit Daten der Lehrvertragsauflösungsstatistik des Kantons Bern verknüpft. Dieses Design erlaubt den direkten Vergleich der verschiedenen Perspektiven der Betroffenen und das wechselseitige Abgleichen und Ergänzen ihrer Informationen.

### *Datenbasis*

Für die Analyse der Lehrvertragsauflösungen stützen wir uns auf folgende Datenquellen:

- schriftliche Befragung von Lehrbetrieben nach erfolgter Lehrvertragsauflösung,
- schriftliche oder telefonische Befragung der betreffenden Lernenden dieser Betriebe,
- schriftliche Nachbefragung ausgewählter Lernender,
- Kurzbefragung der Lehraufsicht,
- Angaben der amtlichen Statistik des Mittelschul- und Berufsbildungsamts (MBA),
- Befragung von Lernenden ohne Vertragsauflösung im Rahmen der Studie TREE (BFS, 2003) (Vergleichsstichprobe Lernende).

In die Basisstichprobe aufgenommen wurden alle Lernenden und Betriebe, deren Lehrvertragsauflösung zwischen dem 1. Februar 2004 und dem 31. Januar 2005 von der Lehraufsicht bestätigt wurde. LEVA wurde mit wenigen Ausnahmen als Vollerhebung konzipiert. Nicht angeschrieben wurden Lehrbetriebe und Lernende, deren Vertrag „systembedingt“ nach einem oder zwei Grundlehrjahren aufgelöst und durch einen neuen Vertrag im gleichen Lehrberuf abgelöst worden ist (Hauswirtschafter/in, Mediamatiker/in, Informatiker/in), sowie Vertragsparteien, deren Lehrvertrag wegen Todesfalls aufgelöst wurde.

Die Basisstichprobe umfasst 1732 Lernende und deren Betriebe.

In die Nachbefragung einbezogen wurden alle Lernenden, die den ersten Fragebogen bis Ende November 2004 erhalten und zurückgeschickt hatten und die uns die Erlaubnis gegeben hatten, sie nochmals anzuschreiben (insgesamt 771 Personen).

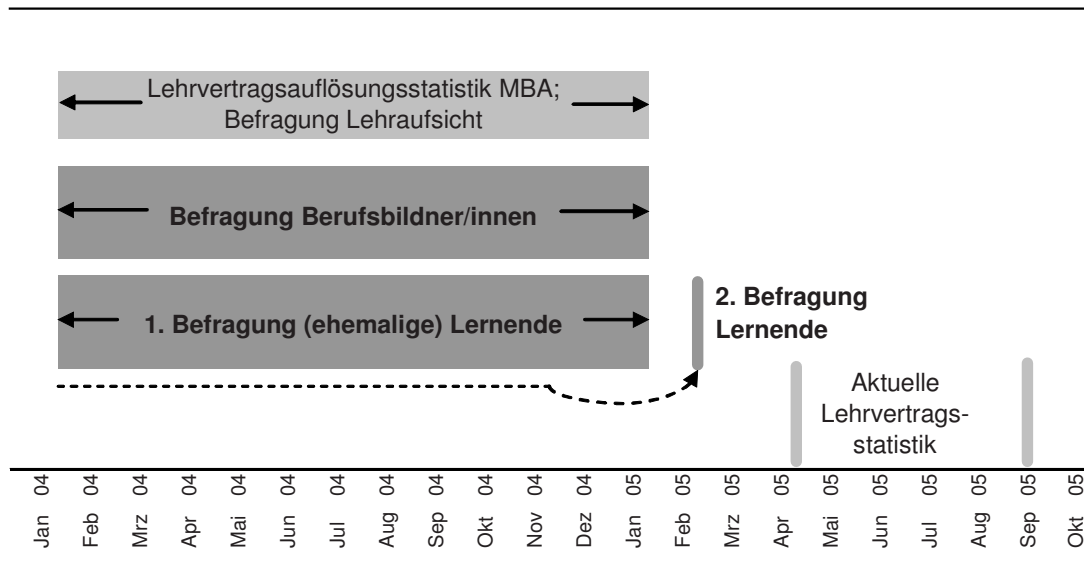
Als Vergleichsstichprobe verwenden wir Daten der zweiten Erhebungswelle der Studie TREE aus dem Jahr 2002 (zwei Jahre nach Schulaustritt). Die Vergleichsstichprobe umfasst 1362 Lernende aus der Deutschschweiz, die zur Zeit der Erhebung in einer beruflichen Grundbildung waren. Rund 70% von ihnen befanden sich im zweiten, 30% im ersten Lehrjahr.

### *Durchführung der Erhebungen*

Wenn Lernende oder Lehrbetriebe den Lehrvertrag auflösen wollen bzw. müssen, wird dies beim zuständigen Lehraufsichtskreis vermerkt. Ist die Auflösung beschlossen, schickt die

Lehraufsicht den betroffenen Lehrvertragsparteien je separat eine Bestätigung. In unserer Erhebung konnten wir uns dieses Vorgehen zu Nutzen machen. Vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Januar 2005 legten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lehraufsicht jeder Bestätigung je ein Kuvert mit dem entsprechenden Fragebogen für Lernende bzw. für Lehrbetriebe bei. Anschliessend notierten sie Namen und Adressen der angeschriebenen Personen sowie die Angaben zum Kontakt zu Lernenden und Betrieben. Zwei bis drei Wochen nach dem Versand der Fragebogen wurden nicht antwortende Personen von LEVA nochmals ans Zurücksenden erinnert. Betriebe wurden einmal schriftlich, Lernende mindestens einmal, bei Bedarf auch mehrmals, telefonisch gemahnt. Lernenden, die den Fragebogen nicht schriftlich ausfüllen wollten oder konnten, wurde die Möglichkeit angeboten, die Fragen direkt am Telefon zu beantworten.

**Abbildung 1: Erhebungsdesign**



Die Nachbefragung wurde im Februar 2005 durchgeführt. Nicht-Antwortende wurden schriftlich gebeten, diesen zweiten Fragebogen ausgefüllt zurückzuschicken. Der Abstand zwischen der Bestätigung der Vertragsauflösung und der Nachbefragung betrug mindestens drei Monate.

#### *Erhebungsinstrumente*

Bei der Entwicklung der Fragebogen für Betriebe und Lernende orientierten wir uns an Vorarbeiten bisheriger und laufender Projekte. Dazu gehören u. a. das Projekt „Berufswahl und Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern“ (Neuenschwander et al., 1996), die Längsschnittstudie TREE (BFS, 2003; Dellenbach, Hupka & Stalder, 2004) sowie Arbeiten zur Attraktivität der Berufsbildung (Stalder, 2002) und die Evaluation der Lehraufsicht im Kanton Bern

(Stalder & Heer, 2002). Viele der in LEVA verwendeten Skalen konnten wir von diesen Studien unverändert oder leicht adaptiert übernehmen.

Die Fragebogen wurden Ende 2003 in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen der Lehraufsichtskreise in deutscher Sprache entwickelt, mehrfach überarbeitet und auf Französisch übersetzt. Für die telefonische Befragung der Lernenden wurde der Fragebogen sprachlich leicht angepasst. Im März 2004 wurden die Fragebogen nochmals adaptiert. Insbesondere wurde eine Frage ergänzt, bei der die Befragten angeben konnten, um welchen Typ von Lehrvertragsauflösung es sich in ihrem Fall handelte (z.B. Umwandlung, Profilwechsel, Betriebswechsel etc.).

Der *Fragebogen für Betriebe* umfasst 42 Fragen zu folgenden Themen:

- Zeit vor Lehrbeginn: Rekrutierung und Selektion der betreffenden Lernenden und von Lernenden allgemein, Entscheidungssicherheit bei der Selektion;
- Zeit während der beruflichen Grundbildung: betriebliche Lernbedingungen (Arbeitsinhalte, Ausbildungsumfeld, Belastung der Lernenden), eigene pädagogische Kompetenzen, Arbeitsverhalten und Ausbildungszufriedenheit der Lernenden, Stützkurse;
- Lehrvertragsauflösung: Typ der Auflösung, Gründe der Auflösung, Zeitpunkt des Entscheids, Anstrengungen zur Vermeidung der Vertragsauflösung, subjektive Befindlichkeit, Unterstützung bezüglich Anschlusslösung, Kosten der Vertragsauflösung und Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft;
- Soziodemografische Angaben und Betriebsangaben: Alter, Geschlecht, Ausbildungserfahrung, Betriebsgrösse.

Der *Fragebogen für Lernende* ist analog zum Betriebsfragebogen aufgebaut und deckt mit 44 Fragen folgende Bereiche ab:

- Zeit vor Lehrbeginn: schulische Vorbildung, Berufs- und Lehrstellenwahl, Entscheidungssicherheit bei der Lehrstellenwahl;
- Zeit während der beruflichen Grundbildung: schulische und betriebliche Lernbedingungen (Arbeitsinhalte, Ausbildungsumfeld, Belastung), Ausbildungszufriedenheit, Verbundenheit mit dem Betrieb, pädagogische Kompetenzen der Berufsbildnerin bzw. des Berufsbildners und der Lehrkräfte an den Berufsfachschulen, Stützkurse;
- Lehrvertragsauflösung: Typ der Auflösung, Gründe für die Auflösung, Zeitpunkt des Entscheids, Anstrengungen zur Vermeidung der Vertragsauflösung, subjektive Befindlichkeit und Suchtmittelkonsum, Unterstützung bezüglich Anschlusslösung, Pläne für die Zukunft;
- Soziodemografische Angaben: Alter, Geschlecht, Aufenthaltsdauer in der Schweiz.

In der *Nachbefragung* wurden die Lernenden gebeten, folgende Angaben zu machen:

- Aktuelle Ausbildungssituation;
- Betriebliche Lernbedingungen und Ausbildungszufriedenheit (falls in beruflicher Grundbildung) bzw. Arbeitsbedingungen (falls erwerbstätig);

- Rückblickende Beurteilung der Vertragsauflösung;
- Subjektive Befindlichkeit.

Die Mitarbeitenden der *Lehraufsicht* notierten zu jeder Vertragsauflösung:

- Kontakt zu den Lernenden, Berufsbildnerinnen und -bildnern vor der Vertragsauflösung;
- Inhalt und Ziel des Kontakts, falls ein solcher stattfand.

Die *Lehrvertragsstatistik* des Mittelschul- und Berufsbildungsamts erfasst u.a. Angaben zum Lehrberuf, zum Vertragstyp, zum Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung und zum weiteren Vorgehen.

Die Daten der *Vergleichsstichprobe TREE* (Lernende) lagen bereits vor und konnten direkt übernommen werden. Insbesondere gehören dazu Angaben zur Ausbildungssituation während der beruflichen Grundbildung, die in LEVA analog zur Befragung TREE gestellt wurden.

#### Rücklauf

Von den 1732 angeschriebenen Lernenden beteiligten sich insgesamt 77% an der ersten Befragung (Tabelle 1). 71% schickten den Fragebogen zurück, 6% machten telefonisch mit.

**Tabelle 1: Rücklauf der Fragebogen der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende		Berufsbildnerinnen und -bildner	
	N	%	N	%
<b>verschickte Fragebogen</b>	<b>1732</b>	<b>100%</b>	<b>1732</b>	<b>100%</b>
<b>Ausfälle</b>				
fehlende Adressangaben	98	6%	4	<1%
keine Antwort	101	6%	346	20%
verweigert, Fragebogen mit Begründung leer zurück	204	11%	120	7%
<b>Total Ausfälle</b>	<b>403</b>	<b>23%</b>	<b>470</b>	<b>27%</b>
<b>Teilnahme</b>				
Fragebogen schriftlich	1232	71%	1262	73%
Fragebogen telefonisch	97	6%	-	-
<b>Total Teilnahme</b>	<b>1329</b>	<b>77%</b>	<b>1262</b>	<b>73%</b>

11% der Lernenden verweigerten die Teilnahme, begründeten aber meist, warum sie nicht mitmachen konnten bzw. wollten. Dies war insbesondere dann der Fall, wenn der Lehrvertrag wegen Konkurs des Betriebs aufgelöst worden war oder wenn die Lernenden (lediglich) das Niveau innerhalb des gleichen Berufsfeldes gewechselt hatten. 6% der Lernenden konnten aufgrund fehlender Adressangaben nicht ausfindig gemacht werden. Von 6% erhielten wir keine Antwort.

Von den Berufsbildnerinnen und -bildnern füllten 73% den Fragebogen aus. 7% schickten ihn leer mit einem Kommentar zurück, 20% reagierten nicht auf unser Schreiben.

93% der Lernenden und 98% der Berufsbildnerinnen und -bildner, die sich an der Befragung beteiligten, antworteten innerhalb von 2 Monaten.

Insgesamt kamen 1329 Fragebogen von Lernenden und 1262 Fragebogen von Berufsbildnerinnen und -bildnern zurück. Bei 975 Vertragsauflösungen stehen von beiden Lehrvertragsparteien Informationen zur Verfügung. Zu 354 Vertragsauflösungen haben wir nur von der lernenden Person einen Fragebogen und zu 287 Fällen nur den Fragebogen der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners (Tabelle 2).

**Tabelle 2: Auswertbare Fragebogen von Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern**

		Rücklauf Berufsbildner/innen		Total
		ja	nein	
Rücklauf Lernende/r	ja	975	354	1329
	nein	287	116	403
Total		1262	470	1732

Für die Auswertungen verwenden wir alle Fälle, bei denen entweder von der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner und/oder von der lernenden Person ein Fragebogen vorliegt (grau schattierte Felder). Dies sind insgesamt 1616 Lehrvertragsauflösungen.

116 Fälle, zu denen wir weder von der lernenden Person noch von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner einen Fragebogen zurückerhalten haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Gemäss Angaben aus der Lehrvertragsauflösungsstatistik des MBA sind zwei Drittel der Lernenden dieser Gruppe männlich, ein Drittel ist weiblich. 16% von ihnen haben eine berufliche Grundbildung im Verkauf begonnen, 11% im Gastgewerbe, 9% als Kauffrau/Kaufmann. Bei 44% dieser Lernenden war das weitere Vorgehen nach der Vertragsauflösung noch unbestimmt, 24% wechselten in einen anderen Lehrbetrieb und 15% in einen anderen Beruf. Die 116 Lehrvertragsauflösungen wurden laut MBA-Statistik vor allem mit einer falschen Berufswahl/Stufenwechsel, dem fehlenden Willen zur Fortsetzung der Lehre im Betrieb sowie dem Nichterfüllen der Mindestanforderungen in der Berufsschule begründet. Bei 14% der Lehrvertragsauflösungen der nicht antwortenden Gruppe wurden wirtschaftliche Gründe oder der Konkurs des Lehrbetriebs registriert.

In jedem Lehraufsichtskreis verzeichnen wir einen Rücklauf von mehr als 50%. Die meisten Kreise weisen einen Rücklauf zwischen 70 und 80% auf.

Von den 766 Jugendlichen, die uns mit dem ausgefüllten Fragebogen auch die Erlaubnis gegeben hatten, sie später noch einmal befragen zu dürfen, schickten 542 Jugendliche den zweiten Fragebogen ausgefüllt zurück. Dies entspricht einem Rücklauf von 71%.

### 3 Stichprobenbeschreibung

Im Folgenden werden die vier Stichproben unserer Untersuchung beschrieben: Jene der Lernenden und der Betriebe, die von der Vertragsauflösung betroffen waren, die Vergleichsstichprobe der Lernenden (Daten TREE) und die Stichprobe der Lernenden, die an der Nachbefragung teilgenommen haben.

#### *Stichproben der Lernenden und der Betriebe mit Vertragsauflösung*

Bei fast der Hälfte der Lernenden fand die Vertragsauflösung im ersten Lehrjahr statt (Tabelle 3), bei 27% im zweiten Lehrjahr, bei noch 7% im dritten und bei nur noch 2% im vierten. 12% der Auflösungen fanden bereits während der Probezeit statt und 2% schon vor Lehrbeginn. Bei den antwortenden Berufsbildnerinnen und -bildnern ist die Verteilung ähnlich.

**Tabelle 3: Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende		Berufsbildnerinnen und -bildner	
	N	%	N	%
Auflösung vor Lehrbeginn	24	2%	27	3%
Auflösung in der Probezeit	154	12%	155	12%
Auflösung im 1. Lehrjahr	619	47%	580	46%
Auflösung im 2. Lehrjahr	363	27%	331	26%
Auflösung im 3. Lehrjahr	98	7%	102	8%
Auflösung im 4. Lehrjahr	23	2%	27	2%
keine Angabe	48	4%	40	3%
Total	1329	100%	1262	100%

Die Mehrheit der Lernenden beantwortete den Fragebogen *nach* dem amtlich festgehaltenen Termin der Lehrvertragsauflösung: Bei 70% lag die offizielle Vertragsauflösung eine Woche bis 2 Monate, bei 17% noch länger zurück. Rund 11% der Lernenden schickten den Fragebogen 1 Woche bis 2 Monate *vor* dem offiziellen Auflösungsstermin zurück, 2% noch früher.

Bei 73% der Berufsbildnerinnen und -bildner lag die offizielle Vertragsauflösung eine Woche bis 2 Monate, bei 9% noch länger zurück. Rund 18% antworteten *vor* dem offiziellen Auflösungsstermin.

Am stärksten vertreten sind Jugendliche aus der Berufshauptgruppe *Handel, Verwaltung, Tourismus*. Relativ gross ist auch der Anteil der Jugendlichen aus den Gruppen *Bauwesen, Industrie, Technik, Informatik und Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft* (Tabelle 4).

**Tabelle 4: Lehrberufe nach Berufshauptgruppen; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

Berufshauptgruppen	Lernende		Berufsbildner/innen	
	N	%	N	%
<b>Natur</b> v.a. Gärtner/in, Florist/in	38	3%	38	3%
<b>Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft</b> v.a. Koch/Köchin, Servicefachangestellte/r, Bäcker-Konditor/in, Gastronomiefachassistent/in, Hauswirtschafter/in	229	17%	219	17%
<b>Textilien, Bekleidung, Körperpflege</b> v.a. Coiffeur/Coiffeuse	56	4%	50	4%
<b>Bauwesen</b> v.a. Elektromonteur/in, Schreiner/in, Maurer/in, Sanitär-monteur/in, Maler/in, Zimmermann/Zimmerin, Spengler/in	294	22%	315	25%
<b>Industrie, Technik, Informatik</b> v.a. Automechaniker/in, Polymechaniker/in, Automonteur/in, Informatiker/in, Metallbauer/in, Logistikassistent/in	256	19%	245	19%
<b>Handel, Verwaltung, Tourismus</b> v.a. Kaufmann/Kauffrau erweiterte Grundbildung, Verkäufer/in, Detailhandelsangestellte/r	390	30%	340	27%
<b>Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit</b> v.a. Medizinische/r Praxisassistent/in, Dentalassistent/in	55	4%	47	4%
<b>Medien, Kunst, Geisteswissenschaften</b> keine eindeutig häufigste Berufsgruppe	11	1%	8	1%
<b>Total</b>	<b>1329</b>	<b>100%</b>	<b>1262</b>	<b>100%</b>

Die Stichprobe der Berufsbildnerinnen und -bildner besteht aus 903 Männern (72%) und 317 Frauen (25%). Bei 3% fehlt die Angabe zum Geschlecht.

Die Mehrheit der Berufsbildnerinnen und -bildner ist in einem Kleinbetrieb mit 1 bis 10 (44%) oder 11 bis 50 Angestellten (30%) tätig. 9% der Betriebe haben zwischen 51 und 100 Angestellte und 14% mehr als 100 Beschäftigte. Von 3% der Betriebe fehlt die Angabe zur Betriebsgrösse.

Viele der betroffenen Lehrbetriebe haben eine lange Ausbildungstradition. Der Durchschnitt liegt bei 26 Jahren, die kürzeste Ausbildungsdauer beträgt ein halbes, die längste 130 Jahre. Die Berufsbildnerinnen und -bildner sind zwischen einem halben und 50 Jahren in der Lehrlingsausbildung tätig, im Durchschnitt sind es 14 Jahre. Rund die Hälfte (47%) der Berufsbildnerinnen und -bildner ist zwischen 36 und 50 Jahre alt. 21% sind unter 35 und 27% über 51 Jahre alt.



Die Stichprobe der Lernenden mit Vertragsauflösung umfasst 572 Frauen (43%) und 757 Männer (57%).

86% der Lernenden waren zum Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung zwischen 15 und 20 Jahre alt (Jahrgang 1984 bis 1989). Der älteste Lernende war über 40 Jahre alt.

1119 (84%) der Befragten sind Schweizerinnen und Schweizer. Die grösste Gruppe der Jugendlichen mit ausländischer Nationalität stammt aus dem Balkan oder der Türkei (81 Lernende bzw. 6%). 3% kommen aus Südeuropa, 2% aus Asien. Einzelne Lernende stammen aus anderen mittel- oder osteuropäischen Staaten, aus Afrika oder Zentral- und Mittelamerika.

86% der Lernenden wurden in der Schweiz geboren, 12% im Ausland. Die grosse Mehrheit der im Ausland geborenen Lernenden lebte zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung bereits seit 9 bis 19 Jahren in der Schweiz. Die meisten von ihnen hatten die obligatorische Schulzeit ganz in der Schweiz absolviert. Von denjenigen, die erst ein bis acht Jahre in der Schweiz lebten, hatten fast alle die Schule sowohl im Ausland als auch in der Schweiz absolviert. Der grösste Teil der in der Schweiz geborenen ausländischen Lernenden ist südeuropäischer Nationalität. Es sind dies Migrantinnen und Migranten zweiter Generation aus Italien, Portugal oder Spanien.

#### *Vergleichsstichprobe der Lernenden ohne Vertragsauflösung*

Die Vergleichsstichprobe der Lernenden aus der Erhebung TREE setzt sich aus 1362 Lernenden aus 18 Deutschschweizer Kantonen zusammen, die im Jahr 2002 entweder im 1. oder im 2. Lehrjahr ihrer beruflichen Grundbildung waren.

Mit 48% Frauen und 52% Männern hat es in der Vergleichsstichprobe mehr Frauen als in der Gruppe der Lernenden mit Lehrvertragsauflösung.

In der Vergleichsstichprobe sind die Berufshauptgruppen anders verteilt als in der Stichprobe der Lernenden mit Lehrvertragsauflösung. Insbesondere Berufe aus dem *Gastgewerbe* und dem *Bauwesen* kommen in der Vergleichsstichprobe deutlich seltener vor als in der Gruppe der Lernenden mit Vertragsauflösung. Andere Lehrberufe, wie zum Beispiel kaufmännische Berufe, sind hingegen deutlich häufiger vertreten (vgl. dazu Kapitel 4).

Während bei Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung 12% nicht in der Schweiz geboren wurden, sind dies in der Vergleichsstichprobe nur 7%.

Diese Unterschiede bestätigen die Auswertungen zu den Auflösungsquoten. Zum Teil lassen sie sich auch dadurch erklären, dass im Längsschnitt TREE Jugendliche mit sprachlichen Schwierigkeiten sowie Schülerinnen und Schüler aus Sonderklassen nicht in die Erhebung miteinbezogen wurden.

### *Stichprobe der Jugendlichen in der Nachbefragung*

Die Stichprobe der Nachbefragung umfasst 275 Männer (51%) und 267 Frauen (49%). Der Anteil an Frauen ist in dieser Gruppe somit etwas höher als in jener, die den ersten Fragebogen ausgefüllt hat.

85% der Befragten sind schweizerischer Nationalität. 5% stammen aus dem Balkan oder der Türkei, 4% aus südeuropäischen Staaten, die restlichen aus anderen Ländern. Die Unterschiede zur Ersterhebung sind gering.

Auch die Verteilung der Berufshauptgruppen unterscheidet sich kaum von der Erstbefragung: Im Vergleich zur ersten Erhebung ist der Anteil der Berufshauptgruppen *Textilien, Bekleidung, Körperpflege* (6%) geringfügig grösser, derjenige der Gruppen *Bauwesen* (20%) und *Industrie, Technik, Informatik* (18%) etwas kleiner. Der Anteil der Gruppen *Handel, Verwaltung, Tourismus* (30%) und *Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft* (17%) ist gleich hoch wie in der ersten Erhebung.

## **Ergebnisse**

Die Analyse der Lehrvertragsauflösungsquoten sowie die Beschreibung von Ursachen und Konsequenzen von Auflösungen stehen im Vordergrund der vorliegenden Resultate. Dabei orientieren wir uns an den im Kapitel 1 vorgestellten Fragen.

Zuerst zeigen wir, wie sich die Auflösungszahlen in den letzten Jahren im Kanton Bern entwickelt haben. Danach dokumentieren wir im 5. Kapitel die Gründe für die Vertragsauflösung aus der Sicht der betroffenen Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildner. Im 6. Kapitel schildern wir, wie es zur Entscheidung für die Vertragsauflösung gekommen ist, zeigen den Zusammenhang zwischen der Vertragsauflösung und dem Wohlbefinden der Lernenden und weisen auf mögliche Konsequenzen für Betriebe hin. Im 7. und 8. Kapitel gehen wir näher auf die Vorgeschichte ein, die Berufs- und Lehrstellensuche der Lernenden, die Selektion durch die Betriebe sowie die Ausbildungssituation der Lernenden vor der Lehrvertragsauflösung. Im Kapitel 9 betrachten wir die Konsequenzen der Lehrvertragsauflösung für den weiteren Ausbildungsverlauf der Lernenden. Abschliessend fassen wir die Ergebnisse zusammen und leiten daraus Schlussfolgerungen für die Prävention von Vertragsauflösungen ab.

## **4 Die Lehrvertragsauflösungsquoten im Kanton Bern**

Im Kanton Bern werden Lehrvertragsauflösungen seit vielen Jahren registriert und deren Häufigkeit jährlich dokumentiert. Die in den Broschüren „Bildung, Kultur und Sport in Zahlen“ der Erziehungsdirektion veröffentlichten absoluten Zahlen erwecken den Eindruck, dass immer mehr Lehrverträge aufgelöst werden: So wurden z.B. im Jahr 1996 rund 1200 Verträge aufgelöst, im Jahr 2000 waren es mehr als 1600 und im Jahr 2004 knapp 2000. Die absoluten Zahlen erfassen das Phänomen der Lehrvertragsauflösungen jedoch nur ungenügend, da sie nicht berücksichtigen, dass im gleichen Zeitraum auch die Anzahl der Lehreintritte gestiegen ist.

Erst mit der Berechnung einer Auflösungsquote wird nicht nur die absolute, sondern auch die relative quantitative Bedeutung von Lehrvertragsauflösungen sichtbar. Im Hinblick auf zielgerichtete Präventionsmassnahmen interessiert dabei insbesondere, wie sich die Auflösungsquoten in den vergangenen Jahren entwickelt haben und welche Gruppen von Jugendlichen einem besonders hohen Auflösungsrisiko ausgesetzt sind.

In LEVA haben wir die Auflösungsquoten prospektiv ermittelt. Das heisst: Die Quote für den Jahrgang mit Lehrbeginn 1995 gibt an, wie viele Prozent der Lernenden, die 1995 ihre berufliche Grundbildung begonnen haben, den Lehrvertrag irgendwann während der zwei-, drei- oder vierjährigen Ausbildungszeit vorzeitig, also bis spätestens 1999, wieder aufgelöst haben. Der Vorteil der prospektiven Quote liegt darin, dass diese für jeden Eintrittsjahrgang genau berechnet werden kann. Der Nachteil dieser Berechnungsart ist, dass die Auflö-

sungsquote erst nach Ende der regulären Ausbildungszeit bestimmt werden kann (vgl. dazu Althoff, 2003).

Nochmals sei darauf hingewiesen, dass die Lehrvertragsauflösungsquote nicht mit einer Abbruchquote gleichgesetzt werden darf. Die Auflösungsquote sagt nichts darüber aus, ob die Jugendlichen ihre Ausbildung nach erfolgter Auflösung fortsetzen oder jegliche Ausbildung abbrechen. Zudem wird der (Miss)erfolg bei der Lehrabschlussprüfung in der Auflösungsquote nicht berücksichtigt, da der Lehrvertrag im Fall eines Misserfolgs nicht vorzeitig aufgelöst wird, sondern nach der regulär festgelegten Lehrdauer ausläuft.

In LEVA haben wir die Auflösungsquoten für die neu abgeschlossenen Lehrverträge der Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 berechnet.

Aus der Berechnung der Auflösungsquote ausgeschlossen sind<sup>2</sup>:

- Lehrverträge mit Betrieben, die ausserhalb des Kantons liegen,
- Zweitlehrverträge nach einem Betriebs- oder Niveauwechsel, bei denen die bereits absolvierte Lehrzeit angerechnet wurde,
- Lehrverträge von Anlehrlingen,
- neue Lehrverträge aufgrund von Prüfungsrepetitionen,
- neue Lehrverträge, die „systembedingt“ nach dem Basisjahr ausgestellt wurden (Hauswirtschafter/innen, Informatiker/innen und Mediamatiker/innen),
- Zusatzlehren (z.B. Diätkoch/-köchin),
- Zweitlehren, die aufgrund der Erstlehre eine verkürzte Lehrdauer haben,
- Ausbildungen nach ehemaligem Artikel 41 des Berufsbildungsgesetzes (Lehrabschlussprüfungen von Personen ohne Berufslehre und von Schülerinnen und Schülern privater Fachschulen).

Im Folgenden werden zunächst die Auflösungsquoten insgesamt dargestellt. Danach zeigen wir die Auflösungsquoten je nach Nationalität der Lernenden sowie nach Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung, der Berufsgruppe und bei ausgewählten Einzelberufen.

---

<sup>2</sup> Aufgrund dieser Ausschlusskriterien sind die im Folgenden dargestellten absoluten Zahlen deutlich tiefer als diejenigen, die in den Broschüren der Erziehungsdirektion publiziert wurden.

#### 4.1 Entwicklung der Auflösungsquoten

Die Quoten der Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 verdeutlichen: Jeder fünfte in dieser Zeit neu abgeschlossene Lehrvertrag ist vorzeitig aufgelöst worden (Tabelle 5). Die Auflösungsquote ist seit 1995 relativ stabil, jedoch deutlich höher als bisher angenommen (vgl. dazu Neuenschwander, 1999).

**Tabelle 5: Auflösungsquoten: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**

	Lehrbeginn							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Anzahl Lehreintritte	6681	6801	7278	7885	7906	7824	8089	7774
davon mit Auflösung	1413	1385	1424	1506	1634	1727	1762	1671
Anzahl Auflösungen in Prozent	21%	20%	20%	19%	21%	22%	22%	22%

\*Nur Auflösungen bis September 2005 berücksichtigt.

Bei den Eintrittsjahrgängen 1995 bis 1997 sind jeweils rund 1400 Lehrverträge vorzeitig aufgelöst worden. Bei Lehreintritten seit dem Jahr 2000 beträgt die Anzahl vorzeitiger Auflösungen rund 1700.

Männer sind etwas häufiger von einer Vertragsauflösung betroffen als Frauen. Die Geschlechtsunterschiede sind jedoch gering (Unterschied rd.1% pro Eintrittsjahrgang).

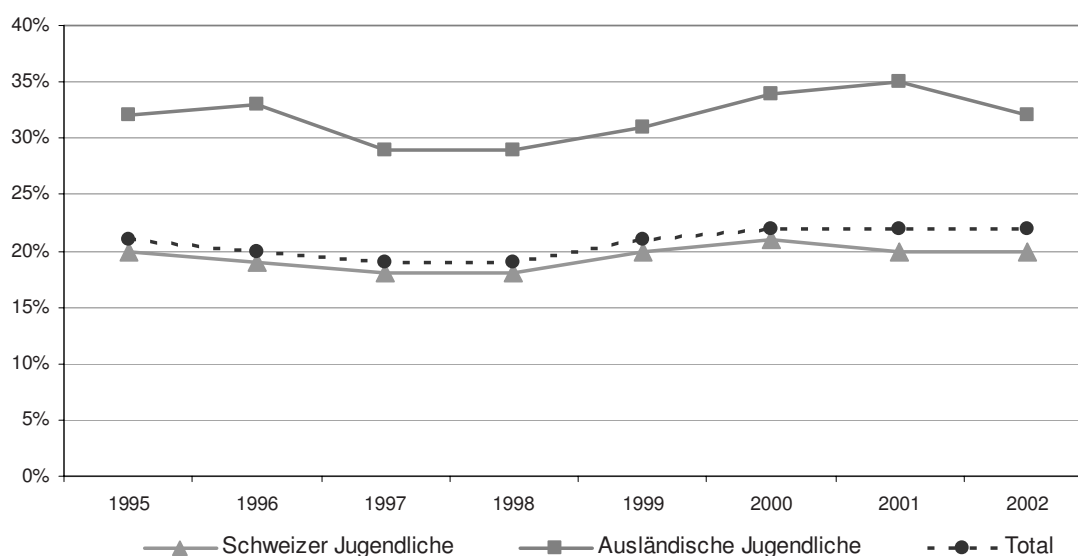
## 4.2 Auflösungsquoten nach Nationalität

Jugendliche ausländischer Nationalität sind deutlich gefährdeter für eine Lehrvertragsauflösung als Schweizer Jugendliche (Tabelle 6 und Abbildung 2): Bei Schweizer Jugendlichen ist im untersuchten Zeitraum jeder fünfte Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst worden. Bei ausländischen Jugendlichen ist es jeder dritte. Dabei spielt keine wesentliche Rolle, aus welcher Region die Jugendlichen kommen: So sind z.B. bei Jugendlichen aus Südeuropa, aus Nord- und Mitteleuropa, aus dem Balkan oder der Türkei und aus aussereuropäischen Ländern ähnlich hohe Auflösungsquoten festzustellen. Da in der Lehrvertragsstatistik nur die Nationalität festgehalten wird, kann nicht untersucht werden, ob die Auflösungsquote mit der Dauer des Aufenthalts oder der Anzahl besuchter Schuljahre in der Schweiz zusammenhängt.

**Tabelle 6: Auflösungsquoten nach Nationalität: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**

Anzahl Lehreintritte	Eintrittsjahrgang							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Schweizer Jugendliche	5999	6115	6630	7224	7221	7098	7360	7070
Ausländische Jugendliche	548	583	586	635	678	718	716	696
<b>davon mit Auflösung in Prozent</b>								
Schweizer Jugendliche	20%	19%	18%	18%	20%	21%	20%	20%
Ausländische Jugendliche	32%	33%	29%	29%	31%	34%	35%	32%

**Abbildung 2: Auflösungsquoten nach Nationalität: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**



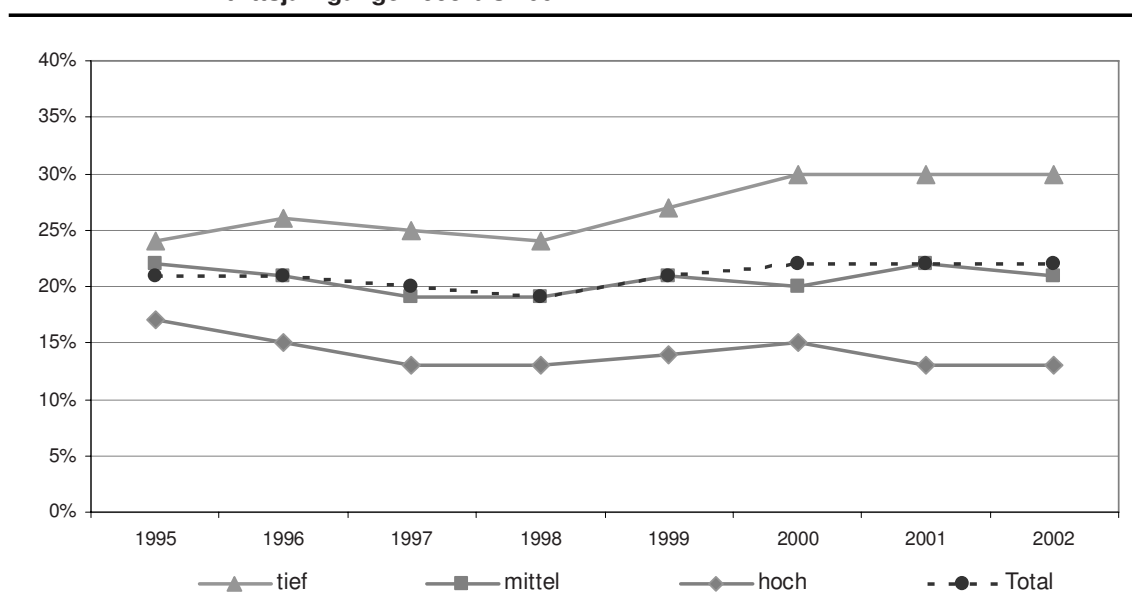
### 4.3 Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau

Grosse Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich des Anforderungsniveaus der beruflichen Grundbildung<sup>3</sup> (Tabelle 7 und Abbildung 3): Lehrberufe mit tiefem Anforderungsniveau weisen über alle Jahre hinweg eine deutlich höhere Auflösungsquote auf als Lehrberufe mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. Bei Lehrverträgen in Berufen mit tiefem Anforderungsniveau ist die Quote zudem deutlich gestiegen: von 24% bei der Eintrittskohorte 1995 auf 30% bei den Eintrittskohorten ab dem Jahr 2000.

**Tabelle 7: Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**

Anzahl Lehreintritte	Eintrittsjahrgang							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
tiefes Anforderungsniveau	2481	2451	2833	2966	3063	2990	3056	2833
mittleres Anforderungsniveau	1534	1740	1691	2171	2068	2025	2267	2235
hohes Anforderungsniveau	2094	2064	2175	2415	2434	2549	2578	2512
<b>davon mit Auflösung in Prozent</b>								
tiefes Anforderungsniveau	24%	26%	25%	24%	27%	30%	30%	30%
mittleres Anforderungsniveau	22%	21%	19%	19%	21%	20%	22%	21%
hohes Anforderungsniveau	17%	15%	13%	13%	14%	15%	13%	13%

**Abbildung 3: Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**



<sup>3</sup> Vgl. Stalder (2005)

#### 4.4 Auflösungsquoten nach Berufsgruppen und Einzelberufen

Je nach Berufsgruppe sind die Auflösungsquoten sehr unterschiedlich (Tabelle 8).

Die höchsten Auflösungsquoten zeigen sich in Berufen mit tiefem Anforderungsniveau des Bereichs *Ernährung, Gastgewerbe und Hauswirtschaft*. Hier hat die Auflösungsquote zudem zwischen 1995 und 2002 zugenommen. Sinkende Auflösungsquoten lassen sich in Berufen mit hohem Anforderungsniveau der Bereiche *Industrie, Technik, Informatik* sowie *Handel, Verwaltung, Tourismus* verzeichnen.

Grundbildungen mit tiefem Anforderungsniveau weisen unabhängig von der Berufsgruppe höhere Auflösungsquoten auf als Ausbildungen mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. Bei Berufen mit mittlerem Anforderungsniveau ist diese wiederum höher als bei Berufen mit höherem Anforderungsniveau. Eine Ausnahme ist die Berufsgruppe *Natur (tiefes Anforderungsniveau)*. Hier liegt die Quote unter dem Gesamtdurchschnitt.

Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen und Anforderungsniveaus gibt es wiederum grosse Unterschiede je nach Lehrberuf. Die Quoten für die 36 häufigsten Lehrberufe in den Jahren 1995 bis 2002 sind in Tabelle 9 zusammengestellt. Einige Berufe gibt es erst seit 1998 (z.B. Polymechniker/in). Andere Berufe gibt es heute bereits nicht mehr, so zum Beispiel die berufliche Grundbildung zur/zum Servicefachangestellten oder diejenige zur Verkäuferin/zum Verkäufer.

Besonders hohe Auflösungsquoten lassen sich bei folgenden Berufen feststellen: Köchin/Koch, Bäcker/in-Konditor/in, Servicefachangestellte/r, Verkäufer/in sowie Maurer/in. Bei Letzteren hat zudem die relative Häufigkeit von Vertragsauflösungen zwischen 1995 und 2002 deutlich zugenommen: Waren es noch 19% der Lernenden mit Lehrbeginn 1995, die ihre Ausbildung zum Maurer/zur Maurerin vorzeitig beendet hatten, so waren es in den Jahren 1999 bis 2002 bereits 30%.

Eine besonders tiefe Auflösungsquote findet sich in kaufmännischen Berufen. Hier ist die Anzahl Lehrvertragsauflösungen bei Lehreinritten zwischen 1995 und 2002 zurückgegangen und liegt seit 1997 bei 11-12%. Auch bei den Grundbildungen als Gärtner/in, Automatischer/in, Bauzeichner/in, medizinische/r Praxisassistent/in, Logistikassistent/in, Landmaschinenmechaniker/in sowie Polymechniker/in liegen die Auflösungsquoten zwischen 1995 und 2002 konstant deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt aller Lehrverträge.

In einigen Berufsgruppen und Einzelberufen schwanken die Auflösungsquoten zwischen den untersuchten Jahren stark. Erklärungen dafür sind schwierig zu finden.



**Tabelle 8: Auflösungsquoten nach Berufsgruppe und intellektuellem Anforderungsniveau: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**

Berufsgruppe und Anforderungsniveau	Anzahl Lehreintritte pro Jahr	Eintrittsjahrgang								
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
<b>Natur</b>	tief	239 - 292	11%	17%	10%	13%	18%	21%	15%	18%
<b>Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft</b>	tief	646 - 955	26%	30%	29%	29%	30%	36%	31%	35%
<b>Textilien, Bekleidung, Körperpflege</b>	tief	190 - 255	28%	33%	28%	22%	25%	33%	24%	31%
<b>Bauwesen</b>	tief	547 - 666	23%	23%	24%	21%	27%	25%	25%	25%
	mittel	598 - 670	22%	23%	21%	20%	23%	22%	27%	25%
	hoch	194 - 237	16%	11%	17%	15%	15%	17%	14%	15%
<b>Industrie, Technik, Informatik</b>	tief	246 - 348	30%	26%	27%	18%	25%	27%	26%	30%
	mittel	460 - 832	26%	19%	19%	18%	20%	17%	17%	18%
	hoch	370 - 596	25%	21%	17%	14%	17%	21%	17%	13%
<b>Handel, Verwaltung, Tourismus</b>	tief	506 - 624	26%	25%	27%	29%	28%	31%	32%	32%
	mittel	356 - 461	19%	23%	18%	19%	20%	23%	22%	29%
	hoch	1455 - 1711	16%	14%	11%	12%	12%	13%	10%	12%

**Typische Berufe für die erfassten Jahre:**

**Natur (tief):** Florist/in, Gärtner/in.

**Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft (tief):** Bäcker/in-Konditor/in, Gastronomiefachangestellte/r, hauswirtschaftliche Berufe, Hotelfachangestellte/r, Koch/Köchin, Metzger/in, Servicefachangestellte/r.

**Textilien, Bekleidung, Körperpflege (tief):** Coiffeur/se, Damenschneider/in, Kosmetiker/in.

**Bauwesen (tief):** Bodenleger/in, Maler/in, Dachdecker/in, Gipsler/in, Heizungsmonteur/in, Maurer/in, Plattenleger/in, Spengler/in, Zimmerin/Zimmermann.

**Bauwesen (mittel):** Elektromonteur/in, Schreiner/in, Spengler/in-Sanitärmonteur/in, Sanitärmonteur/in.

**Bauwesen (hoch):** Bauzeichner/in, Elektrozeichner/in, Geomatiker/in, Hochbauzeichner/in, Telematiker/in, Tiefbauzeichner.

**Industrie, Technik, Informatik (tief):** Autolackierer/in, Automonteur/in, Carrosseriespengler/in, Metallbauer/in, Metallbauschlosser/in.

**Industrie, Technik, Informatik (mittel):** Anlagen- und Apparatebauer/in, Automechaniker/in, Landmaschinenmechaniker/in, Logistikkassistent/in, Mechaniker/in, Polymechaniker/in.

**Industrie, Technik, Informatik (hoch):** Automatiker/in, Chemielaborant/in, Elektroniker/in, Fernseh- und Radioelektriker/in, Informatiker/in, Konstrukteur/in, Maschinentechniker/in, Polygraf/in.

**Handel, Verwaltung, Tourismus (tief):** Verkäufer/in.

**Handel, Verwaltung, Tourismus (mittel):** Büroangestellte/r, Detailhandelsangestellte/r, Fotofach-Angestellte/r, Lastwagenführer/in, Pharma-Assistent/in.

