



TRENDBERICHT 1

BLEIBEN? GEHEN? NEU BEGINNEN?

HÄUFIGKEIT, URSACHEN UND FOLGEN VON LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN

Das Wichtigste in Kürze

- Etwa 20-25 Prozent aller Lehrverträge werden frühzeitig aufgelöst, die meisten im ersten Ausbildungsjahr.
- Lehrvertragsauflösungen sind in der Westschweiz häufiger als in der Deutschschweiz.
- Besonders oft kommen sie im Coiffeurgewerbe und in der Schönheitspflege, im Gastgewerbe, Handel und Baugewerbe vor.
- Die Ursachen für Lehrvertragsauflösungen sind unter anderem in mangelhaften schulischen Leistungen der Lernenden, sozialen Konflikten am Arbeitsplatz und schlechten betrieblichen und beruflichen Ausbildungsbedingungen zu suchen.
- Lehrvertragsauflösungen bedeuten nicht immer einen Lehrabbruch: zwischen 50 und 77 Prozent der Lernenden setzen ihre Ausbildung innerhalb von zwei bis drei Jahren fort.
- Lernende ohne Wiedereinstieg nach einer Lehrvertragsauflösung erleiden deutliche finanzielle Einbussen und verursachen bedeutende Kosten für die Gesellschaft. Dagegen sind die Kosten für die Betriebe relativ gering.

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	1
Die Bedeutung von Lehrvertragsauflösungen (LVA)	3
Lehrvertragsauflösung oder Lehrabbruch?	3
Die Situation in der Schweiz	3
Wie häufig sind Lehrvertragsauflösungen?	4
<i>Unterschiede zwischen Regionen</i>	4
<i>Unterschiede zwischen Berufen</i>	4
<i>Unterschiede zwischen sozialen Gruppen</i>	5
<i>Vergleich mit Mittelschulen</i>	5
<i>Gründe für Lehrvertragsauflösungen</i>	6
Wiedereinstiege in die berufliche Grundbildung	6
<i>Unterschiede zwischen Regionen und sozialen Gruppen</i>	7
<i>Lehrabbrüche</i>	7
Die Folgen von Lehrvertragsauflösungen	8
Folgen für Jugendliche	8
Folgen für die Gesellschaft	8
Folgen für Betriebe	8
Prävention und Umgang mit Lehrvertragsauflösungen	9
Fazit und Empfehlungen	10
Literatur	11

Kriesi, I., Neumann, J. Schwenk, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. und Baumeler, C. (2016). „Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen“. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Die Bedeutung von Lehrvertragsauflösungen (LVA)

In der Schweiz beginnen zwei Drittel aller Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung. Die meisten absolvieren die betrieblich organisierte Form. Nur eine Minderheit von etwa 10 Prozent wählt eine vollschulische berufliche Grundbildung (SKBF 2014). Damit liegt die Schweiz bei den betrieblichen Ausbildungen im internationalen Vergleich unangefochten an der Spitze (OECD 2014). Dies erklärt auch, weshalb das Thema Lehrvertragsauflösungen in den Medien und auf politischer Ebene intensiv diskutiert wird. Denn aus bildungspolitischer Perspektive kann ein geringer Anteil aufgelöster Lehrverträge als Indikator für das reibungslose Funktionieren des Berufsbildungssystems sowie für dessen Qualität und Effizienz betrachtet werden (Uhly 2013).

Lehrvertragsauflösung oder Lehrabbruch?

Um eine betrieblich organisierte Grundbildung beginnen zu können, müssen Lernende mit dem Ausbildungsbetrieb einen Lehrvertrag abschliessen. Dieser ist bis zum Ende der geplanten Ausbildungszeit befristet. Ein Lehrvertrag wird vorzeitig aufgelöst, wenn eine lernende Person den Ausbildungsbetrieb vor Ende der vertraglich festgelegten Zeit verlässt oder wenn sie den Ausbildungsberuf oder das Ausbildungsniveau wechselt. Ein Lehrvertrag gilt deshalb auch dann als vorzeitig aufgelöst, wenn die Ausbildung im selben oder in einem anderen Betrieb unmittelbar fortgesetzt wird (Schmid & Kriesi 2016).

Umgangssprachlich wird das Phänomen der Lehrvertragsauflösung häufig als «Lehrabbruch» bezeichnet. Dieser Begriff ist jedoch irreführend, da ein vorzeitig aufgelöster Lehrvertrag nicht immer zu einem definitiven Abbruch der Ausbildung führt. Oft setzen Lernende ihre Ausbildung nach einer Vertragsauflösung nahtlos fort oder beginnen nach einem Unterbruch von zwei bis drei Jahren mit einer neuen zertifizierenden Ausbildung. Ein Lehrabbruch liegt nur dann vor, wenn Lernende im Anschluss an eine Vertragsauflösung nicht wieder in eine berufliche Grundbildung oder eine andere Ausbildung auf Sekundarstufe II eintreten (Schmid 2010; Schmid & Kriesi 2016).

Die Situation in der Schweiz

Der Wissensstand zur Häufigkeit, zu den Gründen und den weiteren Bildungsverläufen von Personen mit einer Lehrvertragsauflösung ist für die Schweiz noch mangelhaft. Dies hängt damit zusammen, dass bis vor kurzem keine Individualdaten zur Verfügung standen, mit welchen Lehrvertragsauflösungen und eventuell anschließende Wiedereinstiege für die ganze Schweiz analysiert werden konnten. Der bisherige Wissensstand beruht deshalb weitgehend auf einigen kantonalen Längsschnittuntersuchungen (Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi & Kriesi 2013; Stalder & Schmid 2016), einer kantonsvergleichenden Querschnitterhebung (Neuenschwander 1999) und einigen berufsspezifischen Analysen (beispielsweise Berweger et al. 2014; Hasler 2014). Eine Ausnahme bildet eine neue, vom Bundesamt für Statistik in Auftrag gegebene Studie (Schmid et al. 2016; Schmid & Kriesi 2016). Diese analysierte die Häufigkeit von Lehrvertragsauflösungen und Wiedereinstiegen für alle Personen, die im Jahr 2012 in der Schweiz mit einer zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) begonnen haben.

Wie werden Lehrvertragsauflösungsquoten berechnet?

Eine Lehrvertragsauflösungsquote gibt Auskunft über den Anteil der Lehrverträge, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums vorzeitig aufgelöst wurden. Die bisherigen Studien stützten sich auf unterschiedliche Berechnungsverfahren und ermittelten mangels geeigneter Daten in der Regel nur Näherungswerte.

