

Projekt «STABIL»

Gute Ausbildungskultur verhindert Lehrvertragsauflösungen

In Betrieben mit einer überzeugenden Haltung in Ausbildungsfragen brechen die Lernenden die Lehre selten ab. Die Ausbildung weist hier eine besonders hohe Qualität auf. Zudem äussern die Berufsbildenden in solchen Betrieben besonders grosse Freude an der Lehrlingsausbildung.

Von Stephan Schumann (Professor für Wirtschaftspädagogik an der Universität Konstanz), Jean-Luc Gurtner (Professor für Pädagogik an der Universität Fribourg), Lara Forsblom und Lucio Negrini (wissenschaftliche Mitarbeiter im Projekt STABIL an der Universität Fribourg)

— In der Schweiz werden je nach Beruf jährlich zwischen zehn und fünfzig Prozent der Lehrverträge vorzeitig aufgelöst (siehe Kasten). Dies ist mit hohen Kosten für den Lehrbetrieb, die Jugendlichen und – besonders im Falle von Nichtwiedereintritten in eine Berufsausbildung – langfristig auch für die Gesellschaft verbunden. In den letzten Jahren sind einige Forschungsarbeiten entstanden, welche die Ursachen und Entstehungsbedingungen von Lehrvertragsauflösungen aus der Perspektive der betreffenden Jugendlichen untersucht haben. Sehr wenige Arbeiten gibt es dagegen zur Rolle der Lehrbetriebe.

350 Interviews zur Ausbildungsqualität

Das in Kooperation zwischen den Universitäten Fribourg und Konstanz durchgeführte Forschungsprojekt «Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs (STABIL)» war vor diesem Hintergrund mit dem Ziel gestartet, mehr empirisch belegte Erkenntnisse zu den Merkmalen im Lehrbetrieb zu erlangen, welche Lehrverhältnisse stabilisieren helfen. Das Forschungsprojekt wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, vom «Schweizerischen Maler- und Gipserverband» und von «Hotel & Gastro formation» sowie von der SBBK unterstützt.

In der Studie haben wir im Winter 2012/13 Berufsbildnerinnen und -bildner sowie Betriebsverantwortliche aus rund 350 Lehrbetrieben der Deutschschweiz (18 Kantone) befragt, die Köchinnen oder Maler ausbilden. In unseren Analysen haben wir unter anderem die von den befragten Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern berichtete Qualität der

Ausbildungsgestaltung näher angeschaut. Hierzu haben wir zum Beispiel nach der Planung und Vorstrukturierung der täglichen Unterweisung, nach dem Aufzeigen von Zusammenhängen der Ausbildungsinhalte, nach der zunehmenden Gewährung von Handlungsspielräumen, nach der Vielfalt und Passgenauigkeit der gestellten Aufgaben sowie nach

dem Geben von konstruktivem und lernförderlichem Feedback gefragt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass der deutlich grössere Teil der Berufsbildenden von einer guten bis sehr guten Ausbildungsqualität berichtet. Gleichzeitig lassen sich aber auch substanzielle Unterschiede in den Qualitätsausprägungen beobachten.

28 Prozent lösen Lehrvertrag vorzeitig auf

Es ist relativ einfach, die Zahl der Lehrvertragsauflösungen zu ermitteln. Das Bundesamt für Statistik sammelt seit Jahren entsprechende Daten bei den Kantonen. Sie sprechen eine deutliche Sprache: 2012 wurden 28 Prozent der Lehrverträge vorzeitig aufgelöst (Quote in Prozent der im gleichen Jahr neu abgeschlossenen Lehrverträge). Das ist beunruhigend, auch wenn die Ziffer relativ harmlose Fälle wie den Wechsel von einer drei- in eine zweijährige berufliche Grundbildung einschliesst. Erhellend auch ein Blick auf die vom BFS ermittelten Ausbildungsfelder: «Gastgewerbe und Catering» beispielsweise hat eine Auflösungsquote von 48 Prozent, der Gartenbau von 31, die Krankenpflege von 19, Bibliotheken und Informatikwesen von 7 Prozent. Über die Gründe der Lehrvertragsauflösungen sinnvolle Angaben zu machen, ist bedeutend schwieriger. Seit 2010 existiert zwar eine überarbeitete Kriterienliste zur Erfassung der Auslösegründe; sie zeigt beispielsweise für 2012, dass von den 22 037 Auflösungen 4558 aufgrund «ungenügender Leistungen» erfolgten (21%); noch