**Handel, Verwaltung, Tourismus (hoch):** Buchhändler/in, Drogist/in, Kauffrau/Kaufmann.

**Tabelle 9: Auflösungquoten einzelner Berufe; Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002**

Natur	Anzahl Lehr- eintritte pro Jahr	Eintrittsjahrgang							
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Gärtner/in	179 - 236	14%	12%	11%	12%	17%	23%	17%	18%
Florist/in	51 - 67	5%	28%	7%	14%	18%	13%	14%	12%
<b>Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft</b>									
Bäcker/in-Konditor/in	103 - 169	17%	27%	28%	28%	25%	33%	33%	30%
Hotelfachassistent/in	43 - 88	21%	17%	24%	15%	25%	19%	31%	23%
Servicefachangestellte/r	77 - 164	38%	37%	40%	40%	40%	37%	34%	42%
Gastronomiefachassistent/in	22 - 64	27%	18%	28%	31%	22%	29%	30%	22%
Koch/Köchin	256 - 387	27%	36%	30%	30%	29%	35%	30%	33%
<b>Textilien, Bekleidung, Körperpflege</b>									
Coiffeur/Coiffeuse	141 - 187	32%	39%	29%	24%	26%	37%	25%	32%
<b>Bauwesen</b>									
Maler/in	114 - 152	27%	24%	29%	18%	28%	23%	25%	25%
Maurer/in	100 - 160	19%	21%	24%	27%	31%	30%	30%	30%
Metallbauer/in	97 - 112	.*	-	28%	11%	27%	24%	24%	31%
Zimmerin/Zimmermann	155 - 174	13%	19%	21%	18%	22%	15%	17%	17%
Schreiner/in	187 - 244	23%	25%	23%	23%	27%	20%	34%	23%
Sanitärmonteur/in	78 - 110	15%	24%	18%	23%	20%	23%	28%	17%
Elektromonteur/in	245 - 286	23%	24%	19%	19%	21%	21%	26%	28%
Bauzeichner/in	50 - 65	-	9%	10%	13%	6%	16%	11%	9%
Hochbauzeichner/in	107 - 162	15%	11%	21%	21%	22%	22%	18%	15%
Elektroniker/in	98 - 141	19%	19%	11%	16%	17%	22%	15%	10%

\*ohne Angaben: entsprechendes Berufsreglement noch nicht in Kraft (-)

Fortsetzung Tabelle 9: Auflösungsquoten einzelner Berufe; Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002

	Anzahl Lehr- eintritte pro Jahr	Lehreintritt							
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Industrie, Technik, Informatik</b>									
Autolackierer/in	38 - 55	31%	29%	21%	26%	32%	24%	36%	18%
Automonteur/in	61 - 85	33%	34%	28%	19%	14%	33%	29%	28%
Lagerist/in	24 - 53	25%	15%	22%	21%	9%	12%	-	-
Logistikassistent/in	104 - 108	-	-	-	-	-	-	11%	9%
Automechaniker/in	169 - 206	29%	24%	20%	21%	26%	28%	26%	32%
Landmaschinenmechaniker/in	47 - 65	13%	13%	12%	17%	15%	11%	9%	12%
Polymechaniker/in	288 - 332	-	-	-	14%	14%	11%	15%	11%
Automatiker/in	65 - 75	-	-	-	6%	13%	15%	15%	1%
Konstrukteur/in	67 - 80	-	-	-	13%	21%	16%	14%	7%
Informatiker/in	40 - 238	13%	23%	18%	15%	17%	21%	20%	14%
<b>Handel, Verwaltung, Tourismus</b>									
Verkäufer/in	506 - 624	26%	25%	27%	29%	28%	31%	33%	32%
Büroangestellte/r	53 - 80	11%	27%	15%	12%	15%	15%	27%	42%
Pharma-Assistent/in	86 - 113	13%	14%	16%	23%	14%	17%	12%	16%
Detailhandelsangestellte/r	135 - 250	29%	28%	21%	19%	23%	30%	26%	29%
Drogist/in	53 - 66	13%	9%	17%	26%	18%	12%	20%	10%
kaufmännische Berufe	1376 - 1638	16%	14%	11%	11%	12%	12%	11%	12%
<b>Bildungswesen, Gesundheit, Sozialarbeit</b>									
Dentalassistent/in	49 - 128	-	-	-	14%	23%	8%	13%	22%
Med. Praxisassistent/in	86 - 118	-	9%	8%	12%	11%	16%	14%	14%

#### 4.5 Zusammenhang zwischen Nationalität, Anforderungsniveau und Berufsgruppe

Bisher haben wir die drei Merkmale Nationalität, Anforderungsniveau und Berufsgruppe einzeln betrachtet, ohne zu berücksichtigen, dass diese Merkmale stark voneinander abhängen. So sind z.B. Jugendliche mit ausländischer Nationalität häufiger in Berufen mit tiefem Anforderungsniveau vertreten als in Berufen mit mittleren und hohen Anforderungen. In zusätzlichen Analysen haben wir entsprechend überprüft, ob sich die beobachteten Zusammenhänge zwischen den drei Merkmalen und den Auflösungsquoten auch dann zeigen, wenn sie gemeinsam betrachtet werden.

Die Detailanalysen zeigen, dass die Nationalität, das Anforderungsniveau und die Berufsgruppe auch unter Kontrolle der jeweilig anderen Merkmale einen eigenständigen Einfluss auf die Auflösungsquote haben. Das heisst: Bestimmte Berufsgruppen haben auch dann eine höhere Auflösungsquote, wenn berücksichtigt wird, dass sich die Berufsgruppen im Hinblick auf die Anforderungsniveaus der einzelnen Berufe und die Nationalität der Lernenden anders zusammensetzen. Zum anderen heisst das auch: Ausländische Jugendliche sind, auch wenn man berücksichtigt, dass sie in den verschiedenen Berufsgruppen und auf den drei Anforderungsniveaus anders vertreten sind als Schweizer Jugendliche, häufiger von Lehrvertragsauflösungen betroffen als Schweizerinnen und Schweizer.

Auf welche Faktoren die zum Teil erheblichen Unterschiede in den Auflösungsquoten zurückzuführen sind, lässt sich mit den Daten der Lehrvertragsstatistik nicht sagen, könnte jedoch zu einem späteren Zeitpunkt mit den in LEVA erhobenen Daten bei Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern untersucht werden.

Für die Prävention von Lehrvertragsauflösungen lassen sich folgende Schlüsse ziehen: Präventionsmassnahmen müssen möglichst zielgruppenspezifisch angesetzt werden. Besondere Aufmerksamkeit ist Berufsgruppen und Einzelberufen mit besonders hohen Auflösungsquoten zu schenken: der Berufsgruppe *Ernährung, Gastgewerbe und Hauswirtschaft* (v.a. Koch/Köchin und Bäcker/in), der Berufsgruppe *Industrie, Technik, Informatik* (v.a. Automechaniker/in und Automonteur/in) oder dem *Bauwesen* (v.a. Maurer/in, Metallbauer/in und Elektromonteur/in). Ungeachtet der Berufsgruppe sind besondere Unterstützungsmassnahmen für ausländische Jugendliche zu treffen.

Im Verkauf und im Gastgewerbe sind vor kurzem Ausbildungen geschaffen worden, in denen neu eine berufliche Grundbildung mit Attest absolviert werden kann. Es wird zu überprüfen sein, ob die Neureglementierung auch zu einer Senkung der Auflösungsquote in den betreffenden Berufsfeldern beitragen wird.

## 5 Gründe für die Lehrvertragsauflösung

Die Gründe für Lehrvertragsauflösungen sind in Studien vielfach analysiert und dokumentiert. Mit der Erfassung der Gründe wird das Wesentliche auf den Punkt gebracht; es wird Bilanz gezogen und der Ausbildungsverlauf bis zur Vertragsauflösung abschliessend bewertet. Die Zusammenstellung der häufigsten Gründe zeigt grob die wichtigsten Faktoren, die zu Lehrvertragsauflösungen führen, und indiziert mögliche Ansätze zur Prävention.

In LEVA wurden Lernenden, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern mögliche Gründe für die Vertragsauflösung vorgelegt. Für jeden Grund war anzugeben, wie wichtig er für die Auflösung war, wobei mehrere Gründe als wichtig eingestuft werden konnten. Die meisten Gründe wurden sowohl den Lernenden als auch den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, einige wenige nur einer Partei vorgegeben<sup>4</sup>. Den Lernenden standen total 22 mögliche Gründe zur Auswahl, bei den Ausbildenden waren es 25. Zusätzlich hatten beide Parteien die Möglichkeit, in einer offenen Frage weitere Gründe anzugeben. Damit unterscheidet sich der von uns gewählte Ansatz in zwei wesentlichen Punkten von Lehrvertragsauflösungsstatistiken, in denen pro Lehrverhältnis nur ein einziger Grund für die Auflösung angegeben werden kann (keine Mehrfachantworten, keine getrennte Einschätzung durch Berufsbildnerinnen und -bildner und Lernende).

Im Folgenden wird gezeigt, welche Gründe je aus der Sicht der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner für die Lehrvertragsauflösung bedeutend sind. Die vorgegebenen Gründe werden dabei in fünf Hauptbereiche gruppiert: Berufs- und Lehrstellenwahl, Arbeit und Ausbildungsbedingungen, Leistung und Verhalten im Betrieb, Leistung und Verhalten in der Schule sowie persönliche Gründe der Lernenden<sup>5</sup>.

### 5.1 Gründe aus Sicht der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner

#### Die Perspektive der Lernenden

Der von den Lernenden am häufigsten genannte Grund sind zu schlechte *Leistungen in der Schule* (Abbildung 4): 40% geben an, dass ihre Schulleistungen ein eher oder sehr wichtiger Grund für die Vertragsauflösung gewesen sind. 26% begründen die Vertragsauflösung damit, dass sie sich in der Schule zu wenig angestrengt hätten.

Für viele Lernende (22%) sind auch zu schlechte Leistungen im Betrieb ausschlaggebend gewesen, wenn auch nicht annähernd im gleichen Ausmass wie die schulischen Leistungen. Gut halb so viele Lernende (11%) führen ihre mangelnde Anstrengung im Betrieb als Grund auf. Insgesamt spielt nicht nur die Leistung eine Rolle, sondern auch das Arbeitsverhalten

---

<sup>4</sup> Grund, den nur die Lernenden ankreuzen konnten: schlechter Lohn.

Gründe, die nur die Betriebe ankreuzen konnten: ungenügende Reife der lernenden Person für den Beruf, zu grosse zeitliche Belastung durch die Lehrlingsausbildung, mangelnde Unterstützung durch die Lehraufsicht, eigenes Unvermögen, auf die lernende Person einzugehen.

<sup>5</sup> Die Faktorenanalyse mit den vorgegebenen 22 (Lernende) respektive 25 Variablen (Berufsbildnerinnen und -bildner) bestätigt diese Gruppierung mit wenigen Ausnahmen.

allgemein: 16% der Lernenden geben an, dass disziplinarische Probleme in der Schule oder im Lehrbetrieb zur Lehrvertragsauflösung geführt hätten.

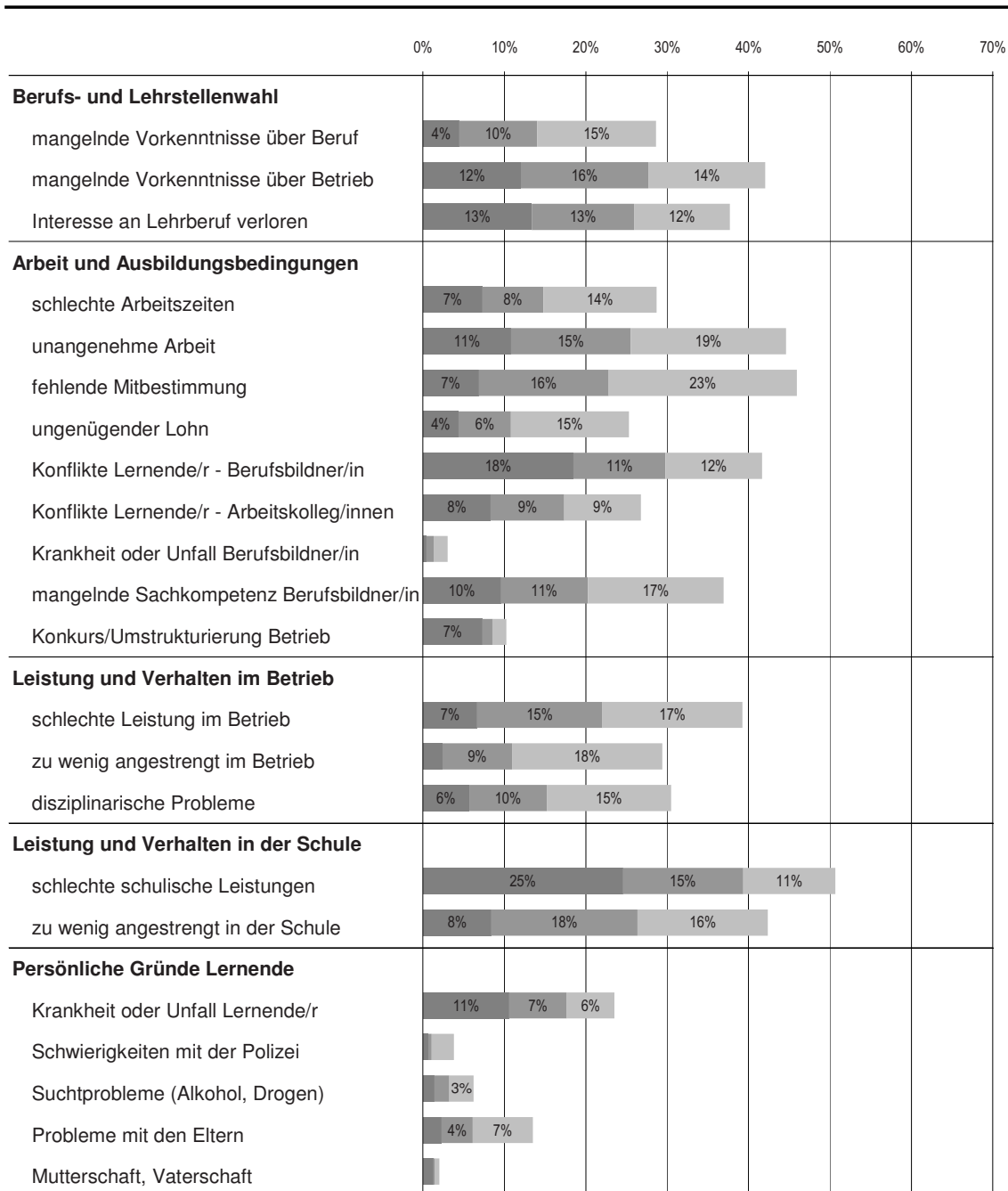
Viele Lernende begründen die Vertragsauflösung auch mit der *Arbeit und den Ausbildungsbedingungen im Betrieb*. Am häufigsten werden dabei Konflikte mit der ausbildungsverantwortlichen Person genannt (29%). Auch Schwierigkeiten mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sind nicht selten (17%). Ein Fünftel der Lernenden (21%) begründet die Auflösung mit mangelnden Sachkompetenzen (und implizit damit auch pädagogischen Kompetenzen) der Berufsbildnerin bzw. des Berufsbildners. Diese hätten ihnen zu wenig über den Beruf beibringen können. 26% der Lernenden führen unangenehme, eintönige oder ausbildungsfremde Arbeit als Grund für die Vertragsauflösung auf. Für 23% der Lernenden sind mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten an der Arbeit, für 15% schlechte Arbeitszeiten und für 10% der schlechte Lohn ein wichtiger Grund gewesen. In 8% der Fälle hat der Konkurs oder eine Umstrukturierung zur Lehrvertragsauflösung geführt.

Schliesslich spielen auch Gründe im Zusammenhang mit der *Berufs- und Lehrstellenwahl* eine wichtige Rolle. 28% der Lernenden begründen die Vertragsauflösung damit, dass sie zu Lehrbeginn zu wenig über den Betrieb gewusst hätten. Nur halb so viele (14%) führen an, sie hätten zu wenig über den Beruf gewusst. 26% geben als Grund an, dass sie das Interesse am Lehrberuf verloren hätten.

*Persönliche Gründe* sind mit Ausnahme von Krankheit oder Unfall weit weniger bedeutend. Fast ein Fünftel der Lernenden musste die berufliche Grundbildung (vorläufig) aus gesundheitlichen Gründen aufgeben.

Zusätzlich zu den vorgegebenen Gründen führen die Lernenden rund 360 weitere Begründungen an. 89 Lernende (7%) begründen die Auflösung mit Mobbing oder Rassismus. Sie seien nicht ernst genommen, schikaniert, gedemütigt, diskriminiert oder „hinausgeekelt“ worden. 60 Lernende (5%) führen die Auflösung allgemein auf schlechte Ausbildungsbedingungen im Betrieb zurück. Die Qualität der Ausbildung sei insgesamt schlecht gewesen, es wären keine kompetenten Ansprechpersonen da gewesen, die sich für die Ausbildung Zeit genommen hätten. Je 4% der Lernenden nennen auch psychische oder andere persönliche Probleme als wichtige Gründe. In 2% der Fälle wird die Lehrvertragsauflösung auf Unterforderung zurückgeführt.

**Abbildung 4: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten**



■ sehr wichtiger Grund ■ eher wichtiger Grund ■ eher kein Grund

ohne Beschriftung: <3%

N=1289; Mehrfachnennungen möglich.

Insgesamt bemerkenswert ist, dass Lernende in ihrer Bilanz durchaus selbstkritisch sind. Sie machen nicht einfach andere Personen oder die Ausbildungsbedingungen für die Vertragsauflösung verantwortlich, sondern setzen auch bei sich selber an, z.B. bei den gezeigten Leistungen oder der Berufs- und Lehrstellenwahl.

### **Die Perspektive der Berufsbildnerinnen und -bildner**

Die Berufsbildnerinnen und -bildner führen die Lehrvertragsauflösung vor allem auf *leistungsbezogene Probleme* der Lernenden in Schule und Betrieb sowie auf die Anstrengungsbereitschaft und das Arbeitsverhalten der Lernenden zurück (Abbildung 5).

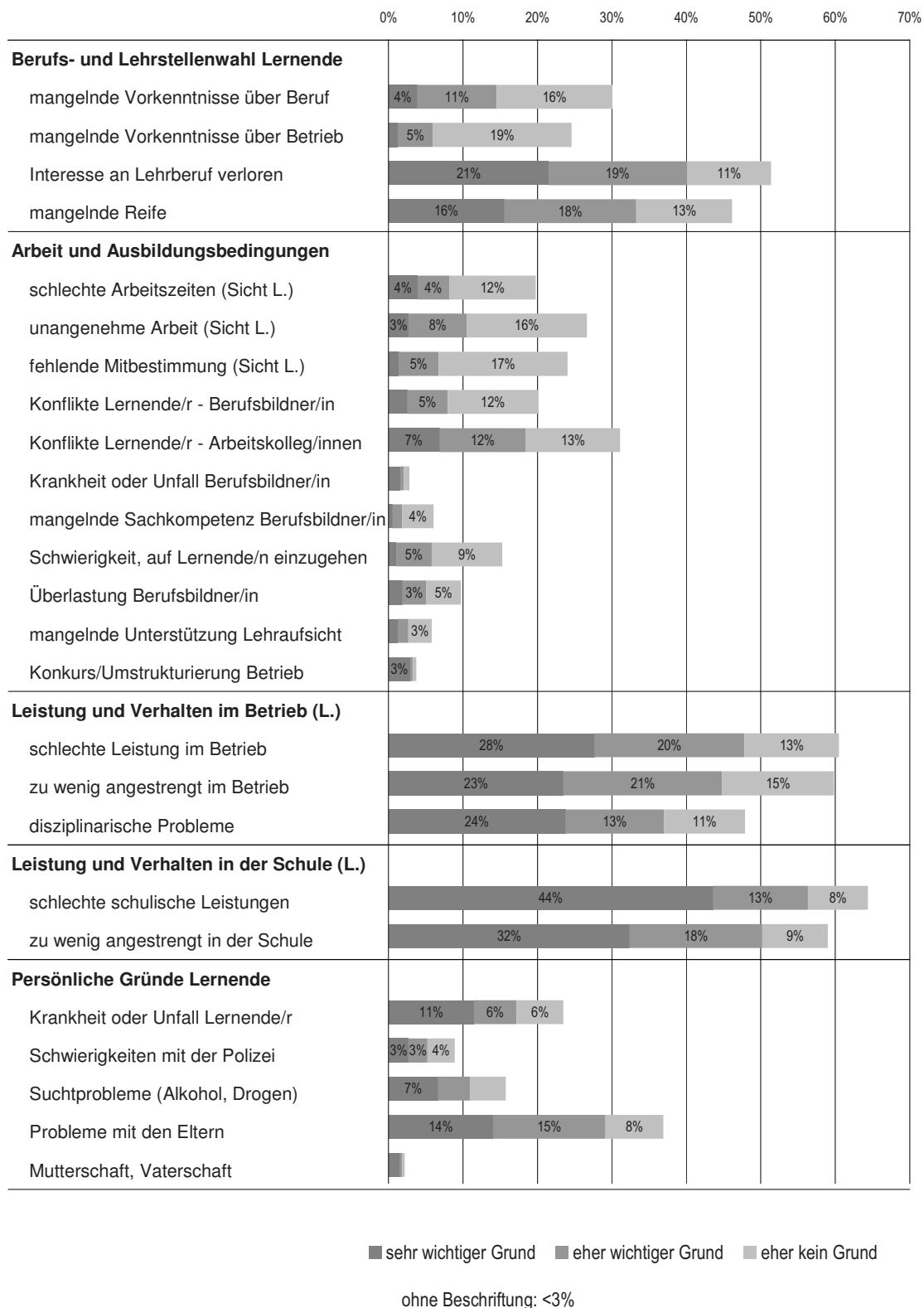
Dabei werden die Leistungen in der Schule insgesamt als wichtiger beurteilt als diejenigen im Betrieb. Mehr als die Hälfte (57%) der Berufsbildnerinnen und -bildner gibt als Grund an, die bzw. der Lernende habe schlechte Schulleistungen gezeigt. Die Hälfte sagt, die Lernenden hätten sich in der Berufsfachschule zu wenig angestrengt. Weiter geben 48% der Berufsbildnerinnen und -bildner als Grund an, die Leistungen im Betrieb seien schlecht gewesen. Fast gleich viele führen an, die Lernenden hätten sich im Betrieb zu wenig angestrengt. Gemäss 37% der Berufsbildnerinnen und -bildner sind auch disziplinarische Probleme der lernenden Person ein wichtiger Grund gewesen.

Des Weiteren haben für die Berufsbildnerinnen und -bildner *berufs- und lehrstellenwahlbezogene Gründe* eine grosse Bedeutung. 40% geben als Grund an, dass die Lernenden das Interesse am Lehrberuf verloren hätten. 34% sagen, dass die Lernenden zu wenig reif für den Beruf gewesen seien. Weniger häufig wird angeführt, dass die Lernenden zu wenig über den Beruf (15%) oder den Betrieb (6%) gewusst hätten. Insgesamt führen die Berufsbildnerinnen und -bildner die Lehrvertragsauflösung fast ausschliesslich auf die Berufswahl zurück, d.h. auf die Phase der Berufsorientierung vor Lehrantritt und die Instabilität beruflicher Interessen nach Eintritt in die berufliche Grundbildung. Probleme mit der Lehrstellenwahl sehen sie kaum.

Unter den *persönlichen Gründen der Lernenden* sind den Berufsbildnerinnen und -bildnern vor allem zwei Gründe wichtig: Krankheit oder Unfall (17%) und insbesondere Probleme der Jugendlichen im Elternhaus (29%). 11% nennen Suchtprobleme als wichtigen Grund für die Lehrvertragsauflösung.



**Abbildung 5: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**



N=1205; Mehrfachnennungen möglich.

Relativ wenig Gewicht schreiben die Berufsbildnerinnen und -bildner Gründen in Zusammenhang mit *der Arbeit und den Ausbildungsbedingungen* zu. Am häufigsten werden Konflikte zwischen den Lernenden und anderen Mitarbeitenden (19%) als Grund hervorgehoben. Nur 8% sagen, dass Konflikte zwischen ihnen und der bzw. dem Lernenden ein wichtiger Grund gewesen sind. Auch arbeitsbezogene Gründe wie unangenehme Arbeit (11%), schlechte Arbeitszeiten (8%) und fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten (7%) werden selten genannt. Dies, obwohl die Berufsbildnerinnen und -bildner aufgefordert waren anzugeben, wie die Lernenden diese Faktoren beurteilten<sup>6</sup>. Noch seltener begründen die Berufsbildnerinnen und -bildner die Vertragsauflösung mit ihrer Ausbildungstätigkeit. So nennen nur 5% die zeitliche Überlastung als Grund und nur 7% sagen, sie hätten zu wenig gut auf die Lernende bzw. den Lernenden eingehen können.

Zusätzlich zu den vorgegebenen Gründen haben Berufsbildnerinnen und -bildner rund 300 weitere Begründungen vorgelegt. 8% der Auszubildenden geben an, dass andere private Gründe der lernenden Person, z.B. die Scheidung der Eltern, der Tod eines nahen Angehörigen oder Beziehungsprobleme, ausschlaggebend gewesen seien. 4% betonen, dass die Lernenden wenig motiviert und lernbereit gewesen seien. Andere erwähnen psychische Probleme oder schlechte Umgangsformen.

### **Vergleich zwischen Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern**

Die Darstellung der Gründe zeigt: Lernende und Berufsbildnerinnen bzw. Berufsbildner begründen die Lehrvertragsauflösung unterschiedlich. Während Berufsbildnerinnen und -bildner Lehrvertragsauflösungen vor allem mit der Leistung und Anstrengungsbereitschaft der Lernenden sowie berufswahlbezogenen Gründen erklären, erwähnen Jugendliche nebst schulischen Leistungsproblemen und der Berufs- und Lehrstellenwahl häufig auch betriebliche Gründe wie Konflikte mit den Berufsbildnerinnen und -bildnern oder arbeits- oder ausbildungsbezogene Gründe. Gründe, die von diesen insgesamt eher selten in Zusammenhang mit der Lehrvertragsauflösung gebracht werden.

Diese Unterschiede können verschiedene Ursachen haben:

- Die Gruppe der antwortenden Lernenden unterscheidet sich von derjenigen der antwortenden Berufsbildnerinnen und -bildnern. Da wir nicht von allen Lehrvertragsauflösungen den Fragebogen von beiden Parteien zurückerhalten haben, beurteilt ein Teil der Lernenden andere Lehrvertragsauflösungen als die Berufsbildnerinnen und -bildner. So nennen beispielsweise signifikant mehr Berufsbildnerinnen und -bildner die Gründe „Probleme im Elternhaus“, „Suchtprobleme“ oder „Schwierigkeiten mit der Polizei“, wenn die lernende Person den Fragebogen nicht zurückgeschickt hat, als wenn beide Parteien

---

<sup>6</sup> Beispiel: Das Item „Fehlende Mitbestimmung“ war im Betriebsfragebogen formuliert als „Der Lehrling fand, dass er an der Arbeit zu wenig mitbestimmen konnte“.

geantwortet haben. Dies bestätigt die Annahme, dass wir bei Lehrvertragsauflösungen von Jugendlichen, die vielfache, besonders private Schwierigkeiten haben, nur den Fragebogen des Lehrbetriebs erhalten haben.

- Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner zeigen bei den Gründen für die Lehrvertragsauflösung ein anderes Antwortverhalten: Berufsbildnerinnen und -bildner gewichten tendenziell stärker als Lernende, sie kreuzen häufiger 3 („eher wichtiger Grund“) oder 4 („sehr wichtiger Grund“) an, während die Lernenden häufiger mit 2 („eher unwichtiger Grund“) antworten.
- Schliesslich ist anzunehmen, dass Jugendliche und Berufsbildnerinnen und -bildner eine Konfliktsituation manchmal sehr unterschiedlich wahrnehmen. Gerade in schwierigen Situationen reden sie häufig nicht offen miteinander und kennen somit möglicherweise auch nicht immer die Sicht oder die Gründe des anderen. Eine gemeinsame Problemdefinition ist aber nur möglich, wenn Konflikte gemeinsam ausgetragen werden.

Um die letzte Annahme zu überprüfen, werden die Antworten von Lernenden und Lehrbetrieben einander direkt gegenübergestellt, d.h. paarweise ausgewertet<sup>7</sup>. Es sind entsprechend nur diejenigen Lehrvertragsauflösungen miteinbezogen, zu denen wir von beiden Parteien Angaben haben.

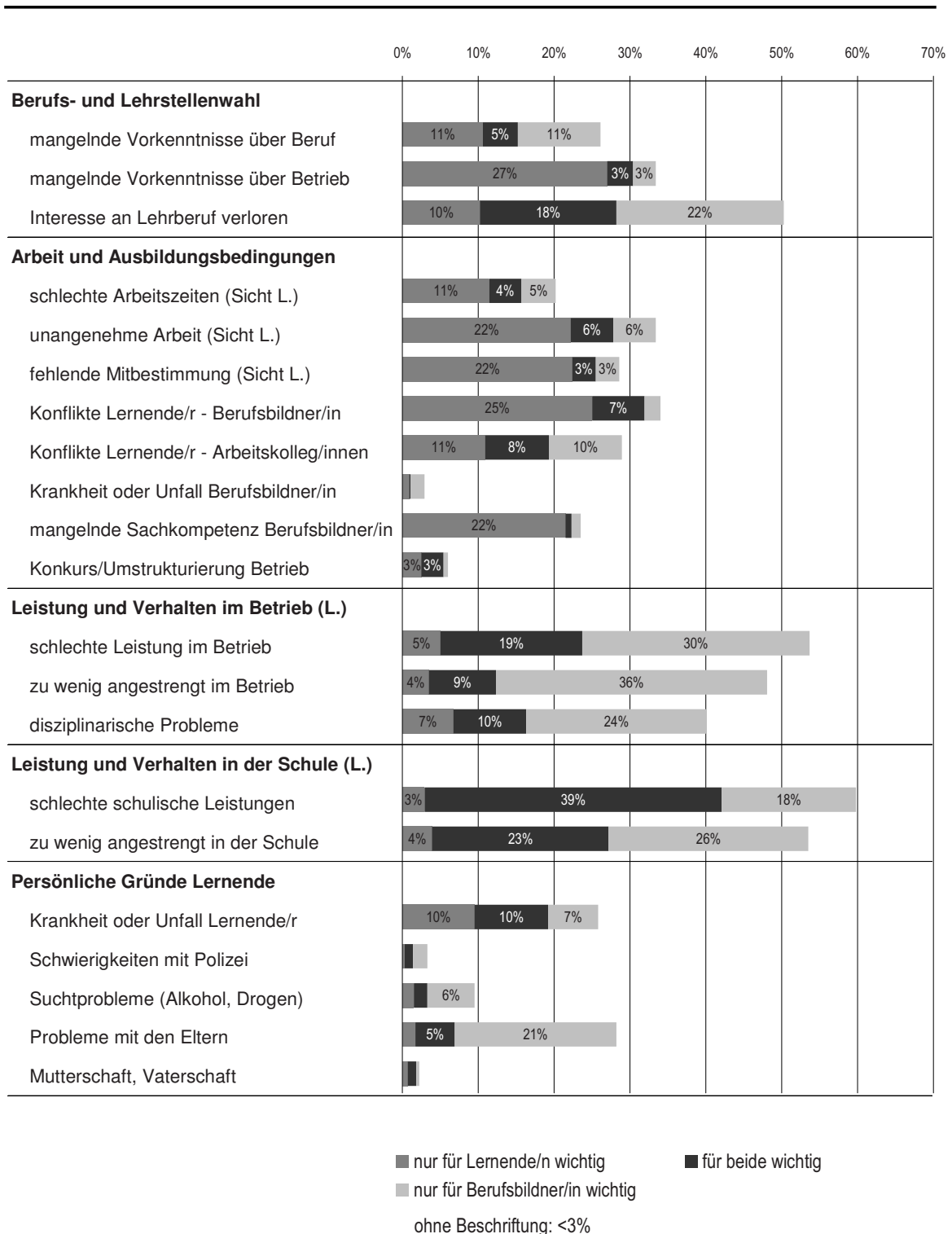
Abbildung 6 zeigt die Übereinstimmung bzw. Nicht-Übereinstimmung der Antworten der Lernenden und ihrer (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner. Die Abbildung illustriert zudem die Wichtigkeit der Auflösungsgründe insgesamt, d.h. unabhängig davon, ob ein Grund nur von einer Partei oder von beiden Parteien als wichtig erachtet wird. Dies ist insofern interessant, als wir davon ausgehen, dass weder Lernende noch Auszubildende „recht“ oder „unrecht“ haben. Vielmehr ergänzen sich die beiden Perspektiven zu einem Gesamtbild.

Insgesamt zeigt sich, dass 60% aller Lehrvertragsauflösungen (auch) aufgrund von Leistungsproblemen in der Schule aufgelöst werden. Je rund die Hälfte der Lehrvertragsauflösungen werden auf schlechte Leistungen im Lehrbetrieb, mangelhafte Anstrengung in der Schule oder im Betrieb oder auf den Interessenverlust für den Lehrberuf zurückgeführt. Bei je rund einem Drittel der Vertragsauflösungen spielen (auch) ungenügende Vorkenntnisse über den Betrieb, unangenehme Arbeit, Konflikte im Betrieb, Krankheit/Unfall oder Probleme im Elternhaus eine Rolle.

---

<sup>7</sup> Die Angabe jeder einzelnen lernenden Person wird direkt mit den Angaben ihrer (ehemaligen) Berufsbildnerin oder ihres Berufsbildners verglichen.

**Abbildung 6: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Übereinstimmung zwischen den Lernenden und ihren (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten**



N=908-909; Mehrfachnennungen möglich.

Einzelne Gründe werden von den Lernenden und den Berufsbildnerinnen bzw. Berufsbildnern jedoch sehr unterschiedlich gewichtet. Einige Gründe werden von vielen Auszubildenden als wichtig erachtet, von ihren Lernenden jedoch nicht. Bei anderen Gründen ist es genau umgekehrt.

Besonders mangelnde Kenntnisse über den Betrieb vor Lehrbeginn, unangenehme Arbeit, fehlende Mitbestimmung, Konflikte mit der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner und fehlende Kompetenz derselben werden von den Lernenden als wichtige Gründe für die Lehrvertragsauflösung beurteilt, von ihren (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildnern jedoch nicht.

Umgekehrt misst ein grosser Teil der Auszubildenden dem Interessenverlust für den Lehrberuf, der mangelhaften Leistung und Anstrengungsbereitschaft, disziplinarischen Problemen sowie Problemen im Elternhaus ein grosses Gewicht bei. Ihre (ehemaligen) Lernenden erachten diese Gründe jedoch als eher oder gar nicht wichtig. So geben z.B. 21% der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner an, dass Probleme im Elternhaus ein wichtiger Grund gewesen sind, während die Lernenden diese als unwichtig beurteilen.

Obwohl schulische Probleme für die Jugendlichen zwar auch die Hauptgründe darstellen, beurteilen 18% der Berufsbildnerinnen und -bildner schlechte Schulleistungen und 26% zu geringe Anstrengungsbereitschaft in der Schule als wichtige Gründe, während ihre (ehemaligen) Lernenden diese Probleme als eher oder gar nicht wichtig erachten.

Die Diskrepanzen zwischen der Wahrnehmung von Lernenden und Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern bestehen also vor allem in betrieblichen versus leistungsbezogenen Gründen: Ein grosser Teil der Lernenden erachtet betriebliche Probleme, seien es arbeits- oder ausbildungsbezogene Gründe oder Konflikte, als wichtig. Ihre (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und Berufsbildner hingegen messen diesen Gründen ein kleines Gewicht bei. Deren Fokus liegt vor allem auf leistungs- und anstrengungsbezogenen Gründen, wobei sich ihre Einschätzung vor allem bei der Leistung im Betrieb von derjenigen der ehemaligen Lernenden unterscheidet.

## 5.2 Wichtige Hauptbereiche

Sind für eine Lehrvertragsauflösung meist nur Gründe eines einzigen Bereichs wichtig oder müssen Schwierigkeiten in mehreren Bereichen vorliegen? Um eine Antwort auf diese Fragen zu geben, wird im Folgenden untersucht, aus wie vielen Bereichen die Lernenden und die Berufsbildnerinnen bzw. Berufsbildner wichtige Gründe nennen. Die in der offenen Frage genannten Gründe werden dabei mitberücksichtigt und den oben beschriebenen fünf Hauptbereichen *Berufs- und Lehrstellenwahl, Arbeit und Ausbildungsbedingungen, Leistung und Verhalten im Betrieb, Leistung und Verhalten in der Schule* sowie *persönliche Gründe der Lernenden* zugeteilt<sup>8</sup>. Der Grund *Unterforderung* wird als sechster Hauptbereich erfasst.

Insgesamt zeigt sich, dass Lehrvertragsauflösungen nur bei einer Minderheit der Fälle auf Gründe eines einzelnen Hauptbereichs zurückgeführt werden können (Tabelle 10). Dies bestätigen die Angaben der Lernenden wie der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Letztere begründen die Lehrvertragsauflösung dabei noch häufiger mit mehreren Hauptbereichen als Lernende: Für Lernende sind durchschnittlich 2.2, für Auszubildende 2.8 Hauptbereiche wichtig.

**Tabelle 10: Anzahl wichtiger Hauptbereiche: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwert und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende N=1244	Berufsbildner/innen N=1184
Mittelwert Anzahl Hauptbereiche	2.2	2.8
nur Gründe aus 1 Hauptbereich	33%	21%
Gründe aus 2 Hauptbereichen	30%	20%
Gründe aus 3 Hauptbereichen	22%	29%
Gründe aus mehr als 3 Hauptbereichen	15%	30%
Total	100%	100%

Werden nur Gründe aus einem Hauptbereich für die Vertragsauflösung verantwortlich gemacht, so sind dies - sowohl aus Sicht der Lernenden als auch aus Sicht der Berufsbildnerinnen und -bildner - am häufigsten Leistungsschwierigkeiten in der Schule. 11% der Lernenden und 7% der Berufsbildnerinnen und -bildner geben an, dass der Vertrag einzig wegen schlechten Schulleistungen aufgelöst worden ist.

Insgesamt werden schulische Leistungsschwierigkeiten aber nur selten als einzigen Grund genannt. Mehr als die Hälfte der Berufsbildnerinnen und -bildner und ein Drittel der Lernenden geben an, dass schulische Gründe zwar wichtig gewesen sind, dass aber zusätzlich

<sup>8</sup> Die Gründe „Der/die Berufsbildner/in hatte keine Zeit“, „Die Infrastruktur im Lehrbetrieb war ungenügend“, „private Gründe der Berufsbildnerin, des Berufsbildners“, „Mobbing oder Rassismus“ und „schlechtes Arbeitsklima“ wurden dem Faktor „Ausbildungsbedingungen im Lehrbetrieb“ zugeteilt. Den persönlichen Gründen der lernenden Person zugeordnet wurden „Schwangerschaft“, „psychische Probleme“ und „weitere private Gründe“. Die Gründe „Umgangsformen und äusseres Erscheinungsbild“ sowie „Arbeitsmotivation“ wurden dem Faktor „Leistung und Arbeitsverhalten Betrieb“ zugeordnet.

auch andere Gründe eine Rolle gespielt hätten. Ein Drittel der Auszubildenden und mehr als die Hälfte der Jugendlichen sagen schliesslich, dass ausschliesslich andere Gründe zur Auflösung geführt hätten.

Im Hinblick auf die Prävention von Lehrvertragsauflösungen zeigt sich damit klar, dass es nicht ausreichen wird, die schulische Leistungsfähigkeit der Lernenden zu verbessern. Es braucht zusätzliche Massnahmen, die insbesondere im Bereich der Berufs- und Lehrstellenwahl sowie bei den Ausbildungsbedingungen und den Leistungen der Lernenden im Betrieb ansetzen.

### 5.3 Gründe und Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung

Wir gehen davon aus, dass gewisse Gründe bei Lehrvertragsauflösungen in der Probezeit und im 1. Lehrjahr dominieren müssten, während andere erst bei späteren Auflösungen in den Vordergrund treten. Dies wird im Folgenden für die sechs Hauptbereiche von Auflösungsgründen gezeigt. Die Gründe „Konkurs/Umstrukturierung“ (Hauptbereich Arbeit und Ausbildungsbedingungen) und „Unfall/Krankheit“ (persönliche Gründe) werden separat überprüft.

Die Ergebnisse bestätigen die obige Vermutung zumindest tendenziell. Einige Auflösungsgründe werden bei frühen Vertragsauflösungen häufiger aufgeführt als bei späteren. Bei anderen ist es umgekehrt. Diese Tendenz zeigt sich sowohl bei den Angaben der Lernenden als auch bei denjenigen der Berufsbildnerinnen und -bildner (Tabelle 11).

**Tabelle 11: Gründe nach Zeitpunkt der Vertragsauflösung: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende			Berufsbildnerinnen und -bildner		
	Probezeit N = 151	1. Lehr- jahr N = 592	2. - 4. Lehrjahr N = 477	Probezeit N = 151	1. Lehr- jahr N = 592	2. - 4. Lehrjahr N = 477
Berufs- und Lehrstellenwahl	59%	43%	42%	67%	55%	54%
Arbeit und Ausbildungsbedingungen (ohne Konkurs/Umstrukturierung)	70%	53%	62%	46%	33%	42%
Konkurs/Umstrukturierung Lehrbetrieb	1%	6%	13%	0%	2%	5%
schlechte Leistungen im Betrieb	33%	33%	38%	62%	64%	70%
schlechte Leistungen in der Schule	23%	47%	42%	43%	65%	61%
Unterforderung	1%	5%	<1%	0%	3%	0%
persönliche Gründe der Lernenden (ohne Krankheit, Unfall)	23%	12%	19%	50%	37%	45%
Krankheit, Unfall der Lernenden	24%	14%	21%	25%	15%	17%

Mehrfachnennungen möglich.

Der Bereich „Berufs- und Lehrstellenwahl“ wird bei Auflösungen in der Probezeit häufiger als Grund genannt als bei späteren Auflösungen. So begründen 59% der Lernenden und 67% der Berufsbildnerinnen und -bildner die Vertragsauflösung in der Probezeit mit der Berufs- und Lehrstellenwahl. Bei Auflösungen im ersten Lehrjahr (nach der Probezeit) sind es noch 43% der Lernenden bzw. 55% der Berufsbildnerinnen und -bildner. Dies ist insofern erklärbar, als die Berufs- und Lehrstellenwahl besonders zu Lehrbeginn reflektiert und allenfalls korrigiert werden muss.

Die Bereiche „Leistung in der Schule“ und „Leistung im Betrieb“ haben hingegen gegen Mitte und Ende der Ausbildung ein stärkeres Gewicht als am Anfang.

Leistungsprobleme in der Schule werden besonders häufig bei Auflösungen im 1. Lehrjahr als Grund genannt (47% der Lernenden, 65% der Berufsbildnerinnen und -bildner). Obwohl sich Leistungsschwierigkeiten schon in der Probezeit abzeichnen dürften, führen sie erst nach den ersten Zeugnissen zu einer Auflösung.

Bei Leistungsproblemen im Betrieb ist der Unterschied zwischen frühen und späteren Lehrvertragsauflösungen relativ klein. Am häufigsten werden solche Gründe von Berufsbildnerinnen und -bildnern bei Auflösungen im 2.-4. Lehrjahr genannt (70%). Die leichte Zunahme der Bedeutung von Leistungsproblemen im Betrieb könnte mit der steigenden Belastung gegen Ende der Lehrzeit zusammenhängen oder damit, dass diese am Anfang durch eine grössere Anpassungsbereitschaft und eine intensivere Einführungszeit aufgefangen wird.

Auch der Konkurs oder die Umstrukturierung des Lehrbetriebs werden häufiger erst zwischen dem 2. und 4. Lehrjahr zu einem Auflösungsgrund. Dies ist nahe liegend, wird doch wahrscheinlich zum Zeitpunkt der Selektion der Lernenden die Wirtschaftslage des Betriebs noch stabil gewesen sein.

Gründe im Zusammenhang mit der Arbeit und den Ausbildungsbedingungen werden besonders häufig in der Probezeit, aber auch bei Auflösungen im 2.-4. Lehrjahr aufgeführt. Wahrscheinlich zeigen sich solche Probleme entweder sehr schnell, oder aber sie nehmen mehr und mehr zu und führen erst im zweiten Teil der beruflichen Grundbildung zur Lehrvertragsauflösung.

Auch die Bereiche „Krankheit/Unfall“ sowie „persönliche Gründe“ sind zunächst in der Probezeit, weniger bei Auflösungen im 1. Lehrjahr, vermehrt aber wieder bei späteren Auflösungen wichtig.

Insgesamt scheinen einige Gründe in der Probezeit häufig, im 1. Lehrjahr seltener, aber im 2.-4. Lehrjahr wieder wichtiger. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass viele der Auflösungen im 1. Lehrjahr (nach der Probezeit) ausschliesslich aufgrund schulischer Unter- oder Überforderung vorgenommen werden und andere Gründe nicht relevant sind.

Aufhorchen lässt, dass Gründe wie die Berufs- und Lehrstellenwahl oder schulische Leistungsprobleme nicht nur bei frühen, sondern auch bei späteren Lehrvertragsauflösungen



häufig genannt werden. Es stellt sich die Frage, ob z.B. schulische Probleme erst später oder aber bereits früh aufgetreten sind. Im letzten Fall müsste genauer überprüft werden, warum es offenbar nicht gelungen ist, diese Leistungsprobleme frühzeitig mit unterstützenden Massnahmen aufzufangen.

Die grosse Bedeutung der Berufs- und Lehrstellenwahl auch bei späten Auflösungen ist einerseits darauf zurückzuführen, dass sich die beruflichen Interessen der Lernenden zum Teil erst im Verlauf der Ausbildung ändern: 21% der Lernenden mit Auflösung im 2.-4. Lehrjahr nennen den Interessenverlust als Grund. Andererseits begründen 28% der Lernenden mit Auflösung im 2.-4. Lehrjahr diese mit mangelnden Vorkenntnissen über den Betrieb. Offenbar kommen auch Unsicherheiten bei der Lehrstellenwahl in gewissen Fällen erst spät zum Tragen.

#### **5.4 Kritische Ereignisse**

Bisherige Untersuchungen haben gezeigt, dass eine Lehrvertragsauflösung nur selten das Resultat einer spontanen Entscheidung, sondern meist der Schlusspunkt eines längeren Prozesses ist (Bohlinger, 2002a, 2002b). In gewissen Fällen reicht aber ein Ereignis alleine aus. Ein Diebstahl mag für die Berufsbildnerinnen und -bildner Grund genug sein, das Lehrverhältnis beenden zu wollen. In anderen Fällen löst ein bestimmtes Ereignis im Betrieb, in der Schule oder im privaten Bereich eine seit längerer Zeit drohende Lehrvertragsauflösung endgültig aus. Das Ereignis ist der berühmte Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt. Sind zum Beispiel die Leistungen der Lernenden im Betrieb seit längerem nicht zufriedenstellend gewesen, kann ein grober Fehler im Betrieb endgültig zur Vertragsauflösung führen.