Idealerweise drückt eine Lehrvertragsauflösungsquote den Anteil der Personen aus, die ihre Ausbildung zu einem bestimmten Zeitpunkt begonnen und den Lehrvertrag vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit aufgelöst haben. Dies setzt allerdings personenbezogene Längsschnittdaten voraus, mit denen sich individuelle Ausbildungsverläufe über die ganze Lehrdauer nachvollziehen lassen.

Solche Daten liegen erst seit 2011 vor, als in der Bildungsstatistik des Bundesamts für Statistik für die ganze Schweiz ein Personenidentifikator eingeführt wurde. In den nächsten Jahren werden damit detaillierte Berechnungen der Lehrvertragsauflösungs- und Wiedereinstiegsquoten für alle beruflichen Grundbildungen möglich sein. Ausserdem kann mit den Daten untersucht werden, wie viele Lernende mehrfach von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind und wie viele ohne Berufsabschluss bleiben (Schmid & Kriesi 2016).

Wie häufig sind Lehrvertragsauflösungen?

Aufgrund der bisherigen Längsschnittstudien ist davon auszugehen, dass durchschnittlich jeder vierte bis fünfte Lehrvertrag in der Schweiz vorzeitig aufgelöst wird. So haben gut 22 Prozent der Lernenden, die 2008/2009 eine berufliche Grundbildung im Kanton Zürich begonnen haben, eine Lehrvertragsauflösung erlebt (Maghsoodi & Kriesi 2013). Auch im Kanton Bern waren zwischen 1995 und 2002 20 bis 22 Prozent der Lernenden von einer Vertragsauflösung betroffen (Stalder & Schmid 2006). Die durchschnittlichen Zahlen für Personen, die im Jahr 2012 mit einer zweijährigen beruflichen Grundbildung (EBA) begannen, liegen mit gut 24 Prozent in einem ähnlichen Bereich (Schmid et al. 2016).

Die existierenden Untersuchungen zeigen zudem übereinstimmend, dass die Mehrheit aller Verträge bereits im ersten Ausbildungsjahr aufgelöst wird. Abbildung 1 zeigt exemplarisch, dass im Kanton Zürich knapp 58 Prozent aller Lehrvertragsauflösungen im ersten Lehrjahr auftreten. Bei den zweijährigen beruflichen Grundbildungen ereignen sich 72 Prozent der Auflösungen im ersten Jahr. Ab dem zweiten Lehrjahr sinkt das Risiko einer Auflösung deutlich.

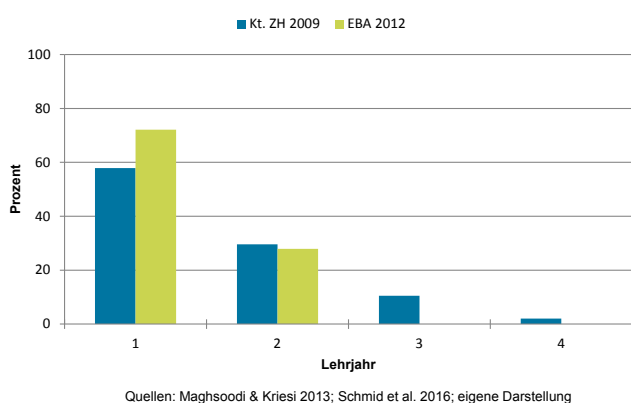


Abbildung 1: Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung

Hinter diesen durchschnittlichen Auflösungszahlen verbergen sich grosse Unterschiede zwischen Regionen, Berufen und sozialen Gruppen.

Unterschiede zwischen Regionen

In Landkantonen sind die Auflösungsquoten tendenziell tiefer als in städtisch geprägten Kantonen (Neuenschwander 1999). Ein Vergleich der bisherigen Studien (Neuenschwander 1999; Stalder & Schmid 2006; Schmid 2011; Rastoldo et al. 2012; Maghsoodi & Kriesi 2013; Schmid et al. 2016) legt zudem nahe, dass in der Westschweiz, wo ein geringerer Anteil der Jugendlichen eine berufliche Grundbildung beginnt, mehr Lehrverträge aufgelöst werden als in der Deutschschweiz. Dies bestä-

tigt sich auch in den jüngsten Ergebnissen zu zweijährigen beruflichen Grundbildungen, deren regionale Auflösungsquoten in Abbildung 2 dargestellt sind. Während in der Genferseeregion mehr als ein Drittel aller zweijährigen Lehrverträge (35,1 Prozent) aufgelöst werden, sind es in der Zentralschweiz nur 17,3 Prozent.