zahlreicher wird eine «berufliche Neuorientierung» als Ursache einer Trennung genannt (5632, 26%). Aber die Liste bringt relativ wenig, weil sie Ursachen und Symptome vermengt. Zudem unterstellt sie eine Monokausalität, die es nicht gibt. So können ungenügende Leistungen zu einer beruflichen Neuorientierung führen, die ihrerseits in der Auflösung des Lehrvertrages mündet. Und, dritte Schwierigkeit: Welche Ausbildungsberatung kann beurteilen, ob eher Konflikte oder doch eine falsche Berufswahl zu einer Trennung führten? Um für die Prävention von Lehrvertragsauflösungen und die Verhinderung von eigentlichen Lehrabbrüchen relevante Aussagen machen zu können, sind Verlaufsanalysen über die Bildungskarrieren unter Einbezug von pseudonymisierten Personendaten notwendig, wie sie seit 2011 erhoben werden. Das BFS plant eine entsprechende «Verlaufsanalyse zur Ermittlung der Lehrabbrüche». Sie wird voraussichtlich im Herbst 2014 starten, erste Ergebnisse (vorerst EBA) sind etwa Mitte 2015 zu erwarten.



Mangelnde Qualität in der Ausbildung: Fast jeder zweite Lernende im Ausbildungsfeld Gastgewerbe und Catering löst den Lehrvertrag vorzeitig auf.

In einem weiteren Auswertungsschritt haben wir die genannten Qualitätsmerkmale und das Auftreten von Lehrvertragsauflösungen mittels einer Clusteranalyse verschränkt. Damit sollten Teilgruppen identifiziert werden, die sich im Hinblick auf bestimmte Merkmale sehr ähnlich sind. Die Clusteranalyse zeigt drei solche Gruppen:

- eine Gruppe mit einer sehr guten Ausbildungsqualität und zumeist keinen oder nur wenigen Lehrvertragsauflösungen (Cluster 1, ca. 45% der Betriebe);
- eine Gruppe mit einer im Vergleich zu Cluster 1 schlechteren Ausbildungsqualität, aber keinen oder nur wenigen Lehrvertragsauflösungen (Cluster 2, ca. 25% der Betriebe);
- eine Gruppe mit einer ebenfalls im Vergleich zu Cluster 1 schlechteren Ausbildungsqualität und zugleich mit einer deutlich erhöhten Zahl an Lehrvertragsauflösungen (Cluster 3, knapp 30% der Betriebe).

Was ist «gute Ausbildungsqualität»?

Selbstverständlich ist uns bewusst, dass die Unterschiede zwischen den Betrieben in der Wirklichkeit nicht so trenn-

scharf sind, sondern dass es Überlappungen in der Ausprägung der Merkmale zwischen den Clustern gibt. Dennoch ist das Ergebnis insofern bemerkenswert, als dass sich keine Gruppe an Betrieben identifizieren lässt, die in der Vergangenheit eine erhöhte Zahl an Lehrvertragsauflösungen zu verzeichnen hatte und zugleich über eine sehr gute Ausbildungsqualität verfügt.

Unsere weitergehenden Untersuchungen waren auf die Frage ausgerichtet, wodurch sich die gefundene «Good Practice»-Gruppe an Lehrbetrieben (Cluster 1) darüber hinaus auszeichnet. Dazu lässt sich eine Reihe interessanter und plausibler Befunde beobachten. So zeigt sich unter anderem, dass diese Betriebe im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen

- sich stärker am Bildungsplan orientieren,
- häufiger deshalb ausbilden, um Jugendlichen eine Perspektive zu geben, um den Nachwuchs zu sichern und weil dies Teil der Personalpolitik ist,
- die höchsten Werte im Bereich der intrinsischen Motivation, d. h. der Freude an der Lehrlingsausbildung ihrer Berufsbildnerinnen, aufweisen,

- sich durch mehr genutzte Weiterbildungstage ihrer Berufsbildner auszeichnen.

- und über die beste Kooperation mit der Berufsfachschule berichten.

Diese Aspekte können in ihrer Gesamtheit auch als Ausdruck einer gelebten Ausbildungskultur in den Lehrbetrieben verstanden werden. Viele Betriebe verfügen schon seit vielen Jahren über eine solche Ausbildungskultur. Unsere Ergebnisse lassen sich als Beleg dafür interpretieren, dass diese Kultur in vielen Fällen zur Verhinderung von vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen beiträgt. Natürlich spielen auch viele andere Gründe bei Lehrvertragsauflösungen eine Rolle – nicht zuletzt sind diese Ursachen aufseiten der Lernenden zu finden. Dennoch können unsere Ergebnisse alle diejenigen ermutigen, die die berufliche Grundbildung als wichtigen Pfeiler ihrer Betriebskultur begreifen und diese sorgsam planen und ausführen. Am Ende profitieren alle – der Lehrbetrieb, die Jugendlichen und die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft. —

.....
www.unifr.ch/pedg/stabil