Um die Bedeutung von besonderen Ereignissen für die Vertragsauflösung zu erfassen, haben wir den Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern die Frage gestellt, ob ein besonderes Ereignis zur Lehrvertragsauflösung geführt hat. Dabei interessieren uns vor allem Ereignisse, die bisher in den Gründen für die Auflösung nicht zur Sprache gekommen sind<sup>9</sup>.

Insgesamt berichten nur wenige der Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildner von einem besonderen Ereignis, das die Lehrvertragsauflösung ausgelöst hat: Bei den Lernenden sind es 113 (3%), bei den Berufsbildnerinnen und -bildnern 160 (5%) Personen. Beide Parteien geben am häufigsten an, dass undiszipliniertes oder illegales Verhalten der lernenden Person zur Lehrvertragsauflösung geführt hat. So nennen 21 Lernende und 69 Berufsbildnerinnen und -bildner einen Diebstahl, eine Unterschriftenfälschung, die private Benützung von Betriebseigentum, unentschuldigtes Fernbleiben oder das eigenmächtige Einteilen der Ferien oder Freitage. 21 Lernende und 54 Berufsbildnerinnen und Berufsbildner beziehen sich

---

<sup>9</sup> Ereignisse wie „Mutterschaft“ oder „Unfall“ werden entsprechend nicht weiter erörtert.

auf ein schulisches Ereignis, z. B. eine Standortbestimmung, einen Brief der Schule oder eine Mahnung wegen Schuleschwänzens.

In einigen Fällen hat ein Ereignis dazu geführt, dass die Berufsbildnerinnen und -bildner das Vertrauen in die Lernenden verloren haben. Nicht das Ereignis selbst, sondern der Vertrauensverlust hat die Vertragsauflösung ausgelöst. 20 Lernende und 11 Berufsbildnerinnen und -bildner nennen solche Ereignisse. Lernende sagen z.B., dass sie erwischt worden seien, als sie heimlich nach einer neuen Lehrstelle gesucht hätten, dass sie verdächtigt worden seien, gestohlen zu haben oder dass sie einen Nebenjob ausgeübt hätten, ohne dies im Betrieb mitzuteilen. Weiter werden Fehler bei der Arbeitsausführung oder die Weigerung der berufsbildungsverantwortlichen Person, sich an die vertraglichen Vereinbarungen zu halten (z.B. unrechtmässiges Lohnkürzen bei Krankheit oder Unfall) als Ereignisse geschildert.

Insgesamt spielen Ereignisse keine grosse Rolle bei den untersuchten Vertragsauflösungen. Zudem lässt sich zeigen, dass die auftretenden Ereignisse eher einen Schlusspunkt hinter einen längeren Prozess gesetzt und nur in seltenen Fällen allein zur Vertragsauflösung geführt haben.

## 5.5 Zusammenfassung

Sowohl aus Sicht der Lernenden als auch aus Sicht der Berufsbildnerinnen und -bildner sind schulische Leistungsprobleme der häufigste Grund für eine Lehrvertragsauflösung. Auch berufs- und lehrstellenwahlbezogene Gründe werden von beiden Parteien stark gewichtet. Die Berufsbildnerinnen und -bildner nennen dabei vor allem den Interessenverlust am Lehrberuf und die fehlende Reife für denselben, während die Lernenden ausser dem Interessenverlust insbesondere ihre Vorkenntnisse über den Lehrbetrieb in Frage stellen. Viele Lernende führen die Auflösung auch auf ausbildungs- oder arbeitsbezogene Gründe oder Konflikte zurück. Gründe, die von den Berufsbildnerinnen und -bildnern eher selten erwähnt werden.

Insgesamt ist die Palette der Gründe bei den Lernenden viel breiter als bei den Berufsbildnerinnen und -bildnern. Zwar dominieren bei beiden Parteien leistungs-, berufs- und lehrstellenwahlbezogene Gründe, bei den Lernenden sind jedoch zusätzlich die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie Konflikte im Lehrbetrieb sehr wichtig.

Werden die Begründungen der Lernenden und ihren Berufsbildnerinnen und -bildnern einander direkt gegenübergestellt, bestätigt sich die unterschiedliche Wahrnehmung und Gewichtung der Gründe für die Vertragsauflösung. Auch im direkten Vergleich bestehen die grössten Diskrepanzen bei Gründen, die den Betrieb betreffen, sowie bei den leistungsbezogenen Gründen.

In den meisten Fällen sind Gründe mehrerer Hauptbereiche für die Lehrvertragsauflösung wichtig. Auch schulische Gründe treten meist in Kombination mit anderen Gründen auf: Mehr als die Hälfte der Berufsbildnerinnen und -bildner und ein Drittel der Lernenden nennen schulische Gründe zusätzlich zu anderen Gründen. Ein Drittel der Auszubildenden und mehr als die Hälfte der Jugendlichen sagen, dass ausschliesslich andere Gründe zur Auflösung geführt hätten.

Gewisse Gründe werden stärker bei Auflösungen in der Probezeit betont (z.B. Berufs- und Lehrstellenwahl), während andere vermehrt bei späteren Auflösungen in den Vordergrund treten (z.B. Leistungen in der Schule). Der Zusammenhang zwischen den Gründen und dem Auflösungszeitpunkt ist jedoch weniger ausgeprägt als erwartet. Im Zusammenhang mit schulischen Problemen müsste genauer untersucht werden, ob in gewissen Fällen zu lange zugewartet wird, ohne dass frühzeitig unterstützende Massnahmen ergriffen werden.

## 6 Die Vertragsauflösung

Wie bereits erwähnt, ist anzunehmen, dass es sich bei der Entscheidung für die Vertragsauflösung in den wenigsten Fällen um einen Ad-hoc-Entschluss handelt: Meist geht einer Vertragsauflösung ein längerer Konflikt voraus, der nicht immer offen ausgetragen wird (Bohlinger, 2002a). Der Entscheid kommt somit für die direkt Beteiligten meistens nicht unerwartet. Es stellen sich verschiedene Fragen: Wie lange vor dem Entscheid machen sich die Berufsbildnerinnen und -bildner und die Lernenden Gedanken über eine Vertragsauflösung? Versuchen die Vertragsparteien miteinander oder mit anderen Personen zu reden und Massnahmen zu ergreifen, um eine Lösung für die Schwierigkeiten zu finden? Wie fühlen sich die Betroffenen, wenn klar wird, dass es zur Vertragsauflösung kommt?

### 6.1 Entscheid und Dauer des Entscheidprozesses

#### Wer hat über die Lehrvertragsauflösung entschieden?

In LEVA haben wir die Lernenden und Auszubildenden gefragt, wer schliesslich entschieden hat, den Lehrvertrag aufzulösen. Dabei hat uns interessiert, ob der Entscheid von beiden Parteien zusammen oder einseitig getroffen worden ist. Zusätzlich haben beide Parteien andere Personen oder Institutionen nennen können, die den Entscheid ausgelöst haben<sup>10</sup>.

Im Folgenden wird zunächst je separat aus der Sicht der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner gezeigt, wer die Auflösung beschlossen hat (Tabelle 12):

**Tabelle 12: Entscheid für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende N = 1192	Berufsbildner/innen N = 1156
einseitiger Entscheid Berufsbildnerin/ Berufsbildner	22%	25%
einseitiger Entscheid Lernende/Lernender	38%	35%
gemeinsamer Entscheid	38%	38%
Empfehlung anderer Institutionen oder Personen	2%	3%
Total	100%	100%

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Aus Sicht beider Parteien basiert mehr als ein Drittel der Vertragsauflösungen auf einer gemeinsamen Entscheidung. Fast ebenso häufig haben die Lernenden die Entscheidung allein getroffen. Seltener werden Lehrvertragsauflösungen einseitig von den Berufsbildnerinnen

<sup>10</sup> Im Falle des Konkurses oder einer Umstrukturierung des Lehrbetriebs kann nicht von einem Entscheid im herkömmlichen Sinne gesprochen werden. Fälle, bei denen das MBA als Auflösungsgrund „Konkurs“, „Wirtschaftliche Gründe“ oder „Wechsel des Auszubildenden bzw. Inhabers“ registriert hat UND die Lernenden oder die Auszubildenden im Fragebogen „Konkurs/Umstrukturierung des Lehrbetriebs“ als Auflösungsgrund angegeben haben, sind hier nicht ausgewiesen.

und -bildnern beschlossen. In einigen Fällen haben andere Personen oder Institutionen über die Vertragsauflösung (mit)entschieden. Hier werden von beiden Parteien vor allem die Schule genannt, in einzelnen Fällen auch die Eltern, eine Ärztin oder ein Arzt oder eine psychologische Beratungsperson.

Die direkte Gegenüberstellung der Antworten von Lernenden und Auszubildenden<sup>11</sup> zeigt, dass sich die ehemaligen Lehrvertragsparteien nur in 65% der Fälle einig sind, wer über die Auflösung entschieden hat (Tabelle 13).

**Tabelle 13: Entscheid für die Lehrvertragsauflösung: Übereinstimmung zwischen den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten**

	Übereinstimmung in %
<b>gleiche Meinung</b>	<b>65%</b>
einseitiger Entscheid Berufsbildnerin/Berufsbildner	15%
einseitiger Entscheid Lernende/Lernender	28%
gemeinsamer Entscheid	22%
<b>nicht gleiche Meinung</b>	<b>35%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>

N=855

Lehrverhältnisse sind dabei nur bei einem knappen Viertel der Fälle im so genannt „beidseitigen Einverständnis“ aufgelöst worden. 43% der Vertragsauflösungen sind einseitig beschlossen worden, wobei in 28% der Fälle die Lernenden einseitig entschieden haben. Zu überprüfen wäre, ob die andere Partei allenfalls bereit gewesen wäre, das Lehrverhältnis fortzusetzen.

In 35% der Fälle sind sich die Vertragsparteien nicht einig darüber, wer den Entscheid für die Auflösung getroffen hat. Meist spricht die eine Partei von einem gemeinsamen Entscheid, während die andere die Auflösung als einseitigen Entscheid darstellt. Der relativ grosse Anteil an Nicht-Übereinstimmungen bezüglich des Entscheids wirft ein kritisches Licht auf die gängige Praxis. Wird ein Lehrverhältnis eingegangen, bedarf dies einer klaren Entscheidung beider Parteien, die so auch mit der Unterzeichnung des Lehrvertrags bekräftigt wird. Kommt es zur Auflösung des Vertrags, ist diese Transparenz weder gesetzlich vorgeschrieben, noch von den Lehrvertragsparteien oder von der Lehraufsicht gefordert.

In welchen Fällen ist ein gemeinsamer Entscheid, in welchen eher ein einseitiger Entscheid der Lernenden oder der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner wahrscheinlich? Detailanalysen<sup>12</sup> zeigen das Folgende: Wird ein Lehrvertrag wegen schulischer Leistungsprobleme aufgelöst, ist ein gemeinsamer Entscheid wahrscheinlicher als ein einseitiger. Spielen die Berufs- und Lehrstellenwahl, die Ausbildungsbedingungen oder die Leistungen im Betrieb eine

<sup>11</sup> Paarweise ausgewertet; In die Analyse sind damit nur Vertragsauflösungen miteinbezogen, zu denen wir von beiden Parteien eine Angabe haben.

<sup>12</sup> Multivariate logistische Regressionen mit den Auflösungsgründen als Prädiktoren.

Rolle, steigt das Risiko, dass die Vertragsauflösung einseitig entschieden wird. Dabei entscheiden eher die Lernenden allein, wenn die Berufs- und Lehrstellenwahl oder die Ausbildungsbedingungen eine Rolle gespielt haben. Umgekehrt sind es eher die Berufsbildnerinnen und -bildner, die bei Leistungsproblemen im Betrieb allein entscheiden.

### Vom ersten Gedanken zum Entscheid

Wie häufig werden Lehrvertragsauflösungen spontan beschlossen? Wie häufig sind sie das Ende längerer Entscheidungs-, Verhandlungs- oder Lösungsfindungsprozesse?

In LEVA haben wir beide Parteien danach gefragt, wie viele Monate oder Wochen vor der Vertragsauflösung sie, falls sie diese selber entschieden haben, zum ersten Mal ernsthaft daran gedacht haben. Ist die Lehrvertragsauflösung von der anderen Partei entschieden worden, haben die Befragten angegeben, wann sie zum ersten Mal etwas davon gemerkt haben. Tabelle 14 illustriert die Antworten der Lernenden und der Auszubildenden, unabhängig davon, ob sich die Vertragsparteien einig bzw. uneinig sind, wer den Entscheid getroffen hat.

**Tabelle 14: Dauer des Entscheidprozesses: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte in Tagen**

	Mittelwert in Tagen
<b>Sicht der Lernenden</b>	
einseitiger Entscheid Lernende: zum ersten Mal daran gedacht; N=369	98
einseitiger Entscheid Berufsbildner/innen: Lernende zum ersten Mal davon gemerkt; N=174	57
gemeinsamer Entscheid: Lernende zum ersten Mal daran gedacht; N=294	92
<b>Sicht der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner</b>	
einseitiger Entscheid Berufsbildner/innen: zum ersten Mal daran gedacht; N=257	118
einseitiger Entscheid Lernende: Berufsbildner/innen zum ersten Mal davon gemerkt; N=331	46
gemeinsamer Entscheid: Berufsbildner/innen zum ersten Mal daran gedacht; N=310	117

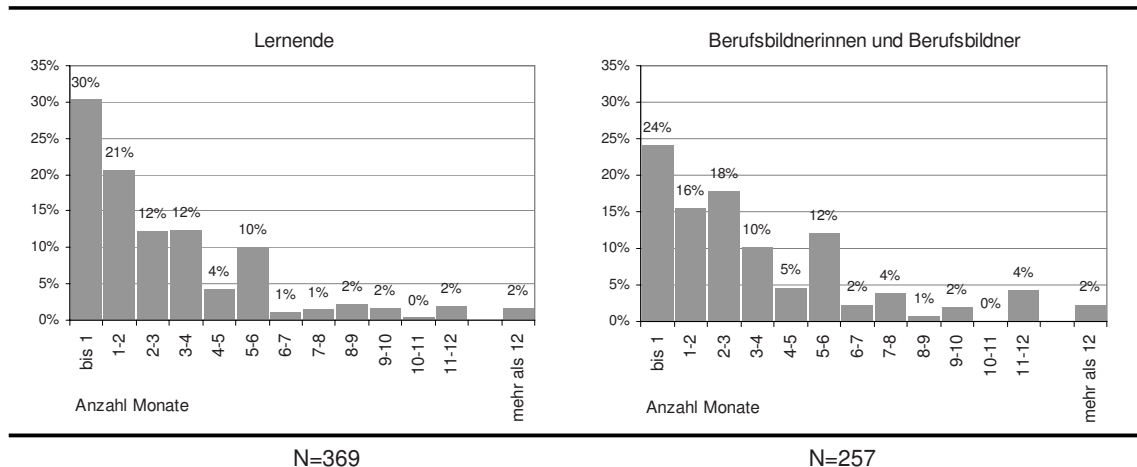
Im Durchschnitt sind die Lehrvertragsauflösungen zwischen drei und vier Monaten im Voraus angedacht worden. Lernende, die laut eigenen Angaben den Entscheid einseitig getroffen haben, haben durchschnittlich 98 Tage vor der Auflösung zum ersten Mal ernsthaft daran gedacht. Bei den Berufsbildnerinnen und -bildnern, die einseitig entschieden haben, sind es im Schnitt 118 Tage. Die Lernenden haben damit durchschnittlich etwas kurzfristiger entschieden als die Auszubildenden<sup>13</sup>.

Rund 50% der Lernenden und 40% der Auszubildenden haben sich innerhalb von zwei Monaten für die Lehrvertragsauflösung entschieden (Abbildung 7). Die Streuung ist relativ gross:

<sup>13</sup> Das Ergebnis ist ähnlich, wenn wir nur die Fälle berücksichtigen, bei denen von beiden Parteien eine Antwort vorliegt.

So gibt es einzelne Personen, die von heute auf morgen und andere, die erst lange nach dem ersten Gedanken an eine Auflösung, im Extremfall erst nach zwei Jahren, entschieden haben.

**Abbildung 7: Dauer des Entscheidungsprozesses bei einem einseitigen Entscheid von Lernenden oder Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten nach Monaten**



Ist eine Lehrvertragsauflösung sehr kurzfristig beschlossen worden, so ist dies meist mit einem Ereignis verknüpft. Für Lernende sind oft persönliche Gründe, z.B. ein Unfall, für Berufsbildnerinnen und -bildner meist ein Ereignis im Betrieb, z.B. ein Diebstahl oder ein Vertrauensmissbrauch durch die Lernenden, ausschlaggebend gewesen.

Insbesondere bei einseitigen Entscheiden ist den beiden Parteien nicht viel Zeit geblieben, um gemeinsam Massnahmen zur Vermeidung der Vertragsauflösung zu prüfen und in die Wege zu leiten. Die nicht entscheidenden Parteien haben meist erst nach Wochen gemerkt, dass die andere Partei ernsthaft an eine Vertragsauflösung denkt<sup>14</sup>. Lernende haben im Durchschnitt erst 57 Tage, Berufsbildnerinnen und -bildner erst 46 Tage vor der Vertragsauflösung gemerkt, dass die andere Vertragspartei bereits seit längerer Zeit an eine Auflösung gedacht hat (Tabelle 14).

<sup>14</sup> Dies zeigt sich auch, wenn nur die Antworten berücksichtigt werden, in denen sich Lernende und Berufsbildner/innen einig darüber sind, wer den Vertrag aufgelöst hat.

## 6.2 Lösungssuche zur Vermeidung der Vertragsauflösung

Was haben Lernende, was Berufsbildnerinnen und -bildner getan, um die Vertragsauflösung zu vermeiden? Mit wem haben sie Gespräche geführt und welche weiteren Massnahmen haben sie getroffen?

### Gespräche mit der anderen Vertragspartei und mit anderen Personen

Mit mehreren Fragen haben wir in LEVA untersucht, ob sich die Lernenden und die Berufsbildnerinnen und -bildner bemüht haben, gemeinsam oder mit anderen Personen eine Lösung zu finden, um die Lehrvertragsauflösung zu vermeiden. Einige mögliche Personen oder Institutionen wurden vorgegeben, weitere konnten in einer offenen Frage angegeben werden.

Nur 51% der Lernenden geben an, dass sie versucht haben, gemeinsam mit der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner eine Lösung zu finden, um die Vertragsauflösung zu vermeiden. Bei den Auszubildenden geben mit 81% wesentlich mehr an versucht zu haben, mit den Lernenden eine Lösung zu finden (Tabelle 15).

**Tabelle 15: Lösungssuche zwischen den Vertragsparteien und Kontakt zu anderen Personen: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

Sicht der Lernenden; N=1187		Kontakt mit anderen Personen		Total
		ja	nein	
Lösungssuche mit Berufsbildner/in	ja	37%	14%	51%
	nein	21%	28%	49%
Total		58%	42%	100%

Sicht der Berufsbildner/innen; N=1137		Kontakt mit anderen Personen		Total
		ja	nein	
Lösungssuche mit Lerner/Lernendem	ja	70%	11%	81%
	nein	8%	11%	19%
Total		78%	22%	100%

Diese Diskrepanz zwischen den Angaben der Lernenden und ihrer (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner zeigt sich auch dann, wenn ihre Antworten direkt verglichen werden<sup>15</sup>: In 34% aller Lehrvertragsauflösungen sagen die Auszubildenden, sie hätten gemeinsam mit den Lernenden eine Lösung gesucht, während Letztere dies verneinen. Wie lässt sich dieser Widerspruch erklären? Sicher ist es für die Lernenden schwieriger, auf die Berufsbildnerin-

<sup>15</sup> Paarweise ausgewertet. Analyse nur der Fälle, bei denen die Antworten beider Parteien vorliegen.



nen oder -bildner zuzugehen als umgekehrt. Zudem ist anzunehmen, dass die Definition einer gemeinsamen Lösungsfindung nicht eindeutig ist: Möglicherweise verstehen einige darunter bereits eine Ermahnung oder ein kurzes Gespräch, während andere erst bei der Vereinbarung von Massnahmen und einem länger dauernden Lösungsfindungsprozess von einem Versuch zur Vermeidung der Lehrvertragsauflösung sprechen. Möglich wäre auch, dass sich die Auszubildenden stärker und länger um eine Lösungsfindung bemühen, als dies die Lernenden tun. Letztere sagen denn auch häufig, dass sie sich nicht um eine Lösung bemüht hätten, weil es keinen Sinn (mehr) gehabt hätte oder weil es unmöglich gewesen sei.

58% der Lernenden und 78% der Berufsbildnerinnen und -bildner sind mit mindestens einer aussen stehenden Person in Kontakt gestanden, um eine Lösung zu suchen.

Auffallend ist, dass 28% der Lernenden mit niemandem gesprochen haben, um nach Möglichkeiten zur Vermeidung der Vertragsauflösung zu suchen. Weder haben sie selber den Kontakt gesucht, noch ist jemand auf sie zugekommen. Wie lässt sich dies erklären? Möglich ist, dass in den betreffenden Fällen ein Verbleib an der Lehrstelle bzw. im Beruf unmöglich oder eine Lösungssuche unsinnig gewesen ist (z.B. bei Konkurs, Unfall/Krankheit oder Unterforderung). Die Detailanalysen bestätigen diese Vermutung jedoch nicht. So begründet nur eine Minderheit der betreffenden Lernenden die Vertragsauflösung mit den genannten Gründen. Offenbar haben andere Faktoren dazu geführt, dass diese Lernenden keinen Versuch unternommen haben, die Vertragsauflösung zu vermeiden. Nachdenklich stimmt, warum sie keine Hilfe von wichtigen Bezugspersonen erhalten (oder angenommen) haben.

Wie oben beschrieben, haben viele Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner mit anderen Personen nach Lösungen gesucht. Tabelle 16 und 17 zeigen, mit wem die Vertragsparteien zusammengekommen sind und ob sie selbst, die andere Person bzw. beide diesen Kontakt gesucht haben.

Die Lernenden haben am häufigsten zusammen mit ihren Eltern eine Lösung gesucht (45%, Tabelle 16). 22% der Lernenden geben an, mit einer Person aus der Berufsfachschule Kontakt gehabt zu haben. Mit der Lehraufsichtskommission haben 12%, mit einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht 6% gesprochen. 13% der Lernenden haben mit einer Beratungsstelle eine Lösung gesucht und 19% haben sich mit Kolleginnen und Kollegen besprochen.

Insgesamt geben 21% der Lernenden an, selber die Initiative ergriffen zu haben, um mit irgendeiner aussen stehenden Person eine Lösung zur Vermeidung der Vertragsauflösung zu finden. Ebenfalls 21% der Lernenden sagen, dass ein Kontakt von beiden Seiten initiiert worden ist. Seltener sind Lernende von jemandem kontaktiert worden, ohne dass sie sich selber (auch) um einen Kontakt bemüht hätten.

**Tabelle 16: Kontakt mit aussen stehenden Personen: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten**

Kontakt mit...	Initiative ergriffen von			Total Kontakt
	lernender Person	anderer Person	beiden	
... den Eltern	18%	12%	15%	45%
... jemandem aus der Schule	13%	5%	4%	22%
... einem Mitglied der Lehraufsichtskommission	8%	2%	2%	12%
... einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	4%	1%	1%	6%
... einer Beratungsstelle	10%	1%	2%	13%
... Kolleginnen oder Kollegen	17%	2%	<1%	19%
<b>Total</b>	<b>21%</b>	<b>15%</b>	<b>21%</b>	<b>57%</b>

N=1206; Mehrfachnennungen in den Zeilen möglich.

Berufsbildnerinnen und -bildner beschreiben sich insgesamt aktiver, als dies die Lernenden tun. Auch sie haben am meisten Kontakt mit den Eltern der Lernenden gehabt, um die Vertragsauflösung zu vermeiden (Tabelle 17): In 38% der Fälle haben sie selbst das Gespräch gesucht, in 19% ist der Kontakt beidseitig initiiert worden.

44% der Berufsbildnerinnen und -bildner haben mit einer Lehrperson aus der Berufsfachschule über eine Lösung diskutiert, 20% haben mit einem Mitglied der Lehraufsichtskommission Kontakt gehabt und 9% mit einer Ausbildungsberaterin. 14% haben mit einer externen Beratungsstelle eine Lösung gesucht.

**Tabelle 17: Kontakt mit aussen stehenden Personen: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

Kontakt mit...	Initiative ergriffen von			Total Kontakt
	Berufsbildner/in	anderer Person	beiden	
... den Eltern	38%	3%	19%	60%
... jemandem aus der Schule	31%	2%	11%	44%
... einem Mitglied der Lehraufsichtskommission	14%	2%	4%	20%
... einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	7%	1%	1%	9%
... einer Beratungsstelle	9%	1%	4%	14%
... einer anderen Person im Betrieb	4%	<1%	<1%	4%
<b>Total</b>	<b>40%</b>	<b>4%</b>	<b>33%</b>	<b>77%</b>

N=1191; Mehrfachnennungen in den Zeilen möglich.

Bei allen Kontakten gibt die Mehrheit der Berufsbildnerinnen und -bildner an, selbst das Gespräch gesucht zu haben. Dies ist insbesondere in Bezug auf die Berufsfachschule etwas überraschend. Leistungsprobleme in der Schule sind die häufigsten Gründe für die Lehrvertragsauflösung. Offenbar sind es aus der Sicht der Berufsbildnerinnen und -bildner weniger die Lehrpersonen, die sie auf bestehende Schwierigkeiten und mögliche Massnahmen ansprechen, sondern eher die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen, die den ersten Schritt tun.

Relativ wenige Berufsbildnerinnen und -bildner und noch weniger Lernende geben an, gemeinsam mit der Lehraufsicht nach Lösungen gesucht zu haben, um die Vertragsauflösung zu vermeiden. Gemäss Angaben der Lehraufsicht<sup>16</sup> sind knapp die Hälfte der Berufsbildnerinnen und -bildner und rund ein Fünftel der Lernenden vor der Vertragsauflösung mit der Lehraufsicht in Kontakt gestanden. Dies meist telefonisch oder schriftlich. Im Vordergrund stand dabei der Informationsaustausch, seltener ein Beratungs- oder Vermittlungsgespräch. Berufsbildnerinnen und -bildner und Lernende haben sich z.B. über das Vorgehen bei einer Vertragsauflösung oder über die Möglichkeiten einer Umwandlung des Lehrvertrags erkundigt. Viele haben die Lehraufsicht schlicht über die bevorstehende Auflösung informiert, zu einem Zeitpunkt, in dem die Fortsetzung des Lehrverhältnisses bereits ausser Diskussion stand. Dieser Befund entspricht den Ergebnissen der Evaluation der Lehraufsicht (Stalder & Heer, 2002), in der kritisch darauf hingewiesen wird, dass die Lehraufsicht gerade im Fall einer Lehrvertragsauflösung oft zu spät kontaktiert wird. Im Hinblick auf die Prävention von Vertragsauflösungen ist zu fragen, ob und wie die Lehraufsicht in Zukunft eine aktivere Rolle einnehmen kann und will.

## **Stützkurse und weitere Massnahmen**

### *Stützkurse*

Eine andere wichtige Massnahme, der Einsatz von Stützkursen und Nachhilfeunterricht, setzt speziell bei den schulischen Problemen an, dem häufigsten Grund für Lehrvertragsauflösungen. In LEVA haben wir die Lernenden und die Berufsbildnerinnen und -bildner gefragt, ob die Lernenden in den letzten zwei Monaten vor der Vertragsauflösung Stützkurse besucht oder Nachhilfeunterricht genommen haben. Diese Angaben können wir mit Jugendlichen ohne Auflösung vergleichen (Vergleichsstichprobe TREE, siehe Kapitel 3).

28% der Lernenden und 34% der Berufsbildnerinnen und -bildner geben an, dass die Lernenden während den letzten zwei Monaten vor der Vertragsauflösung Stützkurse oder Nachhilfeunterricht besucht haben. Die Differenz von 6% ist zur Hälfte auf die unterschiedli-

---

<sup>16</sup> Mitarbeitende der Lehraufsicht haben für jede Auflösung notiert, ob sie vor der Vertragsauflösung mit den betreffenden Lernenden, Berufsbildnerinnen oder Berufsbildnern in Kontakt gestanden sind.

che Stichprobe zurückzuführen. In den restlichen 3% geben die Auszubildenden an, die Lernenden hätten einen Stützunterricht besucht, während Letztere dies verneinen.

Lernende mit Lehrvertragsauflösung haben signifikant häufiger Stützkurse oder Nachhilfeunterricht erhalten als Jugendliche ohne Vertragsauflösung (Tabelle 18). Stützkurse sind damit ein wichtiger Indikator für eine drohende Vertragsauflösung aus schulischen Gründen.

**Tabelle 18: Besuch von Stützunterricht: Angaben der Jugendlichen mit und ohne Lehrvertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten**

	<b>Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung N = 1238</b>	<b>Jugendliche ohne Lehrvertragsauflösung N = 1260</b>
<b>Ja</b>	<b>28%</b>	<b>9%</b>
...u.a. Leistung und Arbeitsverhalten Schule als wichtiger Auflösungsgrund	19%	
...ausschliesslich andere Auflösungsgründe	9%	
<b>Nein</b>	<b>72%</b>	<b>91%</b>
...u.a. Leistung und Arbeitsverhalten Schule als wichtiger Auflösungsgrund	24%	
... ausschliesslich andere Auflösungsgründe	49%	
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $>2$  bzw.  $<-2$ ).

Stellt man den Besuch eines Stützunterrichts in Bezug zu den Auflösungsgründen, zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt haben 43% der Lernenden angegeben, dass ihr Lehrvertrag u.a. wegen Schulproblemen aufgelöst worden ist. 19% haben in den zwei Monaten davor einen Stützunterricht besucht; die Vertragsauflösung hat also trotz Stützunterricht nicht vermieden werden können. 24% der Lernenden haben - trotz schulischer Probleme - keinen Stützunterricht besucht. Ob die Auflösung mit dem Besuch eines Stützkurses hätte verhindert werden können, ist offen.

Die Wirksamkeit des Besuchs von Stützkursen und Nachhilfeunterricht als Präventionsmassnahme wird mit den Resultaten aber nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Um den Effekt von Stützmassnahmen einschätzen zu können, müsste zusätzlich untersucht werden, wie viele Jugendliche dank Stützkursen die berufliche Grundbildung erfolgreich durchlaufen und abschliessen.

Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass Leistungsprobleme häufig mit Schwierigkeiten (Auflösungsgründen) in anderen Bereichen einhergehen, die mit Stützkursen allein nicht aufgefangen werden können. Von den erwähnten 19% der Lernenden begründen nur rund 7% die Auflösung ausschliesslich mit schulischen Leistungen; bei den 24% ohne Stützkurse sind es rund 4%. Aus unseren Ergebnissen schliessen wir, dass Stützkurse von anderen Massnah-

men begleitet werden müssen, um vermehrt zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen beizutragen.

#### *Weitere Massnahmen*

Abschliessend haben wir die Berufsbildnerinnen und -bildner gefragt, ob sie zusätzlich zu Gesprächen und/oder Stützkursen andere Massnahmen eingesetzt hätten, um die Lehrvertragsauflösung zu vermeiden.

29% der Berufsbildnerinnen und -bildner haben solche Massnahmen aufgeführt. 16% von ihnen geben an, dass sie mit der lernenden Person Vereinbarungen oder Abmachungen getroffen haben. Zum Teil sind es eher Verwarnungen oder Ermahnungen gewesen. 7% der Ausbildenden geben an, dass sie es den Lernenden ermöglicht haben, während der Arbeitszeit Hausaufgaben zu machen, oder dass sie ihnen persönlich Nachhilfeunterricht erteilt haben. Die Ausbildenden haben die Lernenden sowohl bei Schwierigkeiten im Betrieb als auch bei Schwierigkeiten in der Schule unterstützt. 2% der Berufsbildnerinnen und -bildner haben die Probezeit der Lernenden verlängert oder ihnen dies zumindest vorgeschlagen. Einzelne Berufsbildnerinnen und -bildner haben den Lernenden angeboten, ein Lehrjahr zu wiederholen, einige Wochen „Auszeit“ zu nehmen, die Arbeitszeit zu reduzieren, den Arbeitsplatz zu wechseln oder die Ausbildungsverantwortung auf eine andere Person zu übertragen. Zudem haben einige Ausbildende den Lernenden auch im privaten Bereich Unterstützung angeboten. Vereinzelt ist den Lernenden auch eine Vertragsumwandlung vorgeschlagen worden, bei der die Lehrvertragsauflösung zwar nicht umgangen, ein gänzlicher Abbruch jedoch verhindert werden kann.

#### **Rückblickende Bilanz der Lernenden, Berufsbildnerinnen und -bildner**

Die Mehrheit der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner hat mehrere Schritte unternommen, damit es nicht zu einer Vertragsauflösung kommt. Jene haben letztlich keinen Erfolg gehabt. Gefragt, ob die Vertragsauflösung zu vermeiden gewesen wäre, ziehen denn auch die meisten eine negative Bilanz. Nur 20% der Lernenden (262 Personen) und 11% der Berufsbildnerinnen und -bildner (136 Personen) geben rückblickend an, dass es möglich gewesen wäre, die Lehrvertragsauflösung zu vermeiden.

Lernende sagen am häufigsten, dass es nicht zu einer Vertragsauflösung gekommen wäre, wenn die Ausbildung im Lehrbetrieb besser gewesen wäre oder wenn sie sich in der Schule mehr angestrengt hätten (je 6%). 3% denken, dass es nicht so weit gekommen wäre, wenn sie allgemein motivierter und disziplinierter gewesen wären und sich mehr angestrengt hätten. Auch 2% der Berufsbildnerinnen und -bildner sagen, dass die Vertragsauflösung vermeidbar gewesen wäre, wenn die lernende Person mehr Anstrengungsbereitschaft, Motivation, Wille und Disziplin gezeigt hätte. 2% geben an, dass es nicht zur Auflösung gekommen

wäre, wenn sie von den Eltern, der Lehraufsicht oder der Schule früher oder besser unterstützt worden wären. Schliesslich verweisen knapp 2% darauf, dass eine Vertragsauflösung ihrerseits durch eine bessere Selektion der Lernenden hätte vermieden werden können.

### **6.3 Die Vertragsauflösung im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden**

Lehrvertragsauflösungen können für Lernende, aber auch für Berufsbildnerinnen und -bildner ein belastendes, einschneidendes Ereignis sein. Wie fühlen sich die Betroffenen, wenn der Entscheid für die Auflösung endgültig ist? Äussert sich dies in körperlichen Beschwerden? Welchen Einfluss hat die Auflösung auf die Einstellung der Lernenden zu ihrem Leben allgemein? Und welche Zusammenhänge zeigen sich in Hinblick auf den Konsum von Suchtmitteln?

#### **Gefühle nach dem Entscheid**

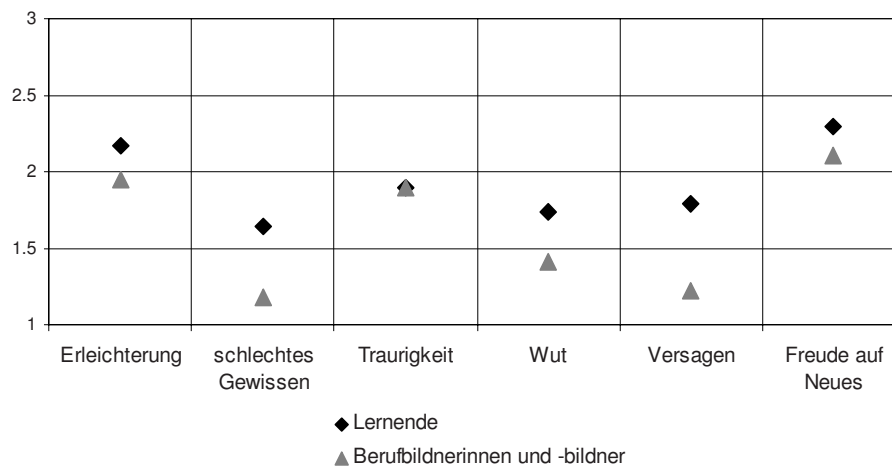
Mit dem Entscheid für die Auflösung ändert sich die Situation für die Vertragsparteien. Das Abwägen, ob der Vertrag aufgelöst werden soll oder nicht, und das Ringen um eine Lösung sind vorbei. Wie fühlen sich die Betroffenen, wenn klar wird, dass der Lehrvertrag aufgelöst wird? Dazu haben wir den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern sechs Gefühle vorgelegt: Erleichterung, schlechtes Gewissen, Traurigkeit, Wut, Freude für die Lernenden, etwas Neues anfangen können und Versagen. Die Befragten haben jeweils angegeben, ob sie diese Gefühle „gar nicht“ (1), „etwas“ (2) oder „sehr“ (3) empfunden haben.

Durchschnittlich überwiegt bei beiden Parteien nach dem Entscheid die Freude, dass die Lernenden etwas Neues beginnen können (Abbildung 8 sowie Tabelle 42 und 43 im Anhang).

52% der Lernenden geben an, dass sie sich sehr darauf gefreut haben, etwas Neues beginnen zu können. 26% haben sich etwas und nur 22% haben sich gar nicht auf das Kommen- de gefreut. Auch 70% der Berufsbildnerinnen und -bildner haben sich etwas oder sehr gefreut, dass die oder der Lernende etwas Neues anfangen konnte. 73% der Lernenden und 67% der Berufsbildnerinnen und -bildner sind nach dem Entscheid (zudem) sehr oder etwas erleichtert gewesen.

Mit der Lehrvertragsauflösung sind jedoch besonders für die Lernenden auch negative Gefühle verbunden. Mehr als die Hälfte der Lernenden ist sehr oder etwas traurig gewesen, mehr als die Hälfte hat das Gefühl gehabt, versagt zu haben. Knapp die Hälfte hat auch Wut oder ein schlechtes Gewissen empfunden. Berufsbildnerinnen und -bildner sind im Durchschnitt ebenso traurig gewesen wie die Lernenden. Andere negative Gefühle haben sie deutlich seltener empfunden.

**Abbildung 8: Gefühle nach dem Entscheid: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte**



Skala: 1: gar nicht; 2: etwas; 3: sehr

N<sub>L</sub>=1176-1203; N<sub>B</sub>=919-1017

Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$ ; mit Ausnahme „traurig“: nicht signifikant.

Besonders stark negative Gefühle haben Jugendliche erlebt, deren Lehrvertrag aufgrund von Leistungsproblemen oder aufgrund von Krankheit oder Unfall aufgelöst worden ist. Sind hingegen die Berufs- und Lehrstellenwahl oder die Ausbildungsbedingungen im Betrieb wichtig gewesen, so haben die Jugendlichen nach dem Entscheid häufiger positive Gefühle empfunden. Offenbar ist die Beendigung eines Lehrverhältnisses, bei dem die Ausbildungsbedingungen oder die Berufs- oder Lehrstellenwahl nicht zufrieden stellend gewesen sind, mit Erleichterung und Freude auf Neues verbunden. Wird die Vertragsauflösung hingegen auf das eigene Versagen oder Ungenügen zurückgeführt, löst sie eher Trauer, Wut und Versagensgefühle aus als Erleichterung. Die Berufsbildnerinnen und -bildner empfinden nach dem Entscheid zu einer Vertragsauflösung, die mit Leistungsproblemen im Betrieb begründet wird, häufiger positive Gefühle wie beispielsweise Erleichterung. Sind es persönliche Gründe der lernenden Person, bleiben bei den Berufsbildnerinnen und -bildnern häufiger Trauer und Wut zurück.

### Körperliche Beschwerden

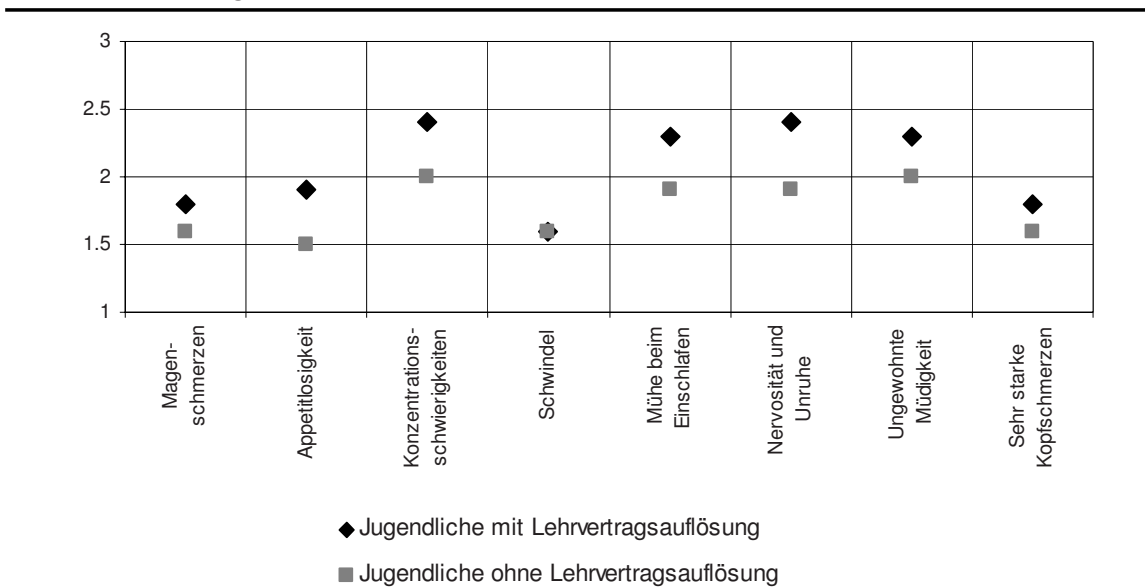
Lehrvertragsauflösungen sind für viele Betroffene eine Belastung, die sich auch in körperlichen Beschwerden manifestieren kann. Wir haben den Lernenden acht verschiedene Symptome vorgelegt und sie gebeten anzugeben, wie häufig diese im vergangenen Monat aufgetreten sind (1: „nie“ bis 5: „täglich“)<sup>17</sup>. Zum Vergleich werden die Angaben der Jugendli-

<sup>17</sup> In Anlehnung an Grob, Lüthi, Kaiser, Flammer, Mackinnon und Wearing (1991).

chen mit Lehrvertragsauflösung den Angaben der Lernenden ohne Lehrvertragsauflösung gegenübergestellt.

Es zeigt sich, dass Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung deutlich häufiger Beschwerden haben als Jugendliche ohne Vertragsauflösung (Abbildung 9 sowie Tabelle 44 und 45 im Anhang). Dies gilt für sieben der acht vorgelegten Beschwerden.

**Abbildung 9: Körperliche Beschwerden: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: nie; 2: 1 bis 3 Mal/Monat; 3: 1 bis 2 Mal/Woche; 4: 3 bis 5 Mal/Woche; 5: täglich  
 $N_{L(LEVA)}=1231-1251$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1258-1289$   
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$ ; ausser „Schwindel“: nicht signifikant.

Besonders konfrontiert sind die Jugendlichen mit Konzentrationsschwierigkeiten, Einschlafproblemen, Nervosität und Unruhe sowie ungewohnter Müdigkeit. Je rund ein Viertel der Jugendlichen hat diese Beschwerden jeden oder jeden zweiten Tag gehabt.

Für die Mehrheit der Befragten liegt der Entscheid für die Vertragsauflösung mehrere Wochen zurück. Die Ergebnisse legen nahe, dass eine Lehrvertragsauflösung für viele Jugendliche eine Stresssituation ist, die auch nach der Auflösung mit einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens verknüpft ist. Es wird anderweitig zu überprüfen sein, ob die Beschwerden schon vor der Auflösung so hoch gewesen sind und ob sie mit zunehmendem Abstand zur Vertragsauflösung (wieder) abnehmen.

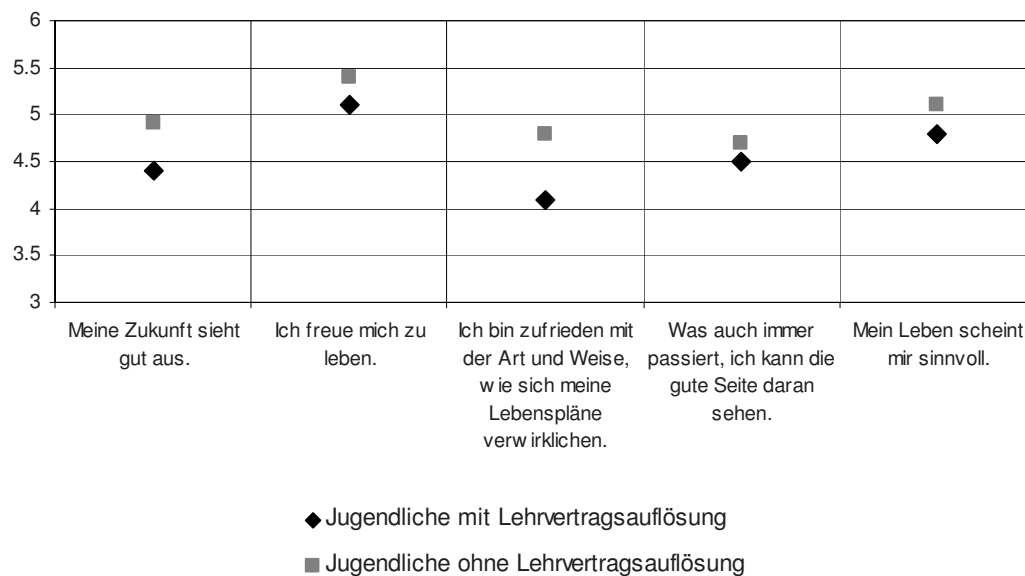
### Positive Lebenseinstellung

Mit der Lehrvertragsauflösung verändert sich für viele der Lernenden das Leben. Die meisten müssen von ursprünglichen Ausbildungsplänen Abschied nehmen. Die Zukunft ist unge-



wiss. Welche Auswirkungen hat die Vertragsauflösung auf die Einstellung zum Leben insgesamt? Mit fünf Aussagen sind die Lernenden zu ihrer positiven Lebenseinstellung befragt worden<sup>18</sup>. Diese haben sie von „ist total falsch“ (1) bis „ist total richtig“ (6) bewerten können. Wiederum vergleichen wir Lernende mit und ohne Vertragsauflösung (Abbildung 10 sowie Tabelle 46 und 47 im Anhang).