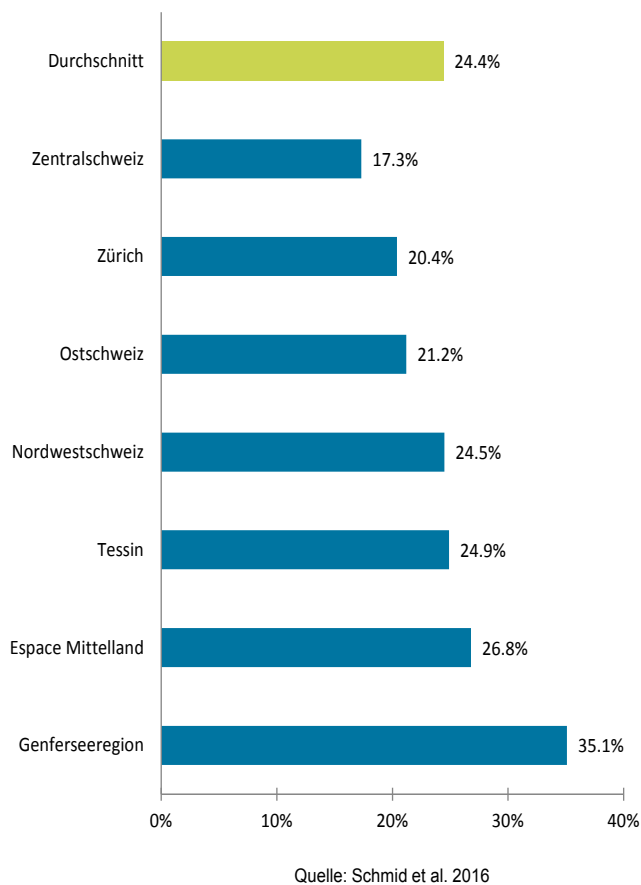


Abbildung 2: LVA-Quote zweijährige berufliche Grundbildung nach Grossregion

Unterschiede zwischen Berufen

Lehrvertragsauflösungen kommen in spezifischen Berufsgruppen überproportional häufig vor. Dazu gehören der Detailhandel, Coiffeure/Coiffeusen, Berufe des Gastgewerbes oder des Bauhauptgewerbes (Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013; Hasler 2014). Die jüngsten nationalen Ergebnisse von Schmid et al. (2016) bestätigen diese kantonalen Befunde, wie Abbildung 3 illustriert. Bei den zweijährigen beruflichen Grundbildungen haben das Gastgewerbe sowie das Friseurgewerbe und die Schönheitspflege mit 35,6 beziehungsweise 40 Prozent die höchsten Auflösungsquoten. Am anderen Ende der Skala liegen die Auflösungsquoten in der Informatik (Datenbanken, Netzwerkdesign und -administration) und im Gesundheits- und Sozialwesen bei nur 13 bis 14 Prozent.

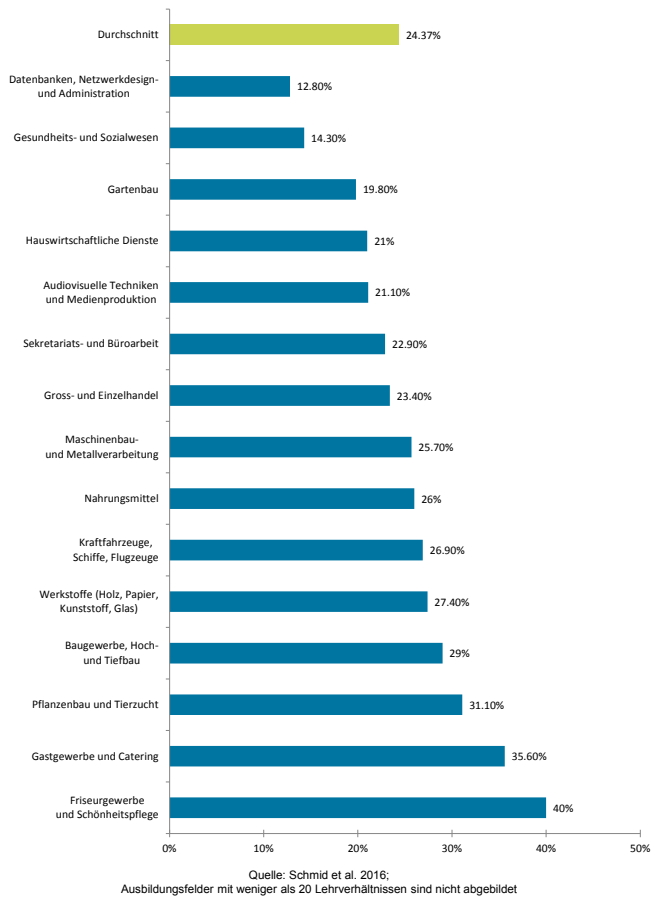


Abbildung 3: LVA-Quoten von Personen mit zweijähriger beruflicher Grundbildung nach Ausbildungsfeld

Im Weiteren zeigen die Befunde für die Kantone Bern und Zürich, dass Lehrvertragsauflösungen mit steigendem intellektuellem Anforderungsniveau des Ausbildungsberufs seltener werden (Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013). Dies kann als Hinweis gedeutet werden, dass die Zusammensetzung der Lernenden in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit für die Häufigkeit von Vertragsauflösungen eine Rolle spielt. Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass schulisch schwächere Lernende häufiger Mühe haben, die Anforderungen der Berufsschule zu erfüllen, weshalb sie stärker von Lehrvertragsauflösungen betroffen sind (Stalder & Schmid 2006, Schmid & Stalder 2007).

Unterschiede zwischen sozialen Gruppen

Nicht eindeutig zu beantworten ist die Frage, ob sich die Häufigkeit von Lehrvertragsauflösungen nach Geschlecht oder Nationalität unterscheidet. Gemäss den Untersuchungen, welche sich hauptsächlich auf Personen mit drei- und vierjährigen Grundbildungen beziehen, sind ausländische Jugendliche häufiger von Vertragsauflösungen betroffen als einheimische. Bezüglich des Geschlechts gibt es nur geringe Unterschiede (Neuenschwander 1999; Stalder & Schmid 2006; Maghsoodi & Kriesi 2013). Bei den zweijährigen beruflichen Grundbildungen ergibt sich ein anderes Bild, wie

die Abbildungen 4 und 5 zeigen. Es lassen sich kaum Unterschiede zwischen einheimischen Personen und solchen mit Migrationshintergrund feststellen – unabhängig davon, ob Letztere in der Schweiz oder im Ausland geboren sind.

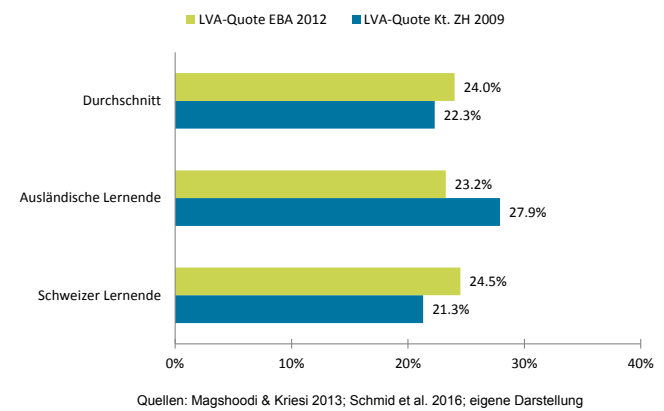


Abbildung 4: LVA-Quoten nach Migrationshintergrund

Hingegen sind junge Männer in zweijährigen beruflichen Grundbildungen – unabhängig vom Ausbildungsberuf – mit einer Quote von fast 27 Prozent deutlich häufiger von einer Lehrvertragsauflösung betroffen als weibliche mit einer Quote von nur 21,6 Prozent (Schmid et al. 2016).