**Abbildung 10: Positive Lebenseinstellung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: ist total falsch; 2: ist sehr falsch; 3: ist eher falsch; 4: ist eher richtig; 5: ist sehr richtig; 6: ist total richtig  
 $N_{L(LEVA)}=1281-1288$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1271-1285$   
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  bei allen Items.

Wie erwartet, ist die positive Lebenseinstellung der von einer Lehrvertragsauflösung betroffenen Lernenden durchschnittlich signifikant tiefer als diejenige der Lernenden ohne Auflösung. Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung stehen ihrem Leben skeptischer gegenüber. Sie geben insbesondere seltener an, dass ihre Zukunft gut aussieht, und sie sind deutlich unzufriedener mit der Art und Weise, wie sich ihre Lebenspläne verwirklichen. Dieses Ergebnis bestärkt uns in der Annahme, dass eine Lehrvertragsauflösung ein belastendes Ereignis ist, das nicht nur mit körperlichen, sondern auch psychischen Beschwerden einhergeht. Eine drohende oder bereits erfolgte Lehrvertragsauflösung kann als grosses Misserfolgserlebnis empfunden werden. Die Zukunftsperspektiven sind negativer, die Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt tiefer.

Nach der Vertragsauflösung, so haben wir im Abschnitt „Gefühle nach dem Entscheid“ gezeigt, fühlen sich viele Jugendliche erleichtert und freuen sich auf das Kommende. Ein Prob-

<sup>18</sup> Items nach Grob, Lüthi, Kaiser, Flammer, Mackinnon und Wearing (1991).

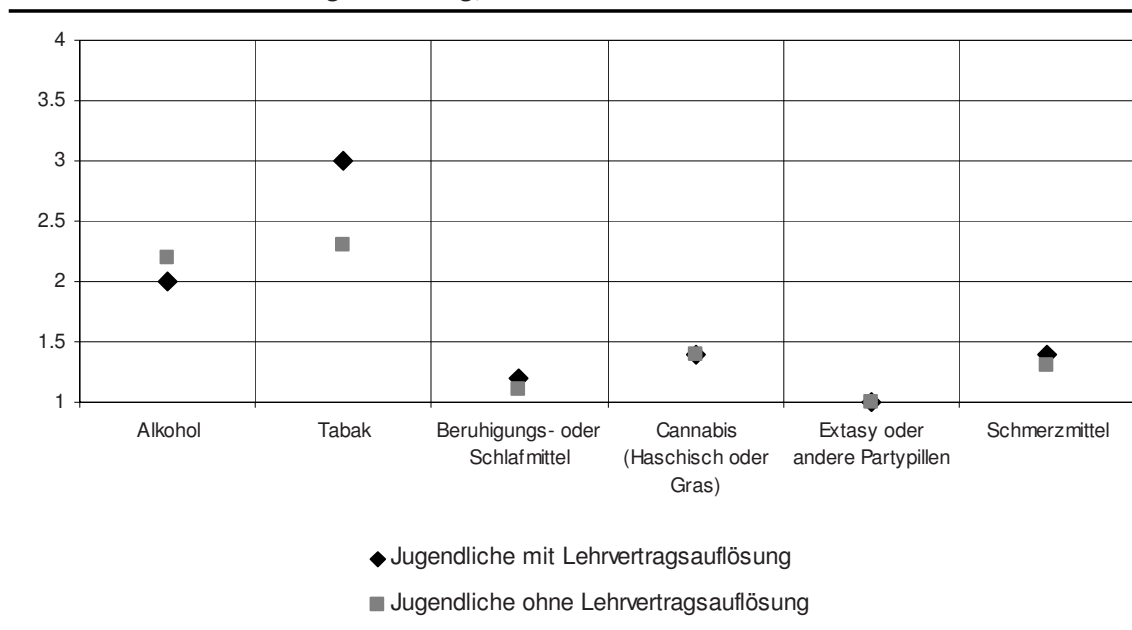
lem ist gelöst, das in den Wochen und Monaten vorher immer gravierender geworden ist. Gleichzeitig sind sich Jugendliche aber bewusst, dass die Auflösung auch Risiken birgt, ihr Leben und die Zukunft in Frage stellt, was sich in tieferen Werten in der positiven Lebenseinstellung zeigt.

Auch hier vermuten wir, dass die positive Lebenseinstellung stark mit den Gründen und den Konsequenzen der Vertragsauflösung für die Lernenden zusammenhängt.

### Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten

Der Konsum von Drogen und Medikamenten kann als Ursache, als Begleiterscheinung oder als Folge einer Lehrvertragsauflösung betrachtet werden. Laut Angaben der Lernenden sind 4%, laut derjenigen der Berufsbildnerinnen und -bildner rund 11% der Verträge auch wegen Suchtproblemen aufgelöst worden. In LEVA haben wir die Lernenden direkt danach befragt, wie häufig sie im vergangenen Monat folgende sechs Substanzen konsumiert haben: Alkohol, Tabak, Beruhigungs- oder Schlafmittel, Cannabis, Extasy oder andere Partypillen sowie Schmerzmittel<sup>19</sup>. Die Antwortskala war fünfstufig (1: „nie“ bis 5: „täglich“).

**Abbildung 11: Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: nie; 2: 1 bis 3 Mal/Monat; 3: 1 bis 2 Mal/Woche; 4: 3 bis 5 Mal/Woche; 5: täglich  
 $N_{L(LEVA)}=1264-1279$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1281-1284$   
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  bei allen Items; ausser Cannabis und Extasy: beide nicht signifikant.

<sup>19</sup> Items nach Grob und Maag Merki (2001).

Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung im Monat vor der Erhebung signifikant häufiger Tabak, aber auch Beruhigungs- oder Schlafmittel sowie Schmerzmittel konsumiert haben als die Vergleichsgruppe (Abbildung 11 sowie Tabelle 48 und 49 im Anhang).

Am auffälligsten unterscheiden sich Jugendliche mit und ohne Auflösung beim Tabakkonsum: Fast die Hälfte der Jugendlichen mit Vertragsauflösung hat zwischen drei Mal wöchentlich oder täglich geraucht. Bei den Lernenden ohne Auflösung ist es nur knapp ein Drittel. Bei Cannabis sowie bei Extasy oder anderen Partypillen ergeben sich zwischen den beiden Gruppen keine Unterschiede.

Interessant ist, dass Jugendliche ohne Vertragsauflösung durchschnittlich häufiger Alkohol konsumiert haben als Lernende mit Auflösung. Jugendliche mit Vertragsauflösung haben seltener „nie“, aber häufiger „1 bis 3 Mal pro Monat“ getrunken als Jugendliche ohne Vertragsauflösung. So haben nur 19% der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung, aber 34% derjenigen mit Auflösung nie Alkohol getrunken. 47% der Lernenden ohne Vertragsauflösung, aber nur 38% derjenigen mit Vertragsauflösung haben gelegentlich getrunken (1 bis 3 Mal pro Monat). Der Anteil an Jugendlichen, die täglich Alkohol konsumiert haben, ist in beiden Gruppen klein, bei den von einer Lehrvertragsauflösung Betroffenen aber etwas grösser als bei der Vergleichsgruppe.

Insgesamt zeigt sich, dass die Gruppe der Lernenden mit Vertragsauflösung in Bezug auf den Alkoholkonsum sehr heterogen ist<sup>20</sup> (viele trinken gar nicht, einige täglich) - heterogener als die Gruppe der Lernenden ohne Vertragsauflösung, bei der die meisten gelegentlich trinken (zur Heterogenität der Gruppe vergleiche auch Kapitel 8).

Zusammenfassend halten wir fest, dass Lehrvertragsauflösungen ein einschneidendes Ereignis im Leben der betroffenen Lernenden sind, das sowohl mit physischen wie psychischen Beschwerden einhergeht. Im Vergleich zu Lernenden, die nicht mit einer Vertragsauflösung konfrontiert sind, berichten Jugendliche mit Vertragsauflösung über ein ausgeprägt tieferes Wohlbefinden.

In der Ergebnisdarstellung haben wir uns auf Durchschnittswerte zwischen den zwei Vergleichsgruppen bezogen. Damit werden wir vielen Jugendlichen aber nicht gerecht. Zu einem späteren Zeitpunkt wird detaillierter darauf einzugehen und zu zeigen sein, ob Jugendliche je nach weiterem Ausbildungsverlauf, Geschlecht oder Migrationshintergrund unterschiedlich belastet sind.

---

<sup>20</sup> Wie sich aus den Antworten der Berufsbildnerinnen und -bildner zu den Auflösungsgründen schliessen lässt, hat ein Teil der Jugendlichen in sehr schwierigen Lebenssituationen nicht an der Befragung LEVA mitgemacht. Wir vermuten, dass unter ihnen einige sind, die häufig Alkohol trinken oder Drogen konsumieren. Der Einbezug dieser Gruppe dürfte das Gesamtbild etwas verändern.

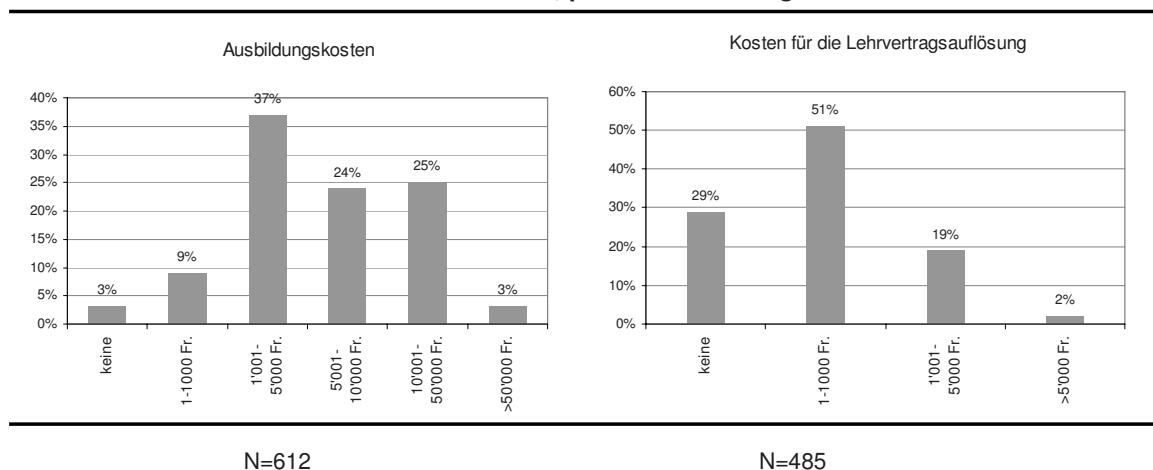
## 6.4 Konsequenzen für Betriebe

Auch für Berufsbildnerinnen und -bildner ist eine Lehrvertragsauflösung belastend. Viele sind traurig, dass es so weit gekommen ist, einige wenige empfinden Wut oder haben das Gefühl, versagt zu haben. Die Vertragsauflösung ist für drei Viertel der Auszubildenden eine Erleichterung. Zusätzlich - und vermutlich einschneidender - ist für die Betriebe der ökonomische und organisatorische Aufwand, der mit einer Auflösung verbunden ist. Eine Auflösung verursacht Kosten und mindert den Ertrag, insbesondere dann, wenn Lernende aus dem Betrieb ausscheiden, bevor sie für den Betrieb „rentabel“ sind. Damit stellt sich die Frage, ob der geleistete finanzielle, personelle und emotionale Aufwand längerfristig negative Konsequenzen hat.

### Kosten für die Lehrbetriebe

Wir haben die Berufsbildnerinnen und -bildner gefragt, wie viel sie in die Ausbildung des/der betreffenden Lernenden investiert haben, wenn sie den finanziellen, personellen und materiellen Aufwand insgesamt betrachten. Sie sollten hierbei sowohl den Aufwand für die Ausbildung des/der betreffenden Lernenden als auch die zusätzlichen Kosten für die Lehrvertragsauflösung schätzen. Beide Fragen sind nur von knapp der Hälfte der Berufsbildnerinnen und -bildnern beantwortet worden, sei es, weil sie es nicht wissen oder weil sie diese Berechnung nicht machen wollen.

**Abbildung 12: Ausbildungskosten und Kosten für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**



37% der Berufsbildnerinnen und -bildner schätzen, dass sie zwischen 1'001 und 5'000 Franken in die Ausbildung der betreffenden Lernenden investiert haben (Abbildung 12). Je ein Viertel hat 5'001 bis 10'000 Franken respektive 10'001 bis 50'000 Franken eingesetzt. Erwartungsgemäss sind die bis zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung investierten Ausbildungskosten höher, je später die Vertragsauflösung stattfindet.

Die Vertragsauflösung selbst verursacht den Lehrbetrieben weniger Kosten als die Ausbildung. 29% der Berufsbildnerinnen und -bildner geben an, dass durch die Vertragsauflösung keine zusätzlichen Kosten angefallen sind. Die Hälfte schätzt deren Kosten auf 1 bis 1'000 Franken, ein Fünftel auf maximal 5'000 Franken.

Aus bildungspolitischer Sicht interessieren nicht nur die Kosten für die Auflösung und die betriebliche Ausbildung, sondern insbesondere die Ausbildungskosten, die anfallen, ohne dass Jugendliche das Bildungsziel (Sekundarstufe II-Abschluss) erreichen. Dies betrifft insbesondere Lernende, die keine neue Berufsausbildung beginnen oder das Berufsfeld wechseln, d.h., nochmals mit einer beruflichen Grundbildung anfangen.

Um diese Kosten grob abzuschätzen, addieren wir die Kosten für die Auflösung aller Lernender und die Kosten der betrieblichen und schulischen Ausbildung derjenigen, die vorläufig keine neue Berufsausbildung beginnen oder das Berufsfeld wechseln. Lernende, die lediglich den Lehrbetrieb oder innerhalb des Berufsfelds das Niveau wechseln und kein Lehrjahr wiederholen, verursachen dem Betrieb zwar Kosten, lösen aber insgesamt für das Bildungssystem nur geringe Mehrkosten aus. Entsprechend werden für diese Lernenden nur die Kosten für die Vertragsauflösung, nicht aber die Kosten für die Ausbildung berücksichtigt. Wir gehen in unserer Schätzung von jährlich 2000 vorzeitig aufgelösten Lehrverträgen aus<sup>21</sup> und nehmen an, dass 1000 Personen vorläufig keine neue Berufsausbildung beginnen oder das Berufsfeld wechseln<sup>22</sup>. Basierend auf den Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner berechnen wir durchschnittlich 11'000 Franken pro Lernende/Lernenden für die betrieblichen Ausbildungskosten und 1'000 Franken für die Auflösung. Für die Berechnung der Schulkosten nehmen wir an, dass die Lernenden durchschnittlich ein Jahr lang die Berufsfachschule besucht haben, wobei diese pro Schülerin bzw. Schüler jährlich mit 8'000 Franken veranschlagt wird (Erziehungsdirektion des Kantons Bern, 2004).

**Tabelle 19: Jährliche Gesamtkosten von Lehrvertragsauflösungen; Hochrechnung**

	geschätzte Kosten
Kosten Lehrvertragsauflösung (2000 Lernende à 1'000 Fr.)	2'000'000 Fr.
Kosten betriebliche Ausbildung (1000 Lernende à 11'000 Fr.)	11'000'000 Fr.
Kosten schulische Ausbildung (1000 Lernende à 8'000 Fr.)	8'000'000 Fr.
<b>Total</b>	<b>21'000'000 Fr.</b>

Gemäss unserer Berechnung kosten Lehrvertragsauflösungen den Kanton Bern jährlich rund 21 Millionen Franken (Tabelle 19). Ausgaben, die die Wirtschaft und die öffentliche Hand in die Ausbildung von Lernenden investiert haben, ohne dass diese einen Sekundarstufe II-Abschluss im begonnenen Beruf erwerben.

<sup>21</sup> Gemäss „Bildung, Kultur und Sport des Kantons Bern in Zahlen“ wurden im 2004 rund 2000 Lehrverträge vorzeitig aufgelöst.

<sup>22</sup> Vgl. dazu Kapitel 9.

Diese 21 Millionen grundsätzlich als „Fehlinvestition“ oder „Verlust“ zu interpretieren, ist sicherlich falsch. Auch wenn Lernende vorzeitig aus einer Ausbildung ausscheiden, profitieren sie vom Gelernten und können z.B. in einer neuen Ausbildung (z.B. überfachliche Kompetenzen) oder einer Erwerbstätigkeit darauf aufbauen. Zudem müssten die Kosten der Lehrvertragsauflösungen mit denjenigen verglichen werden, die durch Ausbildungswechsel und Abbrüche in schulischen oder universitären Bildungsgängen anfallen.

Auch in Zukunft werden nicht alle Vertragsauflösungen verhindert werden können. Entscheide für eine Ausbildung bzw. für die Einstellung einer lernenden Person sind immer mit Unsicherheit behaftet. Trotzdem stellt sich die Frage, ob mit gezielten Massnahmen zumindest ein Teil der durch Vertragsauflösungen anfallenden Kosten verringert werden könnten.

### Zukünftige Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe

In einem durch Lehrstellenknappheit geprägten Ausbildungsmarkt ist es wichtig, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu fördern und zu erhalten. Eine Lehrvertragsauflösung könnte hierbei eine kritische Rolle spielen. In LEVA haben wir die Auszubildenden gefragt, ob die Lehrvertragsauflösung ihre Bereitschaft, weiterhin Lernende auszubilden, beeinflusst und falls ja, ob sie daran denken, künftig weniger oder sogar keine Lernenden mehr auszubilden.

Gut drei Viertel der Berufsbildnerinnen und -bildner geben an, dass die Lehrvertragsauflösung keinen Einfluss darauf hat, wie viele Lernende sie zukünftig ausbilden (Tabelle 20).

**Tabelle 20: Zukünftige Ausbildungsbereitschaft: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Berufsbildnerinnen und -bildner	
	N	%
<b>sinkende Ausbildungsbereitschaft</b>		
Ja, ich denke ernsthaft daran, <u>weniger</u> Berufslernende auszubilden.	179	15%
Ja, ich denke ernsthaft daran, <u>keine</u> Berufslernenden mehr auszubilden.	107	9%
<b>stabile Ausbildungsbereitschaft</b>		
Nein, diese Lehrvertragsauflösung hat <u>keinen Einfluss</u> darauf, wie viele Lernende ich ausbilde.	920	76%
Total	1206	100%

24% der Berufsbildnerinnen und -bildner denken ernsthaft daran, aus den (negativen) Erfahrungen Konsequenzen zu ziehen und weniger (15%) oder gar keine (9%) Lernenden mehr auszubilden.

Angenommen, alle Betriebe würden ihre Absicht umsetzen und zumindest eine Lehrstelle nicht mehr besetzen, hätte dies grosse Auswirkungen auf den Lehrstellenmarkt: Bei grob gerechnet 2000 Auflösungen pro Jahr, die in 24% zur Aufhebung einer Lehrstelle führen, gingen im Kanton jährlich 480 Lehrstellen verloren. Dies mag im Vergleich zur Gesamtzahl der Lehrverträge als relativ wenig scheinen, ist aber viel, wenn wir bedenken, wie gross der Aufwand ist, um neue Lehrstellen zu schaffen.

Zurzeit können wir noch nicht sagen, wie viele Berufsbildnerinnen und -bildner ihre Absicht tatsächlich umsetzen werden. Es ist wahrscheinlich, dass zum Zeitpunkt der Erhebung, also in den meisten Fällen maximal zwei Monate nach der Vertragsauflösung, die Frustration über den „Misserfolg“ und den Mehraufwand noch sehr gross gewesen ist. Womöglich steigt die Ausbildungsbereitschaft wieder, sobald dieses Ereignis ein wenig zurückliegt. Trotzdem ist anzumerken, dass eine Lehrvertragsauflösung die Ausbildungsbereitschaft von rund einem Viertel der davon betroffenen Betriebe negativ beeinflussen könnte.

Es zeigt sich, dass sowohl strukturelle als auch persönliche Faktoren die Ausbildungsbereitschaft nach einer Vertragsauflösung beeinflussen können:

Die zukünftige Ausbildungsbereitschaft hängt zum einen mit den Gefühlen zusammen, die die Berufsbildnerinnen und -bildner nach dem Entscheid empfunden haben: Rund die Hälfte der Ausbildenden, die nach dem Entscheid sehr wütend gewesen sind oder die ein schlechtes Gewissen gehabt haben, geben an, dass sie ernsthaft daran denken, weniger oder keine Lernenden mehr auszubilden. Bei den Ausbildenden, die nicht wütend gewesen sind und kein schlechtes Gewissen gehabt haben, ist es nur ein Fünftel.

Auch die Unterstützung durch die Berufsfachschule und die Einstellung zur Ausbildung von Lernenden allgemein spielen eine Rolle. Berufsbildnerinnen und -bildner sprechen seltener davon, weniger oder keine Lernenden mehr auszubilden, wenn sie ihre pädagogische Kompetenz als hoch einschätzen, mit ihrer Arbeit als Ausbildende insgesamt zufrieden sind und wenn sie sich von der Berufsfachschule unterstützt fühlen.

Je kleiner der Betrieb ist, umso eher denken die Ausbildenden an einen Rückzug aus der Ausbildung (Tabelle 21).

35% der Ausbildenden mit 1-10 Mitarbeitenden geben an, dass sie ernsthaft daran denken, zukünftig weniger oder sogar keine Lernenden mehr auszubilden (sinkende Ausbildungsbereitschaft). In Betrieben mit 11 bis 50 Mitarbeitenden denken nur 20%, in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitenden nur 7% der Ausbildenden ebenso.

**Tabelle 21: Zukünftige Ausbildungsbereitschaft nach Betriebsgrösse: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	<b>1 - 10 Mitarbeitende N=542</b>	<b>11 - 50 Mitarbeitende N=368</b>	<b>51 - 100 Mitarbeitende N=109</b>	<b>mehr als 100 Mitarbeitende N=171</b>	<b>Total</b>
sinkende Ausbildungsbereitschaft	<b>35%</b>	<b>20%</b>	<b>15%</b>	<b>7%</b>	24%
stabile Ausbildungsbereitschaft	<b>66%</b>	<b>81%</b>	<b>85%</b>	<b>93%</b>	76%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $>2$  bzw.  $<-2$ ).

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Die Kosten der Betriebe für die Ausbildung der betreffenden Lernenden und für die Lehrvertragsauflösung haben keinen Einfluss auf die zukünftige Ausbildungsbereitschaft.



## 6.5 Zusammenfassung

Eine Lehrvertragsauflösung ist ein komplexes Geschehen, das sich in den meisten Fällen einige Wochen oder Monate vor dem effektiven Entscheid abzeichnet und grosse Auswirkungen auf die Zukunft sowohl von Lernenden wie von Berufsbildnerinnen und -bildnern haben kann.

Vor dem definitiven Entscheid für die Auflösung haben viele Lernende und Auszubildende versucht, gemeinsam und mit dritten Personen im Gespräch eine Lösung zur Vermeidung der Vertragsauflösung zu finden. Die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner sollte hierbei für die Lernenden die erste Ansprechperson sein. Trotzdem gibt nur die Hälfte der Lernenden an, gemeinsam mit dem Berufsbildner oder der Berufsbildnerin eine Lösung gesucht zu haben. Im Gegensatz zu den Lernenden sprechen Berufsbildnerinnen und -bildner häufiger von einer gemeinsamen Lösungssuche. Lernende und Auszubildende wenden sich zudem vor allem an die Eltern der Lernenden. Lehrpersonen aus der Berufsfachschule, externe Beratungspersonen und die Lehraufsicht sind seltener miteinbezogen worden. Mehr als ein Viertel der Lernenden gibt an, weder mit dem Berufsbildner oder der Berufsbildnerin noch mit einer anderen Person darüber gesprochen zu haben, wie die Auflösung hätte verhindert werden können.

Einzelne Vertragsparteien haben Massnahmen beschlossen, um die Vertragsauflösung zu verhindern, so zum Beispiel Vereinbarungen oder Aufgaben-Hilfe. Knapp ein Drittel der von einer Vertragsauflösung betroffenen Lernenden hat in den Monaten vor der Vertragsauflösung Stützkurse oder Nachhilfeunterricht besucht.

Der Entscheid für die Auflösung ist nur in einem Drittel der Fälle von beiden Vertragsparteien gemeinsam gefällt worden. Bei Leistungsproblemen im Lehrbetrieb haben häufiger die Auszubildenden, bei Schwierigkeiten im Betrieb häufiger die Lernenden alleine entschieden.

Nach dem Entscheid haben sich viele Lernende und Auszubildende erleichtert gefühlt und sich darauf gefreut, etwas Neues anfangen zu können. Lehrvertragsauflösungen lösen aber auch Wut, Trauer oder ein schlechtes Gewissen aus. Die Vertragsauflösung beeinträchtigt das Wohlbefinden der Lernenden zum Teil stark: Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung sind durchschnittlich stärker körperlich belastet und weniger zufrieden mit ihrem Leben als Jugendliche ohne Auflösung.

Knapp ein Viertel der Berufsbildnerinnen und -bildner denkt daran, zukünftig weniger oder keine Lernenden mehr auszubilden. Dies ist insbesondere in sehr kleinen Betrieben und wenn sehr negative Emotionen im Spiel gewesen sind der Fall.

Lehrvertragsauflösungen kosten den Kanton Bern jährlich schätzungsweise rund 21 Millionen Franken. Diese Kosten werden mehrheitlich von den betroffenen Lehrbetrieben getragen. Es stellt sich die Frage, ob mit gezielten Massnahmen zumindest ein Teil der insgesamt anfallenden Kosten verringert werden könnten.

## 7 Berufs- und Lehrstellenwahl und Selektion

Eine missglückte Berufs- und Lehrstellenwahl ist für viele Lernende wie für Berufsbildnerinnen und -bildner ein wichtiger Grund für die Vertragsauflösung. Lernende begründen die Vertragsauflösung u.a. durch zu geringe Vorkenntnisse über den Betrieb und den Interessenverlust am Beruf. Betriebe führen die Vertragsauflösung auf die ungenügende Berufsreife der Jugendlichen und ebenfalls auf mangelndes Interesse am Beruf zurück. Die genannten Gründe verdeutlichen nicht nur eine ungenügende Berufs- und Lehrstellenwahl der Jugendlichen, sondern könnten ebenso auf Mängel in der Selektion zurückzuführen sein.

Wie verläuft die Berufs- und Lehrstellenwahl der Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung, wie die Selektion durch die Berufsbildnerinnen und -bildner? Im Folgenden zeigen wir zunächst, wie die Lernenden ihren Lehrberuf und -betrieb gesucht, welche schulische Vorbildung sie mitgebracht haben und wie sie ihre Berufswahl rückblickend beurteilen. Danach werden wir den Selektionsprozess näher beschreiben.

### 7.1 Schulische Vorbildung, Berufs- und Lehrstellenwahl der Lernenden

#### Schulische Vorbildung

Oft ist zu hören, dass die Lernenden zu schlechte Leistungen vorweisen, wenn sie mit der beruflichen Grundbildung beginnen. Im Rahmen von LEVA war es nicht möglich, die schulischen Kompetenzen der Lernenden vor Lehrbeginn direkt zu erfassen. Wir haben sie aber nach ihrer schulischen Vorbildung gefragt, die zumindest als grober Leistungsindikator verwendet werden kann. Dabei haben wir die Jugendlichen gebeten, uns alle Ausbildungen anzugeben, die sie je besucht haben. Tabelle 22 zeigt diejenige Ausbildung, die die Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung als letzte besucht haben. Sie kann ein oder mehrere Jahre zurückliegen.

**Tabelle 22: Zuletzt besuchte Ausbildung: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
Kleinklasse	25	2%
Realschule	328	25%
Sekundarschule	222	17%
Sekundarstufe I ohne nähere Angaben	54	4%
Brückenangebot	490	38%
Schule Sekundarstufe II	29	2%
Anlehre oder Lehre	148	11%
Total	1296	100%

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht 100%.

38% der befragten Lernenden mit Lehrvertragsauflösung haben als letzte Ausbildung ein Brückenangebot besucht, mehrheitlich ein berufsvorbereitendes Schuljahr. 25% haben als Letztes die Realschule besucht, 17% die Sekundarschule. 13% sind bereits in einer Lehre oder einer schulischen Ausbildung der Sekundarstufe II gewesen. In der Regel haben sie diese vorzeitig, d.h. ohne Abschluss, verlassen.

Sind nun Jugendliche mit bestimmten Vorbildungen besonders häufig von Lehrvertragsauflösungen betroffen? Bei welchen Vorbildungen ist das Risiko für eine Vertragsauflösung besonders hoch? Um diese Fragen zu beantworten, müssten die Auflösungsquoten je nach schulischer Vorbildung berechnet werden oder es müsste die Verteilung der schulischen Vorbildung von Lernenden mit Vertragsauflösung mit derjenigen von Jugendlichen ohne Vertragsauflösung verglichen werden. Dazu gibt es im Kanton Bern jedoch keine Zahlen<sup>23</sup>. Annäherungsweise kann als Vergleichsgrösse der Ausbildungsstand von Lernenden im 1. Lehrjahr ein Jahr vor Lehrantritt verwendet werden (Übertrittsmatrix). Für Jugendliche der LEVA-Stichprobe wird dabei korrigiert, ob der Eintritt in die berufliche Grundbildung direkt nach der zuletzt besuchten Ausbildung oder erst nach einem oder mehreren Jahren ohne Ausbildung erfolgte<sup>24</sup>. Jugendliche mit (meist abgebrochener) Sekundarstufe II-Ausbildung und/oder einer Phase der Ausbildungslosigkeit werden in einer Gruppe zusammengefasst.

**Tabelle 23: Ausbildung ein Jahr vor Lehrantritt: Lernende im 1. Lehrjahr 2004 und Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende im 1. Lehrjahr (Schulstatistik)*		Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung (LEVA)	
	N	%	N	%
Kleinklasse	57	1%	21	2%
Realschule	2774	33%	298	23%
Sekundarschule	2830	33%	204	16%
Brückenangebot	1399	17%	388	30%
Ausbildung Sekundarstufe II oder nicht in Ausbildung (Schulaustritt i.R. > 2 Jahre zurück)	1418	17%	364	29%
Total	8478	100%	1275	100%

\*Quelle: Daten der Schülerinnen- und Schülerbefragung, September 2004. Bern: Erziehungsdirektion des Kantons Bern; ohne Jugendliche mit Vorbildung in anderem Kanton oder Ausland  
Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .  
Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Gemäss Übertrittsmatrix hat je ein Drittel der Lernenden ein Jahr vor Lehrantritt die Sekundarschule oder die Realschule besucht (Tabelle 23). 17% sind in einem Brückenangebot, 17% in einer Sekundarstufe II-Ausbildung oder nicht in Ausbildung gewesen. Jugendliche

<sup>23</sup> Die schulische Vorbildung wird in der Schulstatistik, nicht aber in der Lehrvertragsstatistik erfasst. Zurzeit können die beiden Statistiken nicht miteinander verknüpft werden.

<sup>24</sup> Im LEVA-Fragebogen ist gefragt worden, was Jugendliche vor Lehrantritt gemacht haben (Ausbildung, Arbeit, Arbeitslosigkeit) und wie lange der Volksschulabschluss zurückliegt. Bei Jugendlichen mit mehreren Tätigkeiten nach Austritt aus der Volksschule kann die Abfolge dieser Tätigkeiten damit nicht genau bestimmt werden.

mit Lehrvertragsauflösung haben ein Jahr vor Lehrantritt zu 23% die Realschule und zu 16% die Sekundarschule besucht. 30% der Jugendlichen mit Lehrvertragsauflösung sind direkt von einem Brückenangebot in die Lehre eingestiegen, 29% sind in einer Sekundarstufe II-Ausbildung oder nicht in Ausbildung gewesen<sup>25</sup>.

Der Vergleich von Jugendlichen mit Vertragsauflösung und Jugendlichen im ersten Lehrjahr muss sehr vorsichtig interpretiert werden, da die Datengrundlagen unterschiedlich sind. Es zeigt sich aber Folgendes: Bei Jugendlichen, die direkt aus der Realschule oder insbesondere der Sekundarschule in die berufliche Grundbildung eingetreten sind, ist das Risiko für eine Vertragsauflösung vergleichsweise gering. Jugendliche aus einem Brückenangebot und Jugendliche mit einer (abgebrochenen) Ausbildung auf der Sekundarstufe II oder einer Phase der Ausbildungslosigkeit sind hingegen tendenziell häufiger als erwartet von einer Lehrvertragsauflösung betroffen.

Diese Tendenz lässt sich mit den Daten des Jugendlängsschnitts TREE teilweise nachzeichnen<sup>26</sup>. Bei Jugendlichen, die verzögert, d.h. nach einem Brückenangebot, in die berufliche Grundbildung einsteigen, ist das Risiko für eine Vertragsauflösung grösser als bei Direkteinsteigenden. Bei Letzteren ist das Risiko für Realschülerinnen und -schüler grösser als für Sekundarschülerinnen und -schüler.

Ob diese Tendenz, dass Jugendliche mit geringerer Schulbildung stärker für eine Vertragsauflösung gefährdet sind, auf Leistungsdefizite zu Beginn der beruflichen Grundbildung zurückzuführen ist, kann mit den vorliegenden Daten nicht geprüft werden. Vielmehr dürften sich verschiedene Risikofaktoren, denen die betreffenden Jugendlichen ausgesetzt sind, kumulieren. Zu denken ist dabei an das knappe Lehrstellenangebot besonders für Jugendliche aus Brückenangeboten, an die Unterstützung bei der Berufs- und Lehrstellenwahl durch die Eltern, die Sozial- und Selbstkompetenzen der Jugendlichen, deren Fähigkeit, mit der neuen Ausbildungssituation umzugehen und die Betreuung während der Ausbildung.

### **Berufsfindungsaktivitäten und Unterstützung bei der Lehrstellensuche**

Lehrvertragsauflösungen werden u.a. dadurch begründet, dass Jugendliche eine berufliche Grundbildung beginnen, die zu stark von ihren Neigungen und Eignungen abweicht, dass sie in einen Betrieb eintreten, den sie zu wenig kennen oder in dem sie sich nicht wohl fühlen. Dies hat sich auch bei den Gründen für die Lehrvertragsauflösung gezeigt. Damit wird konkret die Berufs- und Lehrstellensuche, die Bemühungen der Jugendlichen, sich über Berufe und Betriebe zu informieren, angesprochen.

---

<sup>25</sup> Wobei nochmals betont werden muss, dass aus den vorliegenden Daten keine Auflösungsquote abgeleitet werden kann. D.h., es kann nicht bestimmt werden, wie viele Jugendliche mit einer bestimmten Vorbildung von einer Vertragsauflösung betroffen sind.

<sup>26</sup> Eigene Auswertungen mit den Daten der Basisbefragung PISA 2000 und den ersten drei Wellen von TREE (2001 bis 2003).

Im Folgenden werden die Berufsfindungsaktivitäten der Jugendlichen aufgezeigt und dargestellt, wer den Jugendlichen geholfen hat, die Lehrstelle zu finden.

Um sich über Berufe zu informieren, haben 80% der Lernenden ein Mal oder mehrmals Unterlagen studiert, 77% waren in einem Berufsinformationszentrum (Tabelle 24). 53% der Lernenden sind ein Mal oder mehrmals in einer Berufsberatung gewesen, 39% haben einen oder mehrere Eignungstest(s) gemacht. Um eine Lehrstelle zu finden und den Betrieb kennen zu lernen, haben 67% die Lehrstellenbörse oder den Stellenanzeiger studiert.

79% der Lernenden haben zumindest einen Besuch, 78% eine Schnupperlehre und 15% ein Praktikum im Betrieb gemacht, in dem sie nachher die berufliche Grundbildung angefangen haben. Insgesamt haben 91% der Jugendlichen ihren Betrieb vor Lehrantritt entweder im Rahmen einer Schnupperlehre, eines Praktikums oder eines Betriebsbesuchs kennen gelernt.

**Tabelle 24: Berufsfindungsaktivitäten und Gespräche: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten**

	nie	1 Mal	mehrmals	Total
Anschauen von Lehrstellenbörsen/Stellenanzeiger	33%	10%	57%	100%
Studium von Unterlagen über Berufe und Ausbildungen	20%	12%	68%	100%
Besuch von Berufsinformationszentrum (BIZ)	24%	30%	47%	100%
Gespräch mit Berufsberaterin oder -berater	47%	30%	23%	100%
Eignungstest für betreffende (An)lehre	61%	29%	10%	100%
Betriebsbesuch in betreffendem Betrieb	21%	41%	38%	100%
Schnupperlehre in betreffendem Betrieb	21%	54%	24%	100%
Praktikum in betreffendem Betrieb	85%	10%	5%	100%
Gespräch mit Vater oder Mutter über betreffende Lehre	11%	10%	79%	100%
Gespräch mit Kolleginnen/Kollegen über diese Lehre	17%	12%	72%	100%
Gespräch mit Personen mit ähnlicher Lehre	26%	18%	57%	100%
Gespräch mit Lehrerin oder Lehrer über diese Lehre	43%	21%	35%	100%

N=1276

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Die Mehrheit der Lernenden hat ein oder mehrere Male mit den Eltern (89%), Kolleginnen und Kollegen (83%), Personen, die eine ähnliche Lehre absolviert haben (74%) oder ehemaligen Lehrpersonen (57%) über ihre spätere berufliche Grundbildung gesprochen.

Unterstützung bei der Lehrstellensuche haben die Jugendlichen vor allem bei den Eltern gefunden (Tabelle 50 im Anhang). 60% der Jugendlichen sagen, dass ihre Mutter oder ihr Vater sie sehr darin unterstützt habe, die Lehrstelle zu finden. Von Bekannten, Freundinnen oder Schulkollegen, der Klassenlehrperson oder einer Berufsberaterin/einem Berufsberater seien nur wenige Jugendliche sehr unterstützt worden.

Insgesamt sind 5% der Jugendlichen von drei oder mehr Personen sehr unterstützt worden. 14% sind von zwei und 48% von zumindest einer Person sehr unterstützt worden. Immerhin geben 31% der Befragten an, dass niemand sie sehr unterstützt habe.

Vergleicht man die Lernenden je nach schulischer Vorbildung, zeigt sich, dass Jugendliche, die ihre berufliche Grundbildung nach einem Brückenangebot begonnen haben, häufiger als andere Lehrstellenbörsen oder Stellenanzeiger studiert und ein BIZ oder die Berufsberatung aufgesucht haben (Tabelle 51 im Anhang). Lernende mit einer (abgebrochenen) Sekundarstufe II-Ausbildung oder einer Phase der Ausbildungslosigkeit haben seltener mit Eltern, Kolleginnen und Kollegen oder Lehrkräften gesprochen und geben häufiger an, ihre Lehrstelle ohne Unterstützung gefunden zu haben.

Lernende mit Lehrvertragsauflösung scheinen sich insgesamt nur wenig von Jugendlichen zu unterscheiden, die insgesamt vor der Berufs- und Lehrstellenwahl stehen. So berichten z.B. Herzog, Neuenschwander und Wannack (2004), die die Berufswahl von Jugendlichen in 9. und 10. Schuljahren untersucht haben, dass 82% der Befragten eine Schnupperlehre gemacht haben. Sie zeigen auch, dass angehende Lernende am häufigsten mit den Eltern sowie Kolleginnen und Kollegen über die Berufs- und Lehrstellenwahl reden. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Reichwein und Rüdüsühli (2001), die Jugendliche vor Austritt aus der Real- oder Sekundarschule des Kantons Aargau<sup>27</sup> befragt haben. Nach Neuenschwander (mündliche Auskunft) haben Jugendliche aus Brückenangeboten häufiger Berufsmappen der BIZ studiert und mit einer Berufsberaterin oder einem Berufsberater gesprochen als jene aus Real- und Sekundarschulen.

Aus unseren Ergebnissen schliessen wir, dass Lehrvertragsauflösungen kaum darauf zurückgeführt werden können, dass die betreffenden Lernenden sich weniger häufig mit Berufswahlfragen auseinander gesetzt haben oder dass sie dabei weniger unterstützt worden sind als andere Jugendliche. Insbesondere kann damit nicht erklärt werden, warum Jugendliche aus Brückenangeboten tendenziell häufiger von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind. Um den Einfluss des Berufsfindungsprozesses auf Lehrvertragsauflösungen besser beurteilen zu können, sind genauere Untersuchungen nötig.

---

<sup>27</sup> Der Kanton Aargau kennt ein dreigliedriges Schulsystem auf der Sekundarstufe I: die Bezirksschule (oberes Niveau), die Sekundarschule (mittleres Niveau) und die Realschule (unteres Niveau).

## Bewerbungen und Wunschausbildung

Die Chance, eine Lehrstelle zu erhalten, hängt u.a. auch davon ab, wie intensiv sich jemand um eine Lehrstelle bemüht. In einem gedrängten Lehrstellenmarkt, in dem die Anzahl der Interessentinnen und Interessenten das Angebot in gewissen Berufen um ein Vielfaches übersteigt, müssen viele Bewerbungen geschrieben werden. Zudem wird immer wieder verlangt, dass sich Jugendliche nicht auf ihren Wunschberuf fixieren, sondern mehrere Lehrberufe in Betracht ziehen sollen.

In LEVA sind die Lernenden gebeten worden anzugeben, wie häufig und in wie vielen Berufen sie sich beworben und wie viele Zusagen sie erhalten haben.

Im Durchschnitt haben sich die Jugendlichen bei rund 16 verschiedenen Betrieben für eine Lehrstelle beworben (Tabelle 25). Am häufigsten haben sich Jugendliche aus Brückenangeboten (rund 21 Mal) und Jugendliche, deren Volksschulabschluss länger zurückliegt (rund 18 Mal), beworben. Realschülerinnen und -schüler haben sich rund 8 Mal und Sekundarschülerinnen und -schüler rund 14 Mal beworben.

**Tabelle 25: Anzahl Bewerbungen nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehrantritt: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwert**

	Kleinklasse N=20	Realschule N=287	Sekundar- schule N=201	Brücken- angebot N=379	Sek. II / nicht in Ausbildung N=348	Total N=1235
0 oder 1	25%	<b>21%</b>	15%	<b>11%</b>	20%	17%
2 bis 4	<b>50%</b>	<b>33%</b>	28%	<b>16%</b>	20%	24%
5 bis 10	15%	<b>29%</b>	19%	24%	20%	23%
11 bis 20	5%	<b>10%</b>	18%	18%	16%	15%
> 20	5%	<b>7%</b>	19%	<b>31%</b>	23%	21%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mittelwert	4.7	8.2	14.1	20.8	18.3	15.8

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $>2$  bzw.  $<-2$ ).

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Die Streuung der Anzahl Bewerbungen ist relativ gross. Insgesamt 17% der Jugendlichen haben keine oder nur eine Bewerbung geschrieben. Knapp die Hälfte hat sich 2 bis 10 Mal beworben. Immerhin hat jede/jeder fünfte Jugendliche mehr als 20 Bewerbungen verschickt, bis sie/er eine Lehrstelle gefunden hat.

56% der Jugendlichen haben sich nur in einem Beruf beworben (Tabelle 26). Knapp ein Drittel hat sich in zwei oder drei Berufen beworben. 9% haben Bewerbungen für mehr als drei Berufe verschickt. Durchschnittlich haben sich die Jugendlichen für zwei Berufe beworben.

Jugendliche aus Brückenangeboten haben sich tendenziell flexibler gezeigt und sich für mehr Berufe beworben als Jugendliche mit einer anderen Vorbildung.

**Tabelle 26: Anzahl Bewerbungen für verschiedene Berufe nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehraustritt: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwert**

	Kleinklasse N=20	Realschule N=287	Sekundar- schule N=201	Brückenan- gebot N=379	Sek. II / nicht in Ausbildung N=348	Total N=1235
1 Beruf	48%	59%	<b>64%</b>	50%	56%	56%
2 Berufe	<b>33%</b>	<b>21%</b>	15%	14%	16%	17%
3 Berufe	10%	<b>9%</b>	11%	<b>18%</b>	12%	13%
>3 Berufe	10%	10%	10%	<b>18%</b>	<b>15%</b>	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mittelwert	1.9	1.8	1.7	2.1	1.9	1.9

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $> 2$  bzw.  $< -2$ ).  
Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Viele Jugendlichen, die sich für mehr als einen Beruf beworben haben, haben ihre Ansprüche an die zukünftige Ausbildung herabgesetzt. 58% der Befragten haben schliesslich mit einer beruflichen Grundbildung angefangen, deren intellektuelles Anforderungsniveau tiefer ist als dasjenige der Grundbildung(en), für die sie sich (ebenfalls) beworben haben.

70% der Lernenden haben beim Entscheid für die Lehrstelle keine andere Stelle zur Auswahl gehabt: Sie haben nur diese eine Zusage erhalten. 17% der Lernenden haben zwei Zusagen erhalten, 13% haben aus mehr als zwei Lehrstellen auswählen können.

Im Vergleich zu anderen Studien zeigt sich, dass sich insbesondere Lernende mit Lehrvertragsauflösung, die aus einem Brückenangebot in die berufliche Grundbildung eingestiegen sind, intensiver um eine Lehrstelle bemüht haben als der Durchschnitt der Jugendlichen, die in eine Berufsausbildung einsteigen. Gemäss Lehrstellenbarometer vom April 2004 haben sich Jugendliche in der Deutschschweiz durchschnittlich 10 Mal für eine Lehrstelle beworben. Jugendliche mit Direkteintritt nach der Volksschule haben rund 8, Jugendliche aus Brückenangeboten rund 15 Bewerbungen geschrieben. Im Durchschnitt haben sich die Jugendlichen für 1.8 Berufe beworben (BBT/LINK, 2004).

Wie viele der Lernenden haben schliesslich ihre berufliche Grundbildung im Wunschberuf und -betrieb beginnen können?

Ein Drittel der Befragten hat in einem Lehrberuf angefangen, der nicht ihrem Wunschberuf entsprochen hat. Ein weiteres Viertel hat die Lehrstelle zwar im Wunschberuf, aber nicht im Wunschbetrieb erhalten (Tabelle 27).



Insgesamt 24% aller Lernenden geben rückblickend an, dass sie ihre berufliche Grundbildung weder im Wunschberuf noch im Wunschbetrieb hätten beginnen können. Dies gilt für alle Lernenden, unabhängig ihrer schulischen Vorbildung.

**Tabelle 27: Wunschberuf und Wunschbetrieb: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten**

		Wunschberuf		Total
		ja	nein	
Wunschbetrieb	ja	43%	10%	53%
	nein	23%	24%	47%
	Total	66%	34%	100%

N=1239

Je häufiger sich die Lernenden beworben und je mehr Berufe sie dabei in Betracht gezogen haben, umso seltener haben sie schliesslich ihren Wunschberuf im Wunschbetrieb lernen können. So haben 78% der Lernenden, die sich nur in einem Beruf, aber nur 33%, die sich in fünf oder mehr Berufen beworben haben, im Wunschberuf beginnen können.

Damit bestätigt sich bei Jugendlichen mit Vertragsauflösung, was Studien zur Berufs- und Lehrstellenwahl gezeigt haben (vgl. z.B. Herzog et al., 2004): Mit zunehmenden Bewerbungsbemühungen sinken die Chancen, den Wunschberuf im Wunschbetrieb erlernen zu können. In Ausnahmefällen ist dies jedoch nicht der Fall. Ein Fünftel der Lernenden, die mehr als 20 Bewerbungen geschrieben haben, hat schliesslich den Wunschberuf erlernen können. Für sie haben sich die Anstrengungen offenbar gelohnt<sup>28</sup>. Diese Gruppe ist wie erwähnt aber sehr klein.

Im Vergleich zu allen Jugendlichen, die in eine berufliche Grundbildung eintreten, scheinen Lernende mit Lehrvertragsauflösung häufiger auf eine Lehrstelle ausweichen zu müssen, die nicht ihrem Wunsch entspricht. Laut Lehrstellenbarometer haben im Jahr 2004 rund 70% der angehenden Lernenden ihre Wunschlehrstelle bekommen, deutlich mehr als die von uns befragten Lernenden mit Lehrvertragsauflösung (BBT/LINK, 2004). Reichwein et al. (2001) berichten ähnliche Zahlen. Damit bestätigt sich der Befund von Neuenschwander et al. (1996), die gezeigt haben, dass Lernende mit Vertragsauflösung häufiger als andere Jugendliche (irgend)eine Lehrstelle annehmen, weil sie keine andere Wahl haben.

Auch mit den Daten des Jugendlängsschnitts TREE lässt sich nachzeichnen, dass der Eintritt in eine Nicht-Wunschausbildung das Risiko für eine Vertragsauflösung erhöht. So haben Jugendliche, die am Ende der obligatorischen Schule angeben, dass die berufliche Grundbildung, mit der sie anfangen werden, nicht ihrem Wunsch entspricht, später ein doppelt so grosses Risiko für eine Lehrvertragsauflösung als Jugendliche, die die Wunschausbildung

<sup>28</sup> Wobei nicht klar ist, wie viele dieser Bewerbungen gleichzeitig oder gestaffelt, d.h. nach Absagen, erfolgt sind.

absolvieren können. Interessant ist, dass die Mehrheit der Jugendlichen, die nicht ihre Wunschausbildung machen können, trotzdem nicht vorzeitig aussteigt. Detailanalysen zeigen, dass diese Jugendlichen am Ende des ersten Lehrjahres eine hohe Ausbildungszufriedenheit aufweisen. Es ist ihnen - mit Unterstützung ihrer Ausbildenden - gelungen, Interesse für den Lehrberuf zu entwickeln.

Insgesamt scheint der Wechsel in eine Nicht-Wunschausbildung insbesondere kritisch zu sein, wenn es nicht gelingt, trotz anfänglicher Bedenken eine positive Einstellung zum Beruf und zum Betrieb zu entwickeln. Entscheidend dürfte dabei sein, wie stark der „gewählte“ Beruf und Betrieb vom Wunsch abweicht, wie gut sich die Lernenden auf das Neue einstellen können und wie sie dabei von den Ausbildenden unterstützt werden.

## 7.2 Selektion der Lernenden durch die Betriebe

Wie sind die Betriebe bei der Selektion der von einer Lehrvertragsauflösung betroffenen Lernenden vorgegangen? Zeigen sich Abweichungen vom üblichen Selektionsverfahren? Um dies zu beurteilen, haben wir den Berufsbildnerinnen und -bildnern verschiedene Selektionsverfahren vorgelegt. Die Ausbildenden haben jeweils angegeben, ob sie ein Verfahren üblicherweise anwenden und ob sie auch bei der bzw. dem betreffenden Lernenden so vorgegangen sind.

Schnupperlehre, Bewerbungsgespräch und der Blick ins Schulzeugnis gehören bei fast allen befragten Betrieben zum Standardrepertoire bei der Auswahl der Lernenden (Tabelle 52 im Anhang). Rund drei Viertel lassen die Jugendlichen häufig oder sogar immer einen Betriebsbesuch machen und/oder führen ein Vorstellungsgespräch mit ihnen und ihren Eltern durch. Knapp die Hälfte setzt betriebsinterne, ein Viertel betriebsexterne Tests (Multicheck o.ä.) ein.

Auch bei den Lernenden mit Lehrvertragsauflösung sind der Blick ins Schulzeugnis, das Bewerbungsgespräch und die Schnupperlehre am häufigsten zur Selektion eingesetzt worden (Tabelle 53 im Anhang). Danach folgen das Vorstellungsgespräch mit den Eltern und der Betriebsbesuch. Weniger häufig sind Eignungstests eingesetzt worden. Insgesamt fällt auf, dass relativ viele Berufsbildnerinnen und -bildner keine Angaben zur Selektion machen können. Sie erinnern sich nicht mehr oder aber sind nicht in das Auswahlprozedere einbezogen gewesen (z.B. in Grossbetrieben, in denen die Selektion regional organisiert ist, oder bei einem Wechsel der Ausbilderin/des Ausbilders)<sup>29</sup>.

Der direkte Vergleich zwischen den üblicherweise eingesetzten und den bei Lernenden mit Vertragsauflösung verwendeten Selektionsmassnahmen ist in Tabelle 28 dargestellt. Die erste Kolonne der Tabelle zeigt die Anzahl der Betriebe, in denen die Selektion der Lernen-

---

<sup>29</sup> Im Übrigen zeigen sich auch bei den Selektionsmassnahmen Unterschiede zwischen den Antworten der Lernenden und der Betriebe. So geben z.B. 188 Betriebe an, dass ein betriebsinterner oder -externer Test stattgefunden hätte, während Lernende sagen, sie hätten keinen solchen Test gemacht.

den analog zum üblichen Verfahren erfolgt ist. Die zweite und dritte Kolonne erfassen Nicht-Übereinstimmungen mit dem üblichen Verfahren.

Die Ergebnisse bestätigen, dass die Auswahl der Lernenden mit Vertragsauflösung meist nach dem Standardverfahren erfolgt ist. Der Anteil der Betriebe, die eine bestimmte Massnahme üblicherweise (nicht) einsetzen und diese auch bei der Auswahl der bzw. des betreffenden Lernenden (nicht) eingesetzt haben, liegt zwischen 88% und 96%.

**Tabelle 28: Üblicherweise eingesetzte Selektionsmassnahmen und Vorgehen bei den betreffenden Lernenden: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	<b>keine Abweichung vom üblichen Vorgehen</b>	<b>Abweichung vom üblichen Vorgehen</b>		<b>Total</b>
		üblich: häufig/immer Lernende/r: nein	üblich: selten/nie Lernende/r: ja	
Schulzeugnis gezeigt; N=1011	96%	4%	0%	100%
Bewerbungsgespräch; N=1021	95%	4%	1%	100%
Schnupperlehre; N=1012	93%	7%	0%	100%
Vorstellung mit Eltern; N=826	88%	11%	1%	100%
Betriebsbesuch; N=744	88%	9%	3%	100%
Betriebsinterner Test; N=787	89%	9%	3%	100%
Betriebsexterner Test; N=637	91%	8%	1%	100%
Informationsnachmittag; N=566	86%	11%	3%	100%

Mehrfachnennungen in Zeilen möglich.

Betriebe, in denen ein bestimmtes Verfahren „manchmal“ verwendet wird, sind aus der Analyse ausgeschlossen. Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Abweichungen vom üblichen Verfahren bestehen meist darin, dass gewisse Verfahren, die sonst zur Anwendung kommen, bei den betreffenden Lernenden nicht eingesetzt worden sind. Der umgekehrte Fall ist sehr selten. Die häufigsten Abweichungen finden sich beim Vorstellungsgespräch mit den Eltern und beim Informationsnachmittag (je 11% der Betriebe, die dies üblicherweise tun, haben dies bei den betreffenden Lernenden nicht gemacht), beim betriebsinternen Test und Betriebsbesuch (je 9%) und beim betriebsexternen Test (8%). Die Berücksichtigung des Schulzeugnisses und das Bewerbungsgespräch sind Selektionsmassnahmen, bei denen am wenigsten Betriebe vom üblichen Verfahren abgewichen sind.

Insgesamt sind 17% aller Betriebe bei der Selektion der/s betreffenden Jugendlichen bei einer Selektionsmassnahme und 10% in zwei oder mehr als zwei Bereichen vom üblichen Verfahren abgewichen.

Ein Sechstel der Berufsbildnerinnen und -bildner gibt an, dass es schwierig gewesen sei, für die Lehrstelle eine geeignete Bewerberin bzw. einen geeigneten Bewerber zu finden. Dies widerspiegelt sich auch in den Antworten der Lernenden. So haben in Betrieben mit Rekrui-

tierungsschwierigkeiten tendenziell weniger Lernende den Wunschberuf ergriffen als in Betrieben ohne Schwierigkeiten.

Im Vergleich zu anderen Studien zeigen sich wenige Unterschiede zwischen dem Selektionsverfahren der Betriebe mit Lehrvertragsauflösung und demjenigen, die Betriebe insgesamt anwenden (vgl. z.B. Herzog et al., 2004; Schmid & Storni, 2004; Stalder, 2000)<sup>30</sup>. Ob die geringen Abweichungen vom üblichen Verfahren, die sich bei den Lernenden mit Vertragsauflösung gezeigt haben, eine Rolle für die Vertragsauflösung spielen, ist zudem fraglich. Falls die Selektion der Lernenden einen Einfluss auf Lehrvertragsauflösungen hat, so ist dieser kaum an der Auswahl und Anzahl der eingesetzten Verfahren festzumachen. Um den Einfluss der Selektion besser abschätzen zu können, bedarf es weiterer Studien. Insbesondere dürfte interessant sein zu überprüfen, wie die Schnupperlehre oder die internen Testverfahren angelegt sind und ob sich hier zwischen verschiedenen Betrieben Unterschiede zeigen.

### **7.3 Entscheidsicherheit und Vorkenntnisse**

Um gut vorbereitet, d.h. mit möglichst „realistischen“ Erwartungen, in die berufliche Grundausbildung einzusteigen, müssen Lernende den zukünftigen Lehrberuf und -betrieb kennen lernen. Wichtig ist, dass Berufsbildnerinnen und -bildner den Lernenden die relevanten Informationen zur Verfügung stellen.

In LEVA haben wir die Lernenden gefragt, wie sie rückblickend ihre Vorkenntnisse über den Lehrberuf und Lehrbetrieb einschätzen. Berufsbildnerinnen und -bildner sind entsprechend gebeten worden, die Vorkenntnisse der Lernenden zu beurteilen. Die Resultate sind in Abbildung 13 dargestellt.

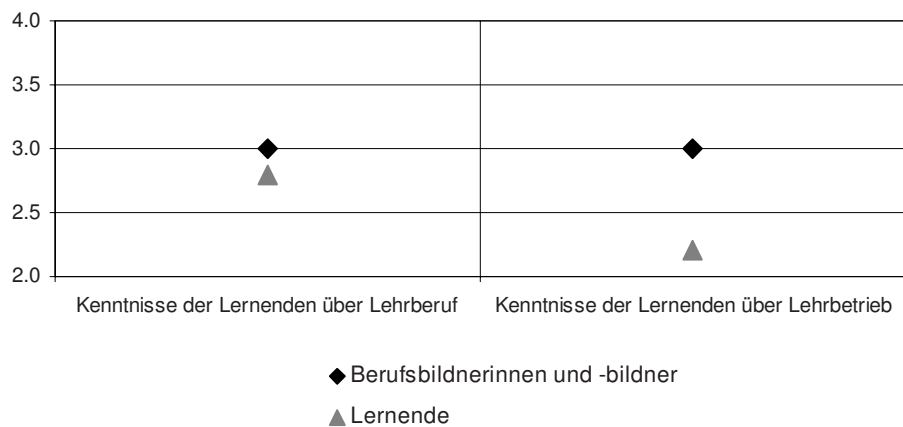
Insgesamt geben die Lernenden an, vor Lehrantritt ziemlich viel über den Lehrberuf gewusst zu haben (Mittelwert 2.8). 51% haben eher viel, 18% sehr viel über den Lehrberuf gewusst. Deutlich geringer schätzen die Lernenden ihre Vorkenntnisse über den Lehrbetrieb ein (2.2). Nur 37% haben vor der beruflichen Grundbildung ziemlich oder sehr viel über ihren zukünftigen Betrieb gewusst. 38% geben rückblickend an, sie hätten ziemlich wenig, und 25% sagen, sie hätten sogar sehr wenig über den Betrieb gewusst.

Berufsbildnerinnen und -bildner schätzen vor allem die Vorkenntnisse der Lernenden über den Betrieb (Mittelwert 3.0) weit besser ein als die Lernenden selbst. 80% der Auszubildenden sind der Meinung, dass die Lernenden ziemlich oder sehr viel über den Lehrbetrieb und den Beruf gewusst hätten.

---

<sup>30</sup> Gemäss Ergebnissen von Herzog et al. (2004) mussten 82% der Befragten eine Schnupperlehre machen, 84% das Schulzeugnis zeigen und 69% sich vorstellen (41% mit den Eltern). 33% hatten einen betriebsinternen, 12% einen betriebsexternen Test zu machen. Nach Stalder (2000) müssen angehende Lernende bei 95% der Betriebe häufig oder immer eine Schnupperlehre machen, bei 97% das Schulzeugnis zeigen und bei 97% sich mit Mutter oder Vater vorstellen.

**Abbildung 13: Vorkenntnisse vor Lehrantritt: Selbsteinschätzung der Lernenden und Fremdeinschätzung durch die Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte**



Skala: 1: sehr wenig; 2: ziemlich wenig; 3: ziemlich viel; 4: sehr viel  
 N<sub>B</sub>=1157-1170; N<sub>L</sub>=1281-1288 (alle Antworten)

Stellt man die Antworten der Lernenden denjenigen der Berufsbildnerinnen und -bildner direkt gegenüber, bestätigt sich die unterschiedliche Einschätzung deutlich (Tabelle 29)<sup>31</sup>.

In knapp der Hälfte der Fälle geben die Lernenden an, sie hätten über den Betrieb nur wenig gewusst, während die Berufsbildnerinnen und -bildner von guten Vorkenntnissen ausgehen (48%). In 22% der Fälle attestieren sich Lernende geringe Vorkenntnisse über den Beruf, während die Auszubildenden den Lernenden gute Kenntnisse zuschreiben.

**Tabelle 29: Vorkenntnisse vor Lehrantritt: Übereinstimmung der Selbst- und Fremdeinschätzung; prozentuale Häufigkeiten**

	... über den Beruf N=869	... über den Betrieb N=876
Beide Parteien sagen, die/der Lernende habe <b>(eher) viel</b> gewusst...	58%	31%
Beide Parteien sagen, die/der Lernende habe <b>(eher) wenig</b> gewusst...	9%	14%
Lernende/r sagt, sie/er habe <b>(eher) wenig</b> gewusst, Betrieb sagt, die/der Lernende habe <b>(eher) viel</b> gewusst...	22%	48%
Lernende/r sagt, sie/er habe <b>(eher) viel</b> gewusst, Betrieb sagt, die/der Lernende habe <b>(eher) wenig</b> gewusst...	11%	6%
Total	100%	100%

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

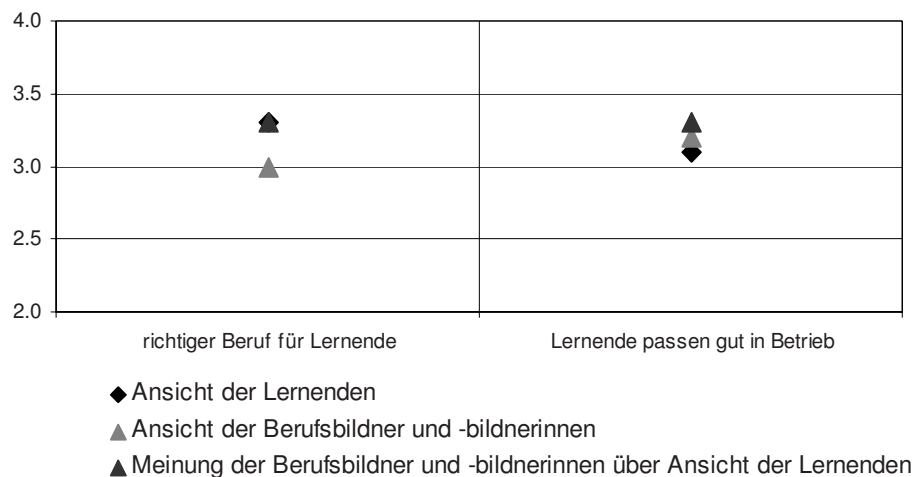
Eine übereinstimmend positive Einschätzung in Bezug auf die Vorkenntnisse zeigt sich bei 58% (Beruf) bzw. 31% (Betrieb) der Lehrvertragsparteien. In 9% bzw. 14% der Fälle geben beide Parteien an, die Vorkenntnisse seien eher gering gewesen.

<sup>31</sup> Paarweise ausgewertet. Es sind nur Fälle berücksichtigt, bei denen von beiden Lehrvertragsparteien Antworten vorliegen.

Insgesamt sind die Lehrvertragsparteien nur in einem Viertel der Fälle übereinstimmend der Meinung, dass die Vorkenntnisse sowohl über den Beruf als auch über den Betrieb gut gewesen seien. Bei drei Vierteln der Lehrvertragsauflösungen gibt zumindest eine Lehrvertragspartei an, die Vorkenntnisse seien eher schlecht gewesen.

In LEVA haben wir die Lernenden auch gefragt, wie sicher sie vor Lehrantritt gewesen sind, dass es der richtige Beruf für sie sei und dass sie gut in den Betrieb passen würden. Die Berufsbildnerinnen und -bildner haben dieselben Fragen aus ihrer Sicht beantwortet. Zudem sind sie gefragt worden, wie die Einschätzung der Lernenden gewesen sei. Die Ergebnisse sind in Abbildung 14 dargestellt.

**Abbildung 14: Sicherheit beim Entscheid für den Lehrberuf und Lehrbetrieb: Selbsteinschätzung der Lernenden und Fremdeinschätzung durch die Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte**



Skala: 1: sehr unsicher; 2: ziemlich unsicher; 3: ziemlich sicher; 4: sehr sicher  
 N<sub>L</sub>=1258-1289; N<sub>B</sub>=1197-1227 (alle Antworten)

Die Mehrheit der Lernenden gibt rückblickend an, beim Entscheid für ihre Lehrstelle zumindest ziemlich sicher gewesen zu sein, dass es für sie der richtige Beruf sei und dass sie gut in den Lehrbetrieb passen würden. 47% aller Befragten sind in Bezug auf den Beruf, 32% in Bezug auf den Betrieb sehr sicher gewesen. Durchschnittlich haben sich die Jugendlichen beim Entscheid für den Beruf (Mittelwert 3.3) etwas sicherer gefühlt als beim Entscheid für den Betrieb (3.1).

Die Berufsbildnerinnen und -bildner sind insbesondere bezüglich des Lehrberufs weniger überzeugt gewesen als die Lernenden, dass es für diese der richtige sei (3.0). Im Hinblick darauf, ob die Lernenden gut in den Lehrbetrieb passen würden (3.2), sind sich die Auszubildenden ähnlich sicher gewesen wie die Lernenden. Gefragt nach der Entscheidungssicherheit der Lernenden (Fremdeinschätzung), sind die Auszubildenden der Meinung, dass die Lernen-

den sicherer gewesen seien als sie selbst. Durchschnittlich geben sie an, die Lernenden seien ziemlich bis sehr sicher gewesen, was den Beruf (3.3) und das Hineinpassen in den Betrieb (3.3) betreffe.

Der direkte Vergleich der Antworten der Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildner zeigt<sup>32</sup>: Bei drei Vierteln aller Lehrvertragsauflösungen sind sich beide Lehrvertragsparteien sicher gewesen, dass es der richtige Beruf sei (Tabelle 30). Ebenfalls bei knapp drei Vierteln sind die Parteien sicher gewesen, dass die/der Lernende gut in den Betrieb passen würde. Die häufigste Nicht-Übereinstimmung besteht in Bezug auf das Hineinpassen in den Betrieb: Bei 18% aller Fälle sind die Lernenden unsicher gewesen, ob sie in den Betrieb passen würden, während die Berufsbildnerinnen und -bildner eher oder sehr sicher gewesen sind.

**Tabelle 30: Entscheidsicherheit: Übereinstimmung der Selbst- und Fremdeinschätzung; prozentuale Häufigkeiten**

	... dass es der richtige Beruf für die/den Lernende/n sei N=906	... die/der Lernende gut in den Betrieb passen würde N=874
beide Parteien sind sicher gewesen...	75%	72%
beide Parteien sind unsicher gewesen...	3%	3%
Lernende/r ist sicher, Berufsbildner/in unsicher gewesen...	11%	8%
Lernende/r ist unsicher, Berufsbildner/in sicher gewesen...	12%	18%
Total	100%	100%

Werte 1 und 2 (ziemlich bzw. sehr unsicher) bzw. 3 und 4 (ziemlich bzw. sehr sicher) zusammengefasst. Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Insgesamt sind sich bei 62% der untersuchten Lehrvertragsauflösungen beide Lehrvertragsparteien sowohl im Hinblick auf den Lehrberuf als auch den Lehrbetrieb sicher gewesen. In vier von zehn Fällen ist sich zumindest eine Lehrvertragspartei beim Beruf oder Betrieb ziemlich oder sehr unsicher gewesen.

Vorkenntnisse und Entscheidsicherheit stehen in einem Zusammenhang mit den Gründen für die Vertragsauflösung. Lehrverträge, bei denen die Betroffenen ihre Vorkenntnisse über den Beruf und den Betrieb als hoch einstufen<sup>33</sup>, sind seltener wegen schlechten Ausbildungsbedingungen, mangelnden Leistungen im Betrieb oder der Berufs- und Lehrstellenwahl aufgelöst worden als solche, bei denen die Vorkenntnisse als gering eingestuft werden. Das Gleiche gilt für die Entscheidsicherheit: Lernende, die in Übereinstimmung mit den Auszubildenden sicher gewesen sind, dass es der richtige Beruf ist und dass sie gut in den Betrieb passen, begründen die Auflösung seltener mit den Ausbildungsbedingungen, den Leistungen im Betrieb oder der Berufs- und Lehrstellenwahl.

<sup>32</sup> Paarweise ausgewertet. Es sind nur Fälle berücksichtigt, bei denen von beiden Lehrvertragsparteien Antworten vorliegen.

<sup>33</sup> Gute Vorkenntnisse: Fälle, in denen die Lernenden in Übereinstimmung mit den Auszubildenden angeben, sie hätten ziemlich oder sehr viel über den Beruf und den Betrieb gewusst.

## 7.4 Zusammenfassung

Knapp ein Drittel der Lernenden mit einer Lehrvertragsauflösung ist direkt nach einem Brückenangebot, knapp ein Viertel direkt nach der Realschule in die betreffende berufliche Grundbildung eingestiegen. Ein knappes Drittel hat vorher eine Sekundarstufe II-Ausbildung besucht (meist abgebrochen) oder ist eine Zeit lang ausbildungslos gewesen. Ein Sechstel kommt aus der Sekundarschule.

Das Risiko für eine Vertragsauflösung ist bei Jugendlichen aus Brückenangeboten und bei denjenigen, die bereits eine Sekundarstufe II-Ausbildung besucht haben oder ausbildungslos gewesen sind, tendenziell grösser als für Direkteinsteigende aus Real- und Sekundarschulen. Dies kann jedoch nicht (nur) mit Leistungsdefiziten zu Beginn der beruflichen Grundbildung erklärt, sondern muss auch mit anderen Faktoren wie z.B. dem Lehrstellenmarkt in Verbindung gebracht werden.

Die Lernenden haben durchschnittlich 16 Bewerbungen geschrieben. Am häufigsten haben sich Jugendliche aus Brückenangeboten (21 Mal) beworben.

Mehr als die Hälfte der Lernenden ist auf einen Lehrberuf und/oder Lehrbetrieb ausgewichen, der nicht ihrem Wunsch entsprochen hat.

Lernende mit Vertragsauflösung bewerben sich häufiger und müssen häufiger auf eine Nicht-Wunschausbildung ausweichen als Jugendliche insgesamt, die in eine berufliche Grundausbildung eintreten. Der Einstieg in eine Ausbildung, die nicht dem Wunsch entspricht, ist ein Risikofaktor für Lehrvertragsauflösungen.

Lernende schätzen ihre Vorkenntnisse über den Beruf und insbesondere über den Betrieb deutlich geringer ein als ihre (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner. In knapp der Hälfte der Fälle sind die Ausbildenden der Meinung, die Lernenden hätten viel über den Betrieb gewusst, während diese angeben, sie hätten nur wenig gewusst.

Im Durchschnitt geben die Lernenden an, ziemlich bis sehr sicher gewesen zu sein, dass es für sie der richtige Beruf sei und dass sie gut in den Betrieb passen würden. Die Berufsbildnerinnen und -bildner sind ihrerseits, was den Beruf betrifft, etwas weniger sicher gewesen.

Im Hinblick auf Berufsfindungsaktivitäten und die dabei erfahrene Unterstützung scheinen sich Jugendliche mit Vertragsauflösung kaum von Jugendlichen zu unterscheiden, die generell vor der Berufs- und Lehrstellenwahl stehen. Sie haben z.B. nicht weniger häufig Informationen über Berufe eingeholt, mit Personen über die zukünftige Lehrstelle gesprochen oder Schnupperlehren gemacht. Auch in Bezug auf die Selektion zeigen sich kaum Unterschiede. Betriebe mit Lehrvertragsauflösung sind bei der Auswahl der betreffenden Lernenden nur wenig vom Verfahren, das sie üblicherweise einsetzen, abgewichen. Um den Einfluss der Berufs- und Lehrstellenwahl und der Selektionsverfahren der Betriebe auf Lehrvertragsauflösungen genauer zu bestimmen, braucht es vertiefte Studien.



## **8 Betriebliche und schulische Ausbildung vor der Auflösung**

Die von Lernenden, Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern aufgeführten Gründe für die Auflösung zeigen: Anzeichen für eine Vertragsauflösung gibt es sowohl im betrieblichen wie im schulischen Umfeld. Mögliche Indikatoren sind Leistungsprobleme, Interessenverlust und Motivationsmangel, Schwierigkeiten mit Ausbildenden, Arbeitskolleginnen und -kollegen, ungenügende pädagogische Unterstützung und allgemein eine sinkende Ausbildungszufriedenheit der Lernenden.

Im folgenden Kapitel untersuchen wir Merkmale in der betrieblichen und schulischen Ausbildung, anhand derer eine drohende Lehrvertragsauflösung erkannt werden kann. Als wichtige Faktoren werden dabei die von den Lernenden wahrgenommene Vielseitigkeit der betrieblichen und schulischen Ausbildung, der Handlungsspielraum in der betrieblichen Ausbildung, die schulische und betriebliche Belastung und die pädagogischen Kompetenzen der Ausbilderinnen und Ausbilder betrachtet. Zudem werden die Ausbildungszufriedenheit der Lernenden insgesamt und deren Verbundenheit mit dem Betrieb dargestellt. Die Einschätzung der Lernenden mit Vertragsauflösung wird dabei jeweils mit den Aussagen von Jugendlichen ohne Vertragsauflösung (Vergleichstichprobe TREE) verglichen. Schliesslich stellen wir dar, wie betroffene Berufsbildnerinnen und -bildner die Ausbildungssituation und die Lernenden beurteilen.

### **8.1 Vielseitigkeit, Handlungsspielraum und Belastung**

Die Vielseitigkeit der Ausbildung ist ein wichtiges Kriterium zur Gestaltung der Lehr-Lern-Situation im Betrieb und in der Schule. Ein methodisch und inhaltlich abwechslungsreicher Unterricht, in dem die Lernenden viel Neues dazulernen und das Neue auch anwenden können, wirkt sich positiv auf die Lernmotivation und die Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen aus. Ebenso wichtig ist es, den Lernenden angemessene Möglichkeiten zu bieten, den Lernprozess mitzugestalten, sie mitbestimmen zu lassen, was wie wann gelernt werden soll. Sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten klein und wird die Ausbildung als langweilig und wenig sinnvoll erlebt, sinken Lernbereitschaft und Zufriedenheit (Dellenbach et al., 2004; Stalder, 2003). Die Neigung, eine Ausbildung abzubrechen, steigt. Gemäss unseren Ergebnissen zu den Auflösungsgründen ist zudem zu erwarten, dass Lehrvertragsauflösungen u.a. auch auf zu grosse, lang anhaltende Belastungen im Betrieb oder in der Schule zurückgeführt werden können.

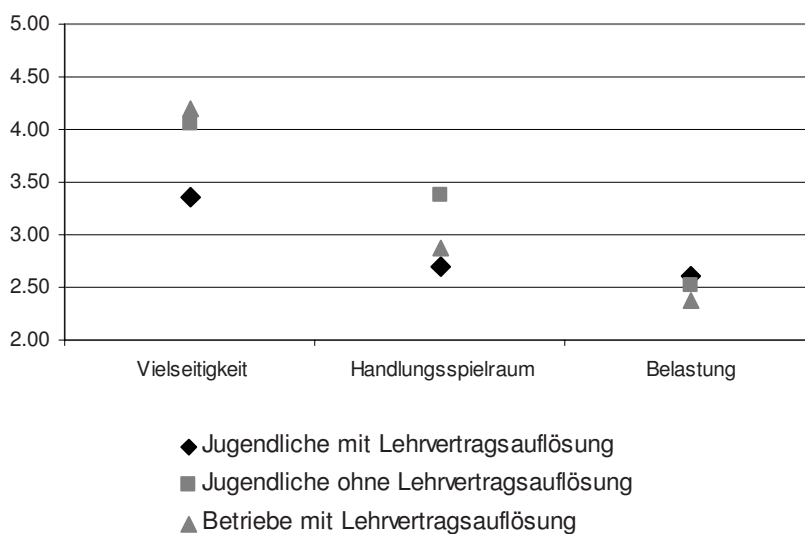
In LEVA haben wir die Vielseitigkeit der betrieblichen Ausbildung mit drei Aussagen erfasst: „Bei meiner Arbeit konnte ich viel dazulernen“; „Meine Arbeit war abwechslungsreich“; „An der Arbeit konnte ich mein Wissen und Können voll einsetzen“. Die Vielseitigkeit der schulischen Ausbildung ist mit zwei ähnlichen Aussagen erfasst worden. Den Handlungsspielraum in der betrieblichen Ausbildung haben wir mit drei Items erfasst, beispielsweise „Ich konnte

selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit im Betrieb erledigte“. Mit je fünf Aussagen haben wir die Belastung im Betrieb und in der Schule erhoben. Sie erfassen einerseits die quantitative Belastung („Ich hatte zu viel zu tun“) und andererseits die Belastung durch eine inhaltliche Überforderung („Ich musste Sachen machen, die mir zu kompliziert waren“). Das Antwortformat der Skalen ist fünfstufig (1: „sehr selten/nie“ bis 5: „sehr oft/immer“)<sup>34</sup>. Den Lernenden haben wir alle, den Berufsbildnerinnen und -bildnern nur die Fragen zur betrieblichen Ausbildung vorgelegt. Die Lernenden und ihre Berufsbildnerinnen und -bildner haben dabei die letzten zwei Monate vor der Vertragsauflösung, die Lernenden ohne Vertragsauflösung die aktuelle Situation in ihrer beruflichen Grundbildung beurteilt.

### Beurteilung der betrieblichen Ausbildung

Lernende mit Lehrvertragsauflösung geben rückblickend im Durchschnitt an, ihre betriebliche Ausbildung sei ab und zu vielseitig gewesen (Skalenmittelwert 3.4; Abbildung 15).

**Abbildung 15: Vielseitigkeit, Handlungsspielraum und Belastung in der betrieblichen Ausbildung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner und der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte**



Skala: 1: sehr selten/nie; 2: eher selten; 3: ab und zu; 4: eher oft; 5: sehr oft/immer

$N_{L(LEVA)}=1282$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1279$ ;  $N_B=1169$  (alle Antworten)

Vergleich der Mittelwerte<sup>35</sup>:  $p < .000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau), Ausnahme: Belastung Jugendliche mit und ohne Auflösung:  $p = .001$ ; mit Kontrollvariablen:  $p = .030$ .

<sup>34</sup> Alle Items in Anlehnung an Prümper, Hartmannsgruber und Frese (1995) und Semmer, Zapf und Dunckel (1999). Cronbachs Alpha zwischen .56 und .88, getrennt für Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner berechnet.

<sup>35</sup> In der Abbildung sind die Skalen-Mittelwerte aller Antwortenden angegeben. In den Signifikanztests zur Berechnung der Unterschiede zwischen Lernenden mit Vertragsauflösung und Berufsbildnerinnen und -bildnern berücksichtigen wir hingegen nur die Fälle, in denen beide Antworten vorliegen. Zusätzliche Analysen zeigen, dass sich Lernende, deren Berufsbildnerinnen und -bildner nicht geantwortet haben (bzw. umgekehrt), nicht von denjenigen unterscheiden, in denen beide Parteien geantwortet haben.

Im Vergleich zu Lernenden ohne Vertragsauflösung sagen sie deutlich seltener, dass die Arbeit abwechslungsreich gewesen sei, dass sie viel dazulernen und das Gelernte auch haben anwenden können. Berufsbildnerinnen und -bildner ihrerseits beurteilen die Vielseitigkeit deutlich positiver als ihre (ehemaligen) Lernenden und etwas positiver als die Lernenden ohne Vertragsauflösung. Im Durchschnitt schätzen die Berufsbildnerinnen und -bildner die betriebliche Ausbildung als „eher oft“ vielseitig ein.

Der grosse Unterschied zwischen Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung bleibt auch bestehen, wenn wir berücksichtigen, dass die Verteilung der Berufsgruppen und der Anforderungsniveaus in den beiden Stichproben ungleich<sup>36</sup> ist. Anhand der einzelnen Aussagen zur Vielseitigkeit lassen sich die Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Auflösung veranschaulichen (Tabelle 31): So sagt z.B. die Hälfte der Jugendlichen mit Auflösung, aber mehr als 80% derjenigen ohne Auflösung, dass sie in der Arbeit „eher oft“ oder „sehr oft“ viel (haben) dazulernen können. Nur 3% der Lernenden ohne Auflösung sagen, dass sie in der betrieblichen Ausbildung selten etwas dazulernen können. Bei den Lernenden mit Auflösung sind es 20%, die rückblickend so urteilen.

**Tabelle 31: Vielseitigkeit in der betrieblichen Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten**

		sehr/eher selten	ab und zu	eher/sehr oft	p
Bei meiner Arbeit kann/konnte ich viel dazulernen.	mit LVA	20%	28%	52%	***
	ohne LVA	3%	16%	81%	
Meine Arbeit ist/war abwechslungsreich.	mit LVA	28%	25%	47%	***
	ohne LVA	5%	19%	76%	
An der Arbeit kann/konnte ich mein Wissen und Können voll einsetzen.	mit LVA	27%	28%	45%	***
	ohne LVA	7%	17%	76%	

$N_{L(LEVA)}=1282$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1279$

Tabelle 31 illustriert nicht nur, dass Lernende mit und ohne Auflösung ihre Ausbildungssituation unterschiedlich beurteilen. Sie verdeutlicht auch die zum Teil grossen Unterschiede zwischen den Jugendlichen mit Vertragsauflösung. Es bestätigt sich, was wir bei den Auflösungsgründen bereits gezeigt haben: Der Interessenverlust am Beruf oder schlechte Ausbildungsbedingungen spielen bei einem Teil der Befragten eine wichtige Rolle, bei anderen sind sie unwichtig. Im Mittelwertsvergleich kommt dieser Unterschied nur bedingt zum Tragen.

Auch in Bezug auf den Handlungsspielraum in der betrieblichen Ausbildung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den mittleren Einschätzungen von Lernenden mit und ohne Auflösung (Abbildung 15). Jugendliche mit Auflösung geben rückblickend an, dass sie in der

<sup>36</sup> Stalder (2003) dokumentiert, dass die Einschätzung der Vielseitigkeit, des Handlungsspielraums und der Belastung je nach Berufsgruppe und Anforderungsniveau der Ausbildung variiert.

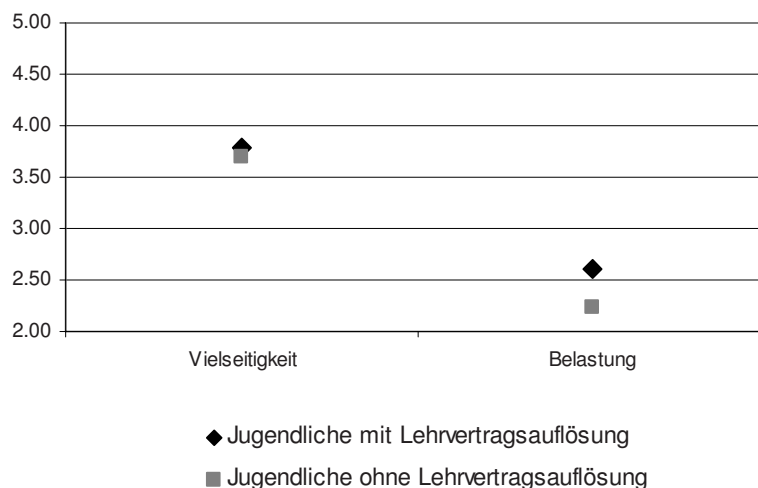
Ausbildung „ab und zu“ haben mitbestimmen können, welche Arbeiten sie wann und wie haben erledigen können. Jugendliche ohne Auflösung geben hingegen an, diesbezüglich „ab und zu“ bis „oft“ mitbestimmen zu können<sup>37</sup>. Jugendliche mit Vertragsauflösung sind in ihrem Urteil noch etwas kritischer als ihre (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner. Die Meinungen zwischen den Vertragsparteien liegen aber nicht so weit auseinander wie bei der Vielseitigkeit.

Lernende mit Vertragsauflösung sind durchschnittlich „eher selten“ bis „ab und zu“ unter Zeitdruck gestanden oder bei der Arbeit überfordert gewesen. Sie haben sich rückblickend im Betrieb nur wenig mehr belastet gefühlt als Jugendliche ohne Vertragsauflösung. Unter Kontrolle von Berufsgruppe und Anforderungsniveau ist der Unterschied nur noch knapp signifikant. Berufsbildnerinnen und -bildner stufen die Belastung im Betrieb noch etwas geringer ein als beide Gruppen der Lernenden. Insgesamt unterscheiden sich die drei befragten Gruppen weniger deutlich als bei der Vielseitigkeit und dem Handlungsspielraum.

### Beurteilung der schulischen Ausbildung

In Bezug auf die schulische Ausbildung interessiert uns, wie Lernende mit Vertragsauflösung rückblickend die Vielseitigkeit des Unterrichts und die Belastung in der Berufsfachschule oder durch Hausaufgaben beurteilen. Wiederum vergleichen wir diese mit Jugendlichen ohne Vertragsauflösung (Abbildung 16).

**Abbildung 16: Vielseitigkeit und Belastung in der schulischen Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte**



Skala: 1: sehr selten/nie; 2: eher selten; 3: ab und zu; 4: eher oft; 5: sehr oft/immer  
 $N_{L(LEVA)}=1260$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1229$ ; Vergleich der Mittelwerte: Belastung:  $p<.000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau), Ausnahme: Vielseitigkeit:  $p=.008$  (ohne Kontrolle); n.s. (mit Kontrolle).

<sup>37</sup> Der Unterschied bleibt auch unter Kontrolle von Berufsgruppe und Anforderungsniveau statistisch signifikant.

Die Vielseitigkeit der schulischen Ausbildung wird von beiden Gruppen ähnlich beurteilt: Beide geben im Durchschnitt an, der Unterricht sei „ab und zu“ bis „eher oft“ vielseitig (gewesen). Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung geben eine geringfügig positivere Beurteilung ab als Jugendliche ohne Auflösung (ohne Kontrolle von Berufsgruppe und Anforderungsniveau). Wird die unterschiedliche Verteilung der Berufsgruppen und Anforderungsniveaus statistisch kontrolliert, ist der Unterschied jedoch nicht mehr signifikant.

Vergleicht man die Vielseitigkeit der betrieblichen und der schulischen Ausbildung, ist interessant, dass Lernende mit Vertragsauflösung angeben, dass sie in der Schule mehr haben dazulernen können als im Betrieb. Bei Jugendlichen ohne Vertragsauflösung ist dies genau umgekehrt.

Wie erwartet sind Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung schulisch stärker belastet als Jugendliche ohne Auflösung. Durchschnittlich sind die Lernenden mit Vertragsauflösung „eher selten“ bis „ab und zu“ in der Schule oder durch Hausaufgaben belastet gewesen. Jugendliche ohne Auflösung sind „eher selten“ belastet. Ein Teil der Jugendlichen mit Vertragsauflösung berichtet aber über sehr grosse Belastungen. So gibt knapp ein Fünftel der Lernenden mit Auflösung an, sich im Unterricht „eher oft“ oder sogar „sehr oft“ überfordert gefühlt zu haben (vgl. Tabelle 54 im Anhang). Ein Viertel sagt, dass der Unterricht eher oder sehr oft so schnell vorangegangen sei, dass sie Schwierigkeiten gehabt hätten mitzukommen. Bei den Lernenden ohne Auflösung fühlen sich nur 3% überfordert, und nur 4% haben oft Schwierigkeiten, im Unterricht mitzuhalten.

## **8.2 Pädagogisches Umfeld**

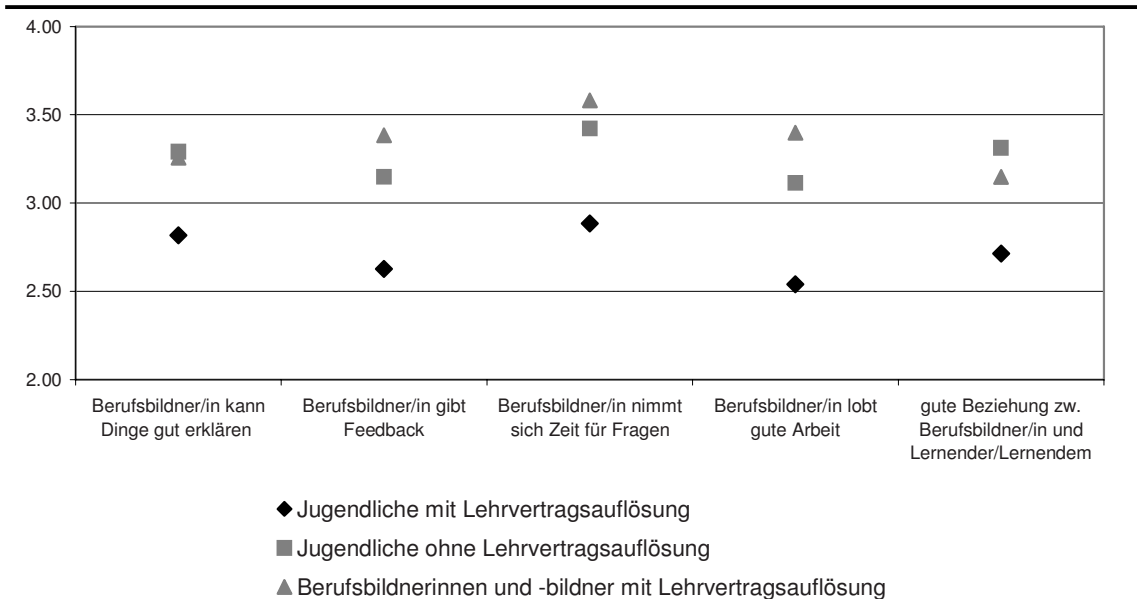
Ausbildnerinnen im Betrieb und in der Schule sind wichtige Bezugspersonen für die Lernenden. Sie müssen nicht nur über ein hohes Fachwissen verfügen, sondern auch über gute pädagogische Kompetenzen, um dieses Wissen zu vermitteln, die Lernenden gezielt zu fördern und die Lernfreude zu stärken. Auszubildende sollten genügend Zeit haben, um den Lernprozess der Jugendlichen zu begleiten. Wichtig ist dabei, den Lernenden über die geleistete Arbeit Rückmeldungen zu geben und sie für gute Leistungen zu loben.