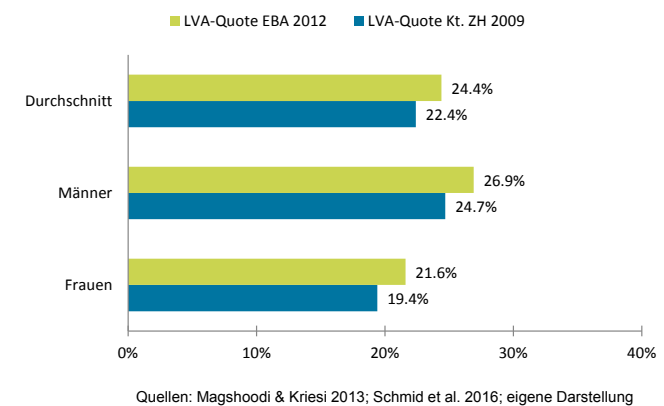


Abbildung 5: LVA-Quoten nach Geschlecht

Vergleich mit Mittelschulen

Sind Personen in der beruflichen Grundbildung häufiger von Ausbildungsunterbrüchen betroffen als solche in allgemeinbildenden Ausbildungsgängen? Infolge fehlender Vergleichszahlen kann diese Frage zurzeit nicht zuverlässig beantwortet werden. Neue Ergebnisse von Laganà & Babel (2015) zeigen, dass an den Gymnasien und Fachmittelschulen jährlich nur zwischen 75 und 80 Prozent der Schülerinnen und Schüler regulär ins nächste Jahr versetzt werden. Folglich scheinen irreguläre Ausbildungsverläufe im gesamten nachobligatorischen Bildungsbereich relativ häufig zu sein.

Gründe für Lehrvertragsauflösungen

Was sind nun die Ursachen für Lehrvertragsauflösungen? Die verfügbaren Befunde zeigen, dass die Gründe sowohl bei den Lernenden, den Betrieben, bei Merkmalen der Lehrberufe als auch in der wirtschaftlichen Situation gesucht werden müssen, wie Abbildung 6 illustriert. Seitens der Lernenden zeigt die Forschung, dass Lehrvertragsauflösungen oft auf schlechte Leistungen in der Berufsfachschule, geringe Motivation der Lernenden oder mangelnde Information über den Lehrberuf oder Betrieb zurückzuführen sind (Schmid 2010; Lamamra et al 2011; Berweger et al. 2014; Stalder & Schmid 2016). Lehrvertragsauflösungen können ebenfalls Folge eines Konkurses des Ausbildungsbetriebs oder einer betrieblichen Umstrukturierung sein. Zudem werden von den Jugendlichen oft schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen als Auslöser für Lehrvertragsauflösungen genannt (Stalder & Schmid 2006). Die Forschung zu betrieblichen Ursachen von Lehrvertragsauflösungen und einem möglichen Zusammenspiel betrieblicher und individueller Risikofaktoren ist für die Schweiz allerdings noch nicht sehr umfassend. Eine Studie von Negrini et al. (2015) zeigt, dass Betriebe, welchen die Ausbildung wichtig ist und die eine hohe *Ausbildungsqualität* bieten, weniger Vertragsauflösungen aufweisen. Gemäss ersten Hinweisen können zudem Lehrvertriebsverbände, in denen die Lernenden zwischen verschiedenen Betrieben rotieren, das Vertragslösungsrisiko senken (Seiterle 2016). Ergebnisse aus Deutschland zeigen zudem, dass die Wahrscheinlichkeit von Vertragsauflösungen in Grossbetrieben, im öffentlichen Dienst und in kostenintensiven Ausbildungsgängen deutlich niedriger ist als in Kleinbetrieben, in der Privatwirtschaft und in weniger kostenintensiven Ausbildungen (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015). Offen ist, in welchem Ausmass dies genauso für die Schweiz gilt.

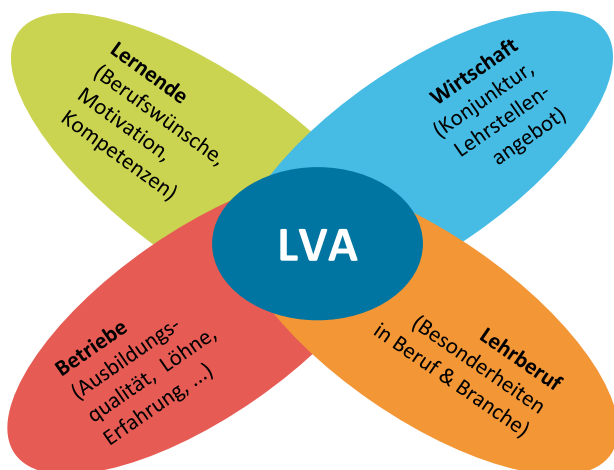
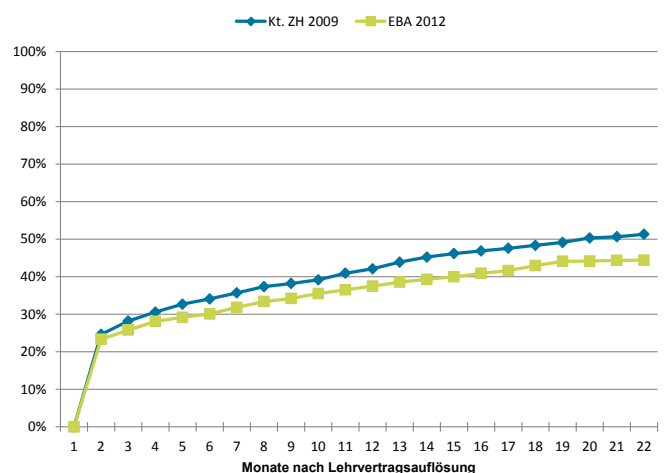


Abbildung 6: Vielfältige Ursachen für LVA

Wiedereinstiege in die berufliche Grundbildung

Nicht alle Lehrvertragsauflösungen führen dazu, dass die Betroffenen dauerhaft ohne nachobligatorischen Ausbildungsabschluss bleiben. Im Kanton Bern sind etwa drei Viertel der Jugendlichen, die ihren Lehrvertrag im Jahr 2004 aufgelöst haben, innerhalb von drei Jahren wieder in eine Berufsausbildung eingestiegen (Schmid & Stalder 2008). Im Kanton Zürich liegt die Quote in den Jahren 2007 bis 2009 zwischen 58 und 61 Prozent (Schmid 2011; Maghsoodi & Kriesi 2013). Von den Jugendlichen, die eine im Jahr 2012 begonnene zweijährige berufliche Grundbildung vorzeitig beenden, sind bis Ende 2014 gut 49 Prozent wieder ins Berufsbildungssystem eingestiegen (Schmid et al. 2016).