In LEVA haben wir die Lernenden gebeten, mit fünf Aussagen die pädagogischen Kompetenzen ihrer Berufsbildnerinnen und -bildner einzuschätzen. Die Aussagen beschreiben die Fähigkeit, (Fach)wissen zu vermitteln, die den Lernenden gewidmete Zeit, das Feedback und die Beziehung zwischen Auszubildenden und Lernenden. Den Berufsbildnerinnen und -bildnern haben wir dieselben Aussagen vorgelegt, anhand derer sie sich selbst beurteilen sollten. Lernende haben zudem mit drei analog formulierten Aussagen die

Kompetenzen ihrer Klassenlehrpersonen beurteilt<sup>38</sup>. Die Antwortskalen sind vierstufig von „stimmt überhaupt nicht“ (1) bis „stimmt genau“ (4).

Abbildung 17 zeigt die mittleren Einschätzungen zur pädagogischen Kompetenz der Berufsbildnerinnen und -bildner.

**Abbildung 17: Pädagogische Kompetenz der Berufsbildnerinnen und -bildner: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner und der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: stimmt überhaupt nicht; 2: stimmt eher nicht; 3: stimmt eher; 4: stimmt genau  
 $N_{L(LEVA)}=1232$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1225$ ;  $N_B=1097$  (alle Antworten)  
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau), Ausnahme: Dinge gut erklären: Jugendliche ohne Lehrvertragsauflösung/Berufsbildnerinnen und -bildner: n.s.

Lernende mit Vertragsauflösung beurteilen die pädagogischen Kompetenzen ihrer (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner insgesamt deutlich kritischer als Lernende ohne Auflösung. Die Mittelwerte bewegen sich zwischen 2.5 und 2.9, d.h zwischen „stimmt eher nicht“ und „stimmt eher“. Am tiefsten ist der Wert bei den zwei Aussagen zum Lob („Der Lehrmeister lobte mich, wenn ich etwas gut machte“) und zum Feedback („Die Lehrmeisterin sagte mir meist, ob ich meine Arbeit gut gemacht hatte oder nicht“). Am höchsten ist er in Bezug auf die Zeit, die die Berufsbildnerinnen und -bildner eingesetzt haben. Auch hier lässt sich feststellen, dass die Lernenden zum Teil sehr unterschiedliche Beurteilungen abgeben. Für rund ein Fünftel stimmt die Aussage „Der Lehrmeister lobte mich, wenn ich meine Arbeit gut gemacht hatte“ genau. Für ein anderes Fünftel stimmt sie überhaupt nicht.

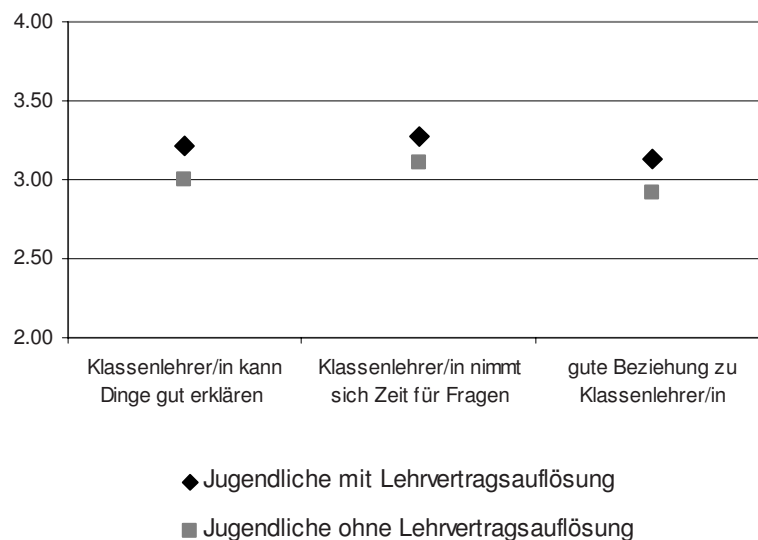
<sup>38</sup> Items in Anlehnung an Neuenschwander (1998) und Nägele (1992).

Lernende ohne Vertragsauflösung stimmen allen Aussagen eher bis sehr zu. Auch sie sind in Bezug auf Feedback und Lob kritischer als in Bezug auf den Zeiteinsatz der Berufsbildnerinnen und -bildner.

Berufsbildnerinnen und -bildner schätzen ihre eigenen Kompetenzen deutlich höher ein als ihre ehemaligen Lernenden. Die Einschätzungen der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner bestätigen ihre unterschiedliche Beurteilung bezüglich der Vielseitigkeit der betrieblichen Ausbildung. Offenbar entsprechen die Anforderungen und Erwartungen der Lernenden an die betriebliche Ausbildung und ihre Ausbildenden nicht den Vorstellungen, die Letztere von der Ausbildung und von ihrer Rolle als betriebliche Ausbildende haben.

Die Beurteilung der Klassenlehrpersonen an Berufsfachschulen zeigt ein ganz anderes Bild (Abbildung 18).

**Abbildung 18: Pädagogische Kompetenz der Lehrkräfte an Berufsfachschulen: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: stimmt überhaupt nicht; 2: stimmt eher nicht; 3: stimmt eher; 4: stimmt genau  
 $N_{L(LEVA)}=1256$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1179$  (alle Antworten)  
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau).

Hier sind es die Lernenden mit Vertragsauflösung, die ihre Lehrpersonen durchschnittlich jeweils besser beurteilen als Jugendliche ohne Vertragsauflösung. Offenbar haben sie vor der Vertragsauflösung erlebt, dass sich die Klassenlehrpersonen für sie Zeit genommen und eingesetzt haben - mehr als dies Lernende im normalen Schulalltag erleben.

Interessant ist, dass die Lernenden mit bzw. ohne Vertragsauflösung ihre Berufsbildnerinnen und -bildner anders beurteilen als ihre Lehrpersonen. Lernende mit Vertragsauflösung attestieren ihren Lehrpersonen an Berufsfachschulen höhere Kompetenzen als ihren Berufsbild-

nerinnen und -bildnern. Ihrer Ansicht nach hat sich ihre Klassenlehrperson für sie mehr Zeit genommen und hat Fachkompetenzen besser vermitteln und Dinge besser erklären können als der Berufsbildner bzw. die Berufsbildnerin. Das Umgekehrte ist bei Lernenden ohne Vertragsauflösung der Fall: Sie schätzen die Kompetenzen ihrer Berufsbildnerinnen und -bildner höher ein als diejenigen ihrer Lehrpersonen. Die Auszubildenden im Betrieb investieren mehr Zeit und können Fachwissen besser vermitteln als die Auszubildenden an den Schulen. Jugendliche ohne Vertragsauflösung haben entsprechend eine bessere Beziehung zum betrieblichen Auszubildner als zur Klassenlehrperson.

Insgesamt bestätigt sich damit das Bild, das sich in Bezug auf die Vielseitigkeit gezeigt hat: Lernende mit Vertragsauflösung beurteilen das schulische Lernumfeld positiver als das betriebliche. Offenbar haben sich viele Jugendliche mit Vertragsauflösung im betrieblichen Umfeld weniger gefördert gefühlt als in der Schule. Worauf dies zurückzuführen ist und ob sich verschiedene Gruppen von Jugendlichen in ihrer Einschätzung unterscheiden, wird zu überprüfen sein.

### **8.3 Ausbildungszufriedenheit und Verbundenheit mit Betrieb**

Gemäss den gezeigten Ergebnissen ist zu erwarten, dass Jugendliche mit Vertragsauflösung mit ihrer beruflichen Grundbildung weniger zufrieden gewesen sind als Jugendliche ohne Auflösung und dass sie sich weniger mit dem Betrieb verbunden gefühlt haben.

In LEVA haben wir die Ausbildungszufriedenheit mit je drei Aussagen zur allgemeinen Zufriedenheit (z.B. „Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit ihrer Ausbildung?“) und zur resignativen Zufriedenheit (z.B. „Meine Ausbildung ist zwar nicht gerade ideal, aber schliesslich könnte sie noch schlimmer sein“) erfasst<sup>39</sup>. Das Antwortformat ist siebenstufig (1: „ausserordentlich unzufrieden“ bis 7: „ausserordentlich zufrieden“ oder 1: „so dachte ich praktisch nie“ bis 7: „so dachte ich praktisch immer“ für die anderen Items).

Die Verbundenheit mit dem Betrieb haben wir mit drei Aussagen erfragt, die den Stolz auf den Betrieb und das Wohlbefinden im Betrieb sowie das Verhältnis mit Arbeitskolleginnen und -kollegen erfassen<sup>40</sup>. Die Skala ist vierstufig (1: „stimmt überhaupt nicht“ bis 4: „stimmt genau“).

Wie zufrieden sind nun Lernende in den letzten zwei Monaten vor der Vertragsauflösung gewesen? Wie stark haben sie sich (noch) mit ihrem Betrieb verbunden gefühlt? Wie unterscheiden sie sich von Lernenden ohne Vertragsauflösung?

Lernende mit Vertragsauflösung stimmen der Aussage, in den letzten zwei Monaten vor der Vertragsauflösung stolz auf den Betrieb gewesen zu sein, eher zu (Abbildung 19). Etwas

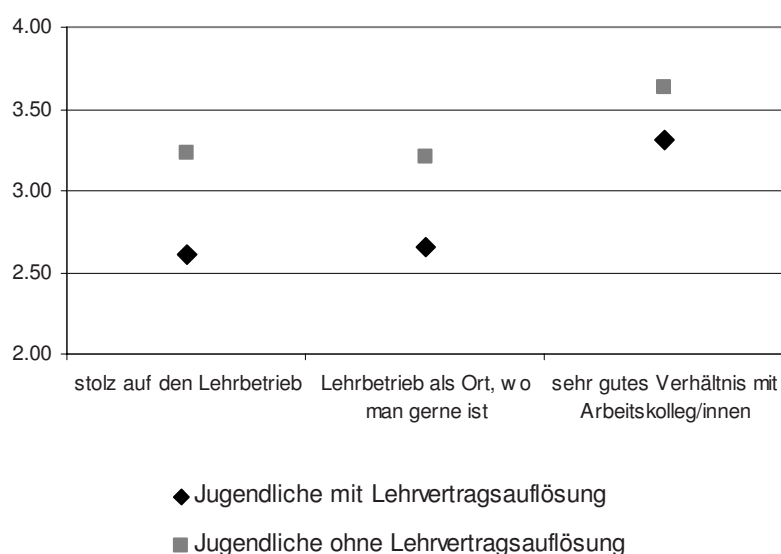
<sup>39</sup> Items in Anlehnung an Baillo und Semmer (1992) und Bruggemann (1974); Cronbachs Alpha „allgemeine Ausbildungszufriedenheit“: .76, Cronbachs Alpha „resignative Ausbildungszufriedenheit“: .63.

<sup>40</sup> Items aus Neuenschwander (1998).



höher ist die Zustimmung dazu, dass der Lehrbetrieb ein Ort gewesen ist, an dem sie sich gerne aufgehalten haben. Etwas seltener sagen die Lernenden, dass sie ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen gehabt haben. Wie erwartet geben Jugendliche mit Vertragsauflösung durchschnittlich seltener an, auf ihren Lehrbetrieb stolz gewesen zu sein als Jugendliche ohne Vertragsauflösung. Ebenfalls seltener sind sie gerne im Lehrbetrieb gewesen oder haben ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen gehabt.

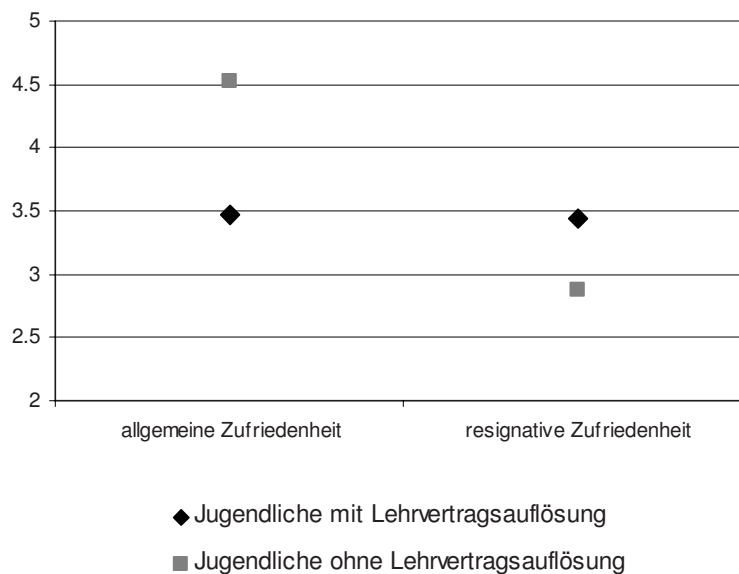
**Abbildung 19: Verbundenheit mit dem Betrieb: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte**



Skala: 1: stimmt überhaupt nicht; 2: stimmt eher nicht; 3: stimmt eher; 4: stimmt genau  
 $N_{L(LEVA)}=1259$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1259$  (alle Antworten)  
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau).

Auch im Hinblick auf die Ausbildungszufriedenheit sind die Unterschiede zwischen den Lernenden deutlich (Abbildung 20). Die durchschnittliche Beurteilung der allgemeinen Ausbildungszufriedenheit liegt zwischen „mittelmässig“ und „eher zufrieden“ für Jugendliche mit und zwischen „eher zufrieden“ und „sehr zufrieden“ bei Lernenden ohne Lehrvertragsauflösung. Jugendliche mit Vertragsauflösung erreichen tiefere Werte bei der allgemeinen und höhere Werte bei der resignativen Zufriedenheit als Lernende ohne Vertragsauflösung.

**Abbildung 20: Ausbildungszufriedenheit: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte**



Skala: 1: praktisch nie; 2: sehr selten; 3: eher selten; 4: hin und wieder; 5: eher oft; 6: sehr oft; 7: praktisch immer  
 $N_{L(LEVA)}=1259$ ;  $N_{L(ohne LEVA)}=1274$   
 Vergleich der Mittelwerte:  $p < .000$  (kontrolliert für Berufsgruppe und Anforderungsniveau).

So gibt z.B. ein Viertel der Lernenden mit Vertragsauflösung an, in den letzten zwei Monaten davor sehr oder sogar ausserordentlich unzufrieden gewesen zu sein. Bei Lernenden ohne Auflösung sind es weniger als 2%. 11% der Lernenden mit Vertragsauflösung haben in diesen Monaten sehr oft bis immer den resignativen Gedanken gehabt, dass die Ausbildung zwar nicht ideal sei, aber noch schlimmer sein könnte. Bei den Lernenden ohne Auflösung sind es nur 4%, die so über ihre momentane Ausbildung denken.

#### 8.4 „Der gute Lehrling“

So kritisch eine Mehrheit der Lernenden mit Vertragsauflösung gegenüber ihren ehemaligen Berufsbildnerinnen und -bildnern eingestellt ist, so kritisch beurteilen Letztere zum Teil ihre ehemaligen Lernenden.

Wir haben den Berufsbildnerinnen und -bildnern eine Eigenschaftsliste vorgelegt und sie gebeten, anhand dieser ihre Lernenden zu beurteilen. Die vorgelegten Arbeitshaltungen zeichnen gemäss einer früheren Erhebung von Stalder (2000) aus der Sicht der Betriebe einen „guten Lehrling“ aus bzw. sind seinerzeit alle als wichtige bis sehr wichtige Kriterien hervorgehoben worden. Die bei LEVA befragten Auszubildenden sind gebeten worden anzugeben, wie häufig ihre (ehemaligen) Lernenden in den letzten zwei Monaten vor der Auflösung diese

Arbeitshaltungen gezeigt haben. Die Skala ist fünfstufig (1: „selten/nie“ bis 5: „sehr oft/immer“).

Durchschnittlich geben die Berufsbildnerinnen und -bildner an, die Lernenden seien „eher oft“ pünktlich und ordentlich gewesen und hätten gute Umgangsformen gehabt (Tabelle 32). „Ab und zu“ bis „eher oft“ seien sie ordentlich gewesen, nur „ab und zu“ hätten sie sauber, sorgfältig und selbstständig gearbeitet. Am schlechtesten beurteilen die Berufsbildnerinnen und -bildner die Eigeninitiative der Lernenden.

**Tabelle 32: Einschätzung der Lernenden gemäss Kriterien des „guten Lehrlings“: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	sehr/eher selten (1 oder 2)	ab und zu (3)	eher/sehr oft (4 oder 5)	Mittelwert
gute Umgangsformen	11%	18%	71%	3.9
pünktlich	17%	13%	71%	3.9
ordentlich	16%	20%	64%	3.7
sauber, sorgfältig	23%	33%	44%	3.3
arbeitet gut im Team	28%	25%	48%	3.3
fleissig, pflichtbewusst	28%	31%	41%	3.2
selbstständig	43%	25%	31%	2.9
zügig	46%	25%	29%	2.8
initiativ	54%	24%	22%	2.5

N=760

Die Frage nach dem „guten Lehrling“ ist nur in Fragebogen mit Versand ab Mai 2005 enthalten.

Insgesamt zeigt sich, dass nach Ansicht der Berufsbildnerinnen und -bildner ein grosser Teil der Lernenden mit Vertragsauflösung nicht dem Bild eines „guten Lehrlings“ entsprochen hat. Wie bei der Beurteilung der Kompetenzen durch die Lernenden ist die Einschätzung der Berufsbildnerinnen und -bildner aber sehr unterschiedlich. So sagen z.B. 41% der Auszubildenden, dass ihre Lernenden „eher oft“ oder „sehr oft“ fleissig und pflichtbewusst gearbeitet haben, während 28% dies bei den Lernenden nur „eher selten“ oder „sehr selten“ erlebt haben.

## 8.5 Zusammenfassung

Anzeichen für eine drohende Vertragsauflösung zeigen sich im betrieblichen und im schulischen Umfeld. Jugendliche mit Vertragsauflösung sind in den Monaten vor der Auflösung insgesamt deutlich unzufriedener mit ihrer Ausbildung gewesen als Lernende in einer beruflichen Grundbildung ohne Auflösung.

Jugendliche, deren Vertrag aufgelöst worden ist, beurteilen besonders ihre betriebliche Ausbildungssituation negativer als Lernende ohne Vertragsauflösung. Insbesondere schätzen sie die Vielseitigkeit der betrieblichen Ausbildung weitaus geringer ein. Im Hinblick auf die Belastung im Betrieb sind die Unterschiede weniger gross. Im Vergleich zu den Lernenden beurteilen die Berufsbildnerinnen und -bildner die betriebliche Ausbildung viel positiver und sind insbesondere häufiger der Meinung, dass die Ausbildung vielseitig gewesen sei.

In der schulischen Ausbildung sind Lernende mit Vertragsauflösung deutlich stärker belastet als Lernende ohne Auflösung. Die Vielseitigkeit des Unterrichts wird von beiden Gruppen etwa ähnlich beurteilt.

Lernende mit Vertragsauflösung stufen die pädagogischen Kompetenzen ihrer (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildner tiefer ein als die Lernenden ohne Vertragsauflösung. Im Gegensatz dazu schätzen sie die Kompetenzen der Lehrpersonen an den Berufsfachschulen positiver ein als die Lernenden ohne Vertragsauflösung. Die Berufsbildnerinnen und -bildner beurteilen ihre eigenen pädagogischen Kompetenzen positiver als ihre (ehemaligen) Lernenden. Relativ kritisch äussern sie sich hingegen zur Arbeitshaltung der Lernenden. Lernende mit Vertragsauflösung entsprechen im Durchschnitt nicht den Kriterien des „guten Lehrlings“. Die Resultate verdeutlichen die unterschiedlichen Erwartungen der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner im Hinblick auf die betriebliche Ausbildung und die Rolle, die die Ausbildungsverantwortlichen dabei übernehmen sollten.

Interessant ist, dass Lernende mit Vertragsauflösung das schulische Lernumfeld positiver beurteilen als das betriebliche. Offenbar haben sich viele Jugendliche mit Vertragsauflösung in der Schule besser gefördert und aufgehoben gefühlt als im betrieblichen Umfeld.

Die Unterschiede zwischen den Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung sind - gemessen am Durchschnitt der jeweiligen Gruppe - sehr deutlich. Der Mittelwertsvergleich verdeckt aber, dass innerhalb der Gruppe der Lernenden mit Vertragsauflösung ebenfalls grosse Unterschiede bestehen. Ein Teil der Lernenden ist vor der Vertragsauflösung mit der Ausbildung sehr zufrieden gewesen und beurteilt die Ausbildungssituation positiv, während ein anderer Teil sehr unzufrieden gewesen ist und ein sehr negatives Urteil abgibt.

## 9 Der weitere Ausbildungsverlauf der Lernenden

Als besonders zentral erweist sich die Frage nach dem weiteren Ausbildungsverlauf von Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung. Wie viele von ihnen setzen nach einer Vertragsauflösung ihre Ausbildung fort oder beginnen eine neue Ausbildung, die zu einem Sekundarstufe II-Abschluss führt? Wie lange dauert der Unterbruch zwischen der Vertragsauflösung und dem Wiederbeginn einer Ausbildung? Was machen Jugendliche, die keine neue Ausbildung beginnen?

Schliesslich stellt sich in diesem Kapitel auch die Frage, ob Lehrvertragsauflösungen in jedem Fall vermieden werden sollen oder ob sie in gewissen Fällen auch positiv zu bewerten sind. Ist eine Lehrvertragsauflösung grundsätzlich ein von allen Parteien unerwünschtes Ereignis (Neuenschwander, 1999)? Welche Lehrvertragsauflösungen bringen eine positive Veränderung der Ausbildungssituation mit sich und können als Optimierung der Ausbildungssituation angesehen werden?

### 9.1 Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlusslösung

Wir haben die Lernenden gefragt, mit wem sie besprochen haben, was sie nach der Lehrvertragsauflösung tun sollen. Wir haben ihnen dabei verschiedene Personen und Institutionen vorgegeben. Zusätzlich haben sie weitere Personen angeben können.

Fast alle Lernenden (97%) haben mit jemandem besprochen, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen.

**Tabelle 33: Gespräche mit anderen Personen über die Tätigkeit nach der Vertragsauflösung: Angaben der Lernenden; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
<b>Gespräch mit...</b>		
... den Eltern	1079	86%
... Kolleginnen und Kollegen	779	62%
...der/dem Berufsbildner/in	490	39%
...einer Person aus der Berufsfachschule	396	32%
...einem Mitglied der Lehraufsichtskommission	171	14%
...einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	67	5%
...einer Berufsberaterin, einem Berufsberater	248	20%
...einer Person aus einer Fachstelle (psychologisch, medizinisch, juristisch, RAV usw.)	111	9%
...anderen Personen	77	6%
... niemandem	43	3%

N = 1256; Mehrfachnennungen möglich.

Am häufigsten haben die Lernenden mit ihren Eltern (86%) oder mit Kolleginnen und Kollegen (62%) diskutiert (Tabelle 33). 39% haben sich mit der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner, rund ein Drittel hat sich mit jemandem aus der Berufsfachschule beraten. Weiter haben die Lernenden auch mit Berufsberaterinnen und Berufsberatern, Personen anderer Fachstellen (z.B. Regionale Arbeitsvermittlungsstellen RAV, Sozialarbeitenden, Psychologinnen und Psychologen, Ärztinnen und Ärzten oder IV-Beratungsstellen) sowie mit Mitgliedern der Lehraufsichtskommission und Ausbildungsberaterinnen der Lehraufsicht gesprochen.

40% der Lernenden haben mit einer oder zwei Personen besprochen, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen. Knapp die Hälfte der Lernenden gibt an, dass sie dies mit drei oder vier Personen besprochen hat, und 8% sogar mit fünf oder mehr Personen.

90% der Lernenden geben an, dass ihnen mindestens eine Person bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz geholfen hat (Tabelle 34). Fast drei Viertel der Lernenden sind von ihren Eltern bei der Suche unterstützt worden und 42% haben Unterstützung aus dem Freundeskreis erfahren. Knapp einem Fünftel hat die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner geholfen, einen neuen Ausbildungsplatz zu suchen. 18% sind von einer Berufsberaterin oder einem Berufsberater unterstützt worden. 15% haben Unterstützung durch jemanden aus der Berufsfachschule und knapp ein Zehntel durch ein Mitglied der Lehraufsichtskommission erfahren.

**Tabelle 34: Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz: Angaben der Lernenden; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
<b>unterstützt von...</b>		
...den Eltern	857	73%
...Kolleginnen und Kollegen	489	42%
...der/dem Berufsbildner/in	224	19%
...einer Person aus der Berufsfachschule	177	15%
...einem Mitglied der Lehraufsichtskommission	106	9%
...einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	44	4%
...einer Berufsberaterin, einem Berufsberater	210	18%
... einer Person aus einer Fachstelle (psychologisch, medizinisch, juristisch, RAV usw.)	73	6%
...anderen Personen	67	6%
... niemandem	112	10%

N = 1171; Mehrfachnennungen möglich.

Wir haben auch die Berufsbildnerinnen und -bildner gefragt, ob sie mit den Lernenden über deren Tätigkeit nach der Vertragsauflösung gesprochen haben und ob sie die lernende Person bei der Suche nach einer Anschlusslösung unterstützt haben. Knapp drei Viertel der Berufsbildnerinnen und -bildner geben an, dass sie mit den Lernenden darüber gesprochen haben, was diese nach der Vertragsauflösung tun sollten. 45% sagen zudem, dass sie die Lernenden darin unterstützt hätten, einen neuen Ausbildungsplatz zu finden.

Wiederum scheinen sich die Antworten von Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern zu widersprechen: In 41% der Fälle geben die Berufsbildnerinnen und -bildner an, mit den Lernenden über deren zukünftige Tätigkeit gesprochen zu haben, während Letztere dies verneinen<sup>41</sup>. In 29% der Fälle sagen die Berufsbildnerinnen und -bildner, dass sie den Lernenden bei der Suche nach einer Anschlusslösung geholfen hätten, während diese dies verneinen. Warum diese Widersprüche? Es ist anzunehmen, dass Lernende und Auszubildende unterschiedliche Erinnerungen an den Vorgang haben. Zudem ist es eine Frage der Interpretation, was als „Gespräch“ oder „Unterstützung“ beurteilt werden kann. Für die einen ist z. B. ein Verweis auf den Lehrstellennachweis bereits eine Art der Unterstützung, während andere erst die konkrete Vermittlung einer neuen Lehrstelle als Unterstützung bei der Suche betrachten.

Lernende werden von den Berufsbildnerinnen und -bildnern besonders dann bei der Suche nach einer Anschlusslösung unterstützt, wenn ihr Lehrvertrag wegen schulischer Leistungsprobleme, Unterforderung oder Konkurs bzw. Umstrukturierung des Lehrbetriebs aufgelöst worden ist. Bei schulischer Unter- oder Überforderung können die Lernenden oft „nur“ das Niveau wechseln, jedoch im Betrieb bleiben. Dies unter der Bedingung, dass es einen Beruf auf einem höheren bzw. tieferen Niveau gibt und dass keine anderen Gründe eine Rolle spielen. Auch die Unterstützung im Falle eines Konkurses oder einer Umstrukturierung des Lehrbetriebs erscheint nahe liegend: Es ist anzunehmen, dass sich Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in diesen Fällen stärker verpflichtet fühlen, eine Anschlusslösung für diese Lernenden zu finden.

---

<sup>41</sup> Paarweise ausgewertet.

## 9.2 Tätigkeit nach der Vertragsauflösung

Fast alle Lernenden haben sich von jemandem beraten lassen, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen. Die meisten von ihnen haben auch Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlusslösung erhalten. Wie viele haben einen neuen Ausbildungsplatz auf der Sekundarstufe II gefunden? Wie viele sind (vorerst) ohne Ausbildung?

In LEVA haben wir die Lernenden gefragt, ob sie nach der Vertragsauflösung die Ausbildung in einem anderen Lehrbetrieb fortsetzen, eine neue berufliche Grundbildung oder Schule anfangen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen werden. Jugendliche, die zu diesem Zeitpunkt noch keinen neuen Ausbildungsplatz gehabt haben, haben angeben können, ob sie bereits konkrete (Ausbildungs)pläne haben oder nicht.

Mit 56% hat mehr als die Hälfte der Jugendlichen zum Zeitpunkt der Befragung (noch) keinen neuen Ausbildungsplatz gehabt, der zu einem Sekundarstufe II-Abschluss führt<sup>42</sup> (Tabelle 35). Nur wenige von ihnen haben bereits konkrete Ausbildungspläne gehabt und sind auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz gewesen. Für viele ist der weitere Ausbildungsverlauf noch völlig offen gewesen.

**Tabelle 35: Anschlusslösung der Lernenden zum Zeitpunkt der Bestätigung der Vertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
<b>mit Anschlusslösung Berufsbildung</b>	<b>675</b>	<b>42%</b>
...Betriebswechsel	318	20%
...Aufstieg innerhalb des Berufsfelds	53	3%
...Abstieg innerhalb des Berufsfelds	251	16%
...Berufsfeldwechsel	53	3%
<b>andere zertifizierende Anschlusslösung Sek. II</b>	<b>36</b>	<b>2%</b>
<b>ohne zertifizierende Anschlusslösung Sek. II</b>	<b>905</b>	<b>56%</b>
<b>Total</b>	<b>1616</b>	<b>100%</b>

42% der Jugendlichen haben eine Anschlusslösung innerhalb der Berufsbildung gefunden: Ein Fünftel hat die berufliche Grundbildung im selben Beruf, aber in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt. 16% der Lernenden sind im Berufsfeld geblieben<sup>43</sup>, haben aber in einen Lehrberuf mit geringerem Anforderungsniveau gewechselt. Ein typisches Beispiel hierfür ist der Wechsel von der erweiterten kaufmännischen Grundbildung in die Basisbildung. 3% der Lernenden sind innerhalb des Berufsfelds auf ein höheres Niveau aufgestiegen, beispielsweise vom Verkauf zum Detailhandel. 3% der Lernenden haben das Berufsfeld gewechselt.

<sup>42</sup> Eine Anlehre wurde auch als zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung gezählt.

<sup>43</sup> Basis ist der dreistellige Swissdoc-Code.



2% der Jugendlichen haben eine andere Anschlusslösung gefunden, z.B. eine mehrjährige schulische Ausbildung.

### **Wiedereinstiegsquote**

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen hat zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung noch keine Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II gefunden. Wie viele steigen später wieder in eine Ausbildung ein und wie lange dauert der Unterbruch bis zum Wiedereinstieg?

Um dies herauszufinden, stützen wir uns auf die Nachbefragung von LEVA und die Lehrvertragsstatistik des Kantons Bern (Stand: September 2005, siehe Erhebungsdesign, S. 33). Wir haben untersucht, ob die Jugendlichen unserer Stichprobe irgendwann seit der Lehrvertragsauflösung wieder als Lernende im Kanton Bern registriert worden sind<sup>44</sup>. Rund die Hälfte der befragten Lernenden hat dabei zwei Mal die Möglichkeit gehabt, zum Schuljahresbeginn in eine neue berufliche Grundbildung einzusteigen. Aufgrund der Nachbefragung wissen wir zudem von einigen Lernenden, die in eine schulische Sekundarstufe II-Ausbildung gewechselt haben.

Bis 7 Monate nach der Vertragsauflösung können wir für alle Jugendlichen genau bestimmen, wie viele von ihnen wieder in eine Ausbildung eingestiegen sind und wie lange der Unterbruch gedauert hat. Anhand der Fälle, die wir mehr als 7 Monate beobachten konnten, kann mit einer Ereignisanalyse die Wiedereinstiegsquote bis 19 Monate nach der Vertragsauflösung berechnet werden. Abbildung 21 zeigt die Wiedereinstiegsquote der Lernenden im Verlauf der ersten 19 Monate nach der Vertragsauflösung.

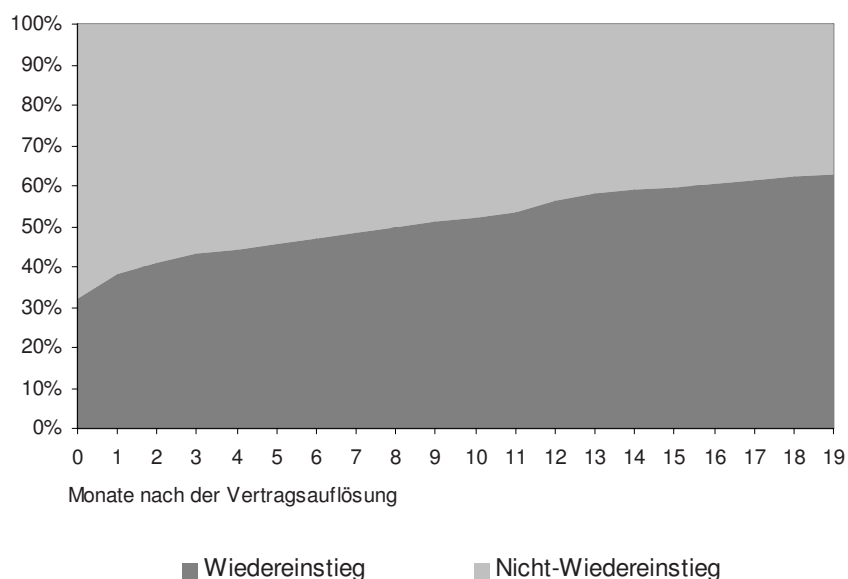
Knapp ein Drittel der Lernenden hat ihre berufliche Grundbildung unmittelbar nach der Vertragsauflösung fortgesetzt oder eine neue Ausbildung begonnen. Danach steigt die Wiedereinstiegsquote nur noch langsam an. Ein halbes Jahr nach der Auflösung sind insgesamt 47%, ein weiteres Jahr später (nach 19 Monaten) 63% der Lernenden wieder in eine Sekundarstufe II-Ausbildung eingestiegen.

38% der Jugendlichen haben auch eineinhalb Jahre nach der Vertragsauflösung keine neue Lehrstelle gefunden. Damit bleiben jährlich mehr als 500 Personen nach einer Vertragsauflösung für längere Zeit ohne weitere Ausbildungsperspektive auf der Sekundarstufe II.

---

<sup>44</sup> Lernende, die eine schulische Ausbildung auf der Sekundarstufe II absolvieren sowie Lernende, die in einem anderen Kanton eine Lehrstelle gefunden haben, sind nur zum Teil in dieser Statistik zu finden. Es ist deshalb anzunehmen, dass die Wiedereinstiegszahlen leicht höher ausfallen, als hier dargestellt.

**Abbildung 21: Wiedereinstieg der Lernenden in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung nach Monaten; kumulierte Prozentwerte**



N=1528

Aufgrund der bisherigen Untersuchungen von LEVA kann nicht gesagt werden, wie viele Jugendliche zu einem späteren Zeitpunkt (mehr als 19 Monate nach der Vertragsauflösung) noch einsteigen. Um dies herauszufinden, müssten diese zwei oder drei Jahre nach der Vertragsauflösung noch einmal befragt werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage, was Jugendliche tun, die auch mehrere Jahre nach der Vertragsauflösung keine neue Ausbildung angefangen haben, und was sie von Jugendlichen, die wieder in eine (Berufs)ausbildung eingestiegen sind, unterscheidet. Eine erneute Befragung der Jugendlichen könnte zeigen, welche bildungspolitischen Massnahmen eingeleitet werden müssten, um Jugendlichen auch unter erschwerten Bedingungen den Wiedereinstieg in eine Sekundarstufe II-Ausbildung zu ermöglichen.

## Tätigkeit der Jugendlichen mit Anschlusslösung

Aus der Nachbefragung und den Angaben der Lehrvertragsstatistik lässt sich zeigen, welche Anschlusslösungen die befragten Jugendlichen bis September 2005 gefunden haben.

25% der Jugendlichen haben die begonnene berufliche Grundbildung in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt<sup>45</sup> (Tabelle 36). 16% der Jugendlichen sind innerhalb des Berufsfelds auf ein tieferes Niveau abgestiegen und 12% haben eine berufliche Grundbildung in einem anderen Berufsfeld begonnen. 4% sind innerhalb des Berufsfelds auf ein höheres Niveau aufgestiegen.

**Tabelle 36: Anschlusslösung der Lernenden im September 2005; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
<b>mit Anschlusslösung Berufsbildung</b>	<b>913</b>	<b>56%</b>
...Betriebswechsel	400	25%
...Aufstieg im Berufsfeld	59	4%
...Abstieg im Berufsfeld	262	16%
...Berufsfeldwechsel	192	12%
<b>andere zertifizierende Anschlusslösung Sek. II</b>	<b>58</b>	<b>4%</b>
<b>ohne zertifizierende Anschlusslösung Sek. II</b>	<b>645</b>	<b>40%</b>
<b>Total</b>	<b>1616</b>	<b>100%</b>

Im Vergleich zu den Anschlusslösungen unmittelbar nach der Vertragsauflösung hat bis September 2005 vor allem die Zahl der Berufsfeldwechslerinnen und -wechsler zugenommen. Die Zahl der Aufsteigerinnen und Aufsteiger sowie diejenige der Absteigerinnen und Absteiger hat sich nur wenig verändert.

Ein Auf- oder Abstieg innerhalb des Berufsfelds erfolgt somit in den meisten Fällen ohne oder nur nach einem kurzen Unterbruch: 90% der Aufsteigerinnen und Aufsteiger und 87% der Absteigerinnen und Absteiger setzen ihre Ausbildung innert eines Monats nach der Vertragsauflösung auf einem höheren bzw. tieferen Niveau fort (Tabelle 37). Hingegen beginnen nur 12% derjenigen, die das Berufsfeld wechseln, bereits innerhalb des ersten Monats mit der neuen Ausbildung. Zwei Drittel beginnen erst nach einem längeren Unterbruch damit. Dies scheint nachvollziehbar: Wird der Lehrvertrag aufgelöst, weil der Lehrberuf nicht oder nicht mehr den Vorstellungen entspricht, erfordert dies zuerst eine Phase der Neuorientierung. Diese braucht mehr Zeit als z.B. ein Betriebswechsel. Zudem können Berufsfeldwechslerinnen und -wechsler in der Regel erst auf Beginn des Lehrjahrs neu anfangen.

<sup>45</sup> Offen bleibt, ob die Jugendlichen die neue Ausbildung abschliessen oder erneut vorzeitig wieder aussteigen.

**Tabelle 37: Anschlusslösung Berufsbildung und Dauer des Unterbruchs<sup>46</sup>; prozentuale Häufigkeiten**

	bis 1 Monat	2 - 6 Monate	7 - 12 Monate	mehr als 12 Monate	Total
Betriebswechsel N = 362	60%	<b>26%</b>	<b>8%</b>	<b>6%</b>	100%
Aufstieg N = 58	<b>90%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	3%	100%
Abstieg N = 261	<b>87%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>	100%
Berufsfeldwechsel N = 186	<b>12%</b>	20%	<b>41%</b>	<b>26%</b>	100%
Total	519	146	123	79	867

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $>2$  bzw.  $<-2$ ).

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Auch Betriebswechslerinnen und -wechsler finden nicht immer direkt nach der Vertragsauflösung einen neuen Lehrbetrieb: Nur 60% der Betriebswechslerinnen und -wechsler haben ihre berufliche Grundbildung innerhalb eines Monats in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt. Andere haben erst Wochen oder Monate später einen neuen Lehrbetrieb gefunden.

### **Tätigkeit der Jugendlichen ohne Anschlusslösung**

Was machen diejenigen Jugendlichen, die auch Monate nach der Vertragsauflösung noch nicht wieder in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung eingestiegen sind? Sind sie auf der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz? Mit Hilfe der Nachbefragung können wir diese Fragen für einen Teil der Jugendlichen beantworten (Stand: April 2005).

Knapp ein Viertel der Lernenden ist in einem Brückenangebot, d.h. in einer Ausbildung, die nicht zu einem zertifizierenden Sekundarstufe II-Abschluss führt: in einem berufsvorbereitenden Schuljahr, einem Praktikum, Motivationssemester oder in einer anderen Ausbildung (Tabelle 38).

32% der ehemaligen Lernenden sind erwerbstätig. Vier Fünftel von ihnen besitzen noch kein Fähigkeitszeugnis. Es ist anzunehmen, dass die meisten unqualifizierte Hilfsarbeiten ausführen.

<sup>46</sup> 88 Fälle sind aus dieser Analyse ausgeschlossen, da die Dauer des Unterbruchs zwischen der Vertragsauflösung und dem Wiedereinstieg nicht bekannt ist.

**Tabelle 38: Tätigkeit der Jugendlichen ohne zertifizierende Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II im April 2005; absolute und prozentuale Häufigkeiten**

	Lernende	
	N	%
<b>Brückenangebot (nicht zert. Sek. II-Ausbildung)</b>	<b>45</b>	<b>23%</b>
...Berufsvorbereitendes Schuljahr	9	5%
...Motivationssemester	9	5%
...Praktikum	14	7%
...andere nicht zertifizierende Ausbildung Sekundarstufe II	13	6%
<b>erwerbstätig</b>	<b>64</b>	<b>32%</b>
<b>weder in Ausbildung noch erwerbstätig</b>	<b>90</b>	<b>45%</b>
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

Mit 45% ist der grösste Teil der Jugendlichen ohne zertifizierende Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II weder in Ausbildung noch erwerbstätig. Viele von ihnen geben an, „einfach“ zu Hause zu sein. Ein Viertel der betreffenden Jugendlichen ist auf Stellensuche, einige suchen (noch) einen Ausbildungsplatz. Einzelne Männer sind im Militär und wenige Frauen sind Mutter und Hausfrau geworden.

### 9.3 Zufriedenheit der Jugendlichen nach der Vertragsauflösung

Im Hinblick auf den weiteren Ausbildungs- oder Erwerbsverlauf der Jugendlichen interessiert nicht nur, welche Tätigkeit die Jugendlichen nach der Vertragsauflösung aufnehmen, sondern auch, ob die neue Situation zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation und der Lebensqualität beiträgt.

In der Nachbefragung haben Jugendliche, die dann in Ausbildung oder erwerbstätig gewesen sind, die Vielseitigkeit und die Belastung in der neuen Ausbildung oder Erwerbstätigkeit eingestuft und ihre Zufriedenheit mit derselben beurteilt. Unabhängig von der aktuellen Situation sind alle Jugendlichen gebeten worden, nochmals zur Lehrvertragsauflösung Stellung zu nehmen und anzugeben, wie zufrieden sie nun insgesamt mit ihrem Leben sind.

#### Retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung

Für viele Jugendliche hat die Lehrvertragsauflösung wichtige und positive Veränderungen nach sich gezogen (Tabelle 39). 62% der Jugendlichen, die sich an der Nachbefragung beteiligt haben, geben an, dass die Vertragsauflösung eine gute Chance gewesen ist, neu anzufangen. Gut ein Viertel sieht diese nur teilweise als Chance für einen Neubeginn und 11% überhaupt nicht. 60% der (ehemaligen) Lernenden geben in der Nachbefragung an, froh zu

sein, dass ihr Lehrvertrag aufgelöst worden ist. 12% der Jugendlichen finden es sehr schade, dass ihr Lehrvertrag aufgelöst worden ist.

**Tabelle 39: Retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten**

	stimmt gar nicht	stimmt teils - teils	stimmt sehr	Total
Ich bin froh, dass mein Lehrvertrag aufgelöst worden ist.	12%	28%	60%	100%
Die Vertragsauflösung war eine gute Chance, neu anzufangen.	11%	27%	62%	100%
Ich finde es schade, dass mein Lehrvertrag aufgelöst worden ist.	60%	27%	12%	100%
Mit der Vertragsauflösung hat sich eigentlich nicht viel verändert in meinem Leben.	54%	33%	13%	100%

N=508-518

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Zusammenfassend<sup>47</sup> lässt sich sagen, dass knapp die Hälfte der Jugendlichen ihre Vertragsauflösung sehr positiv beurteilt und diese als gute Chance für einen Neubeginn sieht, der ihr Leben verändert hat. 43% beurteilen die Vertragsauflösung ambivalent. Knapp ein Zehntel der Jugendlichen beurteilt die Vertragsauflösung rückblickend sehr negativ und bedauert diese.

Die retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung hängt stark von der neuen Tätigkeit ab (Tabelle 40).

**Tabelle 40: Retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung nach Tätigkeit zum Zeitpunkt der Nachbefragung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten**

	in zert. Ausbildung Sek. II N= 327	in Brückenangebot N= 45	erwerbstätig N=82	weder in Ausbildung noch erwerbstätig N=61	Total N=515
sehr negativ	7%	9%	3%	<b>17%</b>	9%
ambivalent	<b>36%</b>	56%	51%	<b>59%</b>	43%
sehr positiv	<b>57%</b>	36%	46%	<b>24%</b>	48%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Vergleich der Häufigkeitsverteilungen:  $p < .000$ .

Fett bzw. fett/kursiv: signifikante Abweichungen von der Randverteilung (korr. stand. Residuen  $>2$  bzw.  $<-2$ ).

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

Am grössten ist der Unterschied zwischen den Jugendlichen, die wieder in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung eingestiegen sind, und denjenigen, die weder in Ausbildung (d.h. auch nicht in einem Brückangebot) noch erwerbstätig sind. Mehr als die Hälfte der Jugendlichen in einer zertifizierenden Sekundarstufe II-Ausbildung, aber nur ein Viertel der Ju-

<sup>47</sup> Zusammenfassung der 4 Items zu einer Skala, Cronbachs Alpha = .72

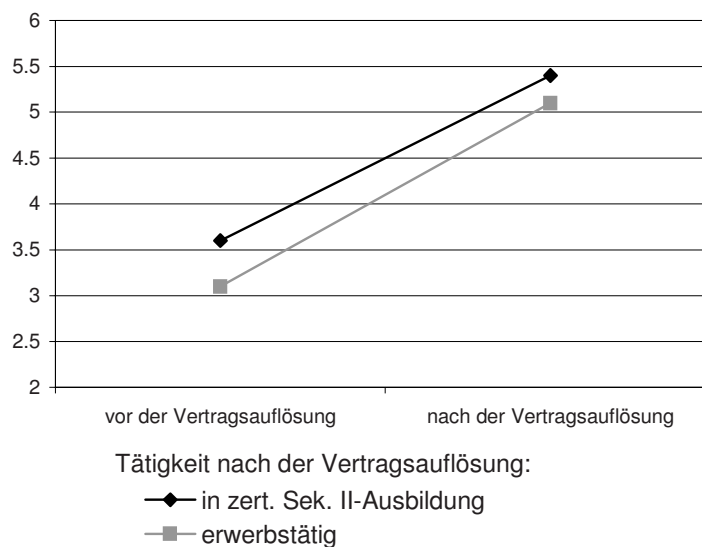
gendlichen, die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind, beurteilen die Vertragsauflösung sehr positiv. Letztere stehen dieser häufiger ambivalent oder negativ gegenüber.

### Veränderung der Ausbildungs- resp. Arbeitszufriedenheit

Jugendliche, die nach der Lehrvertragsauflösung ihre berufliche Grundbildung in einem anderen Lehrbetrieb oder Beruf fortgesetzt oder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, beurteilen ihre neue Situation mehrheitlich positiv.

Die Ausbildungs- oder Arbeitszufriedenheit der Jugendlichen ist zum Zeitpunkt der Nachbefragung durchschnittlich signifikant höher als die Ausbildungszufriedenheit vor der Lehrvertragsauflösung (Abbildung 22). Beide Gruppen stufen auch die Vielseitigkeit der Arbeit im Betrieb deutlich höher ein als zuvor. Zudem fühlen sich beide Gruppen in der betrieblichen Arbeit deutlich weniger belastet als vor der Lehrvertragsauflösung. Dies gilt besonders für Erwerbstätige.

**Abbildung 22: Ausbildungszufriedenheit der Lernenden vor der Vertragsauflösung und Ausbildungs- oder Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Nachbefragung; Mittelwerte**



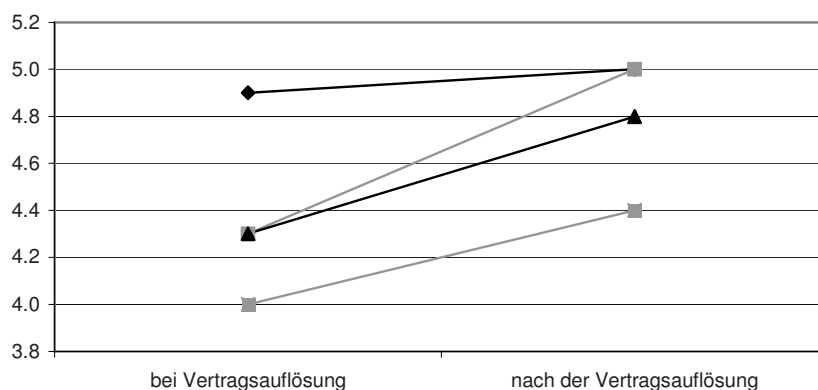
Skala: 1: praktisch nie; 2: sehr selten; 3: eher selten; 4: hin und wieder; 5: eher oft; 6: sehr oft; 7: praktisch immer  
N (Ausbildung) = 327; N (Erwerbstätigkeit)= 53  
Mittelwertsunterschiede: Messzeitpunkt:  $p < .000$ ; Vergleichsgruppen:  $p = .009$ ; Messzeitpunkt\*Vergleichsgruppen: n.s.

Es bleibt zu zeigen, ob dieser grosse Anstieg der Ausbildungs- resp. Arbeitszufriedenheit vor allem auf den Wechsel zurückzuführen ist oder ob die Zufriedenheit nach einiger Zeit wieder auf ein tieferes Niveau sinkt.

## Veränderung der positiven Lebenseinstellung

Auch die Entwicklung der positiven Lebenseinstellung hängt mit der Ausbildungs- und Erwerbssituation nach der Lehrvertragsauflösung zusammen (Abbildung 23).

**Abbildung 23: Positive Lebenseinstellung der Lernenden in Abhängigkeit der Anschlusslösung; Mittelwerte**



Anschlusslösung (Zeitpunkt LEVA) - Tätigkeit nach der Vertragsauflösung

- ◆ Anschluss gefunden - zertifizierende Ausbildung Sek. II (N=241)
- noch ohne Anschluss - zertifizierende Ausbildung Sek. II (N=76)
- ▲ noch ohne Anschluss - Brückenangebot (N=43)
- noch ohne Anschluss - weder in Ausbildung noch erwerbstätig (N=83)

Skala: 1: ist total falsch; 2: ist sehr falsch; 3: ist eher falsch; 4: ist eher richtig; 5: ist sehr richtig; 6: ist total richtig  
Mittelwertsunterschiede: Messzeitpunkt:  $p < .000$ ; Vergleichsgruppen:  $p < .000$ ; Messzeitpunkt\*Vergleichsgruppen:  $p = .001$ .

Zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung sind Jugendliche, die bereits eine zertifizierende Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II gefunden haben, signifikant zufriedener als Jugendliche, die noch keine Anschlusslösung haben. Nach der Vertragsauflösung sind Jugendliche in einer zertifizierenden Sekundarstufe II-Ausbildung deutlich zufriedener als Jugendliche, die sich in einer anderen Ausbildung befinden oder die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind (Daten der Nachbefragung). Jugendliche, die keine neue Ausbildung und keine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, berichten über die geringste positive Lebenseinstellung.

Die grösste Zunahme an Zufriedenheit ist bei Jugendlichen zu verzeichnen, die zuerst ohne zertifizierende Sekundarstufe II-Anschlusslösung sind, sich jedoch später in einer solchen Ausbildung befinden.

Durchschnittlich gesehen sind alle Jugendlichen nach der Vertragsauflösung mit dem Leben zufriedener als zum Zeitpunkt der Vertragsauflösung. Dies ist auch so, wenn die Auflösung keine effektive Verbesserung der Ausbildungssituation mit sich gebracht hat. Wir vermuten, dass die Vertragsauflösung für viele Jugendliche - unabhängig von der aktuellen Tätigkeit -



zuallererst eine Erleichterung darstellt. Dies kann sich zumindest kurzfristig positiv auf die Zufriedenheit mit dem Leben auswirken.

#### **9.4 Chance des Wiedereinstiegs**

Die Bildungsstrategie des Kantons Bern hält als Ziel fest, möglichst alle Jugendlichen zu einem Sekundarstufe II-Abschluss zu führen. Bei erfolgter Vertragsauflösung ist es dementsprechend wichtig, Jugendliche so zu unterstützen, dass sie den Wiedereinstieg in eine solche Ausbildung finden. Auch aus der Perspektive der betroffenen Jugendlichen, so legen es die gezeigten Resultate nahe, ist ein Wiedereinstieg wichtig.

Abschliessend stellen wir dar, welche Faktoren die Fortsetzung der beruflichen Grundbildung oder den Wiedereinstieg in eine neue Ausbildung begünstigen. Neben soziodemografischen Merkmalen, Faktoren zur schulischen Vorbildung sowie der Berufs- und Lehrstellenwahl haben wir Merkmale der beruflichen Grundbildung, der Vertragsauflösung und der Unterstützung in die Analyse miteinbezogen (Tabelle 41). Das Nullmodell (univariate logistische Regressionen) untersucht den Einfluss eines einzelnen Merkmals auf die Wiedereinstiegchance, ohne dass der Einfluss der anderen Faktoren berücksichtigt wird. Das Gesamtmodell (multivariate logistische Regression) zeigt die Ergebnisse, die den Einfluss eines Merkmals unter Kontrolle der jeweils anderen Faktoren hat<sup>48</sup>.

Werden die Faktoren einzeln für sich betrachtet, so leisten - mit Ausnahme des Geschlechts und des Eintritts nach einer Kleinklasse - alle einen Beitrag zur Erklärung der Wiedereinstiegchancen (Nullmodelle). Im Gesamtmodell, das berücksichtigt, dass die untersuchten Faktoren miteinander zusammenhängen können, sind einige dieser Faktoren nicht mehr wirksam (Tabelle 41, vgl. dazu auch das Lesebeispiel).

---

<sup>48</sup> Das Gesamtmodell hat den Vorteil, dass die Einflussstärke einzelner Variablen unter Kontrolle weiterer korrelierender Einflussfaktoren ermittelt und Scheinzusammenhänge aufgedeckt werden können.

**Tabelle 41: Chance des Wiedereinstiegs in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung; binär logistische Regressionen**

	Nullmodelle Exp(B)	Gesamtmodell Exp(B)
<b>Soziodemographische Merkmale</b>		
Alter der Lernenden (hoch)	.84 ***	.92+
Geschlecht der Lernenden	n.s.	n.s.
Geburtsland Schweiz	1.84 ***	1.81 *
<b>Schulische Vorbildung, Berufs- und Lehrstellenwahl</b>		
schulische Vorbildung mit... (Vergleichsgruppe: „andere“ Jugendliche) <sup>49</sup>		
...Direkteinstieg nach der Kleinklasse	n.s.	n.s.
...Direkteinstieg nach der Realschule	2.81 ***	1.81 *
...Direkteinstieg nach der Sekundarschule	5.17 ***	2.17 *
...Direkteinstieg nach einer Zwischenlösung	2.87 ***	2.06 **
noch nicht im Besitz eines Sek. II-Abschlusses	3.03 **	3.31 *
Wunschlehrberuf (ja)	1.67 ***	n.s.
Wunschlehrbetrieb (ja)	1.48 **	n.s.
hohes Wissen über Lehrberuf vor Lehrbeginn	1.25 **	n.s.
hohes Wissen über Betrieb vor Lehrbeginn	1.18 *	n.s.
<b>Berufliche Grundbildung<sup>50</sup></b>		
Lehrt: „Lehre“	5.15 ***	3.32 *
Berufsgruppe: Handel, Verwaltung, Tourismus	2.01 ***	n.s.
grosse Resignative Ausbildungszufriedenheit	.82 ***	n.s.
hohe Mitbestimmung bei der Arbeit	1.36 ***	n.s.
hohe Vielseitigkeit des Unterrichts	1.44 ***	1.45 **
hohe Vielseitigkeit der Arbeit	1.16 *	n.s.
<b>Lehrvertragsauflösung</b>		
Anzahl für die Vertragsauflösung wichtiger Gründe (viele)	.62 ***	.77 **
Auflösungsgründe (Sicht Lernende/r)		
...persönliche Gründe der Lernenden	.26 ***	.50 **
...Krankheit oder Unfall der Lernenden	.34 ***	.60 *
...Konkurs oder Umstrukturierung des Lehrbetriebs	3.72 ***	2.17+
Zeitpunkt Vertragsauflösung... (Vergleichsgruppe: vor Lehrbeginn/in Probezeit)		
...im ersten Lehrjahr	2.85 ***	2.13 **
...im zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr	2.40 ***	2.15 **
<b>Nach der Vertragsauflösung</b>		
Gespräche über die Tätigkeit danach mit... (Sicht Lernende/r)		
...den Eltern	1.61 **	n.s.
...Kolleg/innen und Freund/innen	.57 ***	n.s.
...der Berufsbildnerin, dem Berufsbildner	2.08 ***	1.51+
...einer Person aus der Berufsfachschule	2.15 ***	1.59 *
...einem Mitglied der Lehraufsicht	2.28 ***	2.01 *
...einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	2.50 **	2.90 *
...einer Berufsberaterin, einem Berufsberater	.64 **	n.s.
Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlusslösung von...(Sicht L.)		
...den Eltern	1.37 *	n.s.
...Kolleg/innen und Freund/innen	.59 ***	.61 *
...der Berufsbildnerin, dem Berufsbildner	4.10 ***	2.17 **
...einer Person aus der Berufsfachschule	2.48 ***	n.s.
...einem Mitglied der Lehraufsicht	2.67 ***	n.s.
...einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht	2.70 *	n.s.
...einer Berufsberaterin, einem Berufsberater	.58 **	.55 *

N=849; Nagelkerke  $R^2=.40$ ; \*:  $p < .05$ ; \*\*:  $p < .01$ ; \*\*\*:  $p < .001$ ; +: tendenziell signifikant; n.s.: nicht signifikant

Erläuterung: Exp(B) > 1: Chance erhöht sich um den Faktor x im Vergleich zur Vergleichsgruppe  
Exp(B) < 1: Chance verringert sich um den Faktor 1/x im Vergleich zur Vergleichsgruppe

<sup>49</sup> Vergleichsgruppe: Gruppe der Jugendlichen, die vor Lehrbeginn in einer Sekundarstufe II-Ausbildung, die in den meisten Fällen vorzeitig abgebrochen wurde, oder ausbildungslos gewesen sind.

<sup>50</sup> Wegen Multikollinearität wurden nicht alle Faktoren zu den Ausbildungsbedingungen und den Auflösungsgründen berücksichtigt.

*Lesebeispiel* zu Tabelle 41:

Im Nullmodell zeigt sich, dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund eine beinahe doppelt so grosse Chance haben, nach einer Vertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einzusteigen als Jugendliche mit Migrationshintergrund ( $\text{Exp}(B)=1.84$ ). Nun wäre denkbar, dass Schweizerinnen und Schweizer grössere Wiedereinstiegchancen haben, nicht weil sie einen Schweizer Pass haben, sondern weil sie bessere schulische Voraussetzungen mitbringen und häufiger eine Sekundarschule besuchen als Jugendliche mit Migrationshintergrund. Im Gesamtmodell wird genau das untersucht: Ist der Einfluss des Migrationshintergrunds der Jugendlichen auf den Wiedereinstieg eigenständig vorhanden, oder kommt er nur durch die schulische Vorbildung zustande? Es zeigt sich im Gesamtmodell, dass der Migrationshintergrund einen eigenständigen Einfluss hat: Schweizer Jugendliche haben, auch wenn alle anderen Einflüsse auf den Wiedereinstieg berücksichtigt werden, deutlich grössere Chancen, eine neue Ausbildung zu beginnen als Jugendliche mit Migrationshintergrund ( $\text{Exp}(B)=1.81$ ).

---

Das Gesamtmodell zeigt folgende Befunde:

#### *Soziodemographische Einflussgrössen*

Jugendliche, die in der Schweiz geboren sind, haben statistisch gesehen eine fast doppelt so grosse Chance, nach einer Lehrvertragsauflösung wieder eine Berufsausbildung zu beginnen. Die geringeren Wiedereinstiegchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund könnten auf mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Netzwerke oder aber auch auf Vorurteile gegenüber Fremdsprachigen zurückzuführen sein.

#### *Einflussgrössen der schulischen Vorbildung und der Berufs- und Lehrstellenwahl*

Jugendliche, die direkt nach der Sekundarschule, der Realschule oder einem Brückenangebot in ihre berufliche Grundbildung eingestiegen sind, haben eine rund doppelt so grosse Wiedereinstiegchance als Jugendliche, die nach der Volksschule eine Phase der Ausbildungslosigkeit erlebt oder schon eine Ausbildung abgebrochen haben. Jugendliche, die bereits einmal einen Misserfolg erlebt haben, sind somit deutlich gefährdeter, über längere Zeit ausbildungslos zu bleiben, als andere Jugendliche.

Die Chance, nach einer Vertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einzusteigen, ist für Jugendliche, die noch keinen Sekundarstufe II-Abschluss besitzen, mehr als drei Mal grösser.

#### *Einflussgrössen der beruflichen Grundbildung*

Jugendliche, die eine „Lehre“ begonnen haben, haben eine mehr als drei Mal so grosse Chance auf einen Wiedereinstieg als solche, die eine Anlehre oder eine Berufspraktische Bildung (BpB) begonnen haben. Dies liegt wahrscheinlich daran, dass Lernende einer mehrjährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis bei Überforderung auf einen weniger anspruchsvollen Beruf ausweichen können. Anlehrlinge haben diese Möglichkeiten nicht.

Lernende, die den Unterricht in der Berufsfachschule als vielseitig und lehrreich empfunden haben, haben eine grössere Chance, wieder einzusteigen als Lernende, die den Unterricht als wenig abwechslungsreich erlebt haben. Es ist denkbar, dass die positive Lernerfahrung

die Jugendlichen motiviert hat, nach der Vertragsauflösung wieder eine Ausbildung zu absolvieren.

#### *Einflussgrössen der Vertragsauflösung*

Mit jedem zusätzlichen Grund<sup>51</sup>, der für die Vertragsauflösung mitverantwortlich gemacht wird, sinkt die Chance auf einen Wiedereinstieg. Dieses Resultat zeigt deutlich, dass Jugendliche mit vielfältigen Schwierigkeiten besonders gefährdet sind, nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine Ausbildung einzusteigen.

Jugendliche, deren Lehrvertrag aufgrund von Krankheit oder Unfall oder anderer persönlicher Gründe aufgelöst worden ist, haben etwa eine halb so grosse Wiedereinstiegschance als Jugendliche, für die diese Gründe nicht wichtig gewesen sind. Es ist anzunehmen, dass Jugendliche nach einer Krankheit oder einem Unfall zuerst eine längere Phase der Genesung brauchen, bevor sie erneut eine Ausbildung absolvieren können. Für Jugendliche mit anderen persönlichen Schwierigkeiten ist eine Erklärung für die reduzierten Wiedereinstiegschancen schwieriger: Es ist möglich, dass auch sie zuerst Zeit benötigen, um mit privaten Schwierigkeiten zurechtzukommen. Denkbar wäre es jedoch auch, dass diese Schwierigkeiten sich als Hindernis beim Suchen eines neuen Ausbildungsplatzes erweisen.

Jugendliche, deren Lehrvertrag wegen Konkurs oder Umstrukturierung aufgelöst worden ist, haben eine mehr als doppelt so grosse Chance, wieder eine Ausbildung zu absolvieren als Jugendliche, für die wirtschaftliche Gründe nicht wichtig gewesen sind.

Je später der Lehrvertrag aufgelöst wird, desto grösser ist die Chance auf einen Wiedereinstieg: Jugendliche, deren Lehrvertrag im ersten Lehrjahr aufgelöst worden ist, haben im Vergleich zu solchen, deren Lehrvertrag noch vor Lehrbeginn oder bereits in der Probezeit aufgelöst worden ist, eine doppelt so grosse Chance, wieder einzusteigen. Bei Lehrvertragsauflösungen im zweiten, dritten oder vierten Lehrjahr ist dieser Effekt noch etwas stärker.

#### *Einflussgrössen nach der Vertragsauflösung*

Jugendliche, die unterstützt werden, haben grössere Chancen auf einen Wiedereinstieg als Jugendliche ohne Unterstützung. So haben Jugendliche, die mit einer Person aus der Berufsfachschule über ihre Tätigkeit nach der Vertragsauflösung gesprochen haben, eine mehr als 1.5 Mal so grosse Chance auf einen Wiedereinstieg als Jugendliche ohne diese Beratung. Besonders hilfreich ist auch die Beratung durch ein Mitglied der Lehraufsicht und durch eine Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht. Auch die Berufsbildnerinnen und -bildner spielen eine wichtige Rolle im weiteren Ausbildungsweg der Jugendlichen: Jugendliche, die mit der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner sprechen, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen, haben eine grössere Chance auf einen Wiedereinstieg als Jugendliche, die von diesen nicht beraten werden.

---

<sup>51</sup> Summe der Hauptbereiche von Auflösungsgründen aus Sicht der Lernenden.

Helfen die Berufsbildnerinnen und -bildner den Lernenden bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz, so ist deren Chance auf einen Wiedereinstieg mehr als doppelt so gross. Insgesamt scheint die konkrete Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz jedoch weniger wichtig zu sein als die Beratung über den weiteren Ausbildungsverlauf.

Die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ist negativ wirksam: Werden die Lernenden von diesen bei der Suche unterstützt, so sinken ihre Wiedereinstiegschancen. Eine Interpretation dieses Befunds ist schwierig.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes sagen: Grössere Chancen, nach einer Vertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einzusteigen, haben:

- Jugendliche, die in der Schweiz geboren sind,
- Jugendliche, die eine Lehre begonnen haben (keine Anlehre),
- Jugendliche, die direkt von der Real-, der Sekundarschule oder einem Brückenangebot in die berufliche Grundbildung eingestiegen sind und noch keine Phase der Ausbildungslosigkeit erlebt und noch keine Ausbildung abgebrochen haben,
- Jugendliche, die ihre Ausbildung im Wunschlehrberuf oder im Wunschlehrbetrieb begonnen haben,
- Jugendliche, die den Unterricht in der Berufsfachschule als abwechslungs- und lehrreich empfunden haben,
- Jugendliche, deren Lehrvertrag erst nach der Probezeit aufgelöst wird,
- Jugendliche, die für die Vertragsauflösung Gründe aus einem oder wenigen Hauptbereichen nennen,
- Jugendliche, deren Lehrvertrag nicht aufgrund von Krankheit, Unfall oder anderen persönlichen Gründen aufgelöst wird,
- Jugendliche, die von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner, einem Mitglied der Lehraufsicht, einer Ausbildungsberaterin der Lehraufsicht und/oder einer Person aus der Berufsfachschule beraten werden, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen,
- Jugendliche, die von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz unterstützt werden.

Besonders gefährdet, nach einer Vertragsauflösung nicht wieder in eine Ausbildung einzusteigen, sind somit Jugendliche, die nicht in der Schweiz geboren sind, Jugendliche, die bereits beim Übergang von der Volksschule in die berufliche Grundbildung Schwierigkeiten oder bei einer ersten Ausbildung einen Misserfolg erlebt haben (Phase der Ausbildungslosigkeit oder früherer Ausbildungsabbruch), Jugendliche, die eine berufliche Grundbildung mit niedrigem Anforderungsniveau („Anlehre“) begonnen haben, Jugendliche, deren Lehrvertrag aufgrund von Krankheit oder anderen persönlichen Gründen aufgelöst werden

muss, sowie Jugendliche, die keine Unterstützung in Form von Beratung oder Hilfe bei der Suche nach einer Anschlusslösung erfahren.

Diese Ergebnisse zeigen: Für viele Jugendliche kann eine Lehrvertragsauflösung eine Chance der Neuorientierung sein, die sie zu nutzen und meistern wissen. Sie finden nach einer mehr oder weniger kurzen Zeit einen Wiedereinstieg in eine neue Ausbildung auf der Sekundarstufe II oder können die begonnene berufliche Grundbildung in einem anderen Lehrbetrieb fortsetzen. Für einen Teil der Jugendlichen stellt die Vertragsauflösung jedoch ein grosses Risiko dar, keine neue Ausbildung zu beginnen und somit (vorerst) ohne Sekundarstufe II-Abschluss zu bleiben. Besonders gefährdet, keine neue Ausbildung zu beginnen und womöglich ausbildungslos zu bleiben, sind Lernende, die bereits in mehrfacher Hinsicht gefährdeter sind oder waren: Jugendliche mit Migrationshintergrund und Jugendliche, die bereits im Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung oder bei einer ersten Sekundarstufe II-Ausbildung einen Misserfolg erlebt haben. Umso wichtiger ist hier eine gezielte Beratung und Begleitung.

## 9.5 Zusammenfassung

Fast alle Lernenden werden von jemandem beraten, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen. Die Mehrheit erhält auch Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz. Trotzdem ist der Wiedereinstieg für viele schwierig.

Ein Drittel der Lernenden hat die berufliche Grundbildung im ersten Monat nach der Vertragsauflösung fortgesetzt oder eine neue Ausbildung begonnen. Danach steigt die Wiedereinstiegsquote nur noch langsam an. Eineinhalb Jahre nach der Auflösung hat mehr als ein Drittel der Jugendlichen immer noch keine neue Lehrstelle gefunden.

Die Mehrheit der Jugendlichen, die ohne oder nach nur sehr kurzem Unterbruch wieder eingestiegen ist, hat die Ausbildung in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt oder ist innerhalb des Berufsfelds auf ein tieferes Niveau abgestiegen. Lernende, die das Berufsfeld wechseln, beginnen meist erst nach einem längeren Unterbruch mit der neuen Ausbildung: Der Berufsfeldwechsel erfordert zuerst eine Phase der Neuorientierung.

Die Nachbefragung der Jugendlichen zeigt, dass der grösste Teil der Jugendlichen, die (noch) keine zertifizierende Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II gefunden haben, weder in Ausbildung noch erwerbstätig ist. Einige sind auf Ausbildungs-, andere auf Stellensuche. Ein knappes Drittel ist erwerbstätig und ein knappes Viertel befindet sich in einer nicht zertifizierenden Sekundarstufe II-Ausbildung.

Diejenigen Jugendlichen, die in eine neue Ausbildung eingestiegen sind, beurteilen ihre Vertragsauflösung nachträglich sehr positiv. Die meisten sehen diese als Neubeginn und sind mit der neuen Ausbildung deutlich zufriedener als mit der vorherigen. Auch ihre positive Lebenseinstellung hat sich deutlich erhöht. Jugendliche, die (noch) nicht wieder in eine Ausbildung eingestiegen sind, sind deutlich unzufriedener mit ihrem Leben und beurteilen die Vertragsauflösung negativ oder ambivalent.

Dies verdeutlicht, wie wichtig es ist, dass Jugendliche nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einsteigen können. Nicht alle Jugendlichen haben dieselben Chancen auf einen Wiedereinstieg: Jugendliche, die nicht in der Schweiz geboren sind und Jugendliche, die eine Anlehre begonnen haben, sind gefährdeter, nach einer Vertragsauflösung keine weitere Sekundarstufe II-Ausbildung zu machen. Geringere Wiedereinstiegschancen haben auch Jugendliche, die vor Lehrbeginn bereits eine Sekundarstufe II-Ausbildung begonnen haben oder ausbildungslos gewesen sind.

Als besonders hilfreich im Hinblick darauf, wieder in eine Ausbildung einzusteigen, erweisen sich Beratung und Begleitung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz: Jugendliche, die von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner, der Lehraufsicht oder einer Lehrperson unterstützt werden, haben doppelt so grosse Wiedereinstiegschancen als Jugendliche ohne Unterstützung.

## 10 Schlussfolgerungen im Hinblick auf Präventionsmassnahmen

In den meisten Fällen ist eine Lehrvertragsauflösung eine grosse Belastung für Lernende, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Lernende erleben einen Bruch in ihrer Bildungslaufbahn, während die Betriebe personelle und finanzielle Einbussen erleiden. Für die Jugendlichen beinhaltet eine Lehrvertragsauflösung zudem das Risiko, keinen Wiedereinstieg in eine Ausbildung zu finden und letztlich ohne Berufsausbildung zu bleiben. Aus bildungspolitischer Sicht ist damit das erklärte Ziel, alle Jugendlichen zu einem Sekundarstufe II-Abschluss zu führen, gefährdet.

Nicht immer ist es möglich oder sinnvoll, eine Lehrvertragsauflösung zu vermeiden. Positiv betrachtet bietet eine Lehrvertragsauflösung immer auch die Gelegenheit, einer untragbar gewordenen Situation ein Ende zu setzen und sich neu zu orientieren. Entscheidend ist dabei, ob es den Jugendlichen gelingt, die Auflösung als Chance für eine berufliche Neuorientierung zu nutzen und einen neuen Ausbildungsplatz zu finden. Auch für Berufsbildnerinnen und -bildner kann eine Lehrvertragsauflösung einen positiven Effekt haben. Dies insbesondere, wenn die Ausbildenden die Auflösung zum Anlass nehmen, ihre Rolle als Ausbildungsverantwortliche zu reflektieren und die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung zu prüfen.

Eine Prävention von Lehrvertragsauflösungen muss insbesondere zwei Ziele anstreben:

- Einerseits müssen gezielte Massnahmen getroffen werden, die die grosse Zahl von Vertragsauflösungen zu senken vermögen. Massnahmen sind besonders bei Berufen mit hohen Auflösungsquoten und für benachteiligte Jugendliche nötig.
- Andererseits müssen die Bemühungen verstärkt werden, Jugendliche nach einer Auflösung nicht aus dem Bildungssystem zu entlassen, ohne ihnen einen Weg für einen Wiedereinstieg aufzuzeigen und sie zu begleiten.

Lehrvertragsauflösungen unterliegen einem komplexen Geschehen, an dem verschiedene Institutionen und Personen beteiligt sind. Gemäss unseren Ergebnissen müssen Präventionsmassnahmen an der Schnittstelle zwischen der Volksschule und der Berufsbildung sowie in der schulischen und betrieblichen Grundbildung ansetzen. Diese Massnahmen sollen nicht nur Lernende und ihre Eltern, sondern insbesondere auch Berufsbildnerinnen und -bildner sowie Lehrkräfte an der Volksschule und an Berufsfachschulen einbeziehen.

Wichtig ist es, diese Massnahmen aus der Perspektive des ganzen Bildungssystems zu betrachten und sie in einen Zusammenhang mit der Bildungsstrategie des Kantons Bern zu bringen. Letztendlich können die vorliegenden Erkenntnisse damit wichtige Anstösse zur Qualitätsentwicklung in der beruflichen Grundbildung und der Volksschule liefern.

Aufgrund der Ergebnisse des Projektes LEVA ziehen wir folgende Schlüsse:



## **Lehrstellenmarketing, Einführung der zweijährigen Grundbildung mit Attest**

### *Befund*

Die Berufs- und Lehrstellenwahl der in LEVA befragten Jugendlichen ist durch ein knappes Lehrstellenangebot geprägt. Ein Drittel der Jugendlichen hat die berufliche Grundbildung nicht im Wunschberuf beginnen können. Ein zusätzliches knappes Viertel hat zwar den Wunschberuf erlernen, die Grundbildung aber nicht im Wunschbetrieb anfangen können. Mehr als zwei Drittel der Befragten haben nur eine einzige Zusage für eine Lehrstelle erhalten.

Schulische Leistungsschwierigkeiten sind eine der häufigsten Ursachen von Lehrvertragsauflösungen. Jugendliche, die den Anforderungen nicht gewachsen sind und deren Vertrag wegen ungenügender Leistungen aufgelöst wird, haben häufig das Gefühl, versagt zu haben.

Jugendliche, die mit ihrer Berufswahl grundsätzlich zufrieden, aber auf einem zu hohen Niveau eingestuft sind, können ihre Grundbildung nur dann fortsetzen, wenn eine entsprechende Ausbildung auf einem tieferen Niveau angeboten wird. Ein Sechstel der Jugendlichen setzt die Grundbildung nach der Vertragsauflösung in derselben Berufsgruppe, aber auf einem tieferen Niveau fort.

### *Massnahmen*

- Die Anstrengungen, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, sind zu intensivieren. Nur so kann den Schulabgängerinnen und -abgängern eine echte Wahl im Hinblick auf den Beruf und den Betrieb ermöglicht werden. Das aktive Lehrstellenmarketing ist als Massnahme des Mittelschul- und Berufsbildungsamts in der Bildungsstrategie (Erziehungsdirektion des Kantons Bern, 2005, S. 10) festgehalten.
- Die rasche Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Attest ist weiter voranzutreiben. Diese Forderung ist ebenfalls in der Bildungsstrategie (S. 10) verankert. Zweijährige Grundbildungen sind vor allem in Berufsfeldern zu schaffen, in denen zurzeit keine Alternativen zur beruflichen Grundbildung mit Fähigkeitszeugnis bestehen. Die Attraktivität der beruflichen Grundbildung mit Attest ist bei den Betrieben und den Lernenden zu fördern. Für Jugendliche ist es wichtig, bei Lehrbeginn auf dem „richtigen“ Niveau einsteigen zu können und - falls es zur Auflösung kommt - eine qualifizierende Anschlussmöglichkeit zu haben.

## **Verbesserung der Berufs- und Lehrstellenwahl und der Selektion**

### *Befund*

Lehrvertragsauflösungen sind weniger auf eine ungenügende Berufswahl als auf Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche zurückzuführen. Jugendliche mit Vertragsauflösung haben nicht weniger häufig Informationen über Berufe eingeholt, mit Personen über die zukünftige Lehrstelle gesprochen oder Schnupperlehren absolviert als Jugendliche, die generell vor der Berufs- und Lehrstellenwahl stehen. Sie haben sich im Durchschnitt gleich häufig oder häufiger beworben als andere Jugendliche. Jugendliche mit Vertragsauflösung haben sich mehrheitlich nicht auf den Wunschberuf fixiert und sind häufig auf eine Nicht-Wunschausbildung ausgewichen (vgl. oben).

Betriebe mit Lehrvertragsauflösung sind bei der Auswahl der betreffenden Lernenden nur wenig vom Verfahren, das sie üblicherweise einsetzen, abgewichen.

Die Antworten der Lernenden zeigen jedoch, dass aus ihrer Sicht die Lehrstellenwahl nicht befriedigend verlaufen ist. Rund zwei Drittel von ihnen haben vor Lehrbeginn nur wenig über den Lehrbetrieb gewusst. Mehr als ein Viertel führt die Vertragsauflösung auf die geringen Vorkenntnisse über den Betrieb zurück. Ein Viertel der Lernenden setzt die berufliche Grundbildung in demselben Beruf, aber in einem anderen Betrieb fort.

Die grosse Anzahl Auflösungen aufgrund (schulischer) Überforderung lässt zudem vermuten, dass zum Teil zu wenig berücksichtigt worden ist, ob Jugendliche mit einer bestimmten schulischen Vorbildung bzw. gewissen Leistungen den Anforderungen der beruflichen Grundbildung gewachsen sind.

LEVA hat sich darauf beschränkt, die Häufigkeit zu erfassen, mit der die Jugendlichen gewisse Berufswahlaktivitäten durchgeführt bzw. die Betriebe gewisse Selektionsverfahren eingesetzt haben. Damit bleibt offen, inwiefern Vertragsauflösungen auf die Qualität der Berufs- und Lehrstellenwahl bzw. der Selektion zurückzuführen sind.

### *Massnahmen*

- Die Feststellung der Berufseignung ist eine gemeinsame Aufgabe von abgebenden Schulen, den Betrieben und der Berufsberatung. Die Betriebe tragen dabei die Hauptverantwortung. Berufsbildnerinnen und -bildner sind verstärkt darauf hinzuweisen, die Einstufung in ein bestimmtes Niveau (z.B. Kaufmann erweiterte Grundbildung oder Basisbildung) sorgfältig zu überprüfen und mit den Bewerbenden zu besprechen.
- Im Unterricht auf der Volksschulstufe ist der Lehrstellenwahl vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken. Jugendliche sollen darauf vorbereitet werden, in den Schnupperlehren gezielte Fragen über den Beruf und den Betrieb zu stellen und das Klima im Betrieb zu beachten.

- Die Betriebe sollen bei der Selektion besser unterstützt werden. Zu denken ist insbesondere an Unterlagen und Anleitungen zum Selektionsprozess, wie sie z.B. mit Unterstützung der Gewerbeverbände für das Gastgewerbe bereits entstanden sind.
- Die Definition von verbindlichen Leistungsstandards gegen Ende der Volksschule und die Einführung von Leistungstests sollen es den abnehmenden Schulen und Betrieben ermöglichen, die schulischen Leistungen der Jugendlichen besser zu beurteilen. Den Projekten HarmoS (Harmonisierung der Volksschule) und BIVOS (Bildungsstandards in der Volksschule) kommt damit eine zentrale Rolle zu. Die Mitarbeit im nationalen Projekt HarmoS ist als Priorität in der Bildungsstrategie festgehalten (S. 8). Das Projekt BIVOS (Motion Guggisberg) wurde im Jahr 2004 vom Grossen Rat beschlossen. Ab 2007 werden freiwillige Leistungstests in den achten Klassen durchgeführt, ab 2010 sind sie für alle zweiten, sechsten, achten und neunten Klassen obligatorisch.
- Die Betriebe sollen dazu angehalten werden, ein Schnupperlehr-Programm in Form von Tagesabläufen zu erstellen und dieses konsequent anzuwenden<sup>52</sup>. Dabei sollen insbesondere die Informationen über den Betrieb besser berücksichtigt werden.
- Schnupperlehren, die vom Betrieb als Selektionsinstrument eingesetzt werden, sollen eine Woche dauern, um Jugendlichen genügend Gelegenheit zu bieten, einen Einblick in den Beruf und die Ausbildungsbedingungen im Betrieb zu erhalten.
- Für Jugendliche, die berufswahlunsicher sind oder nur schwer Zugang zu Schnupperlehren und Ausbildungsplätzen finden, sind längere Berufspraktika zu fördern. Für Jugendliche, die keine Lehrstelle finden, sind insbesondere Vorlehren einzusetzen. Diese unterstützen die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit und ermöglichen es Jugendlichen und Auszubildenden, sich gegenseitig besser kennen zu lernen.

Massnahmen im Bereich der Berufs- und Lehrstellenwahl bedingen ein ausreichendes Lehrstellenangebot, das Jugendlichen Alternativen zur Verfügung stellt. Ansonsten werden die Jugendlichen - trotz guter Kenntnisse über den Beruf und den Betrieb - weiterhin auf wenig erwünschte Lehrstellen ausweichen müssen, was das Risiko für eine spätere Vertragsauflösung erhöht.

---

<sup>52</sup> Die Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz hat dazu ein Merkblatt (No. 8, Juli 2005) verfasst, das elektronisch verfügbar ist: <http://www.dbk.ch/dbk/berufsbildung/mb.php>

## **Qualitätsentwicklung in der beruflichen Grundbildung und Sensibilisierung der Berufsbildnerinnen und -bildner**

### *Befund*

Viele der in LEVA befragten Berufsbildnerinnen und -bildner sind ihrer Meinung nach kaum für die Vertragsauflösung verantwortlich. Sie schreiben die Vertragsauflösung den Lernenden, insbesondere deren mangelnden Leistungen und Leistungsbereitschaft, zu. Die meisten haben die Lernenden „wie üblich“ selektioniert und sind der Meinung, dass diese gut über den Betrieb oder den Beruf informiert gewesen sind. Nur wenige begründen die Auflösung mit schlechten Ausbildungsbedingungen, mit der zeitlichen Überlastung oder mit der Schwierigkeit, auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen zu können. Die meisten sind auch der Ansicht, dass die betriebliche Ausbildung abwechslungs- und lehrreich gestaltet gewesen ist. Entsprechend stufen die Ausbildenden ihre pädagogischen Kompetenzen als gut ein.

Lernende beurteilen die Vertragsauflösung anders. Selbstkritisch führen sie die Auflösung (auch) auf Leistungsprobleme oder Motivationsmangel zurück, nennen dabei aber auch Gründe im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung. Ein Viertel der Lernenden begründet die Auflösung damit, dass die Arbeit unangenehm gewesen ist oder dass sie in der Arbeit zu wenig haben mitbestimmen können. Ein knappes Drittel macht Konflikte mit der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner, ein Fünftel deren mangelnde Kompetenzen geltend. Rund die Hälfte der Lernenden gibt an, die Arbeit im (ehemaligen) Betrieb sei höchstens ab und zu lehr- und abwechslungsreich gewesen. Im Hinblick auf die pädagogische Kompetenz der betrieblichen Ausbildenden kritisieren die Jugendlichen besonders, dass sie zu wenig Feedback und Lob erhalten haben.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Lernende und Berufsbildnerinnen und -bildner die Entstehungsbedingungen für die Vertragsauflösung ganz unterschiedlich interpretieren. Es zeigt sich auch klar, dass Ausbildende und Lernende an die Ausgestaltung der betrieblichen Ausbildung und das Verhalten der anderen Partei unterschiedliche Erwartungen haben. Es stellt sich die Frage, wie stark die Jugendlichen sich in den durch den Betrieb vorgegebenen Rahmen einfügen müssen und wie flexibel die Betriebe sein können oder wollen, um auf die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse der Lernenden einzugehen.

### *Massnahmen*

- Berufsbildnerinnen und -bildner sind für ihre Rolle als Ausbildungsverantwortliche vermehrt zu sensibilisieren. Sie sind für die Schaffung einer anregenden Lernatmosphäre und die Förderung der Jugendlichen in der beruflichen und persönlichen Entwicklung verantwortlich.

- Zur Vermeidung von Vertragsauflösungen sind folgende Aspekte in der betrieblichen Ausbildung hervorzuheben: der Einsatz unterschiedlicher Lernformen, die Möglichkeit, abwechslungsreiche Arbeit zu verrichten, Neues dazu zu lernen und das Gelernte anzuwenden, angemessene Mitbestimmungsmöglichkeiten über Arbeitsinhalte, Methoden und Zeitgestaltung sowie Zuwendung, Anerkennung und Feedback durch die Ausbildenden. Wenn immer möglich soll auf die Lebens- und Lernbedingungen der Lernenden Rücksicht genommen werden.
- Wichtig ist, dass Berufsbildnerinnen und -bildner wiederholt darlegen, welche Leistung und welches Arbeitsverhalten sie von den Lernenden erwarten und welche Freiräume und Mitgestaltungsmöglichkeiten diese haben. Dabei sollen sie ein vertrauensvolles Klima schaffen und den Lernenden ermöglichen, ihrerseits Erwartungen zu äussern und Kritik anzubringen. Allgemeine Erwartungen und Anforderungen müssten bereits in der Schnupperlehre und zu Beginn der Grundbildung geklärt werden und nicht erst, wenn Schwierigkeiten auftauchen.
- Betriebe sind dazu anzuhalten, die Qualität ihrer betrieblichen Ausbildung kontinuierlich weiter zu entwickeln. Als Hilfsmittel wird die „Qualitätskarte“ empfohlen, die Qualitätsstandards definiert, an dem Betriebe sich selbst messen, aber auch gemessen werden können<sup>53</sup>. Hinweise und Checklisten zur Gestaltung des Lernprozesses sind im Übrigen im Handbuch „Betriebliche Grundbildung“ (Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, 2005) enthalten.

## **Fördern von Kommunikation, Konfliktfähigkeit und Konfliktbewältigung**

### *Befund*

Das Gespräch zwischen den Lernenden und ihren Berufsbildnerinnen und -bildnern sollte an erster Stelle stehen, um eine drohende Auflösung zu vermeiden. Trotzdem hat in vielen Fällen kein solches Gespräch stattgefunden. Auch hier widersprechen sich die Angaben der Lernenden und der betrieblichen Ausbildenden. So geben nur rund die Hälfte der Lernenden, aber vier Fünftel der Ausbildenden an, dass ein Gespräch stattgefunden hat, in dem die Betroffenen nach Möglichkeiten gesucht haben, die Vertragsauflösung zu vermeiden.

In Anbetracht dessen, dass schulische Schwierigkeiten der häufigste Auflösungsgrund sind, sollte man auch erwarten können, dass häufig Kontakt zur Berufsfachschule besteht. Tatsächlich haben aber nur zwei Fünftel der Ausbildenden und nur ein Fünftel der Lernenden mit einer Lehrkraft gesprochen, um die Vertragsauflösung zu umgehen. Die Mehrheit der Ausbildenden gibt dabei an, dass sie den Kontakt initiiert haben. Von den Berufsschulen ist

---

<sup>53</sup> Die Qualitätskarte und ein Handbuch dazu sind verfügbar unter: [http://www.beruf-z.ch/website\\_zbk.cfm?sID=48](http://www.beruf-z.ch/website_zbk.cfm?sID=48)

hingegen zu hören, dass sie häufig über eine Lehrvertragsauflösung informiert werden, ohne dass sie die Gründe dafür erfahren<sup>54</sup>.

Es gibt viele Gründe, warum insbesondere die Lernenden nicht häufiger das Gespräch mit ihrer Ausbilderin oder ihrem Ausbilder gesucht haben. Oft dürfte es damit zusammenhängen, dass in vielen Fällen schon bevor eine Auflösung in Betracht gezogen wird, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte bestanden haben. Spitzt sich die Situation zu, ist ein offenes Gespräch nicht mehr möglich oder wird von vornherein als sinnlos beurteilt. Meinungsverschiedenheiten zeigen sich u.a. auch darin, dass sich Lernende und Auszubildende kaum einig sind, was zur Vertragsauflösung geführt hat. Insbesondere gewichten sie Gründe in Zusammenhang mit der Arbeit und den Ausbildungsbedingungen sehr unterschiedlich. Lernende betonen zudem häufig, dass der Vertrag wegen Konflikten im Betrieb, insbesondere mit den Auszubildenden, aufgelöst worden ist.

Insgesamt erwecken die Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner den Eindruck, dass die Gespräche untereinander und die Kontakte zu den Lehrkräften aus den Berufsfachschulen zu unsystematisch und unter ungünstigen Bedingungen verlaufen sind.

#### *Massnahmen*

- Lernende sowie Berufsbildnerinnen und -bildner sollen besser darauf vorbereitet werden, sich entwickelnde Lernschwierigkeiten und Schwierigkeiten im Betrieb zu erkennen und im Gespräch anzugehen. Fehler und Konflikte sollen nicht nur negativ interpretiert werden, sondern auch als Chance, daraus zu lernen.
- In Berufsfachschulen sollen Selbst- und Sozialkompetenzen trainiert werden, indem Themen wie „Schwierigkeiten bei der Arbeit“, „Wie spreche ich mit meiner Chefin/meinem Chef?“ oder „Umgang mit den Anforderungen im Betrieb und den eigenen Erwartungen an die Ausbildung“ im Unterricht besprochen werden.
- Lehrkräfte an Berufsfachschulen sollen sensibilisiert werden, frühzeitig schulische Lernschwierigkeiten zu erkennen und diese mit den Lernenden und den betrieblichen Auszubildenden anzugehen.
- Besonderes Augenmerk ist auf die Kooperation zwischen den zwei Lernorten Schule und Betrieb zu richten. Der regelmässige Austausch von Informationen zum Lernfortschritt der Jugendlichen und Gespräche über sich allenfalls abzeichnende Probleme sind entscheidend, um frühzeitig und gemeinsam Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen einzusetzen.

---

<sup>54</sup> Dies bestätigen Gespräche mit Lehrkräften der gewerblichen Berufsschule Bern und mit L. Manazza von der Beratungsstelle „Next Step“ an der gewerblichen Berufsschule Thun.