Quellen: Maghsoodi & Kriesi 2013; Schmid et al. 2016; eigene Darstellung

Abbildung 7: Dauer bis zum Wiedereinstieg

Die meisten Wiedereinstiege finden relativ schnell nach der Lehrvertragsauflösung statt, wie Abbildung 7 für zweijährige Grundbildungen mit EBA sowie für die berufliche Grundbildung im Kanton Zürich zeigt. Zwei Monate nach der Vertragsauflösung haben bereits knapp 26 Prozent der Jugendlichen aus Berufslehren mit Attest und gut 28 Prozent der Personen aus dem Kanton Zürich wieder eine Ausbildung begonnen. Danach steigt die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereintritts langsamer an und erreicht nach zwei Jahren 44 beziehungsweise 51 Prozent.

In Abbildung 8 sind, ebenfalls für den Kanton Zürich und die schweizweiten zweijährigen Grundbildungen, die Anschlusslösungen zwei Jahre nach der Auflösung aufgeführt. 22 Prozent der Jugendlichen haben den Betrieb gewechselt. Von den Personen in Ausbildungen mit Berufsattest haben 20 Prozent, von denjenigen aus der beruflichen Grundbildung im Kanton Zürich 14 Prozent das Ausbildungsniveau gewechselt. Die Anteile der Berufswechslerinnen und -wechsler liegen bei 5 und 15

Prozent. Knapp 47 beziehungsweise gut 51 Prozent der Jugendlichen hatten zwei Jahre nach der Vertragsauflösung noch keine Anschlusslösung. Das Risiko, zu dieser Gruppe zu gehören, ist wie bei der Auflösungsquote je nach Regionen und sozialen Gruppen unterschiedlich hoch.

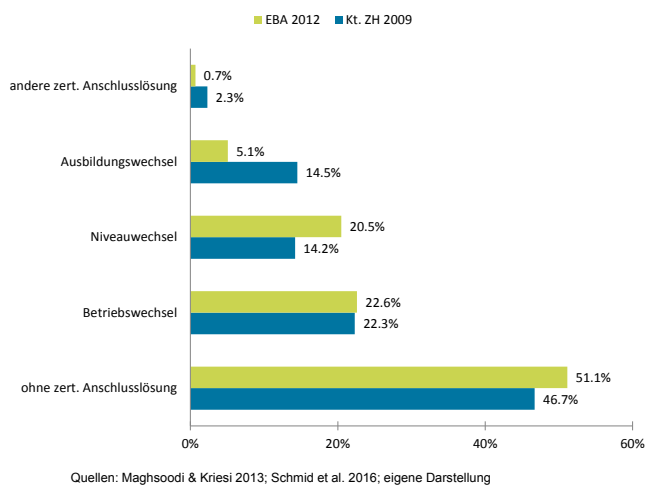


Abbildung 8: Anschlusslösungen nach einer Lehrvertragsauflösung

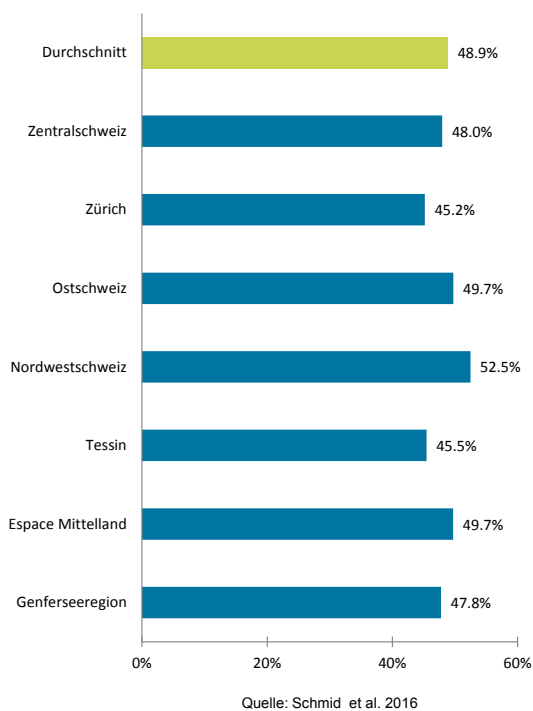


Abbildung 9: Wiedereinstiegsquote zweijährige berufliche Grundbildung nach Grossregion

Unterschiede zwischen Regionen und sozialen Gruppen
Die regionalen Unterschiede für zweijährige Grundbildungen sind im Vergleich zu den Unterschieden bei der Vertragsauflösungsquote geringer, wie Abbildung 9 verdeutlicht. Der Anteil an Wiedereinsteigerinnen und -einsteigern bewegt sich je nach Region zwischen 46 und 53 Prozent. Frauen sind in dieser Gruppe leicht, Einhei-

mische hingegen deutlich übervertreten (siehe Abb. 10 und 11). Vor allem Personen mit Migrationshintergrund haben, besonders wenn sie im Ausland geboren sind, eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, nach einer Vertragsauflösung wieder eine Ausbildung aufzunehmen (Schmid et al. 2016). Dies deckt sich mit bisherigen Ergebnissen zu den Kantonen Zürich und Bern (Schmid & Stalder 2008; Maghsoodi & Kriesi 2013;).

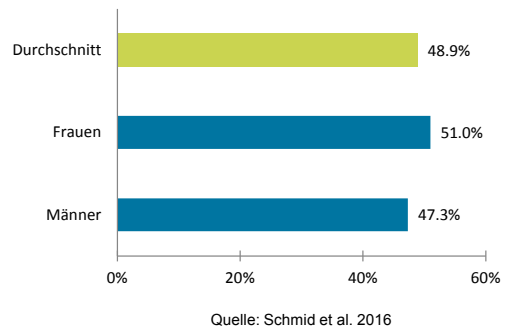


Abbildung 10: Wiedereinstiegsquote zweijährige berufliche Grundbildung nach Geschlecht

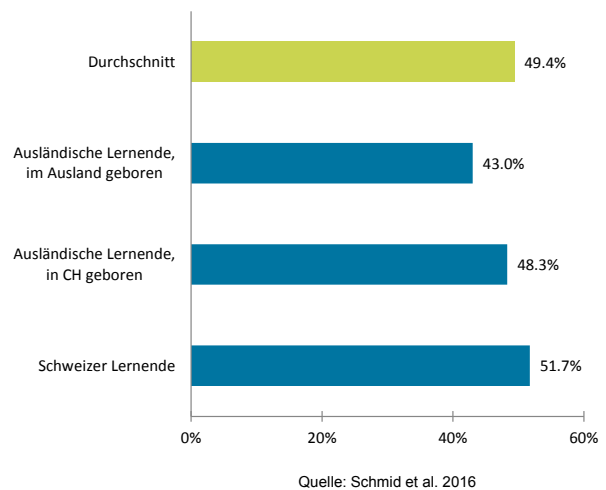


Abbildung 11: Wiedereinstiegsquote zweijährige berufliche Grundbildung nach Migrationshintergrund

Lehrabbrüche

Die Gruppe der Jugendlichen, die bis drei Jahre nach der Vertragsauflösung keine zertifizierende Anschlusslösung gefunden hat, ist einem grossen Risiko ausgesetzt, langfristig ausbildungslos zu bleiben (Schmid 2013). Es handelt sich hier um Lehrabbrecherinnen und -abbrecher im eigentlichen Sinne des Wortes. Zu dieser Gruppe zählen aber auch die schätzungsweise 10 Prozent der Jugendlichen, die das Qualifikationsverfahren (QV) am Ende der beruflichen Grundbildung einmal oder mehrmals nicht bestanden haben (SKBF 2014). Präzise Zahlen, wie hoch der Anteil der Abbrecherinnen und Abbrecher eines Ausbildungsjahrgangs ist, feh-

len für die Schweiz zurzeit noch. Die bisher genaueste Übersicht liegt für Jugendliche in zweijährigen beruflichen Grundbildungen vor (siehe Abbildung 12). Von den Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Jahr 2012 begannen, haben zwei Jahre später 74 Prozent das Qualifikationsverfahren bestanden; knapp sechs Prozent haben nicht bestanden. Gut acht Prozent sind nach einer Lehrvertragsauflösung und einem darauffolgenden Wiedereinstieg noch in Ausbildung. Bei dieser Gruppe ist zu vermuten, dass die meisten erfolgreich abschliessen werden. Knapp 12 Prozent sind nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine berufliche Grundbildung eingestiegen. Zusammen mit den knapp sechs Prozent, die das Qualifikationsverfahren nicht bestanden haben, ist diese Gruppe gefährdet, langfristig ohne nachobligatorischen Ausbildungsabschluss zu bleiben.

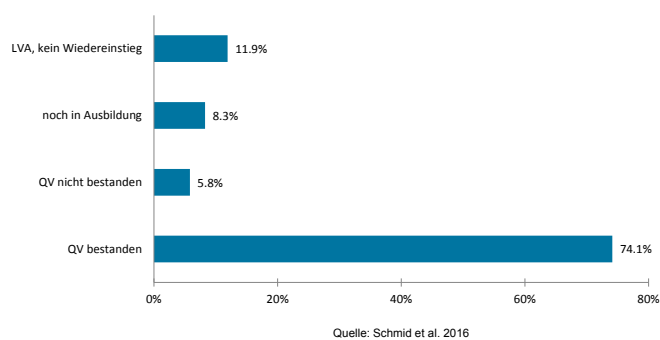


Abbildung 12: Zertifikationsstatus von Personen mit zweijähriger beruflicher Grundbildung im Sommer 2014

Die Folgen von Lehrvertragsauflösungen

Welche Folgen haben Vertragsauflösungen für die betroffenen Jugendlichen, die Betriebe sowie für die Gesellschaft insgesamt?

Folgen für Jugendliche

Für die betroffenen Jugendlichen geht ein aufgelöster Lehrvertrag immer mit einer Veränderung im Ausbildungsverlauf und oft mit einer grossen psychischen Belastung einher (Lamamra & Masdonati 2008; Berweger et al. 2014; Stalder & Schmid 2016). Wie einschneidend diese Veränderung im Ausbildungsverlauf ist, hängt von der Anschlusslösung ab. Lernende, die ihre Ausbildung schnell fortsetzen können, erleben die Lehrvertragsauflösung und den Wiedereinstieg oft als eine positive Korrektur der früheren Ausbildungsentscheidung (Lamamra & Masdonati 2008; Schmid & Stalder 2012). Lernende, die nach der Lehrvertragsauflösung auf Dauer ohne nachobligatorische Ausbildung bleiben, sind neben der psychischen Belastung auch von einschnei-

denden wirtschaftlichen Nachteilen betroffen. Fritschi et al. (2012) schätzen den Verdienst, der den Betroffenen im gesamten Berufsleben wegen der verpassten Ausbildung entgeht, auf rund 300 000 CHF. Rechnet man diesen Verdienstaufschlag auf die von Stalder & Schmid (2016) für den Kanton Bern ermittelte Zahl der Personen hoch, die nach einer Lehrvertragsauflösung innerhalb von zehn Jahren keinen Abschluss auf Sekundarstufe II erworben haben, erhält man einen Betrag von 1,1 Milliarden CHF. Diese Hochrechnung gibt zwar nur eine ungefähre Grössenordnung an, da sie vielen impliziten Annahmen und Ungenauigkeiten unterliegt. Dennoch zeigt diese Schätzung, dass die Kosten für die Betroffenen hoch sind und effektive Massnahmen zur Reduktion von Lehrabbrüchen einen entsprechend hohen Nutzen stiften würden.

Folgen für die Gesellschaft

Weil Lehrvertragsauflösungen das Risiko von Ausbildungslosigkeit stark erhöhen (Schmid 2013), kommt dem Phänomen eine wichtige gesellschaftliche Bedeutung zu. Personen ohne nachobligatorische Ausbildung sind häufiger langzeitarbeitslos, arbeiten öfter im Niedriglohnsektor und werden häufiger fürsorgeabhängig als solche mit einem Ausbildungsabschluss (BFS 2011). Mehr als die Hälfte der jungen Erwachsenen, die Sozialhilfe beziehen, weist keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss auf (Chenau Bieri et al. 2016). Ein hoher Anteil an Lehrabbrüchen führt somit dazu, dass ein nennenswerter Bevölkerungsteil wirtschaftlich und damit gesellschaftlich schlecht integriert ist. Für die Gesellschaft bedeutet dies erhebliche Folgekosten. Einerseits entstehen Kosten für die Sozialversicherungen, andererseits nimmt der Staat wegen der geringeren Erwerbseinkommen der Betroffenen auch weniger Steuern und Beiträge für die Sozialversicherungen ein. Fritschi et al. (2009) schätzen diese Kosten für ausbildungslose Personen im Lebensverlauf für den Staat auf über 150 000 CHF pro Person. Rechnet man diese Kosten wiederum auf alle Personen hoch, die gemäss der Studie von Stalder & Schmid (2016) nach einer Lehrvertragsauflösung keinen zertifizierenden Abschluss erlangt haben, erhält man einen Betrag von gut 580 Millionen CHF. Die Grössenordnung dieser Schätzung legt erneut nahe, dass eine wirksame Reduktion der Ausbildungslosigkeit bedeutende gesellschaftliche Einsparungen ermöglichen würde.

Folgen für Betriebe

Für Betriebe sind Vertragsauflösungen mit Kosten verbunden, da die Rekrutierung und Ausbildung von Lernenden Arbeitszeit benötigt. Diese Investitionen

gehen dem Betrieb verloren, wenn ein Lehrvertrag aufgelöst wird. Um diese Kosten abzuschätzen, haben wir die Nettokosten der Ausbildung bis zum Zeitpunkt einer Vertragsauflösung aufsummiert. Als Grundlage für die Berechnungen diente die Kosten-Nutzen-Erhebung bei schweizerischen Betrieben im Jahr 2009 (Strupler & Wolter 2012). Gemäss dieser Schätzung führen Lehrvertragsauflösungen bei den Betrieben zu relativ geringen Kosten. Im Schnitt betragen die Kosten bis zum Zeitpunkt einer Vertragsauflösung nur gut 1000 CHF. Der Grund dafür ist, dass die Lernenden in den schweizerischen Betrieben rasch auch für produktive Arbeit eingesetzt werden, so dass vielfach schon zu Beginn der Ausbildung kaum Nettokosten entstehen. Trotz dieser durchschnittlich geringen wirtschaftlichen Bedeutung für die Betriebe können Vertragsauflösungen dennoch Konsequenzen haben: Manche Betriebe stellen dadurch ihre Ausbildungsbereitschaft in Frage (Stalder & Schmid 2006).

Prävention und Umgang mit Lehrvertragsauflösungen

Idealerweise würde die Berufswahl und die Lernenden-selektion der Betriebe zu einer optimalen Passung zwischen den Lernenden, dem Ausbildungsberuf und den betrieblichen Lern- und Arbeitsbedingungen führen, so dass Lehrvertragsauflösungen deutlich seltener vorkämen.

Best Practice: das Projekt PraeLab

Das länderübergreifende europäische Projekt PraeLab dient der Früherkennung und Vermeidung von Vertragsauflösungen (Balzer & Grassi 2014). Das Projekt ist zweistufig aufgebaut: Im ersten Schritt wurde eine Software zur systematischen Früherfassung von Lernschwierigkeiten und Vertragsauflösungspotenzial entwickelt. Dabei schätzen die Berufsbildungsverantwortlichen oder die Lernenden selbst mithilfe eines Online-Diagnosetools die überfachlichen sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen der Lernenden ein. Danach wird das persönliche Kompetenzprofil mit den Anforderungen des Berufs abgeglichen. Im zweiten Schritt wird Lernenden mit schlechter Passung zwischen eigenen Kompetenzen und Anforderungen eine lernortübergreifende individuelle Begleitung angeboten, um ihnen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu verhelfen.

Das Frühwarnsystem PraeLab hat sich in der Praxis bewährt und wird in allen Teilnahmeländern weiterentwickelt und fortgeführt.

Die Realität sieht jedoch anders aus. Deshalb stellt sich die Frage, wie sich Vertragsauflösungen reduzieren lassen und wie Personen nach einer Auflösung unterstützt werden können, damit sie möglichst schnell wieder eine zertifizierende Ausbildung aufnehmen.

Ein Überblick über die bestehenden Projekte zeigt, dass bereits einige Anstrengungen gemacht werden, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern. Hingegen sind Unterstützungsangebote für Jugendliche nach einer Vertragsauflösung weniger verbreitet. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass es schwierig ist, Jugendliche nach einer Vertragsauflösung zu identifizieren und zu erreichen.

Die bestehenden Präventionsprojekte beziehen sich mehrheitlich auf einzelne Ausbildungstypen oder Berufsgruppen. Eine Ausnahme stellt das schweizweite Case Management Berufsbildung (CMBB) dar, das potenziell gefährdeten Jugendlichen den Einstieg in die und das Durchlaufen der beruflichen Grundbildung erleichtern soll. Mit einem ähnlichen Ziel ist für die zweijährige berufliche Grundbildung das Angebot der fachkundigen individuellen Begleitung (fiB) eingerichtet worden, welche Lernende mit Lernschwierigkeiten unterstützt. Kantonale Projekte wie Job Caddie (ZH & ZG), Travail-Ecole-Métier (TEM, VD) sowie das Coaching Berufsbildung (COBE, AG) bieten Mentoring und Vermittlung in Krisensituationen an. Zu nennen ist überdies das Beratungsangebot QualiGastro (BE), das Vertragsauflösungen über eine Optimierung der betrieblichen Ausbildungssituation vorzubeugen versucht.

Besondere Erwähnung verdient das Projekt PraeLab. Es zielt darauf ab, Lernende mit einem erhöhten Auflösungsrisiko bereits am Anfang der Ausbildung zu identifizieren und danach mit gezielten und massgeschneiderten Massnahmen zu unterstützen (siehe Kasten sowie Grassi et al. 2014).

Fazit und Empfehlungen

Als Fazit ist festzuhalten, dass ein Teil der Vertragsauflösungen unvermeidlich ist. Es sind nötige Korrekturen einer nicht idealen Berufs- oder Betriebswahl, welche von den Jugendlichen selbst bereits in jungem Alter getroffen werden muss (Schmid 2010). Eine Bewertung von Vertragsauflösungen und möglicher Gegenmassnahmen setzt deshalb immer sorgfältige und detaillierte Analysen voraus, welche den ganzen Bildungsverlauf der Lernenden in den Blick nehmen und die verschiedenen Anschlusslösungen berücksichtigen.

Aus bildungspolitischer Sicht sind zwei Ziele anzustreben: Erstens ist es wünschenswert, die Anzahl der Lehrvertragsauflösungen so gering wie möglich zu halten. Zweitens ist darauf hinzuwirken, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und den Anteil der Jugendlichen zu erhöhen, welcher nach einer Vertragsauflösung möglichst rasch eine qualifizierende Anschlusslösung findet und diese erfolgreich abschliessen kann (Schmid 2010; Grassi et al. 2014).

Lehrvertragsauflösungen können am wirksamsten reduziert werden, wenn die Ursachen dafür bekannt sind. Aus diesem Grund sind für die stark betroffenen Ausbildungsberufe und Regionen vertiefte Analysen nötig, welche sowohl die Merkmale der Lernenden als auch der Betriebe in den Blick nehmen. Dies bietet die Grundlage, um wirksame Präventionsmassnahmen zu entwickeln, die gezielt bei den wichtigsten Ursachen für Vertragsauflösungen ansetzen. Als mögliche Präventionsmassnahmen kommen beispielsweise ein verbessertes Matching zwischen Lernenden und Betrieben, eine frühe Identifizierung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten, eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität oder eine Optimierung der Ausbildungsvorgaben in den Bildungsverordnungen in Frage.

Um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, sollte die Gruppe von Jugendlichen mit einem hohen Risiko, die Ausbildung ganz abubrechen, nach der Vertragsauflösung schnell identifiziert und mit gezielten Massnahmen darin unterstützt werden, wieder ins Berufsbildungssystem zurückzukehren. Dies geschieht idealerweise auf der Ebene der Kantone.

Literatur

- Balzer, L.; Grassi, A. (2014): Praxisbeitrag: Prävention von Lehrabbrüchen – das Projekt Praelab. In: Neuenschwander, M. (Hrsg.): Selektion in Schule und Arbeitsmarkt. Zürich/Chur: Rüegger, 187-201.
- Bednarz, A. (2014): Understanding the non-completion of apprentices. Adelaide: NCVER.
- Berweger, S.; Krattenmacher, S.; Salzmann, P.; Schönenberger, S. (2014): LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- BFS (2011): Schweizerische Sozialhilfestatistik 2011: Trotz leicht steigenden Fallzahlen bleibt die Sozialhilfequote unverändert. Neuenburg: BFS.
- Chenaux Bieri, N.; Donini, A.; Dubach, M.; Gysin, B.; Hofer, S.; Meister, N.; Priester, T.; Ruch, T. (2016): 10 Jahre Schweizerische Sozialhilfestatistik. Neuenburg: BFS.
- Fritschi, T., Bannwart, L. Hümbelin, O. und Frischknecht, S. (2012): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag von Travail.Suisse, Bern.
- Fritschi, T., Oesch, T. und Jann, B. (2009): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Bern, BASS.
- Grassi, A.; Rhiner, K.; Kammermann, M.; Balzer, L. (2014): Gemeinsam zum Erfolg. Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation. Bern: hep.
- Hasler, P. (2014): Lehrvertragsauflösungen im Bauhauptgewerbe. In: folio 4/2013, 30-31.
- Laganà, F. & Babel, J. (2015): Längsschnittanalysen im Bildungsbereich. Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II. Neuenburg: BFS.
- Lamamra, N.; Masdonati, J. (2008): Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. In: Reflets, 14, 67-102.
- Lamamra, N.; Duc, B.; Jordan, M. (2011): Einer Lehrvertragsauflösung folgt oft nicht der befürchtete Absturz. In: Panorama, 1, 17.
- Maghsoodi, E.; Kriesi, I. (2013): Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009. Zollikofen: EHB.
- Negrini, L.; Forsblom, L.; Schumann, S.; Gurtner, J.-L. (2015): Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität. In: Häfeli, K.; Neuenschwander, M.; Schumann, S. (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden: VS.
- Negrini, L. (2016): Subjektive Überzeugungen von Berufsbildnern. Stand und Zusammenhänge mit der Ausbildungsqualität und den Lehrvertragsauflösungen. Wiesbaden: Springer VS.
- Neuenschwander, M. (1999): Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Schlussbericht. Zürich. Verlag impulse.
- OECD (2014): Education at a Glance 2014: OECD Indicators. Washington: OECD.
- Rastoldo, F.; Davaud, C.; Evrard, A.; Silver, R. (2012): Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV : Les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien. Genève: SRED.
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie, 67(1), 105-135.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2007). Lehrvertragsauflösung: direkter Wechsel und vorläufiger Ausstieg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2008). Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Schmid, E.; & Stalder, B. E. (2012). Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change. In: Tynjälä, P.; Stenström, M.-L.; Saarnivaara, M. (Hrsg.), Transitions and Transformations in Learning and Education. Dordrecht: Springer, 117-130.
- Schmid, E. (2010): Kritisches Lebensereignis «Lehrvertragsauflösung». Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. Bern: hep.
- Schmid, E. (2011). Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung. Studie im Auftrag des Mittelschul- und Berufsbildungsamts des Kantons Zürich. Zürich: Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik der Universität.
- Schmid, E. (2013). Berufliche Integration junger Erwachsener: Ziel noch nicht erreicht. In M. Maurer & P. Gonon (Hrsg.), Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven. Bern: hep., 197-217.
- Schmid, E.; Kriesi, I. (2016): Indikatoren zu Verläufen in der beruflichen Grundbildung. Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote, einer Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren und einer Abbruchquote. Methodenbericht. Zollikofen: EHB.
- Schmid, E.; Neumann, J.; Kriesi, I. (2016): Lehrvertragsauflösung – Wiedereinstieg - Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. Nèuchâtel: Bundesamt für Statistik BFS.
- Seiterle, N. (2016): Lehrbetriebsverbände – das Potenzial eines neuen Ausbildungsmodells der Berufsausbildung zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen. In: Leeman, R.; Imdorf, C.; Powell, J.; Sertl, M. (Hrsg.): Die Organisation von Bildung. Soziologische Analysen zu Schule, Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung. Weinheim/Basel: Beltz Juventa (in Vorbereitung).
- SKBF (2014): Bildungsbericht Schweiz 2014. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Stalder, B.E.; Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2016): Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern: hep.
- Strupler, M.; Wolter, S.C. (2012): Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. Glarus/Chur: Rüegger.
- Uhly, A. (2013): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BIBB: BWP 6/2013, 4-5.
- Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Eidgenössisches Hochschulinstitut
für Berufsbildung EHB
Kirchlindachstrasse 79
CH-3052 Zollikofen
+41 58 458 27 00
www.ehb.swiss
info@ehb.swiss