- Mit geeigneten Massnahmen sollen die Ausbildenden darin unterstützt werden, auftretende Schwierigkeiten, z.B. Überforderung und Motivationsverlust der Lernenden oder soziale Probleme im Team, frühzeitig zu erkennen. Zu denken ist dabei an die kontinuierliche und gezielte Weiterbildung von Berufsbildnerinnen und -bildnern, Mitarbeitenden mit Ausbildungs- und Betreuungsaufgaben und von Lehrkräften. Zu prüfen ist auch die Entwicklung eines Instruments zur Beurteilung von Abbruchgefährdungen. Dieses Instrument müsste kurz sein und ohne grossen Aufwand verwendet werden können (vgl. dazu Fassmann & Funk, 1997).
- Schulische und betriebliche Ausbildende sollen dazu ermuntert werden, frühzeitig Unterstützung bei der Lehraufsicht oder anderen Fachstellen zu suchen, um Lernende mit psychosozialen Schwierigkeiten besser begleiten zu können.

### **Gezielter Einsatz und Ausbau von Stütz- und Förderangeboten an Berufsfachschulen**

#### *Befund*

Stützkurse werden seit jeher eingesetzt, um schulische Leistungsschwierigkeiten aufzufangen. Jugendliche mit Lehrvertragsauflösungen haben häufiger Stützkurse und Nachhilfeunterricht erhalten als die Jugendlichen in der Vergleichsgruppe ohne Vertragsauflösung. Der Besuch von Stützkursen ist ein Indikator für eine drohende Vertragsauflösung.

Die Wirksamkeit von Stützkursen ist beschränkt. Knapp die Hälfte der Jugendlichen, die die Auflösung u.a. mit ungenügenden schulischen Leistungen begründen, hat einen Stützkurs besucht. Die Vertragsauflösung hat also trotz Stützunterricht nicht vermieden werden können.

Viele Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten besuchen keinen Stützkurs. So hat mehr als die Hälfte der Jugendlichen, deren Vertrag wegen Schulproblemen aufgelöst worden ist, keinen Stützkurs besucht.

Nur wenige Lehrverträge werden ausschliesslich aus schulischen Gründen aufgelöst. In der Regel kommen andere Gründe hinzu, z.B. Schwierigkeiten in der Berufs- und Lehrstellenwahl, der Interessenverlust an der Ausbildung, mangelnde Leistungen im Betrieb oder Konflikte zwischen den Lernenden und den Ausbildenden.

Die Wirksamkeit von Stützkursen wird mit LEVA jedoch nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Dazu müsste untersucht werden, wie viele Jugendliche dank Stützunterricht ihre Leistungsdefizite aufholen und ihre berufliche Grundbildung erfolgreich durchlaufen und abschliessen können.

### *Massnahmen*

- Das Stütz- und Förderangebot an den Berufsfachschulen ist zu überprüfen. Das Angebot an Stützkursen ist, wo nötig, gezielt auszubauen und an die Lernschwierigkeiten und Bedürfnisse der Jugendlichen anzupassen. Auf eine gute Qualität ist zu achten.
- Um schulische Misserfolgserlebnisse zu verhindern, sind Stützkurse möglichst früh einzusetzen und nicht erst dann, wenn die Schulprobleme im Zeugnis sichtbar werden. Als Beispiel sei hier auf das Konzept „Stützen und Fördern“ der gewerblichen Berufsfachschule Bern hingewiesen<sup>55</sup>. Das Konzept sieht vor, dass Lernende im ersten und zweiten Quartal durch die Berufsfachschullehrpersonen beobachtet und im Fall von Lernschwierigkeiten bereits vor den Herbstferien auf unterstützende Lernangebote aufmerksam gemacht werden. Im Fall sich abzeichnender Lernschwierigkeiten wird seit zwei Jahren ein Test zur Ermittlung des Sprachstands oder der mathematischen Kompetenzen durchgeführt. Stützkurse in Mathematik und Deutsch, die auch Lerntechnik und Arbeitshilfen umfassen, können bereits im ersten Semester besucht werden und werden spätestens ab dem zweiten Semester empfohlen. Die Lehrpersonen bleiben in ständigem Kontakt mit den Lernenden und untereinander und beziehen auch die Berufsbildnerinnen und -bildner mit ein.
- Stützkurse sollen nicht nur an fachlichen Defiziten ansetzen, sondern auf den Aufbau von Lernmotivation und die Verbesserung der Lernstrategien abzielen.
- Zu überprüfen ist zudem, ob die Lernenden (zusätzlich) andere Unterstützung brauchen, die durch den Stützunterricht allein nicht gewährleistet werden kann (vgl. unten). Dies ist insbesondere dann angezeigt, wenn die schulischen Probleme durch Probleme im Betrieb oder im privaten Bereich oder aufgrund einer „falschen“ Berufswahl entstanden sind.

### **Intensivierung der externen Beratung, Begleitung und Mediation**

#### *Befund*

Nur wenige Berufsbildnerinnen und -bildner und noch weniger Jugendliche haben sich zusammen mit externen Fachpersonen um eine Lösung zur Vermeidung der Vertragsauflösung bemüht. Am häufigsten haben Berufsbildnerinnen und Berufsbildner mit einem Mitglied der Lehraufsichtskommission gesprochen, wobei auch dies nur in jedem fünften Fall geschehen ist. Andere Fachpersonen, wie z.B. die Ausbildungsberaterinnen oder eine medizinisch, sozialpädagogisch oder psychologisch geschulte Person sind von weniger als einem Sechstel der Auszubildenden oder Lernenden konsultiert worden.

---

<sup>55</sup> „Konzept Stützen und Fördern“, zugänglich unter: <http://www.gibb.ch>



Rund ein Viertel der Lernenden hat mit gar niemandem besprochen, wie die Vertragsauflösung vermieden werden könnte. Weder haben sie versucht, mit jemandem Kontakt aufzunehmen, noch ist jemand auf sie zugekommen.

Mit den Daten von LEVA können wir nicht erklären, warum nur so wenige der Auszubildenden und noch weniger Lernende externe Unterstützung gesucht bzw. gefunden haben. Es ist jedoch zu vermuten, dass fehlende Informationen über das Beratungsangebot, die Überzeugung, die Probleme allein lösen zu können, bzw. die Hemmung, sich mit Problemen an andere Stellen zu wenden, oder auch Resignation („man kann eh' nichts mehr machen“) eine Rolle spielen.

### *Massnahmen*

- Die Bekanntheit der verschiedenen Beratungsstellen ist zu erhöhen, die Kontaktaufnahme möglichst einfach zu gestalten.
- Der Ausbau niederschwelliger Beratungsangebote an Berufsfachschulen, wie es sie z.B. an den gewerblichen Berufsfachschulen Thun und Bern bereits gibt, ist zu fördern. Die Jugendlichen kennen die Beraterinnen und Berater und können sich mit beruflichen, schulischen oder privaten Problemen an sie wenden. Ein Grundproblem ist, dass die Beratungspersonen häufig erst dann eingeschaltet werden, wenn eine der beiden Lehrvertragsparteien an eine Lehrvertragsauflösung denkt<sup>56</sup>.
- Lernende in schwierigen familiären Situationen oder mit grossen Problemen in der schulischen und betrieblichen Ausbildung benötigen unter Umständen längerfristig eine intensive pädagogische Begleitung. Diese übersteigt den „normalen“ Betreuungsaufwand und kann nicht von einer Lehrperson, einer Berufsbildnerin oder einem Berufsbildner geleistet werden. In solchen Fällen ist es wichtig, frühzeitig eine externe Fachperson beizuziehen, die den Kontakt zu den Jugendlichen aufnimmt.
- Ausbildungsverantwortliche sollen sich bewusst sein, dass es Jugendlichen - aus welchen Gründen auch immer - zum Teil nicht möglich ist, eigenständig Unterstützung zu suchen. Entsprechend müssen Auszubildende an Schulen und in der betrieblichen Ausbildung vermehrt diese Kontakte initiieren und Jugendliche darin unterstützen, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen.
- Mit der gesetzlich verankerten Einführung der „Fachkundigen Individuellen Begleitung“ (FIB) für Jugendliche in zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit Attest ist die Grundlage für eine intensivere Begleitung von Jugendlichen geschaffen. Es ist anzustreben, dass die FIB so rasch wie möglich eingerichtet wird.
- Coaching- und Mentoring-Projekte, die schulisch und sozial schwache Jugendliche unterstützen, sind gezielt auszubauen.

---

<sup>56</sup> Dies bestätigt auch L. Manazza von der Beratungsstelle „Next Step“ an der gewerblichen Berufsschule Thun.

Als Beispiel sei auf das „Junior Coaching“ hingewiesen, das seit 2004 von mehreren Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen angeboten wird. Jugendliche, die bereits einen realistischen und gefestigten Berufswunsch haben, werden von einem Coach bei der Lehrstellensuche begleitet, wobei die Intensität und Länge der Betreuung auf die Bedürfnisse der Jugendlichen abgestimmt ist. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „LIFT“, das vom Netzwerk für sozial verantwortliche Wirtschaft initiiert wurde und sich zurzeit in der Pilotphase befindet<sup>57</sup>. Das Projekt setzt in der obligatorischen Schulzeit ein und begleitet schulisch Schwache in die Berufsausbildung oder in die Erwerbsarbeit. Es verknüpft Massnahmen in drei Bereichen: schulische Förderung, Befähigung zur praktischen Arbeit sowie Entwicklung der Kultur-, Sozial- und Selbstkompetenzen.

- Beratungsdienste sollen stärker vernetzt werden, um die Jugendlichen bestmöglich zu stützen. Schulen, Berufsbildnerinnen und -bildner, die Lehraufsicht und andere externe Fachstellen müssen dabei in engem Kontakt bleiben.
- Die Rolle der Lehraufsicht als Beratungsinstanz und Schlichtungsstelle für beide Lehrvertragsparteien muss gestärkt werden. Der frühzeitige Einbezug von Ausbildungsberaterinnen und -beratern oder von Mitgliedern der Lehraufsichtskommissionen muss einen verpflichtenden Charakter bekommen. Insgesamt sollte der Lehraufsicht vermehrt eine koordinierende Rolle zukommen.

### **Keine Auflösung ohne (Ausbildungs)perspektive**

#### *Befund*

Nur drei Fünftel der Jugendlichen geben an, mit der Berufsbildnerin bzw. dem Berufsbildner darüber gesprochen zu haben, was sie nach der Vertragsauflösung tun sollen. Nur ein Drittel hat sich mit einer Lehrperson aus der Berufsfachschule besprochen. Dies obwohl mehr als die Hälfte der Jugendlichen zum Zeitpunkt der Bestätigung der Vertragsauflösung noch nicht gewusst hat, wie ihr weiterer Ausbildungsverlauf aussehen wird.

Nur ein Drittel der Jugendlichen hat die Ausbildung unmittelbar nach der Auflösung fortgesetzt. Eineinhalb Jahre nach der Vertragsauflösung hat mehr als ein Drittel der betroffenen Jugendlichen noch keinen neuen Ausbildungsplatz auf der Sekundarstufe II gefunden. Bleibt ihnen der Wiedereinstieg verwehrt, sind sie besonders gefährdet, arbeitslos zu werden und dies lange zu bleiben oder nur unqualifizierte Arbeit zu verrichten. Eine lange ausbildungslose Phase nach einer Lehrvertragsauflösung birgt zudem ein hohes Gesundheitsrisiko für Jugendliche.

---

<sup>57</sup> Eine Projektbeschreibung findet sich unter [http://www.nsw-rse.ch/d/projekte/aktuell/jugendarbeitslosigkeit/fs\\_ja.html](http://www.nsw-rse.ch/d/projekte/aktuell/jugendarbeitslosigkeit/fs_ja.html)

Beratung und Unterstützung, insbesondere durch die Berufsbildnerin bzw. den Berufsbildner, sind ein entscheidender Faktor, der die Fortsetzung der Ausbildung oder den Beginn einer neuen Ausbildung begünstigt. Lernende, die mit den Ausbildenden über den weiteren Ausbildungsverlauf gesprochen haben, und Lernende, die von diesen bei der Suche nach einer Anschlusslösung unterstützt worden sind, haben eine doppelt so grosse Chance gehabt wieder einzusteigen als Lernende ohne Unterstützung.

### *Massnahmen*

- Dem in der Bildungsstrategie des Kantons Bern festgelegten Ziel, allen Jugendlichen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu ermöglichen, ist grosse Priorität einzuräumen.
- Um dieses Ziel zu realisieren, müssen die Durchlässigkeit auf der Sekundarstufe II gefördert und die Anschlussmöglichkeiten überprüft und verbessert werden. Besondere Bedeutung hat dabei die Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Attest.
- Berufsbildnerinnen und -bildner sind darauf hinzuweisen, dass sie ihre Lernenden vor der Vertragsauflösung besser über Möglichkeiten und Angebote zur Fortsetzung der Ausbildung oder einen Neubeginn informieren und sie bei der Suche nach einer Anschlusslösung unterstützen sollen.
- Jugendliche, die nach erfolgter Vertragsauflösung über keine Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II verfügen, müssen besonders unterstützt werden.
- Jugendliche mit besonderem Förderbedarf müssen über eine längere Zeit begleitet werden, um zu verhindern, dass sie endgültig aus dem Bildungssystem ausscheiden. Dazu sind in bestehenden Fachstellen entsprechende Ressourcen bereitzustellen oder allenfalls neue Fachstellen zu schaffen.
- Beratungs- und Begleitangebote sollen niederschwellig angelegt werden, wobei der Kontakt nicht (nur) von den Jugendlichen, sondern auch gezielt von den Fachpersonen initiiert werden soll. Ein Beispiel dazu findet sich im Kanton Waadt: Die Organisation TEM<sup>58</sup> (Transition école-métier) bietet kurze und längere Beratungen und Begleitungen für abbruchgefährdete Lernende und Jugendliche nach einer Vertragsauflösung an. Die Beratungspersonen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen werden von den Schulen informiert (eine Art „Gefährdungsmeldung“) und treten mit den betreffenden Jugendlichen in Kontakt. Die Begleitung wird den Bedürfnissen der Jugendlichen angepasst und solange aufrechterhalten, bis die/der Jugendliche einen neuen Ausbildungsplatz gefunden hat.

---

<sup>58</sup> Siehe: <http://www.t-e-m.ch>

- Zu überlegen ist zudem, ein „Junior Coaching“-Angebot für Jugendliche anzubieten, die sich über ihren zukünftigen Lehrberuf sicher sind, aber noch keine Anschlusslösung gefunden haben.
- Es ist zu prüfen, inwiefern die Lehraufsicht im Sinne eines „Case Management-Ansatzes“ eine koordinierende Funktion übernehmen soll (vgl. Fankhauser Vogel, 2006).

## **Ausbau des Bildungsmonitorings und weiterführende Evaluationsarbeiten**

### *Befund*

Die Aufbereitung der statistischen Grundlagen aus der Lehrvertragsstatistik des Mittelschul- und Berufsbildungsamts war sehr aufwändig. In der bisherigen Form genügen die statistischen Daten nur bedingt den erforderlichen Kriterien, die zum Aufbau eines Bildungsmonitorings im Kanton Bern notwendig sind.

Der vorliegende Bericht zum Projekt LEVA gibt einen deskriptiven Überblick über die Entstehung und die Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen aus der Sicht von betroffenen Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern. Auf detaillierte Auswertungen zu spezifischen Fragen oder zu einzelnen Gruppen von Jugendlichen und Betrieben musste verzichtet werden.

### *Massnahmen*

- Im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Berufsbildung sollen die Entwicklung der Lehrvertragsauflösungszahlen und wichtige Kennwerte zu den Auflösungen als feste Bestandteile in das Bildungsmonitoring des Kantons Bern aufgenommen werden.
- Die Erfassung der Lehrverträge und der Auflösungen muss systematisiert und für bildungsstatische Auswertungen aufbereitet werden. Um Ausbildungsverläufe der Jugendlichen nachzeichnen zu können, muss es mittels eindeutigem Identifikator möglich sein, Daten der Schulstatistik und der Lehrvertragsstatistik zu verknüpfen.
- Die Kriterien zur Erfassung von Lehrvertragsauflösungen sollten überarbeitet werden. Die Erfassung der Auflösungsgründe kann vereinfacht werden. Hingegen muss die Angabe mehrerer Gründe zulässig sein, wobei sowohl die Perspektive der Lernenden wie der Ausbildenden zu berücksichtigen ist. Bei den Angaben zum weiteren Vorgehen nach der Vertragsauflösung schlagen wir vor, separat zu erfassen, ob die Jugendlichen ihre Ausbildung im gleichen Beruf fortsetzen, im gleichen Berufsfeld auf ein tieferes Niveau ab- oder ein höheres Niveau aufsteigen, das Berufsfeld wechseln, eine schulische Ausbildung auf der Sekundarstufe II oder ein Brückenangebot besuchen.
- Um genauere Aussagen über einzelne Gruppen von Betroffenen machen zu können und zielgruppenspezifische Massnahmen zu entwickeln, sind die im Projekt LEVA gewonne-

nen Daten detaillierter auszuwerten. Zu denken ist insbesondere an Auswertungen nach Berufsgruppe, Auflösungsquote, Migrationshintergrund, Geschlecht und dem weiteren Ausbildungsverlauf der Lernenden unmittelbar nach der Vertragsauflösung.

- Um die längerfristigen Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen abschätzen zu können, müssten die betroffenen Jugendlichen über längere Zeit nach der Vertragsauflösung beobachtet werden. Eine längsschnittliche Beobachtung über mehrere Jahre ist nötig um zu erfahren, ob, wann und unter welchen Bedingungen Jugendliche nach der Auflösung wieder in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung einsteigen und diese erfolgreich abschliessen. Wir empfehlen, das Projekt LEVA fortzusetzen und die gleichen Jugendlichen im Jahr 2007, d.h. zwei bis drei Jahre nach der Vertragsauflösung, nochmals zu befragen. Die Fortsetzung des Projekts könnte dazu beitragen, Massnahmen zu entwickeln, um Jugendlichen, die erschwerten Bedingungen ausgesetzt sind, den Wiedereinstieg in eine Sekundarstufe II-Ausbildung und den erfolgreichen Abschluss zu erleichtern.
- Weitere Evaluationen und Forschungsarbeiten sind nötig, in denen die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Prävention von Lehrvertragsauflösung überprüft und Good Practice-Beispiele aufgezeigt werden. Zu denken ist dabei z.B. an eine Evaluation des Berufswahlunterrichts in Zusammenhang mit dem Lehreintritt und dem Verbleib in der beruflichen Grundbildung oder an eine diesbezügliche Evaluation der Selektionsverfahren der Betriebe, wobei der Evaluation der Schnupperlehren besondere Bedeutung zukommt. Zudem empfehlen wir, die Qualität der Stütz- und Fördermassnahmen an den Berufsfachschulen zu überprüfen und zu untersuchen, unter welchen Bedingungen diese die Jugendlichen darin unterstützen, schulische Probleme erfolgreich zu bewältigen.

# 11 Anhang

## 11.1 Tabellen

**Tabelle 42: Gefühle nach dem Entscheid: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	gar nicht	etwas	sehr	Mittelwert
erleichtert	26%	30%	43%	2.17
schlechtes Gewissen	52%	33%	16%	1.64
traurig	40%	32%	29%	1.89
wütend	50%	25%	25%	1.74
Gefühl, versagt zu haben	45%	30%	25%	1.79
Freude auf Neues	22%	26%	52%	2.30

N=1176-1203

**Tabelle 43: Gefühle nach dem Entscheid: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	gar nicht	etwas	sehr	Mittelwert
erleichtert	33%	39%	28%	1.95
schlechtes Gewissen	84%	13%	3%	1.18
traurig	35%	41%	24%	1.90
wütend	69%	22%	10%	1.41
Gefühl, versagt zu haben	81%	16%	3%	1.22
Freude für Lernende für ihren Neubeginn	29%	30%	40%	2.11

N=919-1017

**Tabelle 44: Körperliche Beschwerden: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	nie - 3 Mal/Monat	1 - 2 Mal/Woche	3 Mal/Woche - täglich	Mittelwert
Magenschmerzen	77%	11%	12%	1.8
Appetitlosigkeit	74%	10%	16%	1.9
Konzentrationsschwierigkeiten	59%	18%	24%	2.4
Schwindel	83%	8%	9%	1.6
Mühe beim Einschlafen	61%	15%	24%	2.3
Nervosität und Unruhe	59%	15%	26%	2.4
ungewohnte Müdigkeit	62%	14%	24%	2.3
sehr starke Kopfschmerzen	77%	11%	12%	1.8

N=1231-1251

**Tabelle 45: Körperliche Beschwerden: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	nie - 3 Mal/Monat	1 - 2 Mal/Woche	3 Mal/Woche - täglich	Mittelwert
Magenschmerzen	92%	5%	3%	1.6
Appetitlosigkeit	88%	8%	4%	1.5
Konzentrationsschwierigkeiten	75%	19%	7%	2.0
Schwindel	87%	8%	5%	1.6
Mühe beim Einschlafen	82%	12%	7%	1.9
Nervosität und Unruhe	78%	15%	6%	1.9
ungewohnte Müdigkeit	73%	16%	11%	2.0
sehr starke Kopfschmerzen	89%	7%	4%	1.6

N=1258-1289

**Tabelle 46: Positive Lebenseinstellung: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	sehr falsch*	eher falsch	eher richtig	sehr richtig*	Mittel- wert
Meine Zukunft sieht gut aus.	6%	13%	35%	46%	4.4
Ich freue mich zu leben.	3%	7%	18%	72%	5.1
Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie sich meine Lebenspläne verwirklichen.	13%	18%	29%	40%	4.1
Was auch immer passiert, ich kann die gute Seite daran sehen.	6%	13%	31%	50%	4.5
Mein Leben scheint mir sinnvoll.	5%	10%	23%	62%	4.8

\*Werte 1 und 2 bzw. 5 und 6 zusammengelegt.  
N = 1281-1288

**Tabelle 47: Positive Lebenseinstellung: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	sehr falsch*	eher falsch	eher richtig	sehr richtig*	Mittel- wert
Meine Zukunft sieht gut aus.	< 1%	3%	29%	68%	4.9
Ich freue mich zu leben.	1%	3%	14%	83%	5.4
Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie sich meine Lebenspläne verwirklichen.	1%	6%	33%	60%	4.8
Was auch immer passiert, ich kann die gute Seite daran sehen.	1%	9%	36%	54%	4.7
Mein Leben scheint mir sinnvoll.	2%	4%	18%	76%	5.1

\*Werte 1 und 2 bzw. 5 und 6 zusammengelegt.  
N = 1271-1285

**Tabelle 48: Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	nie - 3 Mal/Monat	1 - 2 Mal/Woche	3 Mal/Woche - täglich	Mittelwert
Alkohol	72%	22%	5%	2.0
Tabak	48%	4%	48%	3.0
Beruhigungs- oder Schlafmittel	93%	2%	5%	1.2
Cannabis (Haschisch oder Gras)	88%	5%	7%	1.4
Extasy oder andere Partypillen	99%	<1%	<1%	1.0
Schmerzmittel	90%	6%	5%	1.4

N = 1264-1279

**Tabelle 49: Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	nie - 3 Mal/Monat	1 - 2 Mal/Woche	3 Mal/Woche - täglich	Mittelwert
Alkohol	67%	29%	5%	2.2
Tabak	65%	5%	30%	2.3
Beruhigungs- oder Schlafmittel	99%	<1%	<1%	1.1
Cannabis (Haschisch oder Gras)	90%	4%	6%	1.4
Extasy oder andere Partypillen	99%	<1%	<1%	1.0
Schmerzmittel	95%	3%	2%	1.3

N = 1281-1284

**Tabelle 50: Unterstützung bei der Lehrstellensuche: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte**

	gar nicht (1)	wenig (2)	ziemlich (3)	sehr (4)	Mittelwert
Mutter oder Vater; N=1188	10%	10%	20%	60%	3.3
Klassenlehrerin/Klassenlehrer; N=1012	54%	17%	17%	12%	1.9
Freundin/Freund; N=977	57%	14%	16%	14%	1.9
Bekannte der Eltern; N=982	64%	17%	9%	10%	1.6
Schulkollegin/Schulkollege; N=1001	66%	16%	11%	7%	1.6
Berufsberaterin/Berufsberater; N=1008	65%	15%	12%	8%	1.6
andere Personen; N=181	20%	4%	8%	69%	3.2



**Tabelle 51: Berufsfindungsaktivitäten und Gespräche nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehrantritt: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; Mittelwerte**

	Klein- klasse N=21	Real- schule N=292	Sekundar- schule N=198	Brücken- angebot N=380	Sek. II / nicht Aus- bildung N=356	p
Anschauen Lehrstellenbörsen/ Stellenanzeiger	2.2	2.3	2.6	2.8	2.6	***
Studium von Unterlagen über Berufe und Ausbildungen	2.1	2.8	3.0	3.0	2.7	***
Besuch von Berufsinformations- zentrum BIZ	2.3	2.3	2.5	2.6	2.3	**
Besuch bei Berufsberatung	1.6	1.6	1.8	2.0	1.9	***
Eignungstest für betreffende (An)Lehre	1.2	1.4	1.7	1.5	1.5	**
Betriebsbesuch in betreffendem Betrieb	2.1	2.3	2.3	2.3	2.3	n.s.
Schnupperlehre in betreffendem Betrieb	2.3	2.2	2.0	2.1	2.1	n.s.
Praktikum in betreffendem Be- trieb	1.0	1.2	1.2	1.2	1.3	***
Gespräch mit Vater oder Mutter	3.1	3.3	3.4	3.3	2.9	***
Gespräch mit Lehrerin oder Leh- rer	1.9	2.2	2.2	2.2	1.7	***
Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen	2.2	3.0	3.1	3.1	2.9	**
Gespräch mit Personen, die ähn- liche Lehre gemacht haben	2.2	2.5	2.5	2.7	2.6	*

Skala: 1: nie; 2: 1 Mal; 3: 2-3 Mal; 4: 4 Mal oder häufiger

**Tabelle 52: Von den Betrieben üblicherweise eingesetzte Selektionsmassnahmen: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	selten/nie	manchmal	häufig/immer	weiss nicht	Total
Schulzeugnis gezeigt	1%	1%	96%	2%	100%
Bewerbungsgespräch	1%	1%	95%	3%	100%
Schnupperlehre	4%	4%	91%	1%	100%
Vorstellung mit Eltern	8%	11%	76%	5%	100%
Betriebsbesuch	10%	6%	73%	11%	100%
Betriebsinterner Test	36%	5%	48%	11%	100%
Betriebsexterner Test	53%	6%	24%	17%	100%
Informationsnachmittag	45%	6%	23%	25%	100%

N=1223

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

**Tabelle 53: Von den Betrieben eingesetzte Selektionsmassnahmen bei den Lernenden mit Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten**

	nein	ja	weiss nicht	Total
Schulzeugnis gezeigt	4%	84%	12%	100%
Bewerbungsgespräch	4%	84%	11%	100%
Schnupperlehre	11%	80%	10%	100%
Vorstellung mit Eltern	20%	61%	19%	100%
Betriebsbesuch	15%	57%	28%	100%
Betriebsinterner Test	36%	39%	26%	100%
Betriebsexterner Test	46%	16%	38%	100%
Informationsnachmittag	42%	16%	42%	100%

N=1195

Durch die Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt die Summe nicht immer 100%.

**Tabelle 54: Belastung in der und durch die schulische Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten**

		sehr/eher selten	ab und zu	eher/sehr oft	p
Wenn ich nicht am Wochenende lerne/lernte, schaffe/schaffte ich kaum, was in der Schule von mir verlangt wird/wurde.	mit LV	42%	27%	31%	***
	ohne LV	56%	23%	20%	
Ich habe/hatte in der Schule zu viel zu tun.	mit LV	38%	31%	31%	***
	ohne LV	38%	36%	26%	
Ich fühle/fühlte mich im Unterricht überfordert.	mit LV	56%	26%	18%	***
	ohne LV	75%	22%	3%	
Der Unterricht geht/ging so schnell weiter, dass ich Schwierigkeiten habe/hatte mitzukommen.	mit LV	54%	23%	23%	***
	ohne LV	76%	20%	4%	
Ich komme/kam kaum nach mit den Hausaufgaben.	mit LV	63%	20%	17%	***
	ohne LV	78%	16%	6%	

N<sub>L(LEVA)</sub>=1260; N<sub>L(ohne LEVA)</sub>=1229

## 11.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erhebungsdesign .....	33
Abbildung 2: Auflösungsquoten nach Nationalität: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	44
Abbildung 3: Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	45
Abbildung 4: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten .....	53
Abbildung 5: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	55
Abbildung 6: Gründe für die Lehrvertragsauflösung: Übereinstimmung zwischen den Lernenden und ihren (ehemaligen) Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten .....	58
Abbildung 7: Dauer des Entscheidungsprozesses bei einem einseitigen Entscheid von Lernenden oder Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten nach Monaten .....	69
Abbildung 8: Gefühle nach dem Entscheid; Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte .....	77
Abbildung 9: Körperliche Beschwerden: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	78
Abbildung 10: Positive Lebenseinstellung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	79
Abbildung 11: Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	80
Abbildung 12: Ausbildungskosten und Kosten für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	82
Abbildung 13: Vorkenntnisse vor Lehrantritt: Selbsteinschätzung der Lernenden und Fremdeinschätzung durch die Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte ..	99
Abbildung 14: Sicherheit beim Entscheid für den Lehrberuf und Lehrbetrieb: Selbsteinschätzung der Lernenden und Fremdeinschätzung durch die Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte .....	100
Abbildung 15: Vielseitigkeit, Handlungsspielraum und Belastung in der betrieblichen Ausbildung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner und der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte .....	104
Abbildung 16: Vielseitigkeit und Belastung in der schulischen Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte .....	106
Abbildung 17: Pädagogische Kompetenz der Berufsbildnerinnen und -bildner: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner und der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	108
Abbildung 18: Pädagogische Kompetenz der Lehrkräfte an Berufsfachschulen: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	109
Abbildung 19: Verbundenheit mit dem Betrieb: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	111
Abbildung 20: Ausbildungszufriedenheit: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; Skalenmittelwerte .....	112

Abbildung 21: Wiedereinstieg der Lernenden in eine zertifizierende Sekundarstufe II- Ausbildung nach Monaten; kumulierte Prozentwerte .....	120
Abbildung 22: Ausbildungszufriedenheit der Lernenden vor der Vertragsauflösung und Ausbildungs- oder Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Nachbe- fragung; Mittelwerte .....	125
Abbildung 23: Positive Lebenseinstellung der Lernenden in Abhängigkeit der Anschlusslösung; Mittelwerte .....	126

### 11.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Rücklauf der Fragebogen der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner .....	35
Tabelle 2:	Auswertbare Fragebogen von Lernenden und Berufsbildnerinnen und -bildnern .....	36
Tabelle 3:	Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung .....	37
Tabelle 4:	Lehrberufe nach Berufshauptgruppen .....	38
Tabelle 5:	Auflösungsquoten: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	43
Tabelle 6:	Auflösungsquoten nach Nationalität: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	44
Tabelle 7:	Auflösungsquoten nach Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	45
Tabelle 8:	Auflösungsquoten nach Berufsgruppe und intellektuellem Anforderungsniveau: Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	47
Tabelle 9:	Auflösungsquoten einzelner Berufe; Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 .....	48
Tabelle 10:	Anzahl wichtiger Hauptbereiche: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwert und prozentuale Häufigkeiten .....	60
Tabelle 11:	Gründe nach Zeitpunkt der Vertragsauflösung: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	61
Tabelle 12:	Entscheid für die Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	66
Tabelle 13:	Entscheid für die Lehrvertragsauflösung: Übereinstimmung zwischen den Lernenden und den Berufsbildnerinnen und -bildnern; prozentuale Häufigkeiten .....	67
Tabelle 14:	Dauer des Entscheidprozesses: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; Mittelwerte in Tagen .....	68
Tabelle 15:	Lösungssuche zwischen den Vertragsparteien und Kontakt zu anderen Personen: Angaben der Lernenden und der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	70
Tabelle 16:	Kontakt mit aussen stehenden Personen: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten .....	72
Tabelle 17:	Kontakt mit aussen stehenden Personen: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	72
Tabelle 18:	Besuch von Stützunterricht: Angaben der Jugendlichen mit und ohne Lehrvertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten .....	74
Tabelle 19:	Jährliche Gesamtkosten von Lehrvertragsauflösungen; Hochrechnung .....	83
Tabelle 20:	Zukünftige Ausbildungsbereitschaft: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; absolute und prozentuale Häufigkeiten .....	84
Tabelle 21:	Zukünftige Ausbildungsbereitschaft nach Betriebsgrösse: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	86
Tabelle 22:	Zuletzt besuchte Ausbildung: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten .....	88
Tabelle 23:	Ausbildung ein Jahr vor Lehrantritt: Lernende im 1. Lehrjahr 2004 und Jugendliche mit Lehrvertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten .....	89

Tabelle 24:	Berufsfindungsaktivitäten und Gespräche: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten.....	91
Tabelle 25:	Anzahl Bewerbungen nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehrantritt: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwert.....	93
Tabelle 26:	Anzahl Bewerbungen für verschiedene Berufe nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehrantritt: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwert.....	94
Tabelle 27:	Wunschberuf und Wunschbetrieb: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten.....	95
Tabelle 28:	Üblicherweise eingesetzte Selektionsmassnahmen und Vorgehen bei den betreffenden Lernenden: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten.....	97
Tabelle 29:	Vorkenntnisse vor Lehrantritt: Übereinstimmung der Selbst- und Fremdeinschätzung; prozentuale Häufigkeiten.....	99
Tabelle 30:	Entscheidungssicherheit: Übereinstimmung der Selbst- und Fremdeinschätzung; prozentuale Häufigkeiten.....	101
Tabelle 31:	Vielseitigkeit in der betrieblichen Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten.....	105
Tabelle 32:	Einschätzung der Lernenden gemäss Kriterien des „guten Lehrlings“: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte.....	113
Tabelle 33:	Gespräche mit anderen Personen über die Tätigkeit nach der Vertragsauflösung: Angaben der Lernenden; absolute und prozentuale Häufigkeiten.....	115
Tabelle 34:	Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz: Angaben der Lernenden; absolute und prozentuale Häufigkeiten.....	116
Tabelle 35:	Anschlusslösung der Lernenden zum Zeitpunkt der Bestätigung der Vertragsauflösung; absolute und prozentuale Häufigkeiten.....	118
Tabelle 36:	Anschlusslösung der Lernenden im September 2005; absolute und prozentuale Häufigkeiten.....	121
Tabelle 37:	Anschlusslösung Berufsbildung und Dauer des Unterbruchs; prozentuale Häufigkeiten.....	122
Tabelle 38:	Tätigkeit der Jugendlichen ohne zertifizierende Anschlusslösung auf der Sekundarstufe II im April 2005; absolute und prozentuale Häufigkeiten.....	123
Tabelle 39:	Retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten.....	124
Tabelle 40:	Retrospektive Beurteilung der Lehrvertragsauflösung nach Tätigkeit zum Zeitpunkt der Nachbefragung: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten.....	124
Tabelle 41:	Chance des Wiedereinstiegs in eine zertifizierende Sekundarstufe II-Ausbildung; binär logistische Regressionen.....	128
Tabelle 42:	Gefühle nach dem Entscheid: Angaben der Lernenden; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte.....	148

Tabelle 43:	Gefühle nach dem Entscheid: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	148
Tabelle 44:	Körperliche Beschwerden: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	148
Tabelle 45:	Körperliche Beschwerden: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	149
Tabelle 46:	Positive Lebenseinstellung: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	149
Tabelle 47:	Positive Lebenseinstellung: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	149
Tabelle 48:	Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	150
Tabelle 49:	Konsum von Suchtmitteln und Medikamenten: Angaben der Jugendlichen ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	150
Tabelle 50:	Unterstützung bei der Lehrstellensuche: Angaben der Lernenden mit Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten und Mittelwerte .....	150
Tabelle 51:	Berufsfindungsaktivitäten und Gespräche nach Ausbildungsstand ein Jahr vor Lehrantritt: Angaben der Jugendlichen mit Vertragsauflösung; Mittelwerte .....	151
Tabelle 52:	Von den Betrieben üblicherweise eingesetzte Selektionsmassnahmen: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten ....	151
Tabelle 53:	Von den Betrieben eingesetzte Selektionsmassnahmen bei den Lernenden mit Lehrvertragsauflösung: Angaben der Berufsbildnerinnen und -bildner; prozentuale Häufigkeiten .....	152
Tabelle 54:	Belastung in der und durch die schulische Ausbildung: Angaben der Lernenden mit und ohne Vertragsauflösung; prozentuale Häufigkeiten.....	152

## 11.4 Literaturverzeichnis

- Alex, L., Menk, A. & Schiemann, M. (1997). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. *Bildung in Wissenschaft und Praxis*, 26(4), 36-39.
- Althoff, H. (2003). Woran die Vertragslösungsraten kranken - Untersuchung zur Aussagekraft der gegenwärtigen Vertragslösungsraten. In H. Althoff, W. Brosi, K. Troltsch, J. G. Ulrich & R. Werner (Hrsg.), *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen* (S. 35 - 47). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Amos, J. (1987). Lehrabbruch: bald die Regel? In K. Häfeli, U. Kühnis & A. Pirovino (Hrsg.), *Zwischen Qual und Qualifikation* (Bd. II). Zürich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung.
- Baillod, J. (1992). *Fluktuation bei Computerfachleuten*. Bern: Lang.
- BBT/LINK. (2004). *Lehrstellenbarometer April 2004. Detaillierter Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung & Technologie (BBT).
- Bernath, W., Wirthensohn, M. & Löhner, E. (1989). *Jugendliche auf ihrem Weg ins Berufsleben*. Bern: Haupt.
- BFS (Hrsg.). (2003). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Reihe Bildungsmonitoring Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bohlinger, S. (2002a). *Literaturauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Karlsruhe: Institut für Berufspädagogik der Universität.
- Bohlinger, S. (2002b). Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 98(3), 405-420.
- Bohlinger, S. & Jenewein, K. (Hrsg.). (2002). *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft?* Bielefeld: Bertelsmann.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von "Arbeitszufriedenheit". *Arbeit und Leistung*, 28, 281-284.
- Dellenbach, M., Hupka, S. & Stalder, B. E. (2004). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung: Der Kanton Bern im Vergleich zur restlichen Deutschschweiz. Ergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE (BiEv 05/04)*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Deuer, E. & Ertelt, B.-J. (2001a). Ausbildungsabbruch: Situation und Handlungsstrategien. *Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation*, 22, 1415-1558.
- Deuer, E. & Ertelt, B.-J. (2001b). Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste ibv*, 22, 1417-1432.
- Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (2005). *Handbuch betriebliche Grundbildung*. Luzern: Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz.
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2004). *Bildung, Kultur und Sport in Zahlen*. Bern: Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern (2005). *Bildungsstrategie*. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.
- Fankhauser Vogel, D. (2006). Qualifikation der Case Manager ist entscheidend. *Panorama*, 2006(1), 10-11.



- Fassmann, H. & Funk, W. (1997). *Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. BeitrAB 206*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Ferron, C., Cordonier, D., Schalbetter, P., Delbos-Piot, I. & Michaud, P.-A. (1997). *Santé des jeunes en rupture d'apprentissage: une recherche-action sur les modalités de soutien, les déterminants de la santé et les facteurs favorisant une réinsertion professionnelle*. Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive IUMSP.
- Grob, A., Lüthi, R., Kaiser, F. G., Flammer, A., Mackinnon, A. & Wearing, A. J. (1991). Berner Fragebogen zum Wohlbefinden Jugendlicher (BFW). *Diagnostica*, 37(1), 66-75.
- Grob, U. & Maag Merki, K. (2001). *Überfachliche Kompetenzen. Theoretische Grundlegung und empirische Erprobung eines Indikatorensystems*. Bern: Lang.
- Hecker, U. (2000). Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung. In BIBB (Hrsg.), *Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB* (S. 55-65). Bonn: BIBB.
- Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2004). *Berufswahlprozess bei Jugendlichen*. Bern: Universität Bern, Institut für Pädagogik und Schulpädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Höötman, C. (2001). Falsche Berufswahl korrigieren. *Panorama*, 2001(6), 22-23.
- Hunger, A., Jenewein, K. & Sanfleber, H. (Hrsg.). (2002). *Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen* (3). Duisburg: Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft (IBTW).
- Huth, S. (2000). *Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz - eine handlungsorientierte Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz*. Mainz: Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. und Verein zur Innovation und Evaluation von sozialer Arbeit und Sozialpolitik.
- Imdorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft neben Schulqualifikationen den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Theoretische Erörterungen und empirische Analysen am Beispiel der Deutschschweiz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jungkunz, D. (1996). Zufriedenheit von Auszubildenden mit ihrer Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 92(4), 400-415.
- Keck, E. (1984). Bestimmungsfaktoren für den Abbruch der betrieblichen Berufsausbildung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, 247-256.
- Maaser, P. & Engelhard, K. (2002). Praxiserfahrungen mit dem Projekt "Ziellauf". In S. Bohlinger & K. Jenewein (Hrsg.), *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft?* Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Marstedt, G. & Müller, R. (1998). *Ausbildungsbeschwerden - Eine Studie über Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen Auszubildender*. Bremerhafen: nw-verlag.
- Marti, R. (2005). Selektion: Richtig auswählen vermeidet unnötigen Frust. *Berufsbildungs-Brief*(3), 3-4.
- Meyer, T., Stalder, B. E. & Matter, M. (2003). *Bildungswunsch und Wirklichkeit. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Meylan, J.-F. (2002). Der Lehrabbruch. In P. Knutti & J.-F. Meylan (Hrsg.), *Auf dem Weg zum eidgenössischen Berufsattest*. Luzern: Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz.

- Mühlemann, S., Schweri, J. & Wolter, S. C. (2004). Warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden - und was man dagegen tun könnte. *Die Volkswirtschaft*, 2004(9), 43-48.
- Müller, B. & Rihs, S. (1993). *Cursus d'apprentis. 1. enquête préliminaire*. Lausanne: Centre Vaudois de recherches pédagogiques.
- Müller, S. (2002). *Lehrabbruch - wie weiter? Hilfestellung durch Beratung und Begleitung*, NZZ Online, 8. März 2002, von <http://www.nzz.ch/2002/03/08/zh/page-article80RGF.html>
- Nägele, M. (1992). *Arbeits- und Ausbildungssituation, berufliche Zukunft und Berufswechselabsicht von Auszubildenden in der Bäckerei-Konditorei. Ergebnisse einer Befragung im Kanton Bern. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit*. Bern.
- Neuenschwander, M. P. (1998). *Schule und Identität im Jugendalter I. Kurzdokumentation der Skalen und Stichproben* (Forschungsbericht Nr. 18). Bern: Universität Bern, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Neuenschwander, M. P. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Schlussbericht*. Zürich: Verlag impulse; Mittelschul- und Berufsbildungsamt/Bildungsentwicklung.
- Neuenschwander, M. P. & Dumont, J. (1996). *Statistische Daten zu Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich* (Forschungsbericht 1996-3). Bern: Universität Bern, Institut für Psychologie.
- Neuenschwander, M. P., Stalder, B. E. & Süss, D. (1996). *Berufswahl und Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern*. Bern: Institut für Psychologie der Universität Bern und Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Oehme, A. (2002). "Ziellauf" - Eine Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. In S. Böhlinger & K. Jenewein (Hrsg.), *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft?* Bielefeld: Bertelsmann.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39(3), 125-131.
- Reichwein, K. & Rüdüsühli, B. (2001). *Evaluation des Übergangs von der Schule in die Berufswelt. Befragung von Realschülerinnen und Realschülern, Sekundarschülerinnen und Sekundarschülern, Reallehrpersonen und Sekundarlehrpersonen im Kanton Aargau. Lizentiatsarbeit*. Zürich: Philosophische Fakultät I, Universität Zürich.
- Schmid, M. & Storni, M. (2004). *Transition. Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt*. Basel: ecce gemeinschaft für sozialforschung.
- Schöngen, K. (2003). Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 5, 35-39.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-205). Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH.
- Spiekerman, G. (2001). *Aufgelöste Lehrverträge*, 19. Juli 2003, von <http://www.bildungsentwicklung.ch/statistik/Abgebrochene%20LV.htm>
- Stalder, B. E. (1999). *Warum Lehrlinge ausbilden? Ausbildungsbereitschaft, Lehrstellenangebot und Bildungsreformen aus der Sicht von Lehrbetrieben des Kantons Bern* (ABF 2/99). Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E. (2000). *Gesucht wird... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern* (ABF 1/00). Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E. (2002). Was ist ein guter Lehrling? *Panorama*, 2002(1), 38-39.

- Stalder, B. E. (2003). Schule, Arbeit, Ausbildungszufriedenheit. In Bundesamt für Statistik (Hrsg.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*. Reihe Bildungsmonitoring Schweiz (S. 59-79). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Stalder, B. E. (2004). *Workplace training and school based education in apprenticeships, and their effect on educational satisfaction and drop-out*. Vortrag an der European Conference of Educational Research, Rhetymnon/Greece.
- Stalder, B. E. (2005). *Das intellektuelle Anforderungsniveau von 105 Berufslehren* (Internes Arbeitspapier). Bern: TREE.
- Stalder, B. E. & Heer, G. (2002). *Evaluation Lehraufsicht. Bericht zur 1. Befragung der Lehrbetriebe im Kanton Bern* (ABF 1/02). Bern: Amt für Bildungsforschung der Erziehungsdirektion.
- Stampfli, D. (2004). Lehrbetriebe sollten besser selektionieren. *Hotel+Tourismus Revue*, 41, 7. Oktober 2004, S. 3.
- Süss, D., Neuenschwander, M. P. & Dumont, J. (1996). *Lehrabbruch, Gesundheitsprobleme und deviantes Verhalten im Jugendalter* (Forschungsbericht 1996-4). Bern: Universität Bern, Institut für Psychologie.
- Vock, R. (2000). *Ausbildungsabbruch: Prävention in der ausserbetrieblichen Ausbildung. Bd. 1: Das Bedingungsgefüge von Lehrvertragsauflösungen*. Heidelberg: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit.