



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

INDIKATOREN ZU VERLÄUFEN IN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

**Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote, einer
Wiedereinstiegsquote, einer Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren
und einer Abbruchquote**

Autorinnen

Evi Schmid
Irene Kriesi

Auftraggeber

Bundesamt für Statistik (BFS)
Espace de l'Europe 10
2010 Neuenburg

Zollikofen, 15. Juni 2016

**INHALTSVERZEICHNIS**

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	5
L'ESSENTIEL EN BREF	7
L'ESSENZIALE IN BREVE	10
MANAGEMENT SUMMARY	12
1 HINTERGRUND UND ZIELE DES METHODENBERICHTS	14
1.1 Rechtlicher Hintergrund: Lehrvertrag und Lehrvertragsauflösung	14
1.2 Lehrvertragsauflösung und weiterer Ausbildungsverlauf: Quotenberechnung	15
1.3 Ziele des vorliegenden Berichts	16
2 DIE BERECHNUNG DER LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGSQUOTE: VOR- UND NACHTEILE DER EINZELNEN VERFAHREN UND MODELLE	18
2.1 Ausgangslage: Was wollen wir genau wissen?	18
2.2 Anteil am Gesamtbestand der Lehrverträge	20
2.2.1 Vorteile	20
2.2.2 Nachteile	20
2.3 Anteil an den neu abgeschlossenen Lehrverträgen in einem Kalenderjahr	21
2.3.1 Vorteile	21
2.3.2 Nachteile	22
2.4 Anteil pro Eintrittsjahrgang: Längsschnittliche Berechnung	22
2.4.1 Vorteile	24
2.4.2 Nachteile	24
2.5 Das Schichtenmodell: Die Berechnungsweise des BIBB	25
2.5.1 Vorteile	26
2.5.2 Nachteile	26
2.6 Fazit: Empfehlung für die künftige Berechnung der Auflösungsquote	26
3 WIEDEREINSTIEG, NICHT-WIEDEREINSTIEG UND ABBRUCH: MÖGLICHE DEFINITIONEN UND VORGEHENSWEISEN	28
3.1 Hintergrund und Begriffsklärung	28
3.2 Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote	30
3.2.1 Untersuchungsfragen	31
3.2.2 Daten und Beobachtungszeitraum	31
3.2.3 Definition der untersuchten Population	32
3.3 QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote	34
3.3.1 Untersuchungsfragen	34
3.3.2 Definition der untersuchten Population	35
3.3.3 Daten	37
3.4 Abbruchquote berufliche Grundbildung	37
3.4.1 Untersuchungsfragen	38



3.4.2	Methodisches Vorgehen und Daten	38
3.5	Zusammenfassung und Empfehlungen	39
4	SCHLUSSFOLGERUNGEN	43
	LITERATUR	44
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	46



ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1:	Darstellung der Ausbildungsdauer mit und ohne Lehrvertragsauflösung	18
Abbildung 2:	Relation Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüche in der beruflichen Grundbildung	29
Abbildung 3:	Kalenderjahr-Kohorte: Lehrvertragsauflösung und Wiedereinstieg	32
Abbildung 4:	Eintrittskohorte: Lehrvertragsauflösung und Wiedereinstieg	33
Abbildung 5:	QV-Erfolg bzw. Misserfolg: Querschnitt	35
Abbildung 6:	QV-Erfolg bzw. Misserfolg: Längsschnitt	36
Abbildung 7:	Bildungsverläufe in der Berufsbildung, die zu keinem Abschluss auf Sekundarstufe II führen	38

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Mit der gesamtschweizerischen Einführung der 13-stelligen AHV-Nummer als Personenidentifikator in der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) hat das Bundesamt für Statistik (BFS) die Grundlage für die Untersuchung von Bildungsverläufen in der beruflichen Grundbildung geschaffen. Damit ist es nun auch möglich, Lehrvertragsauflösungen genauer zu analysieren und präzise Aussagen zu deren Häufigkeit zu machen. Obwohl Lehrvertragsauflösungen aus bildungspolitischer Sicht eine grosse Bedeutung haben, wurden solche Zahlen bisher nur in einzelnen Kantonen publiziert. Erschwerend kommt hinzu, dass die dabei verwendeten Methoden meist unterschiedlich waren, so dass die Ergebnisse der einzelnen Kantone oder Studien nur bedingt miteinander vergleichbar sind. Aus diesem Grund sind genaue Aussagen zum Ausmass von Lehrvertragsauflösungen auf nationaler Ebene, zum Vergleich zwischen den Kantonen, zwischen den Lehrberufen oder anderen Merkmalen sowie insbesondere auch zur Entwicklung der Auflösungsquote bisher nur sehr beschränkt möglich. Mit der neuen Datengrundlage stellt sich damit nun die Frage nach der effektivsten Vorgehensweise bei der Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote und nach der Notwendigkeit weiterer Indikatoren in diesem Bereich.

Der Bericht hat drei Ziele: Erstens werden mögliche Verfahren zur Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote sowie deren Vor- und Nachteile dargestellt. Zweitens werden Möglichkeiten zur vertieften Untersuchung der weiteren Ausbildungsverläufe nach einer Lehrvertragsauflösung skizziert. Die Erkenntnisse dieser Auslegeordnung werden drittens genutzt, um eine Empfehlung zu Handen des BFS zu machen, wie Lehrvertragsauflösungs- und Wiedereinstiegsquoten in Zukunft berechnet werden sollen.

Lehrvertragsauflösungsquote

Bisherige Studien haben die Lehrvertragsauflösungsquote meistens als Anteil der aufgelösten Lehrverträge in einem Kalenderjahr am Gesamtbestand der Lehrverträge oder als Anteil an den neu ausgestellten Lehrverträgen eines Kalenderjahres berechnet. Beide Verfahren haben den Vorteil, dass sie einfach zu berechnen sind und keine Verlaufsstatistik erfordern. Auflösungsquoten, die nach diesen Verfahren ermittelt wurden, geben allerdings nicht Auskunft darüber, wie viele Lernende im Verlauf ihrer beruflichen Grundbildung von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind. Die einzige Möglichkeit, diese Zahl für einen Eintrittsjahrgang genau zu berechnen, ist eine längsschnittlich ermittelte Quote. Mit diesem Verfahren ist es zudem gleichzeitig möglich, neben einer vertragsbezogenen auch eine personenbezogene Perspektive einzunehmen, die Aussagen darüber erlaubt, wie viele Lernende einer Eintrittskohorte im Verlauf ihrer beruflichen Grundbildung einmal oder gar mehrfach von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren.

Indikatoren zum weiteren Ausbildungsverlauf nach einer Lehrvertragsauflösung

Von grossem Interesse für die Bildungspolitik ist neben der Lehrvertragsauflösungsquote schliesslich die Zahl jener, die das Berufsbildungssystem insgesamt verlassen, ohne einen formalen Abschluss erworben zu haben. Dazu gehören sowohl diejenigen, die nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II einsteigen, als auch diejenigen, die nicht zum Qualifikationsverfahren (QV) antreten oder



scheitern. Um eine Abbruchquote Berufsbildung berechnen zu können, braucht es deshalb folgende Indikatoren:

1. Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote:

Wie viele Personen steigen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II ein? Für wie viele Personen bedeutet die Vertragsauflösung den endgültigen Ausstieg aus dem Bildungssystem?

2. QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote:

Wie viele Personen verlassen das Berufsbildungssystem nach mehrmaligem Scheitern im QV oder aufgrund von Nichtantreten zu den Prüfungen oder Wiederholungen?

3. Abbruchquote Berufsbildung:

Wie viele Personen verlassen das Bildungssystem insgesamt, ohne einen formalen Abschluss erworben zu haben?

Zusätzlich zur Abbruchquote Berufsbildung ist auch weiterhin eine **Abschlussquote Sekundarstufe II** zu berechnen – künftig neu auch auf Individualdatenbasis. Bei der Berechnung dieser Quote werden auch jene Personen berücksichtigt, die gar nie in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II einsteigen, sowie jene, die eine allgemeinbildende Ausbildung abbrechen und ohne Abschluss aus dem Bildungssystem aussteigen.

Empfehlungen

Dank der neuen statistischen Grundlage mit dem Personenidentifikator ist es nun erstmals möglich, Bildungsverläufe von Lernenden in der beruflichen Grundbildung längsschnittlich zu «beobachten». Obwohl individualdatenbasierte Längsschnittanalysen anspruchsvoller und erst mit zeitlicher Verzögerung möglich sind, empfehlen wir, das Potential dieser Längsschnittdaten auszuschöpfen und Indikatoren zu Verläufen in der beruflichen Grundbildung zukünftig längsschnittlich zu berechnen. Ein solches Vorgehen erlaubt die verknüpfte Betrachtung unterschiedlicher Phänomene: So können basierend auf einer Kohorte von Lernenden, die gleichzeitig in die berufliche Grundbildung eintreten, etwa eine Lehrvertragsauflösungsquote, eine Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote und eine Abbruchquote ermittelt und miteinander in Beziehung gesetzt werden. Weitere Analysen können je nach Bedarf ergänzt werden, so z. B. QV-Erfolgs- und Misserfolgsquoten einzelner Kantone und Lehrberufe. Damit lassen sich wichtige Indikatoren der Berufsbildung viel umfassender und präziser darstellen, als dies bisher möglich war.

L'ESSENTIEL EN BREF

En introduisant le numéro AVS à 13 chiffres comme identificateur des personnes dans la statistique de la formation professionnelle initiale (SFPI) à l'échelle de toute la Suisse, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a jeté les bases nécessaires à l'étude des parcours de formation dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Il devient ainsi possible d'approfondir l'analyse des résiliations de contrats d'apprentissage et d'obtenir des informations précises sur la fréquence de ces résiliations. Car, même si les résiliations de contrats d'apprentissage sont d'une grande importance pour la politique en matière de formation, les chiffres les concernant n'ont jusqu'ici été publiés que dans certains cantons. A cela s'ajoute le fait que les méthodes employées pour établir ces chiffres différaient généralement les unes des autres, de sorte que les résultats des différents cantons ou différentes études n'étaient que partiellement comparables. Cela explique pourquoi l'on n'a jusqu'à aujourd'hui disposé que de moyens très limités pour obtenir des indications précises sur l'ampleur des résiliations de contrats d'apprentissage à l'échelon national. Cela explique aussi pourquoi il était si difficile d'établir des comparaisons entre les cantons, entre les professions ou pour d'autres paramètres, et notamment d'observer l'évolution du taux de résiliation. Il s'agit maintenant de déterminer quelle est, à partir du nouvel ensemble de données qui seront disponibles, la manière la plus efficace de calculer le taux de résiliation des contrats d'apprentissage. Se pose également la question de la nécessité de disposer d'autres indicateurs dans ce domaine.

Le présent rapport poursuit donc les trois objectifs suivants : il est premièrement question de représenter différentes méthodes permettant de calculer un taux de résiliation des contrats d'apprentissage, avec à chaque fois leurs avantages et leurs inconvénients. Deuxièmement, le rapport esquisse les possibilités d'étudier de manière approfondie la suite des parcours de formation, lorsqu'il y a eu résiliation du contrat d'apprentissage. Troisièmement, les résultats de cette analyse sont utilisés pour émettre une recommandation à l'intention de l'OFS sur la méthode à adopter pour calculer le taux de résiliation des contrats d'apprentissage ainsi que le taux de reprise de la formation.

Taux de résiliation des contrats d'apprentissage

Jusqu'à présent, les études calculaient généralement le taux de résiliation des contrats d'apprentissage comme étant le pourcentage de contrats résiliés durant une année civile sur l'ensemble des contrats conclus ou comme le pourcentage de résiliations par rapport au nombre de nouveaux contrats signés durant une année civile. Ces deux méthodes présentent l'avantage de se calculer facilement et de ne nécessiter aucun suivi statistique. Cependant, les taux de résiliation déterminés avec cette méthodologie ne permettent pas de savoir combien de personnes en formation ont connu une résiliation du contrat d'apprentissage au cours de leur formation professionnelle initiale. La seule possibilité d'établir précisément ce nombre pour une volée donnée est d'obtenir un taux qui ait été déterminé de manière longitudinale. En même temps qu'une approche axée sur les contrats, ce procédé donne aussi la possibilité d'adopter une perspective centrée sur la personne, qui permette de savoir combien de personnes en formation dans une cohorte ont été confrontées, une fois ou même plusieurs, à une résiliation du contrat d'apprentissage au cours de leur formation professionnelle initiale.

Indicateurs sur la suite du parcours de formation lorsqu'il y a eu résiliation du contrat d'apprentissage

Enfin, outre le taux de résiliations des contrats, il est aussi intéressant pour la politique en matière de formation de connaître le nombre de personnes qui quittent complètement le système de la formation professionnelle sans avoir obtenu de titre de formation formel. En font partie ceux qui, après résiliation de leur contrat d'apprentissage, ne reprennent pas de formation certifiante du degré secondaire II, tout comme ceux qui ne se présentent pas à la procédure de qualification ou qui échouent aux examens. Afin de pouvoir calculer le taux d'abandon en formation professionnelle, il est donc nécessaire de disposer des indicateurs suivants :

1. Taux de reprise ou de non-reprise de la formation:

Quel est le nombre de personnes qui, sur un certain laps de temps suivant la résiliation du contrat d'apprentissage, reprennent une formation au degré secondaire II? Pour combien de personnes la résiliation du contrat est-elle synonyme de sortie définitive du système de formation?

2. Taux de réussite ou d'échec à la procédure de qualification:

Quel est le nombre de personnes qui quittent le système de la formation professionnelle après avoir échoué plusieurs fois à la procédure de qualification ou ne pas s'être présenté à des examens ou à des répétitions d'examens?

3. Taux d'abandon de la formation professionnelle:

Combien de personnes quittent-elles complètement le système de formation sans avoir obtenu de titre de formation formel?

En plus du taux d'abandon de la formation professionnelle, il est toujours question de calculer le taux de diplômés du degré secondaire II – qui sera dorénavant lui aussi établi sur la base de données individuelles. Ce taux est calculé en tenant également compte des personnes qui n'ont jamais entrepris de formation au degré secondaire II, de même que de celles qui abandonnent leur formation générale et quittent le système éducatif sans posséder de titre de formation.

Recommandations

Grâce à la nouvelle base statistique faisant intervenir l'identificateur des personnes, il est désormais possible pour la première fois d'«observer», dans une perspective longitudinale, les parcours des personnes en formation professionnelle initiale. Si les analyses longitudinales basées sur des données individuelles sont plus exigeantes et ne sont possibles qu'avec un certain décalage dans le temps, nous recommandons néanmoins d'exploiter pleinement le potentiel que représentent ces données longitudinales ainsi que de calculer désormais, de manière longitudinale, des indicateurs sur les parcours suivis dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Une telle manière de procéder permet de réaliser des analyses intégrées de différents phénomènes: il est par exemple possible de déterminer, sur la base d'une cohorte de personnes entamant en même temps une formation professionnelle initiale, un taux de résiliation des contrats d'apprentissage, un taux de reprise et de non-reprise de la formation de même qu'un taux d'abandon, avant d'établir des liens entre eux. D'autres analyses peuvent au besoin être complétées, pour définir par exemple quels sont les taux de réussite et d'échec aux procédures de qualification dans

certaines cantons et professions. Il devient ainsi possible de représenter des indicateurs importants de la formation professionnelle de façon plus complète et plus précise que ce n'était le cas précédemment.

L'ESSENZIALE IN BREVE

Con l'introduzione a livello nazionale svizzero del numero AVS a 13 cifre quale identificatore delle persone nella statistica della formazione professionale di base, l'Ufficio federale di statistica (UST) ha creato una base per la ricerca sui percorsi formativi nella formazione professionale di base. In tal senso è ora possibile analizzare più dettagliatamente gli scioglimenti dei contratti di tirocinio e presentare informazioni precise sulla loro frequenza. Pur avendo una grande rilevanza dal punto di vista della politica della formazione, il numero degli scioglimenti dei contratti di tirocinio è stato finora pubblicato solamente in singoli cantoni. A complicare l'analisi è l'implementazione di metodi finora prevalentemente differenti, che permettono di confrontare solo parzialmente tra di loro i risultati o gli studi dei singoli cantoni. Per questo motivo, finora si sono potute ottenere informazioni precise soltanto in misura molto limitata sulla cifra degli scioglimenti dei contratti di tirocinio a livello nazionale, sul confronto tra i cantoni, tra le professioni, oppure altre caratteristiche, come in particolare lo sviluppo della quota degli scioglimenti di contratto di tirocinio. Con la nuova base di dati ci si chiede ora quale sia la procedura più efficace per il calcolo della quota di scioglimenti di tirocinio e quali altri indicatori siano necessari in questo ambito.

Il presente rapporto ha tre obiettivi: in primo luogo saranno presentate le possibili procedure per il calcolo della quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio, nonché i loro rispettivi vantaggi e svantaggi. In secondo luogo saranno schizzate le possibilità per una ricerca approfondita sugli ulteriori percorsi formativi in seguito ad un'interruzione di tirocinio. In terzo luogo, i risultati derivanti da quest'analisi sistematica saranno utilizzati per formulare una raccomandazione a favore dell'UST per il calcolo futuro della quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio e del reinserimento professionale.

Quota degli scioglimenti di contratti di tirocinio

Ad oggi, le ricerche hanno per lo più calcolato la quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio in qualità di quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio in un anno solare sul volume totale dei contratti di tirocinio, oppure in qualità di quota dei nuovi contratti di tirocinio stipulati in un anno solare. Entrambe le procedure hanno il vantaggio di essere facilmente calcolabili e di non necessitare di statistiche di flusso. Quote di scioglimenti che vengono trasmesse sulla base di questa procedura non forniscono tuttavia informazioni sul numero delle persone in formazione che hanno sciolto il loro contratto di tirocinio durante la formazione professionale di base. L'unica possibilità per calcolare con esattezza tale cifra in una classe d'ingresso è costituita da una quota trasmessa longitudinalmente. Con tale procedura è al contempo possibile assumere, oltre alla prospettiva contrattuale, anche quella personale, permettendo di stabilire quante persone in formazione in una coorte iniziale abbiano sciolto una o più volte il contratto di tirocinio nel corso della loro formazione professionale di base.

Indicatori per ulteriori percorsi di formazione dopo lo scioglimento del contratto di tirocinio

Oltre alla quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio, un altro aspetto di grande interesse per la politica della formazione è il numero delle persone in formazione che complessivamente abbandona il sistema di formazione professionale senza avere conse-



guito un titolo formale. Tra di essi rientrano sia coloro che in seguito ad uno scioglimento del contratto di tirocinio non si sono reinseriti in una formazione qualificata di livello secondario II, sia coloro che non accedono alla procedura di qualificazione (PdQ), oppure che non riescono ad accedervi. Al fine di calcolare la quota di interruzioni sono richiesti i seguenti indicatori:

1. Quota di reinserimento e di abbandono:

Quante persone in un determinato periodo vengono reinserite nella formazione di livello secondario II, successivamente allo scioglimento del contratto di tirocinio? Per quante persone lo scioglimento del contratto equivale ad un abbandono definitivo dal sistema di formazione?

2. Quota di successo e di insuccesso:

Quante persone abbandonano il sistema di formazione professionale in seguito a vari insuccessi nella PdQ oppure per non essersi presentate agli esami o alla ripetizione degli stessi?

3. Quota di interruzione delle formazioni professionali:

Quante persone abbandonano complessivamente il sistema di formazione senza aver ottenuto un titolo formale?

Oltre alla quota delle interruzioni della formazione professionale va anche calcolato **un tasso di successo nel livello secondario II**. In futuro, ciò si svolgerà altresì tramite una base di dati individuale. Nel calcolo di questa quota verranno considerate anche quelle persone che non hanno mai iniziato una formazione di livello secondario II, nonché coloro che interrompono una formazione di cultura generale e che abbandonano il sistema di formazione senza aver conseguito alcun titolo.

Raccomandazioni

Grazie alla nuova base statistica dell'identificatore delle persone è ora possibile per la prima volta «osservare» longitudinalmente percorsi di formazione di apprendiste e apprendisti nella formazione professionale di base. Nonostante le analisi longitudinali basate su dati individuali siano più impegnative e possano portare a ritardi, raccomandiamo di sfruttare il potenziale presentato dai dati longitudinali e di calcolare longitudinalmente in futuro gli indicatori relativi ai percorsi nella formazione professionale di base. Una tale procedura permette un'osservazione interconnessa di diversi fattori: sulla base di una coorte di apprendiste e apprendisti che contemporaneamente iniziano una formazione professionale di base sarà rilevata la quota degli scioglimenti dei contratti di tirocinio, la quota di reinserimento e di abbandono, nonché la quota di interruzioni e tali quote saranno messe in relazione tra di loro. A seconda del bisogno, sarà possibile integrare ulteriori analisi, ad esempio le quote di successo e insuccesso nella PdQ nei singoli cantoni e nelle professioni insegnate. In questo modo importanti indicatori della formazione professionale saranno rappresentabili in modo più completo e preciso rispetto al presente.

MANAGEMENT SUMMARY

With the national introduction of the 13-digit social insurance number as a personal identification code for IVET statistics, the Federal Statistical Office (FSO) has laid the foundation for research into VET pathways. It is now possible, for instance to carry out more detailed analyses of apprenticeship contract terminations and establish more precise assertions as to their frequency. From an education policy standpoint, apprenticeship contract terminations are a major concern. Despite this, corresponding statistics have only been published in a few cantons. Furthermore, different methods have been used to gather these statistics, which has made it quite difficult to compare findings from one canton to another or even to compare data from one study to another. For this reason, there is a need for more precise determination of the extent of apprenticeship contract terminations at the national level. Equally important is the ability to draw comparisons between cantons and occupations as well as to compile statistics on the basis of different social characteristics. In particular, monitoring fluctuations in apprenticeship contract termination rates has been very difficult. With the new data basis, the question arises of how best to calculate apprenticeship contract termination rates and whether additional indicators are needed in this area.

The present report has three objectives: first, to present various approaches used to calculate apprenticeship contract termination rates as well as the advantages and disadvantages of each; second, to provide an overview of the potential for a more in-depth study of training outcomes after apprenticeship contract termination. Third, recommendations will be made on how the FSO should calculate apprenticeship contract termination and VET resumption rates in the future.

Apprenticeship contract termination rates

Previous studies have considered apprenticeship contract termination rates in one of two ways: as the proportion of apprenticeship contracts terminated in a given calendar year in reference to the total number of apprenticeship contracts; or as the proportion of apprenticeship contracts terminated in a given calendar year in reference to the number of newly awarded apprenticeship contracts. Both approaches are advantageous in that they are easy to calculate and require no individual-level longitudinal data. However, apprenticeship contract termination rates determined with these two approaches do not provide any information on the number of apprentices who have been affected by apprenticeship contract termination over the course of their training. The only way to precisely determine this figure for a given cohort of apprentices is to calculate the rate on a longitudinal basis. With this new approach, it is also possible to analyse statistics both in terms of contracts and individuals, which also allows us to determine how many apprentices of a given cohort have been affected by apprenticeship contract termination one or more times over the duration of their training.

Indicators on training outcomes after apprenticeship contract termination

For education policymakers, it is very important to know not just apprenticeship contract termination rates but also the number of apprentices who actually leave the VET system without obtaining a formal upper-secondary level qualification. Of this group, there are apprentices who do not enrol in another upper-secondary level programme after apprentice-

ship contract termination and apprentices who do not take the final apprenticeship examination or who fail it. In order to calculate the VET dropout rate, the following indicators are needed:

4. Resumption and non-resumption rates:

Over a given period of time, how many persons resume an upper-secondary level education after apprenticeship contract termination? And how many apprentices drop out entirely from upper-secondary education after apprenticeship contract termination?

5. Final apprenticeship examination pass/fail rates:

How many apprentices drop out of the upper-secondary education system after failing the final apprenticeship examination on numerous occasions or after failing to take or retake the examination?

6. VET dropout rate:

How many persons leave the education system entirely without obtaining a formal upper-secondary level qualification?

In addition to the VET dropout rate, it is also important to calculate in the future an **upper-secondary level graduation rate** – also on the basis of individual-level longitudinal data. When calculating this rate, consideration should be given to individuals who have never undergone training at upper-secondary level as well as to individuals who interrupt general education and later drop out of the education system entirely without obtaining an upper-secondary level qualification.

Recommendations

Thanks to the new statistical basis, which uses personal identification codes, it has now become possible for the first time to longitudinally "observe" training outcomes of learners within the VET system. Although longitudinal analyses based on individual data is more challenging and comes with a certain time lag, we recommend that the potential of longitudinal data be tapped and that indicators on VET outcomes be calculated on a longitudinal basis in the future. Such an approach will enable a comprehensive view of related phenomena: for a given cohort of apprentices who all begin their VET at the same time, it will be possible to determine not only the apprenticeship contract termination rate but also a resumption or non-resumption rate as well as an upper-secondary level dropout rate. Further analyses can then be carried out as needed (e.g. final apprenticeship examination pass/fail rates in individual cantons and occupations). In this manner, key VET indicators can be presented much more comprehensively and precisely than has been the case thus far.

1 HINTERGRUND UND ZIELE DES METHODENBERICHTS

In dieser Einführung werden die Hintergründe und Ziele des vorliegenden Methodenberichts erläutert. Zuerst wird dafür der Lehrvertrag aus rechtlicher Sicht betrachtet, bevor die bisherige Praxis im Zusammenhang mit der Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote sowie die bisherigen Studien zum weiteren Ausbildungsverlauf von Personen, die von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren, kurz geschildert werden. Das Kapitel schliesst mit den Zielen für diesen Bericht und einer Übersicht über die folgenden Kapitel.

1.1 Rechtlicher Hintergrund: Lehrvertrag und Lehrvertragsauflösung

Jedes Jahr werden in der Schweiz tausende Lehrverträge ausgestellt. Sie sind somit ein wichtiges Element der Schweizer Berufsbildung: Um eine «betrieblich organisierte Grundbildung» nach Artikel 6 der Berufsbildungsverordnung von 2003 antreten zu können, müssen Lernende einen Lehrvertrag abschliessen¹. Dieser ist in schriftlicher Form abzufassen und bedarf der Genehmigung durch das kantonale Amt für Berufsbildung, das den Vertragsinhalt und die Ausbildungsvoraussetzungen kontrolliert² und die Lehrverträge statistisch erfasst. Die Administration der Lehrverträge ist somit kantonal organisiert.

Rechtlich gesehen ist ein Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag: Er richtet sich nach den Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts über den Lehrvertrag (Art. 344-346a OR). Gemäss Artikel 344a hat der Lehrvertrag die Art und die Dauer der beruflichen Grundbildung, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien der Lernenden zu regeln. Auch der Lohn der Lernenden ist im Lehrvertrag festgelegt.

Der Lehrvertrag ist zeitlich befristet und erstreckt sich über die gesamte Dauer der beruflichen Grundbildung. Das Lehrverhältnis endet somit nach Ablauf der festgelegten Ausbildungszeit. Als Vertrag mit fester Laufzeit ist ein Lehrvertrag ausserhalb der Probezeit, während derer beide Seiten mit einer Frist von sieben Tagen kündigen können, grundsätzlich nicht kündbar, es sei denn, es liegen wichtige Gründe vor. Dazu zählen gemäss OR unter anderem die Nichteignung der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft, die Nichteignung oder Gefährdung der lernenden Person und die Unmöglichkeit einer geordneten Beendigung der Ausbildung (Art. 346 OR). Der Entscheid für die Auflösung des Lehrverhältnisses kann vom Lehrbetrieb und der lernenden Person in beidseitigem Einvernehmen oder auch einseitig getroffen werden. Die kantonale Aufsichtsbehörde kann dem Berufsbildungsgesetz unterstehende Lehrverhältnisse aber auch von sich aus auflösen (Art. 24 Abs. 5 Bst. b BBG), etwa dann, wenn gesetzliche Vorschriften nicht eingehalten werden oder der Erfolg der beruflichen Grundbildung infrage gestellt ist.

Lehrvertragsauflösungen müssen dem zuständigen kantonalen Amt für Berufsbildung mitgeteilt werden (Art. 14 Abs. 4 BBG), worauf dieses den beiden Parteien die Auflösung schriftlich bestätigt und sie in der Statistik erfasst. Auch Vertragsänderungen wie etwa ein

¹ In «schulisch organisierten Grundbildungen» (BBV 2003), also u.a. Grundbildungen in Lehrwerkstätten, Handels- und Informatikmittelschulen (vgl. dazu Wettstein, Schmid & Gonon, 2014), ist die Vergabe von Lehrverträgen uneinheitlich geregelt: In einigen Ausbildungen bzw. Institutionen erhalten die Lernenden ebenfalls einen Lehrvertrag, in anderen nicht. Statistisch gesehen spielt dies jedoch keine Rolle: Lernende, die keinen Lehrvertrag haben, werden in der Statistik mit einem «virtuellen» Lehrvertrag erfasst.

² Seit einigen Jahren gibt es für den Lehrvertrag ein national einheitliches Formular (unter: www.lv.berufsbildung.ch).

Wechsel in einen anderen Lehrbetrieb oder der Wechsel in eine Ausbildung mit höheren oder tieferen Anforderungen (z. B. der Wechsel von der drei- oder vierjährigen Grundbildung mit EFZ in die entsprechende zweijährige Grundbildung mit EBA) erfordern eine Lehrvertragsauflösung. Von einer Lehrvertragsauflösung spricht man somit immer dann, wenn ein Lehrvertrag gemäss Artikel 346 OR vorzeitig, also vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer aufgelöst wird, unabhängig davon, ob unmittelbar danach ein neuer Lehrvertrag (z. B. mit einem anderen Lehrbetrieb) ausgestellt wird oder nicht.

1.2 Lehrvertragsauflösung und weiterer Ausbildungsverlauf: Quotenberechnung

Einer der wichtigsten Indikatoren zur Erfassung von Lehrvertragsauflösungen ist die Lehrvertragsauflösungsquote (kurz: Auflösungsquote): Die Auflösungsquote gibt den prozentualen Anteil der Lehrverträge an, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums vorzeitig aufgelöst werden. Im Hinblick auf zielgerichtete Präventionsmassnahmen ist dabei insbesondere von Interesse, wie sich die Auflösungsquote in den vergangenen Jahren entwickelt hat und welche Lernende einem besonders hohen Auflösungsrisiko ausgesetzt sind.

Die Lehrvertragsauflösungsquote ist in Ländern mit dualen Ausbildungen eine wichtige Kenngrösse: Die Auflösungsquote wird gemeinhin auch als Indikator für die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems sowie die Qualität und die Effizienz der betrieblichen und schulischen Ausbildung verwendet (Uhly, 2013). Lehrvertragsauflösungen führen zwar nicht immer zu einem Abbruch und zu einem definitiven Ausstieg aus dem Bildungssystem, trotzdem sind mit diesem Ereignis erhebliche individuelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten verbunden. Insgesamt stellt eine Lehrvertragsauflösung für Jugendliche und junge Erwachsene das grösste Risiko dar, ohne Ausbildungsabschluss auf der Sekundarstufe II zu verbleiben (Schmid, 2013).

Umso mehr erstaunt es, dass in der Schweiz bisher kaum verlässliche statistische Informationen zum Ausmass von Lehrvertragsauflösungen und zu den weiteren Ausbildungsverläufen von betroffenen Lernenden vorliegen: Bis dato sind keine zuverlässigen Aussagen über die Höhe und Entwicklung der Auflösungsquote und die diesbezüglichen kantonalen Unterschiede möglich. Das ist vor allem damit zu begründen, dass eine zuverlässige Berechnung der Auflösungsquote hohe Anforderungen an die Daten und Berechnungsmethode stellt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, eine Lehrvertragsauflösungsquote zu berechnen, wobei die Unterschiede in der Höhe der Quote je nach Berechnungsart beträchtlich sein können: Je nachdem, welche Formel zur Berechnung der Auflösungsquote angewendet wird, kann die Quote gut 20 Prozentpunkte höher oder tiefer ausfallen.

Aufgrund dieser methodischen Schwierigkeiten sowie der fehlenden Individualdatenbasis hat das Bundesamt für Statistik (BFS) bisher darauf verzichtet, Lehrvertragsauflösungsquoten zu publizieren. Einige Kantone haben selber Quoten berechnet und dabei unterschiedliche Verfahren angewendet. Das hat zu Verwirrung geführt, was das Ausmass von Lehrvertragsauflösungen und die diesbezüglichen kantonalen Unterschiede betrifft. Hinweise auf die Höhe der Auflösungsquote geben bisher vor allem zwei grössere Studien, die jedoch bereits einige Jahre zurückliegen: So hat Neuenschwander (1999) Ende der Neunzigerjahre die Auflösungsquoten der Jahre 1993 bis 1997 von zwanzig Deutschschweizer Kantonen berechnet. Die Quoten liegen für die einzelnen Kantone und Jahre insgesamt bei sechs bis

34 Prozent, wobei die Höhe der Quote nicht nur zwischen den Kantonen, sondern teilweise auch innerhalb ein und desselben Kantons von Jahr zu Jahr beträchtlich schwankt.

Stalder und Schmid haben einige Jahre später im Rahmen der Studie LEVA die Auflösungsquoten der Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 für den Kanton Bern publiziert (Stalder & Schmid, 2006). Über die untersuchten Jahrgänge hinweg lag die Auflösungsquote relativ stabil bei gut 20 Prozent, wobei es je nach Nationalität, intellektuellem Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung³ sowie nach Lehrberuf grosse Unterschiede gab. Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsverfahren können die Studien von Neuenschwander sowie Stalder und Schmid nur bedingt miteinander verglichen werden.

Auch der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Lehrvertragsauflösung (z. B. Wiedereinstieg in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Ausstieg aus dem Berufsbildungssystem ohne formalen Abschluss auf dieser Stufe) ist noch wenig untersucht, obwohl er aus bildungspolitischer Sicht von grossem Interesse ist: Die Lehrvertragsauflösungsquote sagt nämlich nichts über die längerfristigen Konsequenzen der Lehrvertragsauflösung für die betroffenen Personen aus. Eine Untersuchung der Ausbildungsverläufe nach der Lehrvertragsauflösung ist deshalb von grosser Bedeutung.

Bisher ist es vor allem die bereits erwähnte Studie LEVA, die die Ausbildungsverläufe nach einer Lehrvertragsauflösung, die Anschlusslösungen, die Tätigkeiten der betroffenen Personen, die Berufs- und Lehrstellenwahl sowie die Unterstützung nach der Vertragsauflösung und das Wohlbefinden der jungen Erwachsenen umfassend untersucht hat (vgl. dazu Schmid & Stalder, 2008; Schmid, 2010, Stalder & Schmid, 2016). Diese Studie bezog sich aber nur auf den Kanton Bern. Auswertungen der Bildungsstatistiken des Kantons Zürich zeigen, dass die Zahlen eines Kantons nicht ohne Weiteres auf andere Kantone übertragen werden können (Schmid, 2011; Maghsoodi & Kriesi, 2013; Minder, 2012). Andere Kantone als Bern und Zürich sind bislang nicht untersucht worden, der Forschungsbedarf ist somit gross.

1.3 Ziele des vorliegenden Berichts

Mit der gesamtschweizerischen Einführung der 13-stelligen AHV-Nummer als Personenidentifikator in der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) hat das BFS die Grundlage für die vertiefte Untersuchung der Bildungsverläufe von Lernenden in der beruflichen Grundbildung geschaffen. Damit soll es nun möglich sein, die Lehrvertragsauflösungsquote zu berechnen sowie Aussagen über den weiteren Ausbildungsverlauf der betroffenen Personen zu machen. Zu diesem Zweck werden im vorliegenden Bericht in einem ersten Teil (Kapitel 2) mögliche Verfahren zur Berechnung einer Lehrvertragsauflösungsquote sowie deren Vor- und Nachteile dargestellt. Aus dieser Auslegeordnung geht eine Empfehlung für die künftige Berechnung der Auflösungsquote zu Handen des Bundesamts für Statistik hervor. Dabei wird vor allem auf Literatur aus Deutschland Bezug genommen: In Deutschland ist das methodische Vorgehen bei der Berechnung solcher Quoten seit vielen Jahren Thema in Wissenschaft und Bildungspolitik (vgl. z. B. Althoff et al., 2003; Uhly, 2012). Es ist deshalb angezeigt, die Erfahrungen des Nachbarlands zu berücksichtigen und bei der Planung der künftigen Vorgehensweise entsprechend einzubeziehen. Aufgrund der unter-

³ Vgl. dazu Stalder (2011).

schiedlichen Voraussetzungen in Bezug auf die statistische Datenlage sind uns dabei aber auch Grenzen gesetzt: In Deutschland wird in der Berufsbildungsstatistik bisher keine eindeutige Personennummer erfasst, da die Einführung einer solchen bisher aus Datenschutzgründen nicht möglich war (Uhly, 2014). Aus diesem Grund sind Verlaufsanalysen in Deutschland bisher nur mittels sogenannter speziell aufbereiteter «Kohortendatensätze»⁴ möglich.

In einem zweiten Teil (Kapitel 3) werden Möglichkeiten zur vertieften Untersuchung der weiteren Ausbildungsverläufe nach einer Lehrvertragsauflösung skizziert. Dabei stehen Fragen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg und dem Abbruch der Ausbildung auf Sekundarstufe II im Zentrum: Wie viele Personen setzen ihre Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung fort? Wie viele Personen steigen gänzlich und ohne Abschluss aus der Sekundarstufe II aus? Die Frage nach dem Abbruch der Ausbildung kann allerdings nicht beantwortet werden, ohne dabei auch die Frage nach dem Erfolg bzw. Misserfolg im Qualifikationsverfahren (QV) einzubeziehen: Auch Personen, die das Qualifikationsverfahren mehrmals nicht bestanden haben oder nicht zum QV angetreten sind, verlassen die Sekundarstufe II ohne formalen Abschluss. Deshalb muss noch vor der Abbruchfrage erst einmal die Frage nach Erfolg oder Scheitern im QV geklärt werden: Wie viele Personen verlassen das Berufsbildungssystem nach mehrmaligem Scheitern im Qualifikationsverfahren oder aufgrund von Nichtantreten zu den Prüfungen oder Wiederholungen?

Den Ausführungen zum Abbruch der Ausbildung im Bereich Berufsbildung, also zur Frage nach der Zahl der Personen, die das Berufsbildungssystem ohne zertifizierenden Abschluss verlassen – ob nach einer Lehrvertragsauflösung oder nach mehrmaligem Scheitern im QV –, folgen Empfehlungen zu Handen des Bundesamts für Statistik sowie Schlussfolgerungen.

⁴ Ein Kohortendatensatz eines Ausbildungsanfängerjahrgangs enthält alle Lehrverträge von Personen, die in einem bestimmten Jahr zum ersten Mal eine duale Ausbildung begonnen haben. Damit lassen sich die Ausbildungsverläufe dieser Ausbildungskohorte nachzeichnen. Zudem bietet ein solcher Datensatz den Vorteil, dass deskriptive Ergebnisse in multivariaten Modellen geprüft werden können (zur Konstruktion und zum Nutzen eines Kohortendatensatzes siehe Uhly, 2015 sowie Rohrbach-Schmidt & Uhly, 2015).

2 DIE BERECHNUNG DER LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGSQUOTE: VOR- UND NACHTEILE DER EINZELNEN VERFAHREN UND MODELLE

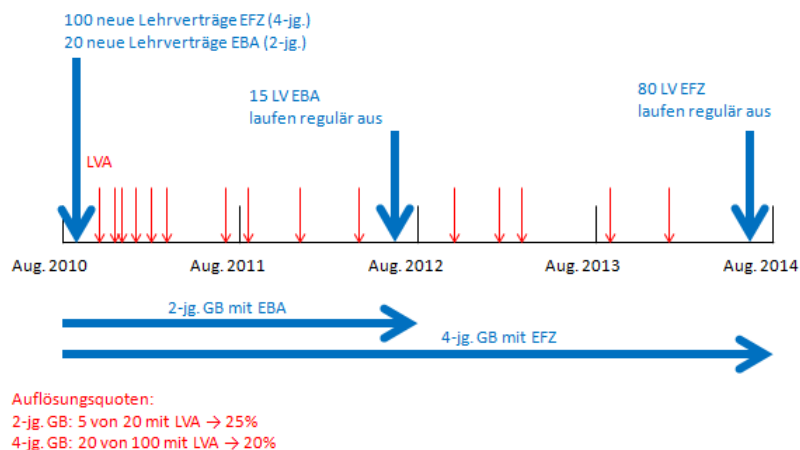
Im Folgenden werden die gebräuchlichen Verfahren zur Berechnung der Lehrvertragsauflösungsquote sowie deren Vor- und Nachteile dargestellt. Einleitend wird zuerst skizziert, welche Aussagen eine Lehrvertragsauflösungsquote genau machen soll und welche Perspektiven dabei zu berücksichtigen sind. Das Kapitel schliesst mit einer Empfehlung für die künftige Berechnung der Auflösungsquote.

2.1 Ausgangslage: Was wollen wir genau wissen?

Grundsätzlich lässt sich wie folgt umschreiben, was ermittelt werden soll: Die Lehrvertragsauflösungsquote soll ermitteln, wie viele Lehrverträge vorzeitig aufgelöst werden, bevor sie regulär, also nach Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit, auslaufen. Die Auflösungsquote soll somit das Risiko, dass Lehrverträge vorzeitig aufgelöst werden, zum Ausdruck bringen – sie kann damit als Indikator für das Auflösungsrisiko betrachtet werden (Uhly, 2015).

Was dies bedeutet, ist in Abbildung 1 beispielhaft dargestellt: Angenommen, per Ausbildungsbeginn im Sommer 2010 werden 100 neue Lehrverträge für eine vierjährige berufliche Grundbildung mit EFZ und 20 Lehrverträge für eine zweijährige berufliche Grundbildung mit EBA ausgestellt. 15 EBA-Lehrverträge laufen nach zwei Jahren regulär aus – unabhängig vom Bestehen oder Nichtbestehen des Qualifikationsverfahrens. Bei den EFZ-Lehrverträgen sind es 80, die nach der vertraglich festgelegten Ausbildungsdauer von vier Jahren regulär auslaufen. Folglich wurden fünf EBA-Lehrverträge sowie 20 EFZ-Lehrverträge irgendwann im Verlauf der beruflichen Grundbildung vorzeitig aufgelöst. In unserem fiktiven Beispiel entspricht dies einer Auflösungsquote von 25 Prozent bei der zweijährigen und von 20 Prozent bei der vierjährigen Grundbildung.

Abbildung 1: Darstellung der Ausbildungsdauer mit und ohne Lehrvertragsauflösung



Abkürzungen: EBA: eidgenössisches Berufsattest; EFZ: eidgenössisches Fähigkeitszeugnis; GB: Grundbildung; LV: Lehrvertrag; LVA: Lehrvertragsauflösung.
Der Einfachheit und Übersichtlichkeit halber werden in dieser Abbildung nur zwei- und vierjährige berufliche Grundbildungen dargestellt (minimale und maximale Dauer – Verkürzungen und Verlängerungen nach BBG ausgeschlossen).

Üblicherweise dominiert bei der Berechnung von Lehrvertragsauflösungsquoten eine «vertragsbezogene» Perspektive, d. h. es geht vornehmlich um die Frage nach dem Anteil der aufgelösten Lehrverträge. Alternativ kann auch eine personenbezogene Perspektive eingenommen werden, die die Anzahl betroffener Lernender in den Blick nimmt. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn die Ebene der Lehrverträge und diejenige der Lernenden ist nicht dieselbe: Eine vertragsbezogene Quote gibt an, wie viele Lehrverträge – gemessen am Total aller Lehrverträge in einem bestimmten Zeitraum – vorzeitig aufgelöst wurden (und wie viele somit nicht). Diese Quote sagt nicht aus, wie viele Lernende von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind: Lernende können nach einer Lehrvertragsauflösung und der Wiederaufnahme ihrer Ausbildung erneut von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sein – mitunter innerhalb eines kurzen Zeitraums⁵. Die Zahl der Lehrvertragsauflösungen in einem bestimmten Zeitraum entspricht deshalb nicht der Zahl der im selben Zeitraum betroffenen Lernenden: Erstere ist immer höher als Letztere.

Eine personenbezogene Perspektive richtet den Fokus hingegen auf die Zahl der Lernenden, die von einer oder sogar von mehreren Lehrvertragsauflösungen betroffen sind. Die beiden Perspektiven unterscheiden sich somit bezüglich der untersuchten Grundgesamtheit. Bei der vertragsbezogenen Perspektive besteht die Grundgesamtheit aus allen Lehrverträgen, die in einem bestimmten Zeitraum (beispielsweise in einem Kalenderjahr) abgeschlossen wurden. Bei einer personenbezogenen Perspektive steht die Gesamtheit der Personen im Zentrum, die in einem bestimmten Zeitraum (beispielsweise per Ausbildungsbeginn im Sommer) ihre berufliche Grundbildung begonnen haben. Bei beiden Perspektiven wird der Anteil der vorzeitig aufgelösten Lehrverträge berechnet – gemessen am Total in einem bestimmten Zeitraum bzw. am Total einer bestimmten Kohorte. Der grosse Vorteil einer personenbezogenen Perspektive besteht nun aber darin, dass aufgrund einer personenbezogenen Grundgesamtheit auch Mehrfach-Auflösungen ein und derselben Person berücksichtigt werden können: Dies ermöglicht neben Aussagen zum Anteil der aufgelösten Lehrverträge auch präzise Aussagen darüber, wie viele Lernende wie oft von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren. Die Wahl der Perspektive hat deshalb grosse Konsequenzen darauf, welche Fragen mit der Lehrvertragsauflösungsquote beantwortet werden können und welche nicht.

Dass bisher eine vertragsbezogene Perspektive im Fokus stand, zeigen sowohl ein Blick in die Medien (z. B. Nock, 2015) als auch der Blick auf den Nachbarn Deutschland (z. B. BIBB, 2014). Allerdings wird in den Medien die vertragsbezogene Perspektive meist mit der personenbezogenen gleichgesetzt (die Zahl der aufgelösten Lehrverträge wird mit der Zahl der betroffenen Lernenden gleichgesetzt), was aufgrund von Mehrfach-Auflösungen dazu führt, dass die Anzahl der betroffenen Lernenden höher geschätzt wird, als sie tatsächlich ist.

Aus bildungspolitischer Sicht sind beide Perspektiven, also sowohl die vertragsbezogene als auch die personenbezogene Perspektive, von Interesse. Ziel ist sowohl eine Quote, die aussagt, wie viele Lehrverträge – gemessen am Total aller Lehrverträge in einem bestimm-

⁵ Genaue Zahlen dazu, wie viele Lernende mehrmals beziehungsweise wie oft von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind, liegen aus statistischen Gründen bisher nicht vor. Es ist allerdings bekannt, dass Mehrfach-Auflösungen relativ oft vorkommen: Es kann sogar vermutet werden, dass das Risiko für eine Lehrvertragsauflösung grösser ist, wenn bereits vorher eine Ausbildung vorzeitig beendet wurde (Stalder & Schmid, 2006, S. 88ff.).

ten Zeitraum – vorzeitig aufgelöst werden, als auch eine Quote, die aussagt, wie viele Lernende von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind. Im besten Fall ermöglicht das gewählte methodische Verfahren Aussagen über beide Perspektiven.

Nachfolgend die weiteren Anforderungen an das Berechnungsverfahren der Lehrvertragsauflösungsquote: Die Quote soll relativ einfach zu berechnen, gut interpretierbar und einigermaßen robust gegenüber Schwankungen im «Vertragsgeschehen» sein, und sie soll zeitnah berechnet werden können.

2.2 Anteil am Gesamtbestand der Lehrverträge

Eines der einfachsten Verfahren zur Ermittlung einer relativen Bedeutung von Lehrvertragsauflösungen misst die Zahl der Lehrvertragsauflösungen in einem Kalenderjahr am Gesamtbestand der Lehrverträge. Es geht hier somit um die Perspektive der Lehrverträge und nicht um diejenige der betroffenen Personen. Die Auflösungsquote für das Jahr 2014 würde demnach wie folgt ermittelt:

$$\text{Auflösungsquote 2014} = \frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014}}{\text{Gesamtbestand der Lehrverträge per 31.12.2014}} * 100$$

Der Gesamtbestand der Lehrverträge umfasst alle aktiven Lehrverträge in der (kantonalen) Lehrvertragsstatistik und reicht damit von Verträgen mit Lehrbeginn am Vortag bis hin zu Lehrverträgen, bei denen der Lehrbeginn drei oder mehr Jahre zurückliegt. Dieses Verfahren wird von kantonalen Ämtern häufig verwendet. Quoten, die nach diesem Verfahren berechnet werden, liegen im Schnitt bei acht bis zehn Prozent (vgl. z. B. Alliegro, 2012; Nock, 2015).

2.2.1 Vorteile

Der Vorteil der Gewichtung der Lehrvertragsauflösungen am Gesamtbestand liegt zum einen in der Einfachheit der Berechnung: Es werden lediglich zwei Zahlen benötigt, die die Statistik einfach und schnell ermitteln kann. Hinzu kommt, dass die daraus resultierende Quote mit durchschnittlich acht bis zehn Prozent vergleichsweise tief liegt.

2.2.2 Nachteile

Bei der Berechnung mit Bestandeszahlen wird das Vertragsauflösungsrisiko erheblich unterschätzt. Im Gesamtbestand befinden sich mehrere Ausbildungsbeginn-Jahrgänge, von diesen allerdings nur diejenigen, deren Vertrag nicht schon vorzeitig aufgelöst wurde. Aufgelöste Lehrverträge sind im Gesamtbestand nicht mehr enthalten bzw. nicht mehr «aktiv». Im Gegensatz zur Darstellung in Abbildung 1 auf Seite 18 also, wo Lehrvertragsauflösungen eines bestimmten Ausbildungsbeginn-Jahrgangs längsschnittlich erfasst werden, werden hier mehrere Ausbildungsbeginn-Jahrgänge berücksichtigt. Lehrverträge, die bereits vor dem entsprechenden Kalenderjahr aufgelöst wurden, sind allerdings nicht mehr enthalten.

Ein Beispiel: Am 31.12.2014 findet man im Gesamtbestand Lehrverträge mit Lehrbeginn 2011 (zum Teil auch früher) bis 2014. Lehrverträge, die irgendwann zwischen 2011 und 2014 vorzeitig aufgelöst wurden, sind im Gesamtbestand nicht mehr enthalten. Da das Risi-

ko einer Lehrvertragsauflösung mit zunehmender Ausbildungsdauer deutlich abnimmt – rund 60 Prozent bis zwei Drittel aller Lehrvertragsauflösungen finden im ersten Lehrjahr statt (vgl. z. B. Stalder & Schmid, 2006, S. 37) –, sind somit im Gesamtbestand von früheren Ausbildungsjahrgängen nur noch diejenigen vorhanden, die ein deutlich geringeres Risiko einer Lehrvertragsauflösung haben. Eine Auflösungsquote, die auf der Basis des Gesamtbestands berechnet wurde, ermittelt somit kein allgemeines Auflösungsrisiko über alle Lehrjahre hinweg, sondern gibt an, wie hoch das Risiko ist, dass ein Lehrvertrag mit Lehrbeginn in den vergangenen vier Jahren im aktuellen Jahr vorzeitig aufgelöst wird. Eine solche Quote ist schwer zu interpretieren und führt dazu, dass die Auflösungsquote weitaus tiefer geschätzt wird, als sie tatsächlich ist (vgl. dazu ausführlich Uhly, 2015). Dieses Berechnungsverfahren ist deshalb nicht zu empfehlen.

2.3 Anteil an den neu abgeschlossenen Lehrverträgen in einem Kalenderjahr

Ein weiteres, gängiges Verfahren zur Ermittlung der Lehrvertragsauflösungsquote berechnet die Zahl der Lehrvertragsauflösungen in einem Jahr – meistens wird ein Kalenderjahr verwendet –, gemessen an der Zahl der Neuabschlüsse⁶ im selben Jahr. Auch bei diesem Vorgehen geht es somit um die Perspektive der Lehrverträge und nicht um diejenige der betroffenen Personen:

$$\text{Auflösungsquote 2014} = \frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014}}{\text{neu abgeschlossene Lehrverträge 2014}} * 100$$

Dieses Vorgehen hat beispielsweise Neuenschwander in seiner 1999 publizierten Studie angewendet, für die er die Auflösungsquoten von 20 Deutschschweizer Kantonen für die Jahre 1993 bis 1997 berechnet hat. Die Quoten für die einzelnen Kantone und Jahre liegen insgesamt bei sechs bis 34 Prozent, wobei Landkantone generell tiefere Quoten aufwiesen als Kantone mit einem grossen Anteil an städtischer Bevölkerung. Allerdings gab es nicht nur zwischen den einzelnen Kantonen, sondern teilweise auch innerhalb ein und desselben Kantons von Jahr zu Jahr Schwankungen von bis zu zehn Prozent (Neuenschwander, 1999).

Auch das BFS hat bei der Berechnung der (nicht publizierten) Quote für das Jahr 2012 diese Formel verwendet. Die Auflösungsquote im Jahr 2012 betrug demnach 28,8 Prozent, wobei die Unterschiede zwischen den Ausbildungsfeldern mit Quoten von rund sechs bis über 50 Prozent beträchtlich sind.

2.3.1 Vorteile

Auch dieses Verfahren hat den Vorteil, dass es relativ einfach zu berechnen ist, – zumindest dann, wenn man alle neu abgeschlossenen Lehrverträge zählt und auch die aufgelösten Lehrverträge nicht ausschliesst. Die beiden benötigten Zahlen kann eine Bildungsstatistik einfach ermitteln.

⁶ Unter den Neuabschlüssen bzw. unter dem Terminus «Neu abgeschlossene Lehrverträge» werden in der Schweiz alle Lehrverträge gefasst, die im entsprechenden Jahr neu abgeschlossen wurden – auch wenn sie im selben Jahr wieder aufgelöst wurden. Dieser Terminus entspricht deshalb nicht jenem, der in Deutschland verwendet wird (vgl. Fussnote 10 in Kapitel 2.5).

2.3.2 Nachteile

Als problematisch an dieser Formel wird in der Literatur vor allem der folgende Punkt diskutiert: Lehrverträge, die in einem Stichjahr vorzeitig aufgelöst wurden, stammen aus unterschiedlichen Beginn-Jahrgängen. Es sind darunter sowohl Lehrverträge mit Lehrbeginn im selben Jahr als auch solche mit Lehrbeginn vier Jahre zuvor. Im Gegensatz zur Darstellung in Abbildung 1 auf Seite 18, wo Lehrvertragsauflösungen im ganzen Verlauf der beruflichen Grundbildung, also längsschnittlich erfasst werden, werden bei dieser Berechnungsart nur Lehrvertragsauflösungen eines bestimmten Kalenderjahrs berücksichtigt, und zwar unabhängig vom Beginn der beruflichen Grundbildung. Kurz gesagt: In dieser Formel werden im Zähler und im Nenner zwei Zahlen verwendet, die nicht direkt zusammengehören: Die Lehrvertragsauflösungen im Zähler beziehen sich nicht – oder zumindest nicht nur – auf die neu abgeschlossenen Lehrverträge, die im Nenner zusammengefasst werden. Die Lehrverträge mit Lehrvertragsauflösung (im Zähler) wurden zum Teil in früheren Jahren neu abgeschlossen. Da die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge von Jahr zu Jahr schwankt, in einzelnen Berufen oder Berufsfeldern mitunter stark, kann diese Berechnungsart zu Verzerrungen führen, insbesondere, wenn die Auflösungsquote für kleinere Teilpopulationen, z. B. für einzelne Berufe, berechnet werden soll (Uhly, 2015). Aus diesem Grund ist von der Berechnung mit dieser Formel abzuraten.

2.4 Anteil pro Eintrittsjahrgang: Längsschnittliche Berechnung⁷

Eine weitere Möglichkeit ist die längsschnittliche Betrachtung: Man beobachtet eine Gruppe von Lernenden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre Ausbildung begonnen hat, bis zum festgelegten Abschlusszeitpunkt und ermittelt, wie viele Lehrverträge dieser Gruppe vorzeitig aufgelöst wurden – unabhängig davon, ob im Anschluss daran ein neuer Lehrvertrag ausgestellt wurde oder nicht. Dieses längsschnittliche Vorgehen wird auch als «ex-post»-Berechnung (BIBB, 2014, S. 176) bezeichnet, da nachträglich ermittelt wird, wie viele Lehrverträge nun *tatsächlich* aufgelöst wurden. Es handelt sich also um tatsächliche Zahlen und nicht bloss um Schätzungen. Diese Perspektive entspricht der Darstellung in Abbildung 1 auf Seite 18, wo Lehrvertragsauflösungen eines bestimmten Ausbildungsbeginn-Jahrgangs im Verlauf der beruflichen Grundbildung längsschnittlich erfasst werden.

⁷ Es gibt weitere längsschnittliche Modelle, die allerdings den Fokus weniger auf die Ermittlung von Quoten, sondern auf die Untersuchung von Verläufen legen. Ein solches Verfahren ist beispielsweise die Ereignisanalyse, mittels derer in der Bildungssoziologie etwa Prozesse und Verläufe rund um die Ereignisse Eintritt, Abschluss, Abbruch usw. untersucht werden (vgl. dazu z. B. Randolph, Fraser & Orthner, 2006 oder DesJardins, Ahlburg & McCall, 1999).

Für die Definition der Kohorte bei der längsschnittlichen Berechnung bieten sich zwei Möglichkeiten an:

a) Eintrittskohorte

Naheliegender ist es, als Grundgesamtheit eine Gruppe von Personen zu wählen, die per Ausbildungsbeginn im Sommer⁸ mit der beruflichen Grundbildung begonnen hat. So kann die Quote für einen ganzen Ausbildungsbeginn-Jahrgang berechnet werden, also für eine Gruppe von Personen, die zum selben Zeitpunkt mit der beruflichen Grundbildung begonnen hat. Dabei ist zu entscheiden, ob nur Personen berücksichtigt werden sollen, die zum ersten Mal in eine berufliche Grundbildung eingestiegen sind, oder auch solche, die z. B. nach einer Lehrvertragsauflösung erneut mit einer Grundbildung beginnen. Dieser Entscheidung hängt sowohl von der Datenlage als auch von der Fragestellung ab, die beantwortet werden soll. Soll untersucht werden, wie viele Lernende von Mehrfachauflösungen betroffen sind, ist es von Vorteil, wenn die Kohorte nur Personen umfasst, die mit ihrer Erstausbildung beginnen (erster Eintritt in eine berufliche Grundbildung). Ansonsten müssten die Bildungsverläufe der betroffenen Personen auch rückblickend untersucht werden, was das Forschungsdesign deutlich komplexer machen würde, ohne dass es an Aussagekraft gewinnen würde. Um Ersteintritte in eine berufliche Grundbildung erkennen zu können, ist allerdings eine entsprechende Variable oder ein Datensatz notwendig, der auch zurückliegende Jahrgänge einschliesst. Alternativ kann als Eintrittskohorte eine Gruppe von Lernenden gewählt werden, die per Ausbildungsbeginn eine reguläre berufliche Grundbildung beginnt, unabhängig davon, ob irgendwann zuvor bereits eine Grundbildung begonnen wurde. Wichtig ist aber, dass es sich um reguläre, d. h. nicht um verkürzte Ausbildungen nach einer Lehrvertragsauflösung handelt.

b) Kalenderjahr-Kohorte

Der Eintrittszeitpunkt für die Definition der untersuchten Kohorte kann auch ausgedehnt werden, zum Beispiel auf ein Kalenderjahr: Es würden dann alle Personen berücksichtigt, die innerhalb eines bestimmten Kalenderjahrs eine berufliche Grundbildung begonnen haben. Diese Möglichkeit sei der Vollständigkeit halber erwähnt, ist jedoch nicht empfehlenswert: Der Beginn einer beruflichen Grundbildung ist aus schulorganisatorischen Gründen in den allermeisten Fällen nur im Sommer möglich. Ausserhalb dieses Zeitpunkts werden Lehrverträge hauptsächlich dann ausgestellt, wenn nach einer Lehrvertragsauflösung ein Wechsel in eine andere Ausbildung oder in einen anderen Lehrbetrieb erfolgt. In einer Kalenderjahr-Kohorte sind somit auch Personen mit einem Folge-Lehrvertrag nach einer Lehrvertragsauflösung enthalten, die mitten im Verlauf ihrer Grundbildung wechseln. Erst- bzw. Folge-Lehrverträge müssen klar identifizierbar sein, um Mehrfach-Auflösungen analysieren zu können.

Ein längsschnittliches Verfahren anhand einer Eintrittskohorte haben Stalder und Schmid im Rahmen der Berner LEVA-Studie angewendet: Sie haben die Auflösungsquote für die Eintrittsjahrgänge 1995 bis 2002 im Kanton Bern berechnet. Im untersuchten Zeitraum betrug

⁸ Grundsätzlich ist es auch möglich, eine Eintrittskohorte eines Kalenderjahres zu berücksichtigen und alle Personen einzuschliessen, die innerhalb eines Kalenderjahres eine berufliche Grundbildung beginnen. Üblicherweise beginnen reguläre berufliche Grundbildungen aufgrund des Berufsfachschulunterrichts aber im Sommer. Der genaue Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns hängt von der organisatorischen Ausgestaltung ab und kann unter Umständen auch ändern.

die Quote im Durchschnitt rund 20 Prozent, wobei je nach intellektuellem Anforderungsniveau, Nationalität und Lehrberuf grosse Unterschiede zu verzeichnen waren (Stalder & Schmid, 2006).

2.4.1 Vorteile

Der grosse Vorteil dieser längsschnittlich berechneten Quote liegt darin, dass sie für jeden Eintrittsjahrgang genau berechnet werden kann. Mit anderen Worten: Diese Quote berechnet für einen Jahrgang von Lernenden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre Ausbildung begonnen haben, wie viele Lehrverträge dieser Kohorte vorzeitig aufgelöst wurden und wie viele nicht. Diese Quote entspricht somit keinem Näherungswert, sondern gibt genau Aufschluss darüber, wie viele Lehrverträge einer bestimmten Eintrittskohorte *tatsächlich* aufgelöst wurden. Die so berechnete Quote entspricht deshalb genau dem Wert, der ermittelt werden soll. Alle Quoten, die auf anderen Verfahren beruhen, müssen demnach als «Näherungswert» für eine längsschnittlich berechnete Quote bezeichnet werden.

Ein zweiter grosser Vorteil dieser Quote ist, dass zwischen einer vertrags- und einer personenbezogenen Perspektive unterschieden und die Quoten der vorzeitig aufgelösten Lehrverträge sowohl als Anteil aller ausgestellten Verträge als auch aller betroffenen Personen berechnet werden können. Letzteres wird möglich, wenn als Grundgesamtheit eine bestimmte Kohorte von Personen – nicht von Lehrverträgen – ausgewählt wird, z. B. eine Gruppe von Lernenden, die per Ausbildungsbeginn im Sommer mit der beruflichen Grundbildung begonnen hat. So können Mehrfach-Auflösungen ein und derselben Person klar identifiziert und, je nach Fokus, ein- oder ausgeschlossen werden. Bei einem Ausschluss von Mehrfach-Auflösungen entspricht die Zahl der Lehrverträge der Zahl der Lernenden. Aus diesem Grund ist auch der Anteil der vorzeitig aufgelösten Lehrverträge identisch mit dem Anteil der betroffenen Personen (personenbezogene Perspektive). Folge-Lehrverträge nach einer Lehrvertragsauflösung werden hier nicht einbezogen. Werden Mehrfachauflösungen hingegen dazu gerechnet, sind Aussagen zum Anteil der aufgelösten Lehrverträge gemessen an allen Verträgen, die für eine Eintrittskohorte abgeschlossen wurden, möglich (vertragsbezogene Perspektive, vgl. Kapitel 2.1).

2.4.2 Nachteile

Eine Auflösungsquote, die den Anteil der aufgelösten Verträge an der Zahl der Lehrverträge einer bestimmten Eintrittskohorte misst, kann nur retrospektiv, also nach Ablauf der regulären Ausbildungszeit, berechnet werden. Die Auflösungsquote von vierjährigen beruflichen Grundbildungen kann somit erst vier Jahre nach Ausbildungsbeginn eruiert werden. Auf den ersten Blick mag eine solche Zahl zum Zeitpunkt der Publikation als nicht mehr ganz aktuell erscheinen. Es ist deshalb zu betonen, dass sich eine längsschnittlich berechnete Quote auf den gesamten Verlauf der beruflichen Grundbildung eines Eintrittsjahrgangs (und nicht auf ein einziges Kalenderjahr) bezieht und im Gegensatz zu anderen Quoten nicht auf einer Schätzung beruht.

Eine Schwierigkeit dieses Verfahrens kann zudem in der Definition des Eintrittsjahrgangs liegen: Es ist wichtig, dass vorgängig basierend auf der Datenlage und in Anbetracht der Fragestellung gut geklärt wird, wie der Eintrittsjahrgang definiert werden soll. Methodisch ist es einfacher, Quoten auf der Basis von einzelnen Kalenderjahren als auf derjenigen von Ausbildungsbeginn-Jahrgängen zu berechnen. Ein Blick in die Statistik der beruflichen

Grundbildung zeigt, dass berufliche Grundbildungen zwar erwartungsgemäss vor allem in den Monaten Juli und August beginnen. Lehrverhältnisse werden aber vom 1. Januar bis zum 31. Dezember datiert. So muss je nach Fragestellung gut untersucht werden, wann es sich um einen Folge-Lehrvertrag nach einer Lehrvertragsauflösung und wann es sich um den erstmaligen Beginn einer beruflichen Grundbildung handelt. Dies ist zwangsläufig mit einem grösseren Aufwand verbunden⁹.

2.5 Das Schichtenmodell: Die Berechnungsweise des BIBB

Aufgrund der Schwächen der bisher dargestellten Modelle ist im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn ein Verfahren entwickelt worden, das einer längsschnittlich berechneten Quote sehr nahe kommt, allerdings zeitnah berechnet werden kann. Seit 2010 und damit seit der Einzeldatenerfassung berechnet man in Deutschland die Auflösungsquote nach einem Quotensummenverfahren, mit dem sogenannten Schichtenmodell: Die Lehrvertragsauflösungen im aktuellen Jahr, d. h. dem Jahr der Publikation, werden nach deren Beginn-Jahr gesplittet, die Teilquoten mit Bezug zum relevanten Beginn-Jahrgang berechnet und schliesslich summiert (Uhly, 2015). Es werden also Teilquoten für einzelne Beginnjahrgänge berechnet, die dann zur Auflösungsquote summiert werden (BIBB, 2014, S. 166). Die so berechnete Quote kann interpretiert werden «als der näherungsweise berechnete Anteil der im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die im Ausbildungsverlauf vorzeitig gelöst werden» (Uhly, 2015, S. 39). Diese Quote ist somit eine vertragsbezogene Quote. Die Auflösungsquote fürs Jahr 2014 würde demnach wie folgt ermittelt:

$$\text{Auflösungsquote 2014} = \left(\frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014 mit Lehrbeginn 2014}}{\text{begonnene Lehrverträge 2014}} + \frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014 mit Lehrbeginn 2013}}{\text{begonnene Lehrverträge 2013}} + \frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014 mit Lehrbeginn 2012}}{\text{begonnene Lehrverträge 2012}} + \frac{\text{Lehrvertragsauflösungen 2014 mit Lehrbeginn 2011 oder früher}}{\text{begonnene Lehrverträge 2011}} \right) * 100$$

Die Idee, die dahinter steckt, kann wie folgt beispielhaft erläutert werden (vgl. dazu ausführlich BIBB; 2014, S. 165ff., sowie Uhly, 2015): Von den Lehrverträgen mit Ausbildungsbeginn 2014 wurde ein bestimmter Teil im gleichen Jahr – 2014 – wieder aufgelöst. Im Nenner werden nur die im Jahr 2014 begonnenen Lehrverträge¹⁰ verwendet. Eine Gewichtung am

⁹ Für die Statistik der beruflichen Grundbildung wird seit 2011 die AHV-Versichertennummer (AHVN13) erhoben. Dieser Personenidentifikator erlaubt es, ohne grossen Aufwand zu bestimmen, ob es sich um einen Ersteintritt in eine berufliche Grundbildung handelt. Allerdings müssen dafür genügend Beobachtungsjahre vorliegen.

¹⁰ Unter «Begonnene Lehrverträge» werden alle Lehrverträge gezählt, die im entsprechenden Jahr neu ausgestellt wurden. Dazu gehören auch Verträge, die im selben Jahr wieder aufgelöst wurden. Letztere sind im Terminus «Neu abgeschlossene Lehrverträge» nicht enthalten: Als «Neu abgeschlossene Lehrverträge» werden in Deutschland nur jene neu abgeschlossenen Verträge gefasst, die bis zum 31.12. nicht wieder aufgelöst wurden (Uhly, 2016, S. 11). In Deutschland und in der Schweiz wird der Terminus «Neu abgeschlossene Lehrverträge» somit nicht gleich verwendet: «Neu abgeschlossene Lehrverträge» in der Schweiz entsprechen in Deutschland den «Begonnene[n] Lehrverträge[n]».

Gesamtbestand wird aus den oben geschilderten Gründen nicht empfohlen (vgl. Abschnitt 2.2). Zum Zeitpunkt der Berechnung ist noch unklar, wie viele dieser Lehrverträge in Zukunft, d. h. in den Jahren 2015, 2016, 2017 oder 2018 noch aufgelöst werden. Damit nicht bis zum Ablauf der regulären Ausbildungszeit gewartet werden muss (im Sinne einer längsschnittlichen Betrachtung, vgl. Abschnitt 2.4), wird mit dem Schichtenmodell eine näherungsweise Berechnung verwendet:

Die Relation der Verträge mit Ausbildungsbeginn 2013 und Auflösung 2014 zu allen Lehrverträgen mit Ausbildungsbeginn 2013 wird stellvertretend für den Anteil der Verträge herangezogen, die nach Ausbildungsbeginn 2014 im Jahr 2015 aufgelöst werden. Für die Verträge, die 2016 aufgelöst werden, wird stellvertretend die Quote der Lehrvertragsauflösungen im Jahr 2014 mit Ausbildungsbeginn 2012, gemessen an allen Lehrverträgen mit Ausbildungsbeginn 2012, verwendet. Dasselbe gilt für die Lehrverträge, die nach Ausbildungsbeginn 2014, in den Jahren 2017 oder 2018 aufgelöst werden. Entsprechend werden vier Teilquoten berechnet, die dann schliesslich summiert werden. Aus «pragmatischen Gründen» (BIBB, 2014, S. 166) wird die Formel auf vier Teilquoten begrenzt. Als Resultat ergibt sich ein Näherungswert für die Lehrverträge mit Ausbildungsbeginn 2014, die im Verlauf der Ausbildungszeit vorzeitig aufgelöst werden (BIBB, 2014, S. 166).

2.5.1 Vorteile

Dieses Berechnungsmodell bringt Vorteile mit sich: Mit diesem Quotensummenverfahren kann die Lehrvertragsauflösungsquote in Deutschland so berechnet werden, dass sie einer längsschnittlich berechneten Quote sehr nahe kommen dürfte. Eine für Deutschland ex post ermittelte Quote, bei der der Anteil der Vertragsauflösungen im Nachhinein berechnet wurde, zeigt, dass der mit dem Schichtenmodell berechnete Wert nahe dem ex post berechneten Wert liegt: Für das Jahr 2008 lag die nach dem Schichtenmodell berechnete Quote um nur 1.7% Prozentpunkte tiefer als die ex post ermittelte Quote für den Eintrittsjahrgang 2008 (BIBB, 2014, S. 176).

2.5.2 Nachteile

Mit dem Schichtenmodell greift man für später stattfindende Vertragsauflösungen auf Werte aus der Vergangenheit zurück und setzt diese stellvertretend für zukünftige, noch unbekannte Werte ein. So kann verhindert werden, dass Berechnungen erst mit Zeitverlust möglich sind. Dies hat allerdings den Nachteil, dass auch mit diesem Modell gewisse Verzerrungen möglich sind: Die Berechnung nach diesem Modell führt etwa dann zu Verzerrungen, wenn die Zahl der Vertragsauflösungen von Jahr zu Jahr stark schwankt. Je grösser die Schwankungen im «Vertragsauflösungsgeschehen» zwischen aufeinanderfolgenden Beginnjahrgängen, desto grösser die Verzerrungen des Näherungswerts (Uhly, 2015). Wie präzise die Auflösungsquote für die Schweiz mit dem Schichtenmodell berechnet werden könnte, muss empirisch überprüft werden.

2.6 Fazit: Empfehlung für die künftige Berechnung der Auflösungsquote

Die dargestellten Berechnungsverfahren sowie deren Vor- und Nachteile legen folgende Empfehlung für das weitere Vorgehen nahe:



Grundsätzlich ist eine längsschnittlich berechnete Quote, d. h. eine Quote, die den Anteil der Lehrvertragsauflösungen einer bestimmten Eintrittskohorte misst (vgl. Abschnitt 2.4), zu empfehlen. Dies ist das einzige Verfahren, das ermittelt, wie viele Lehrverträge einer Eintrittskohorte im Verlauf der beruflichen Grundbildung *tatsächlich* – d. h. nicht schätzungsweise – vorzeitig aufgelöst wurden. Dieses Verfahren ist zudem das einzige, bei dem nebst dieser vertragsbezogenen auch eine personenbezogene Perspektive berücksichtigt werden kann: Gleichzeitig kann mit dieser Quote auch ausgesagt werden, wie viele Lernende einer Eintrittskohorte im Verlauf ihrer beruflichen Grundbildung von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren. In diesem Fall müssten Mehrfach-Auflösungen, also mehrere Lehrvertragsauflösungen ein und derselben Person, ausgeschlossen werden. Werden Mehrfach-Auflösungen berücksichtigt, kann nebst einer vertragsbezogenen Auflösungsquote zusätzlich untersucht werden, wie viele Personen mehrmals von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren und wenn ja, wie oft. Die Möglichkeiten, die ein längsschnittliches Vorgehen bietet, sind somit gross.

Die Berechnung nach dem Schichtenmodell stellt gemäss Analysen des BIBB für Deutschland einen guten Näherungswert für eine längsschnittlich berechnete Quote dar und bietet gegenüber Letzterer den Vorteil, dass sie zeitnaher berechnet werden kann. Diese Quote gibt allerdings nicht an, wie viele Lehrverträge *tatsächlich* aufgelöst wurden: Sie ist ein «Näherungswert für den Anteil, der im aktuellen Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Zeit vorzeitig gelöst werden» (Uhly, 2015, S. 40). Interessant wäre ein Vergleich der beiden Quoten, um folgende Fragen zu beantworten: Wie nahe liegen die Quoten nach dem Schichtenmodell und der längsschnittlichen Berechnung beieinander? Wie gross ist der jeweilige Aufwand für die Berechnung der Quoten? Welche Schwierigkeiten und welcher Aufwand sind mit der Definition eines Eintrittsjahrgangs verbunden? Sind allenfalls gewisse Analysen aufgrund der statistischen Datenlänge nicht oder nur eingeschränkt möglich?

Unabhängig davon, welche Folgerungen die Ergebnisse nahelegen werden, wäre eine regelmässige Berechnung und Publikation von Lehrvertragsauflösungsquoten (gesamtschweizerisch, nach Kanton, nach Lehrberuf, nach Geschlecht und eventuell nach weiteren Merkmalen) durch das Bundesamt für Statistik (BFS) wünschenswert.

3 WIEDEREINSTIEG, NICHT-WIEDEREINSTIEG UND ABRUCH: MÖGLICHE DEFINITIONEN UND VORGEHENSWEISEN

Im vorangehenden Kapitel ist die Frage nach der Berechnung einer Quote, die das Ausmass von Lehrvertragsauflösungen quantifiziert, genauer untersucht worden. Im dritten Kapitel geht es nun um den weiteren Ausbildungsverlauf von Personen nach einer Lehrvertragsauflösung: Dafür werden in einem ersten Schritt die wichtigsten Begriffe definiert. Im Anschluss daran werden eine Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote, eine Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote beim Qualifikationsverfahren (kurz: QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote) und eine Abbruchquote sowie Möglichkeiten zu deren Berechnung vorgestellt und diskutiert. Auch dieses Kapitel schliesst mit einer Empfehlung zu Handen des Bundesamts für Statistik sowie mit Schlussfolgerungen.

3.1 Hintergrund und Begriffsklärung

Die Lehrvertragsauflösungsquote (vgl. Kapitel 2) liefert keinerlei Informationen darüber, ob die Lernenden ihre Ausbildung nach der Vertragsauflösung fortsetzen, ob sie eine neue Ausbildung beginnen oder ohne Ausbildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Der weitere Ausbildungsverlauf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen bleibt hierbei gänzlich unberücksichtigt – unabhängig davon, wie die Auflösungsquote berechnet wurde. Genau diese Frage nach dem weiteren Ausbildungsverlauf im Anschluss an die Lehrvertragsauflösung ist für die Bildungspolitik jedoch von grossem Interesse: Nur eine genauere Analyse des weiteren Ausbildungsgeschehens gibt Auskunft darüber, welche längerfristigen Konsequenzen eine Lehrvertragsauflösung hat, vor allem für die betroffenen Personen und für die Bildungspolitik. Kurz gesagt: Von zentralem Interesse ist die Frage, wie viele Personen nach einer Lehrvertragsauflösung aus dem nachobligatorischen Bildungsbereich aussteigen, ohne einen formalen Abschluss erworben zu haben. Gemeinhin spricht man in diesem Zusammenhang von einem «Lehrabbruch».

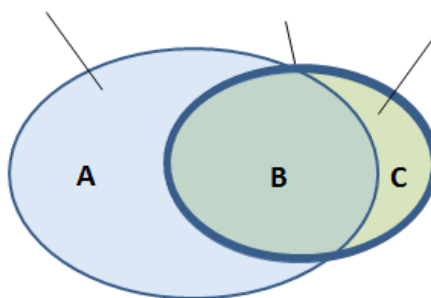
Im Zentrum des Interesses steht somit die Frage, wie viele Personen nach einer Lehrvertragsauflösung ihre Ausbildung abbrechen. Diese Frage kann allerdings nicht beantwortet werden, ohne dabei auch den Erfolg bzw. Misserfolg beim Qualifikationsverfahren (QV)¹¹ mit einzubeziehen: Auch Personen, die das Qualifikationsverfahren mehrmals nicht bestanden haben oder nicht erneut angetreten sind, verlassen die Sekundarstufe II ohne formalen Abschluss. Die Ereignisse «Lehrvertragsauflösung», «Wiedereinstieg», «Abbruch» und «QV-Erfolg/-Misserfolg» hängen somit zusammen und machen eine klare Definition und Begriffsklärung erforderlich. Dabei wird auf die Verwendung der entsprechenden Begriffe in Deutschland Bezug genommen: Auch im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn wird stets die Notwendigkeit einer sauberen und klaren Verwendung der Begriffe betont (z. B. Uhly, 2014, S. 4ff.). Besonders die Begriffe «Lehrvertragsauflösung» und «Ausbildungsabbruch», die fälschlicherweise oft gleichgesetzt werden, werden klar voneinander abgegrenzt: Gestützt auf Uhly (2014, S. 6) wird immer dann von einem Ausbildungsabbruch gesprochen, wenn eine Person das Berufsbildungssystem ohne formalen Abschluss auf

¹¹ Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes 2002 wurde der Begriff «Lehrabschlussprüfung» (LAP) durch den Begriff «Qualifikationsverfahren» (QV) ersetzt. Mit dieser Begriffsänderung soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass der Abschluss einer beruflichen Grundbildung nicht mehr ausschliesslich am Ende derselben stattfindet, sondern sich über einen längeren Zeitraum erstreckt (z. B. Teilprüfungen nach zwei Lehrjahren, Erfahrungsnoten usw.). Die LAP ist dabei nur ein Teil des ganzen QV (vgl. dazu Wettstein, Schmid & Gonon, 2014).

Sekundarstufe II verlässt. Dazu gehören nicht nur Personen, die nach einer Lehrvertragsauflösung nicht mehr wieder in eine Ausbildung einsteigen, sondern auch Personen, die das Qualifikationsverfahren endgültig nicht bestanden haben oder nicht (mehr) angetreten sind (vgl. Abbildung 2). Eine Lehrvertragsauflösung wird somit nicht in jedem Fall als Abbruch bezeichnet: Abbrüche stellen lediglich eine Teilmenge aller Lehrvertragsauflösungen dar, nämlich diejenige, bei denen diese zum Ausstieg aus dem Bildungssystem führt. Daneben gibt es auch Lehrvertragsauflösungen, die keinen Abbruch darstellen. Hinzu kommt, dass es auch Abbrüche gibt, denen keine Vertragsauflösung vorangeht, nämlich dann, wenn das QV nicht erfolgreich abgeschlossen wird.

Abbildung 2: Relation Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüche in der beruflichen Grundbildung (in Anlehnung an Uhly, 2014, S.5)

Lehrvertragsauflösungen **Abbrüche** QV-Misserfolge



- A Lehrvertragsauflösungen, die keinen Abbruch darstellen (Wiedereinstieg in eine Ausbildung)
- B Lehrvertragsauflösungen, die zu einem Abbruch führen (kein Wiedereinstieg)
- C Abbrüche ohne Lehrvertragsauflösungen (QV endgültig nicht bestanden oder nicht angetreten)

In Anlehnung an die Definitionen des BIBB (vgl. Abbildung 2) wird folgende Verwendung der Begriffe vorgeschlagen:

Lehrvertragsauflösung Mit Lehrvertragsauflösung ist das vorzeitige Auflösen eines Lehrvertrags zwischen einer bzw. einem Lernenden und einer Berufsbildnerin bzw. einem Berufsbildner gemäss OR Art. 346 gemeint. Schulisch organisierte Grundbildungen, die keinen Lehrvertrag haben, erhalten zu statistischen Zwecken einen «virtuellen» Lehrvertrag. Das vorzeitige Beenden einer schulisch organisierten Grundbildung wird deshalb im Rahmen der statistischen Arbeiten ebenfalls als Lehrvertragsauflösung verstanden. Bei dieser Definition bleibt unberücksichtigt, ob die Lernenden ihre Ausbildung wiederaufnehmen bzw. fortsetzen (Wiedereinstieg) oder nicht, und so ohne formalen Abschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Der Begriff «Lehrvertragsauflösung» sagt somit nichts darüber aus, ob diese zu einem Abbruch der Ausbildung geführt hat oder nicht.

Lehrvertragsauflösung mit Wiedereinstieg	Von einem Wiedereinstieg ist dann die Rede, wenn die begonnene Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung fortgesetzt (z. B. nach einem Betriebswechsel oder einem Niveauwechsel, vgl. dazu Kapitel 3.2) oder eine neue Ausbildung (Ausbildungswechsel, vgl. Kapitel 3.2) begonnen wird. Entscheidend ist, dass es sich dabei um eine Ausbildung handelt, die zu einem zertifizierenden Abschluss auf Sekundarstufe II führt. Brückenangebote führen zu keinem zertifizierenden Abschluss, deren Besuch wird deshalb nicht als Wiedereinstieg betrachtet.
Lehrvertragsauflösung ohne Wiedereinstieg	Um eine Lehrvertragsauflösung ohne Wiedereinstieg handelt es sich dann, wenn innerhalb des untersuchten Zeitraums nach einer Lehrvertragsauflösung keine neue zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II mehr aufgenommen wird.
Misserfolg beim Qualifikationsverfahren	Als QV-Misserfolg wird der das Nichtbestehen der beruflichen Grundbildung verstanden. Qualifikationsverfahren können gemäss Artikel 33 BBV höchstens zweimal wiederholt werden. Strengere Anforderungen an die Wiederholungspflicht sind in den jeweiligen Bildungsverordnungen geregelt.
Abbruch	Von einem Abbruch einer beruflichen Grundbildung spricht man immer dann, wenn eine Person das Berufsbildungssystem ohne formalen Abschluss auf dieser Stufe (z. B. EFZ) verlässt. Dazu gehören nicht nur Personen, die nach einer Vertragsauflösung nicht mehr wieder in eine Ausbildung einsteigen, sondern auch diejenigen, die das QV endgültig nicht bestanden haben oder nicht angetreten sind.

Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten für entsprechende Quoten aufgeführt und diskutiert. Dabei ist zu beachten, dass je nach Definition der untersuchten Kohorte und je nach Vorgehen unterschiedliche Aussagen gemacht werden können – oder eben nicht möglich sind.

3.2 Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote

Zunächst interessiert, wie viele Personen ihre Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung wieder aufnehmen, z. B. in einem anderen Lehrbetrieb, oder eine neue Ausbildung beginnen bzw. wie viele Personen dies eben nicht tun: Wie viele Personen steigen nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf der Sekundarstufe II ein? Wie viele Personen steigen innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht wieder in eine solche Ausbildung ein?

Studien in zwei Kantonen zeigen, dass rund drei Jahre nach der Lehrvertragsauflösung insgesamt zwischen 60 und 75 Prozent der betroffenen Personen wieder in eine Ausbildung eingestiegen sind (Schmid, 2010; Schmid; 2011; Maghsoodi & Kriesi, 2013). Mehr als die Hälfte derjenigen, die nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einsteigen, tun dies in den ersten Monaten nach der Lehrvertragsauflösung. Bereits nach den ersten beiden Monaten nimmt die Zahl der Personen mit Wiedereinstieg deutlich ab. Nach einem Unterbruch von mehr als drei Jahren steigen nur noch wenige Lernende wieder in eine Ausbildung ein (Stalder & Schmid 2016).

Personen, die innerhalb von rund zwei Jahren wieder in eine Ausbildung einsteigen, setzen die begonnene Ausbildung am häufigsten in einem anderen Lehrbetrieb fort (*Betriebswechsel*) oder wechseln innerhalb des Berufsfelds in eine Ausbildung mit tieferen bzw. höheren Anforderungen (*Niveauwechsel*) oder in eine ganz neue Ausbildung (Ausbildungswechsel). Bei den Niveauwechseln ist der Wechsel in eine anspruchsvollere Ausbildung im selben Berufsfeld (*Aufstieg*) deutlich seltener als derjenige in eine weniger anspruchsvolle Ausbildung (*Abstieg*) (Schmid & Stalder, 2008; Maghsoodi & Kriesi, 2013; für eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Anschlusstypen siehe Schmid & Stalder, 2007 oder Schmid & Stalder, 2008). Da sich diese Befunde nur auf die Kantone Bern und Zürich beziehen und zudem schon etwas älter sind, lassen sie sich nicht auf die gesamte Schweiz übertragen. Im Hinblick auf kantonale und regionale Unterschiede besteht deshalb grosser Forschungsbedarf.

3.2.1 Untersuchungsfragen

Im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach einer Lehrvertragsauflösung sind insbesondere die folgenden Fragen zu untersuchen:

- 1. Wie viele Personen steigen nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II ein? Wie viele Personen steigen nicht wieder in eine Ausbildung ein?**
- 2. Wie lange dauert der Unterbruch zwischen der Lehrvertragsauflösung und dem Wiedereinstieg?**
- 3. Welche Anschlusslösungen wählen Personen nach einer Lehrvertragsauflösung?**

Die dritte Frage steht aus bildungspolitischer Sicht sicher nicht im Zentrum: In erster Linie interessiert die Zahl jener, die wieder in eine Ausbildung einsteigen bzw. nicht wieder einsteigen. Im Hinblick auf zielgerichtete Präventions- und Unterstützungsmassnahmen ist die Frage nach den Anschlusslösungen aber sicher von grossem Interesse und sollte deshalb nach Möglichkeit einbezogen werden.

3.2.2 Daten und Beobachtungszeitraum

Die Fragen nach dem Wiedereinstieg, der Dauer des Unterbruchs zwischen der Lehrvertragsauflösung und dem Wiedereinstieg sowie nach den Anschlusslösungen erfordern einen Individualdatensatz, der eine Kohorte von Personen mit Lehrvertragsauflösung längsschnittlich weiter «beobachtet». Alle Personen, die ihre Ausbildung im Bereich Berufsbildung fortgesetzt haben, sind in der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) zu finden. In dieser Statistik sind seit der Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich nicht nur betrieblich organisierte Grundbildungen und Ausbildungen in Lehrwerkstätten enthalten. Auch Lernende in einer Handels- oder Informatikmittelschule werden in der SBG erfasst. In dieser Statistik nicht enthalten sind jedoch Ausbildungen an Fachmittelschulen sowie an Gymnasien. Diese Ausbildungen werden in der Statistik der Lernenden (SDL) registriert. Um auch Wiedereinstiege in diese Ausbildungsgänge mit einbeziehen zu können, muss die Statistik der beruflichen Grundbildung mit der Statistik der Lernenden verknüpft werden. Dies ist nun nach der Einführung der 13stelligen AHV-Nummer möglich. Studien zeigen, dass der weitaus grösste Teil der Lernenden, die nach einer Lehrvertragsauflösung wieder in eine Ausbildung einsteigen, erneut einen Lehrvertrag abschliesst. Der Wechsel in schulische organisierte Grundbildungen, ins Gymnasium oder andere schulische Ausbildungen ist

selten (z. B. Schmid, 2010), aber durchaus möglich. Eine Verknüpfung der SBG mit der SDL wäre deshalb wünschenswert: Nur so kann eine vollständige Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote berechnet werden. Es ist zu prüfen, wie gross der Aufwand für dieses Vorgehen ist, und inwiefern der zusätzliche Informationsgewinn diesen Aufwand rechtfertigen kann.

Die zweite Frage zur Dauer des Unterbruchs zwischen der Lehrvertragsauflösung und dem Wiedereinstieg geht einher mit der Frage nach dem Beobachtungszeitraum. Die oben dargestellten Ergebnisse bisheriger Studien legen es nahe, den Beobachtungszeitraum auf drei Jahre nach der Lehrvertragsauflösung festzulegen. Mit einem solchen Beobachtungszeitraum kann die grosse Mehrheit der Wiedereinstiege erfasst werden.

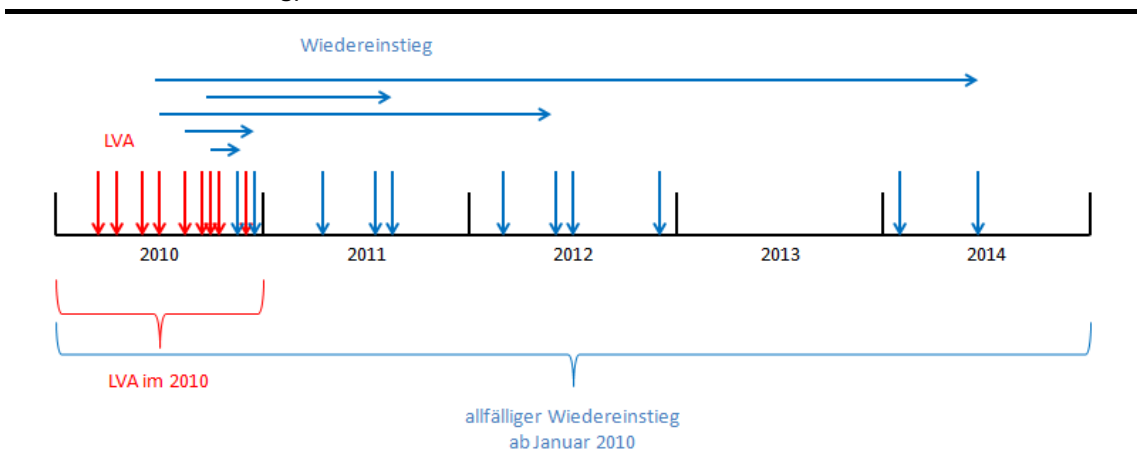
3.2.3 Definition der untersuchten Population

Wie zuvor in den Kapiteln 2.1, 2.4 und 2.6 bereits ausgeführt, ist die Definition der Ausgangskohorte zentral für das Erkenntnispotential der Analyse des Wiedereinstiegs nach einer Lehrvertragsauflösung. Für die Berechnung einer entsprechenden Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote gibt es zwei Möglichkeiten (vgl. Abbildung 3 und Abbildung 4): eine Kalenderjahr- oder eine Eintrittskohorte.

c) Kalenderjahr-Kohorte

Bei der Kalenderjahr-Kohorte umfasst die Grundgesamtheit alle Personen, die innerhalb eines Kalenderjahrs von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind, unabhängig davon, in welchem Jahr sie ihre Ausbildung begonnen haben (vgl. Abbildung 3). In der Kohorte befinden sich somit Personen, die ihre berufliche Grundbildung zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten begonnen haben.

Abbildung 3: Kalenderjahr-Kohorte: Lehrvertragsauflösung und Wiedereinstieg (eigene Darstellung)



Abkürzung: LVA: Lehrvertragsauflösung.

Anmerkung: Selbstverständlich kann ein Wiedereinstieg auch später als im Jahr 2014 erfolgen. Diese Möglichkeit wurde hier aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt.

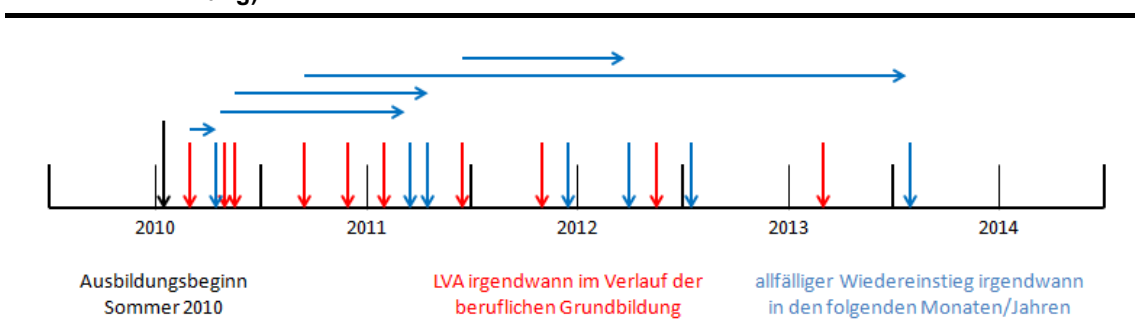
d) Eintrittskohorte

Bei der Eintrittskohorte umfasst die Grundgesamtheit alle Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre Ausbildung begonnen und im späteren Verlauf eine Lehrvertragsauflö-

sung erlebt haben. Im Unterschied zur Kalenderjahr-Kohorte, die alle Personen mit Lehrvertragsauflösung innerhalb eines Kalenderjahrs erfasst (siehe oben), kann der Zeitpunkt der Lehrvertragsauflösung zwischen den einzelnen Personen einer Eintrittskohorte über vier Jahre auseinander liegen (vgl. Abbildung 4).

Wie bereits bei der längsschnittlichen Berechnung der Lehrvertragsauflösungsquote basierend auf einer Eintrittskohorte (vgl. 2.4), so stellt sich auch hier die Frage, ob nur Personen, die zum ersten Mal in eine berufliche Grundbildung eingestiegen sind, oder auch solche, die z. B. nach einer Lehrvertragsauflösung erneut mit einer Grundbildung beginnen, berücksichtigt werden sollen. Die Antwort hängt, wie auch bei der Auflösungsquote, von der Datenlage und von der Fragestellung ab.

Abbildung 4: Eintrittskohorte: Lehrvertragsauflösung und Wiedereinstieg (eigene Darstellung)



Abkürzung: LVA: Lehrvertragsauflösung.

Anmerkung: Selbstverständlich kann ein Wiedereinstieg auch später als im Jahr 2014 erfolgen. Diese Möglichkeit wurde hier aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt.

Es ist naheliegend, dass die Definition der Kohorte für die Berechnung der Wiedereinstiegsquote dem Vorgehen bei der Berechnung der Auflösungsquote (vgl. Kapitel 2) entsprechen sollte. Dies bedeutet, dass eine Kalenderjahr-Kohorte bei der Berechnung der Auflösungsquote (z. B. Kapitel 2.5) auch bei der Frage nach dem Wiedereinstieg eine Kalenderjahr-Kohorte nahelegen würde. Eine Auflösungsquote, die basierend auf einer Eintrittskohorte berechnet wird (vgl. Kapitel 2.4), legt auch bei der Frage nach dem Wiedereinstieg eine Eintrittskohorte nahe.

In Kapitel 2.6 wurde festgehalten, dass nach Prüfung der Datenlage und einem eventuellen Vergleich mit einer Auflösungsquote, die nach dem Schichtenmodell berechnet wurde, eine Quote, die den Anteil der Lehrvertragsauflösungen einer bestimmten Eintrittskohorte misst, den anderen Verfahren vorzuziehen ist. Auch bei der Berechnung einer Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote ist eine Eintrittskohorte zu bevorzugen: Anhand einer Eintrittskohorte kann schlüssig untersucht werden, wie viele Personen eines Eintrittsjahrgangs nach einer Lehrvertragsauflösung wieder eine Ausbildung aufnehmen, und wie viele von ihnen dies nach mehreren Auflösungen eventuell mehrmals tun. Basierend auf einer Kalenderjahr-Kohorte sind keine Aussagen dazu möglich, wie viele Personen eines Eintrittsjahrgangs nicht wieder ins Bildungssystem auf Sekundarstufe II zurückkehren und ausbildungslos bleiben. In einer Kalenderjahr-Kohorte befinden sich in der Grundgesamtheit Personen aus mehreren Eintrittsjahrgängen, die sich bezüglich Kohortengrösse sowie bezüglich der Häufigkeit von Lehrvertragsauflösungen unterscheiden können.

Abschliessend soll noch einmal betont werden, dass die Nicht-Wiedereinstiegsquote nicht als Abbruchquote bezeichnet werden sollte: Die Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote gibt nicht an, wie viele Personen ihre Ausbildung abbrechen. Sie gibt an, wie viele Personen innerhalb eines bestimmten Zeitraums wieder in eine Sekundarstufe II-Ausbildung einsteigen oder dies innerhalb des untersuchten Zeitraums eben nicht tun (zur Definition der unterschiedlichen Ereignisse siehe Kapitel 3.1).

3.3 QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote

Bisher kaum untersucht wurde die Frage nach dem Erfolg bzw. Misserfolg im Qualifikationsverfahren (QV). So liegt bisher erst eine grössere Studie vor, die die Erfolgsquoten von Lehrabschlussprüfungen für die Prüfungsjahre 1998 bis 2002 untersucht hat. Gemäss dieser Untersuchung, die in acht Kantonen und in dreiundzwanzig Berufen durchgeführt wurde, liegt die durchschnittliche Erfolgsquote beim ersten Versuch bei 90 Prozent, schwankt allerdings je nach Kanton zwischen 75 und 95 Prozent, bei der Repetition zwischen einem und zehn Prozent und zwischen den untersuchten Berufen zwischen 80 und 98 Prozent (Amos, Amsler, & Martin, 2003). Repetentinnen und Repetenten haben eine deutlich höhere Misserfolgsquote als Erstkandidatinnen und -kandidaten. Nach ein- oder zweimaliger Wiederholung liegt die Erfolgsquote insgesamt bei 96 Prozent (Amos et al., 2003). Rund vier Prozent der Lernenden bleiben somit nach mehrmaligem Misserfolg im Qualifikationsverfahren ohne Abschluss der beruflichen Grundbildung. Bei jährlich rund 75'000 Kandidatinnen und Kandidaten an einem Qualifikationsverfahren in der Berufsbildung (z. B. Statistik der berufliche Grundbildung 2013, BFS, 2015a) verlassen somit jedes Jahr rund 3000 Personen nach mehrjährigem Absolvieren einer beruflichen Grundbildung das Berufsbildungssystem aufgrund mehrmaligen Scheiterns im QV ohne Abschluss. Personen, die nicht (mehr) zur Prüfung bzw. Repetitionsprüfung angetreten sind, sind in dieser Zahl nicht enthalten. Die Ermittlung von QV-Erfolgs- und Misserfolgsquoten ist bildungspolitisch somit durchaus relevant, zumal auch bekannt ist, dass die Unterschiede je nach Lehrberuf und Kanton beträchtlich sind (Amos et al., 2003; Kuster, 2011). Nur wenn diese Zahlen bekannt sind, können kantonal unterschiedliche Prüfungspolitiken, unterschiedliche Begleitmassnahmen während der beruflichen Grundbildung sowie allenfalls unterschiedliche Massnahmen bei einem Misserfolg und bei einer Repetition hinterfragt und gegebenenfalls angepasst werden.

3.3.1 Untersuchungsfragen

Bezüglich der Erfolgs- beziehungsweise Misserfolgsquoten beim Qualifikationsverfahren sind folgende Fragen von besonderem Interesse:

- 1. Wie hoch sind die Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten im Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung beim ersten Versuch, beim zweiten sowie beim dritten Versuch?**
- 2. Wie viele Personen bestehen das QV insgesamt – sei es beim ersten, zweiten oder dritten Versuch? Wie viele Personen verlassen das Berufsbildungssystem insgesamt ohne zertifizierenden Abschluss – sei es wegen mehrmaligen Scheiterns im QV oder aufgrund von Nichtantreten zu den Prüfungen oder Wiederholungen?**

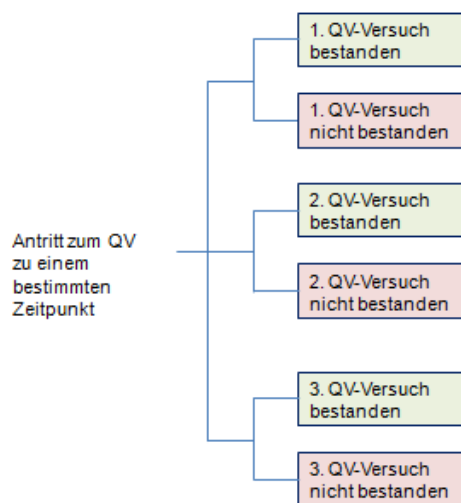
3.3.2 Definition der untersuchten Population

Auch bei der QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote ist die Definition der Grundgesamtheit zentral für das Erkenntnispotential der Analysen. Es gibt dafür zwei Möglichkeiten (vgl. Abbildung 5 und Abbildung 6): ein Querschnitts- und ein Längsschnittsdesign:

e) Querschnitt

Die erste Betrachtung ist eine Querschnitts-Betrachtung (vgl. Abbildung 5): Die Grundgesamtheit besteht aus einer Kohorte von Personen, die zum selben Zeitpunkt zum QV angetreten sind (z. B. Frühling/Sommer 2014). Dass diese Personen ihre Ausbildung in unterschiedlichen Jahren begonnen haben, wird nicht berücksichtigt: Es geht um die Frage, wie viele Personen das QV zu einem bestimmten Prüfungszeitpunkt bestanden haben und wie viele nicht, unabhängig davon, wann sie ihre Grundbildung begonnen haben. Dabei kann unterschieden werden zwischen der Erstprüfung sowie der ersten und der zweiten Repetition. Damit können QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten sowohl für die Erstprüfung als auch für die beiden Repetitionen berechnet werden. Nicht berücksichtigt werden kann bei dieser Betrachtung die Frage, wie viele Personen nicht zur Prüfung bzw. zur Wiederholung angetreten sind. Damit bleibt auch offen, wie viele Personen insgesamt aufgrund von nicht bestandenen oder nicht angetretenen Prüfungen ohne formalen Abschluss aus dem Berufsbildungssystem aussteigen (Frage 2, Kapitel 3.3.1).

Abbildung 5: QV-Erfolg bzw. Misserfolg: Querschnitt (eigene Darstellung)

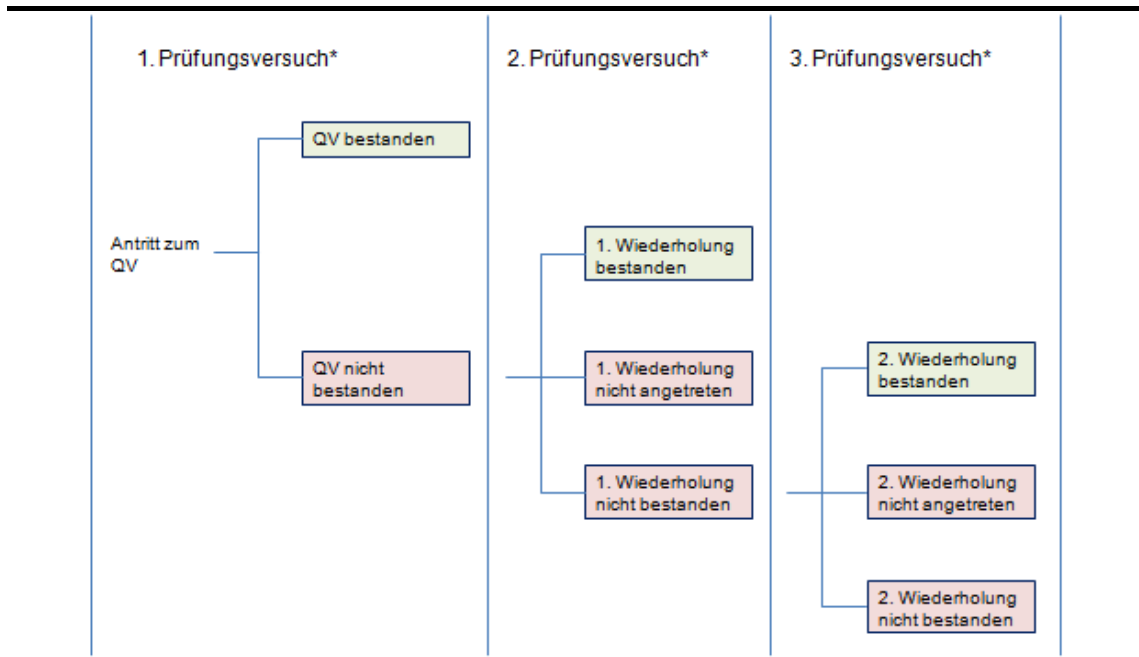


f) Längsschnitt

Die zweite Betrachtung ist eine längsschnittliche (vgl. Abbildung 6): Eine Eintrittskohorte, also eine Gruppe von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre berufliche Grundbildung begonnen hat (z. B. per Ausbildungsbeginn im Sommer), wird über mehrere Jahre hinweg längsschnittlich «beobachtet», und zwar bis zu jenem Zeitpunkt, bei dem alle den letzten Prüfungsversuch absolviert haben bzw. nicht mehr angetreten sind. Die Prüfungsversuche dieser Personen finden zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt: Personen in zweijährigen Grundbildungen treten mehrheitlich zwei Jahre nach Lehrbeginn zum ersten Prüfungsversuch an, Personen in dreijährigen Grundbildungen drei Jahre nach Lehrbeginn usw. Aufgrund von Lehrzeit-Verlängerungen oder -Verkürzungen (Art. 18 Abs. 1 BBG) so-

wie vor allem aufgrund von Lehrvertragsauflösungen und mehr oder weniger langen Unterbrüchen bis zum Wiedereinstieg können sich die einzelnen Prüfungsversuche über mehrere Jahre hinweg erstrecken. Mit diesem Analysedesign kann vollständig untersucht werden, wie viele Personen das QV beim ersten, beim zweiten oder beim dritten Versuch bestanden bzw. nicht bestanden haben (Frage 1, Kapitel 3.3.1) und wie viele letztlich wegen Nichtantretens zur Prüfung oder wegen dreifachem Misserfolg keinen zertifizierenden Abschluss erlangt haben (Frage 2, Kapitel 3.3.1).

Abbildung 6: QV-Erfolg bzw. Misserfolg: Längsschnitt (eigene Darstellung)



* Die einzelnen Prüfungsversuche finden zu unterschiedlichen Prüfungszeitpunkten statt.

Beide Verfahren bringen unterschiedliche Vor- und Nachteile mit sich: Mit der längsschnittlichen Betrachtung kann für eine ganze Eintrittskohorte vollständig untersucht werden, wie viele Personen nach wie vielen Versuchen das QV bestanden haben, wie viele es endgültig nicht bestanden haben und wie viele nicht zu allen Prüfungsversuchen angetreten sind. Die Frage nach der Anzahl der Personen, die nicht zur Prüfung bzw. Wiederholungsprüfung angetreten sind, kann nur mit einem längsschnittlichen Design beantwortet werden. Dieses Vorgehen ist deshalb vor allem im Hinblick auf die Berechnung einer Abbruchquote (vgl. Kapitel 3.4) der Querschnitts-Betrachtung vorzuziehen.

Steht in erster Linie ein Vergleich der QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten im Zentrum, z. B. nach Lehrberuf oder Kanton, dann kann ein querschnittliches Vorgehen sinnvoll sein: Mit einer Querschnitts-Betrachtung kann für einen ganzen Prüfungsjahrgang – im Unterschied zur Längsschnitt-Betrachtung treten hier alle zum selben Zeitpunkt zur Prüfung an – untersucht werden, wie viele Personen das QV beim ersten Versuch oder bei der ersten oder zweiten Wiederholungsprüfung bestanden haben und wie viele nicht bestanden haben. Von besonderem Interesse dürften die Unterschiede je nach Lehrberuf und je nach Kanton sein. Gegenüber einem längsschnittlichen Vorgehen bietet dieses Vorgehen hier den Vorteil, dass so für alle Prüfungszeitpunkte jeweils Erfolgs- und Misserfolgsquoten eruiert werden

können. Einige dieser Ergebnisse werden bereits jährlich in der Statistik der beruflichen Grundbildung publiziert.

3.3.3 Daten

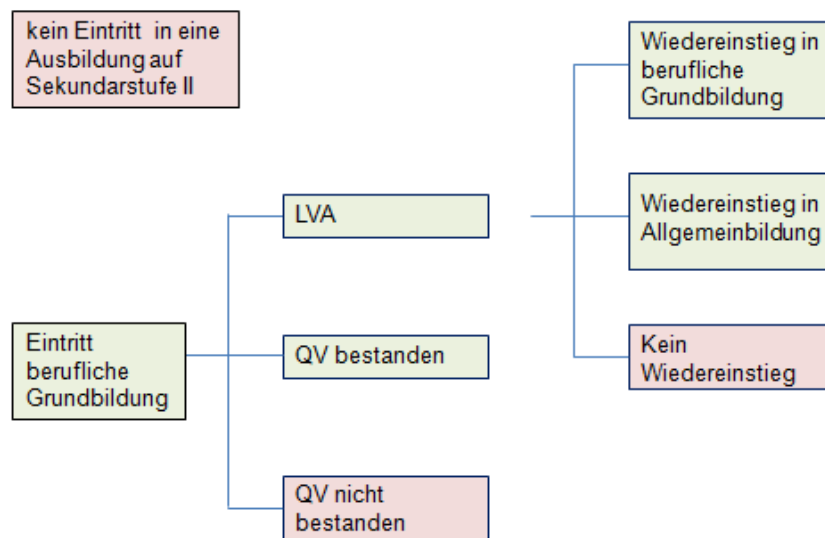
Für eine Querschnitts-Betrachtung ist kein Längsschnittdatensatz nötig: Die Prüfungsversuche – Erstprüfung, erste sowie zweite Repetition – sind jeweils nicht denselben Personen zuzuordnen. Nötig sind hier einzig Informationen zu den drei Prüfungsversuchen. Für eine längsschnittliche Betrachtung sind präzise, zeitbezogene Informationen zum individuellen Ausbildungsverlauf (d. h. zu den Prüfungsversuchen) erforderlich. Nur so können die Ausbildungsverläufe und die einzelnen Prüfungsversuche der Lernenden-Kohorte genau untersucht werden.

Bei der QV-Erfolgsquote liegt der Fokus auf der Frage, wie viele Lernende einer beruflichen Grundbildung das Qualifikationsverfahren bestehen und wie viele scheitern. Lernende, die nach einer Lehrvertragsauflösung in eine allgemeinbildende Ausbildung wechseln, müssen für diese Analysen deshalb nicht berücksichtigt werden. Auf eine Verknüpfung der SBG mit der SDL (vgl. Kapitel 3.2.2) kann bei diesen Analysen folglich verzichtet werden. Es werden nur die Personen in die Analysen einbezogen, die nach einer beruflichen Grundbildung tatsächlich zum QV antreten oder theoretisch antreten könnten.

3.4 Abbruchquote berufliche Grundbildung

Von einem Abbruch einer beruflichen Grundbildung spricht man immer dann, wenn eine Person das Bildungssystem ohne formalen Abschluss (z. B. EFZ) verlässt. Abbildung 7 illustriert, dass dazu nicht nur Personen gehören, die ihre Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung nicht mehr fortsetzen bzw. keine neue Ausbildung mehr beginnen, sondern auch Personen, die das QV endgültig nicht bestanden haben oder nicht zum QV angetreten sind (vgl. Kapitel 3.1). Bisher liegt keine Studie vor, die Abbrüche in der Berufsbildung untersucht hat: Wie viele Jugendliche und junge Erwachsene die Berufsbildung verlassen, ohne ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) erworben zu haben, ist nicht bekannt. Ebenfalls unbekannt ist die Zahl derer, die nach einer Lehrvertragsauflösung in eine allgemeinbildende Ausbildung wechseln und dort einen Abschluss erwerben (z. B. Maturitätszeugnis, Fachmittelschulausweis). Regelmässig geschätzt wird vom BFS jedoch die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II: Die Zahl gibt an, wie viele Personen schätzungsweise – aufgrund der Datenlage konnte diese Quote bisher nicht genau berechnet werden – einen Abschluss auf Sekundarstufe II absolvieren (vgl. dazu BFS, 2015b). Die Zahl der Personen, die die Berufsbildung ohne zertifizierenden Abschluss verlassen, die gesuchte Abbruchquote also, ist Teil der Anzahl Personen, die *keinen* Abschluss der Sekundarstufe II erlangen. Nicht enthalten sind in der Abbruchquote berufliche Grundbildung einerseits Personen, die gar nie in eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II einsteigen, sowie andererseits diejenigen, die eine allgemeinbildende Ausbildung vorzeitig beenden und keine neue berufliche Grundbildung antreten und auch nicht wieder in eine allgemeinbildende Schule eintreten (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Bildungsverläufe in der Berufsbildung, die zu keinem Abschluss auf Sekundarstufe II führen (eigene Darstellung)



Abkürzungen: LVA: Lehrvertragsauflösung; QV: Qualifikationsverfahren.

Anmerkung: Selbstverständlich gibt es auch andere, hier nicht dargestellte Verläufe, so z. B. mehrfache Lehrvertragsauflösungen, mehrere Prüfungsversuche oder QV-Misserfolge nach einer LVA und einem Wiedereinstieg. Diese Abbildung stellt in vereinfachter Form dar, welche Ereignisse bzw. Nicht-Ereignisse insgesamt dazu führen können, dass eine Person keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II erlangt (rote Kästchen).

3.4.1 Untersuchungsfragen

Bei der Berechnung der Abbruchquote steht folgende Frage im Zentrum:

Wie viele Personen verlassen das Berufsbildungssystem ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II?

Selbstverständlich könnten auch Abbrüche auf der Sekundarstufe II insgesamt, also auch diejenigen im allgemeinbildenden Bereich, berücksichtigt werden. Dies würde eine Abbruchquote Sekundarstufe II insgesamt ergeben. Da im vorliegenden Bericht der Fokus auf den Bildungsverläufen in der beruflichen Grundbildung liegt, werden Abbrüche allgemeinbildender Ausbildungen auf Sekundarstufe II aber absichtlich ausgeklammert.

3.4.2 Methodisches Vorgehen und Daten

Methodisch bieten sich zwei Möglichkeiten an, um die Abbruchquote zu ermitteln: Erstens können die Nicht-Wiedereinstiegs- und die QV-Misserfolgsquote addiert werden. Zweitens kann die Abbruchquote anhand einer Eintrittskohorte längsschnittlich eruiert werden.

g) Addition der Nicht-Wiedereinstiegs- und der QV-Misserfolgsquote

Grob kann die Abbruchquote berufliche Grundbildung berechnet werden, indem die Nicht-Wiedereinstiegsquote (vgl. Kapitel 3.2) und die QV-Misserfolgsquote (vgl. Kapitel 3.3) addiert werden. Die Ermittlung einer solchen Quote ist sehr einfach, sofern die beiden erwähnten Quoten berechnet wurden. Kritisch anzumerken ist allerdings, dass hier zwei Zahlen addiert werden, die auf unterschiedlichen Kohorten basieren: Die Nicht-Wiedereinstiegsquote wird durch längsschnittliches «Beobachten» einer Kohorte von Lernenden mit Lehrvertragsauflösung – entweder einer Kalenderjahr- oder einer Eintrittskohor-

te, vgl. Kapitel 3.2 – ermittelt. Die QV-Misserfolgsquote wird vorzugsweise durch eine Querschnittsbetrachtung zu einem bestimmten Prüfungszeitpunkt berechnet (vgl. Kapitel 3.3). Es handelt sich dabei somit um unterschiedliche Populationen.

Dieses Verfahren ist geeignet, um ganz grob berechnen zu können, wie viele Personen das Berufsbildungssystem ohne Abschluss verlassen. Als «offizielle» Abbruchquote sollte diese Zahl allerdings nicht bezeichnet werden.

h) Längsschnittliche Verlaufsanalyse einer Eintrittskohorte

Anhand einer Analyse der Ausbildungsverläufe einer Eintrittskohorte, also einer Gruppe von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre berufliche Grundbildung begonnen hat (z. B. per Ausbildungsbeginn im Sommer), wird über mehrere Jahre hinweg längsschnittlich «beobachtet», wie viele von ihnen langfristig keinen Abschluss einer beruflichen Grundbildung erwerben, sei es aufgrund einer Lehrvertragsauflösung ohne Wiedereinstieg oder aufgrund von Nichtbestehen der Prüfung oder von Nichtantreten zur Prüfung.

Dieses Verfahren bietet den grossen Vorteil, dass es nicht auf einer Schätzung beruht, sondern für eine Eintrittskohorte genaue Zahlen zum Anteil der Personen liefert, die das Berufsbildungssystem tatsächlich ohne qualifizierenden Abschluss verlassen.

Die Datenlage ist bei dieser Frage die gleiche wie bei den Fragen, die sich bei der Berechnung der Wiedereinstiegs- bzw. Nichtwiedereinstiegsquote und der QV-Erfolgs- sowie Misserfolgsquote stellen (vgl. Kapitel 3.2 und 3.3).

3.5 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die Lehrvertragsauflösungsquote (vgl. Kapitel 2) gibt keinen Aufschluss darüber, wie viele Personen nach einer Lehrvertragsauflösung keine neue Ausbildung mehr beginnen und aus dem nachobligatorischen Bildungsbereich aussteigen. Eine Untersuchung der Ausbildungsverläufe von Personen nach einer Lehrvertragsauflösung ist deshalb äusserst wünschenswert. Die Ausführungen in den Kapiteln 3.1 bis 3.4 legen folgende Empfehlungen nahe:

a) Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote

Erst mit der Berechnung einer Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote kann ermittelt werden, wie viele Personen nach einer Lehrvertragsauflösung ihre Ausbildung auf Sekundarstufe II fortsetzen und für wie viele Personen die Lehrvertragsauflösung den endgültigen Ausstieg aus dem Bildungssystem bedeutet. Die Berechnung einer solchen Quote, die ein längsschnittliches «Beobachten» einer Kohorte von Personen mit Lehrvertragsauflösung voraussetzt, ist deshalb von grosser Wichtigkeit. Grundsätzlich können sowohl eine Kalenderjahr- als auch eine Eintrittskohorte als Grundgesamtheit verwendet werden (vgl. Kapitel 3.2.3). Es ist allerdings naheliegend, dass das Vorgehen bei der Definition der Kohorte dem Verfahren bei der Berechnung der Lehrvertragsauflösungsquote (vgl. Kapitel 2) entsprechen sollte. Dies bedeutet, dass eine Kalenderjahr-Kohorte bei der Berechnung der Auflösungsquote (z. B. Kapitel 2.5) auch bei der Frage nach dem Wiedereinstieg eine Kalenderjahr-Kohorte nahelegen würde. Eine Auflösungsquote, die basierend auf einer Eintrittskohorte berechnet wird (vgl. Kapitel 2.4), legt auch bei der Frage nach dem Wiedereinstieg eine Eintrittskohorte als Grundgesamtheit nahe. Dies dürfte nicht nur den Aufwand bei der Aufbereitung der Daten verringern, sondern auch die Vergleichbarkeit gewährleisten.

In Kapitel 2.6 wurde festgehalten, dass nach Prüfung der Datenlage und einem eventuellen Vergleich mit einer nach dem Schichtenmodell berechneten Auflösungsquote grundsätzlich eine längsschnittlich berechnete Auflösungsquote vorzuziehen ist, also eine Quote, die den Anteil der Lehrvertragsauflösungen einer bestimmten Eintrittskohorte misst. Die Vorteile dieses Verfahrens sind ebenfalls in Kapitel 2.6 zusammengefasst. Aus diesem Grund ist es naheliegend, dass auch bei der Berechnung einer Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote eine Eintrittskohorte verwendet werden sollte.

Da Wechsel von beruflichen Grundbildungen in allgemeinbildende Ausbildungen immer auch mitberücksichtigt werden sollten, ist eine Verknüpfung der Statistik der beruflichen Grundbildung mit der Statistik der Lernenden wünschenswert (vgl. Kapitel 3.2.2). Nur so können diejenigen Personen berücksichtigt werden, die z. B. nach einer Lehrvertragsauflösung eine allgemeinbildende Ausbildung beginnen.

Um eine zuverlässige Wiedereinstiegs- bzw. Nicht-Wiedereinstiegsquote berechnen und die Mehrheit der Personen mit Wiedereinstieg einbeziehen zu können, sollte die Beobachtungsdauer mindestens zwei Jahre, wenn möglich aber drei Jahre betragen (vgl. Kapitel 3.2.2).

a) QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquote

Jährlich verlässt eine beträchtliche Zahl an Personen aufgrund mehrmaligen QV-Misserfolgs das Berufsbildungssystem ohne formalen Abschluss. Dabei ist bekannt, dass die Unterschiede bei den QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten je nach Lehrberuf und Kanton erstaunlich gross sind. Trotzdem gibt es bisher kaum Studien dazu. Eine regelmässige Analyse der QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten nach Lehrberuf und Kanton ist deshalb von grosser Wichtigkeit. Nur so können kantonale unterschiedliche Prüfungspolitiken, unterschiedliche Begleitmassnahmen während der beruflichen Grundbildung sowie allenfalls unterschiedliche Massnahmen bei einem Misserfolg und bei einer Repetition sowie deren Konsequenzen analysiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Um QV-Erfolgs- und Misserfolgsquoten für die einzelnen Kantone und Berufe jährlich ausweisen zu können, empfiehlt es sich, Querschnittskohorten zu einzelnen Prüfungszeitpunkten zu verwenden, also Kohorten von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt zum QV antreten (vgl. Kapitel 3.3.2). Damit können QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten für jeden Prüfungszeitpunkt sowohl für die Erstprüfung als auch für die beiden Repetitionen berechnet werden – alle jeweils nach Kanton, Lehrberuf, Geschlecht und allenfalls weiteren Merkmalen. Allerdings ist bei einem Querschnitts-Verfahren zu berücksichtigen, dass keine Aussagen zu den Ursachen für unterschiedliche QV-Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten zwischen Kantonen oder Berufen gemacht werden können. Diese können nämlich auch durch unterschiedlich hohe Lehrvertragsauflösungsquoten oder Nicht-Wiedereinstiegsquoten beeinflusst werden, die die Zusammensetzung der Prüfungskandidatinnen und -kandidaten bestimmen.

Nebst den QV-Erfolgs- und Misserfolgsquoten einzelner Kantone und Lehrberufe ist vor allem die Zahl derjenigen von grossem Interesse, die das Berufsbildungssystem aufgrund mehrmaligen Scheiterns im QV oder aufgrund von Nichtantreten zu Prüfungen oder Wiederholungen ohne zertifizierenden Abschluss verlassen. Damit auch diejenigen Personen berücksichtigt werden können, die eine Prüfung – ob Erstprüfung oder eine der beiden Re-

petitionen – gar nicht absolvieren, sind Längsschnittanalysen basierend auf Individualdaten erforderlich. Zu empfehlen ist somit das längsschnittliche «Beobachten» einer Eintrittskohorte, also einer Gruppe von Personen, die zum gleichen Zeitpunkt mit der Ausbildung begonnen hat (vgl. Kapitel 3.3.2). Vermutlich ist eine Beobachtungsdauer von mindestens sechs Jahren erforderlich, um alle Personen mit ihren Prüfungsversuchen berücksichtigen zu können.

Auf eine Verknüpfung der SBG mit der SDL (vgl. Kapitel 3.2.2) kann bei diesen Analysen verzichtet werden. Erfolgs- und Misserfolgsquoten von Abschlussprüfungen allgemeinbildender Ausbildungen stehen nicht im Fokus der diskutierten Analysen. Es sollen deshalb nur diejenigen Personen berücksichtigt werden, die nach einer beruflichen Grundbildung tatsächlich zum QV antreten oder theoretisch antreten könnten.

Das BFS publiziert in der Statistik der beruflichen Grundbildung bereits jährlich Zahlen zu den Qualifikationsverfahren. Basierend auf diesen Zahlen können Erfolgs- bzw. Misserfolgsquoten für einzelne Berufe und Kantone berechnet werden. Allerdings ist nicht ersichtlich, ob es sich um den ersten, zweiten oder dritten Prüfungsversuch handelt. Zudem sind auf dieser Basis keine Aussagen zur Anzahl versäumter Prüfungen bzw. Wiederholungen möglich. Zusätzliche Analysen nach den oben diskutierten Verfahren sind deshalb empfehlenswert.

b) Abbruchquote

Von grossem Interesse und grosser Bedeutung für die Bildungspolitik ist schliesslich die Zahl jener, die das Berufsbildungssystem insgesamt verlassen, ohne einen formalen Abschluss erworben zu haben. Dazu gehören sowohl diejenigen, die nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine zertifizierende Ausbildung auf Sekundarstufe II einsteigen (Lehrvertragsauflösung ohne Wiedereinstieg, vgl. Kapitel 3.2), als auch diejenigen, die nicht zum QV antreten oder mehrmals scheitern (vgl. Kapitel 3.3). Um lediglich eine grobe Grössenordnung für eine Abbruchquote zu erhalten, können diese beiden Quoten, die Nicht-Wiedereinstiegsquote und die QV-Misserfolgsquote, addiert werden. Da mit diesem Vorgehen jedoch beträchtliche Unschärfen verbunden sind (vgl. Kapitel 3.4.2), wird die Berechnung einer Abbruchquote basierend auf einer Eintrittskohorte empfohlen:

Eine Eintrittskohorte, also eine Gruppe von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt ihre berufliche Grundbildung begonnen hat, wird über mehrere Jahre hinweg längsschnittlich «beobachtet». Dieses Vorgehen bietet den grossen Vorteil, dass die Ausbildungsverläufe für eine ganze Eintrittskohorte genau nachgezeichnet werden können. Die Abbruchquote ist dabei nur eine von vielen Zahlen, die mit diesem Vorgehen ermittelt werden können. Bisher gibt es keine Studie, die die längerfristigen Verläufe einer Berufsbildungseintrittskohorte nachgezeichnet hat. Eine solche Untersuchung wäre deshalb äusserst interessant, aufschlussreich und relevant. Erschwert wird eine solche allerdings dadurch, dass die Ausbildungsverläufe von Personen im nachobligatorischen Bildungsbereich sehr heterogen und vielfältig sind (vgl. z. B. Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010): Mehrfache Lehrvertragsauflösungen oder lange Unterbrüche beispielsweise machen einen langen Beobachtungszeitraum erforderlich, um die Frage nach der Abbruchquote beantworten zu können. Die minimale Beobachtungsdauer dürfte mindestens sechs Jahre betragen, wobei der tatsächlich erforderliche Zeitraum zuerst empirisch eruiert werden müsste.

Von besonderem Interesse ist zudem der Vergleich verschiedener Kohorten: Werden alle paar Jahre oder gar jährlich neue Eintrittskohorten untersucht und deren Bildungsverläufe miteinander verglichen, können dabei langfristige Entwicklungen sowie systemische Faktoren und deren Wirkungen auf Bildungsverläufe mit einbezogen werden (z. B. unterschiedliche Situationen auf dem Lehrstellenmarkt und deren Einflüsse auf die Bildungsverläufe von Personen in der Berufsbildung). Entsprechende Befunde sind für die Bildungspolitik und die Steuerung der Berufsbildung enorm wertvoll und deshalb von grossem Interesse.

Auch für diese Analysen ist eine Verknüpfung der SBG mit der SDL wünschenswert (vgl. Kapitel 3.2.2): Nur so können auch Lernende mit einbezogen werden, die z. B. nach einer Lehrvertragsauflösung in eine allgemeinbildende Ausbildung wechseln.

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Mit der gesamtschweizerischen Einführung der 13-stelligen AHV-Nummer als Personenidentifikator in der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) hat das BFS die einmalige Grundlage für die vertiefte Untersuchung der Bildungsverläufe von Lernenden in der beruflichen Grundbildung geschaffen. Ein Personenidentifikator bietet vielfältige Möglichkeiten insbesondere für Längsschnittanalysen. Mit einem solchen Design können viele Fragen, die für die Bildungspolitik und die Steuerung des Bildungssystems von grosser Wichtigkeit sind, untersucht werden. Dazu gehören insbesondere die im vorliegenden Bericht diskutierten Ereignisse «Lehrvertragsauflösung», «Wiedereinstieg», «Erfolg und Misserfolg beim Qualifikationsverfahren» sowie «Abbruch». Die längsschnittliche Nutzung dieser Daten ist somit sehr wichtig und äusserst gewinnbringend.

Für viele Fragen, die im vorliegenden Bericht diskutiert wurden, ist die Verwendung einer Eintrittskohorte, also einer Gruppe von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt in eine berufliche Grundbildung eingetreten ist, den anderen Vorgehensweisen vorzuziehen. Das längsschnittliche «Beobachten» einer solchen Eintrittskohorte ist nun dank der neuen statistischen Grundlage mit dem Personenidentifikator möglich und sollte unbedingt genutzt werden. Ein solches Vorgehen erlaubt vielfältige Analysen zu ganz unterschiedlichen Fragen von hoher Bedeutung. Es ist deshalb naheliegend, dass eine Verbindung der verschiedenen Fragestellungen mit ein und demselben Datensatz zu prüfen ist: So könnten basierend auf einer Eintrittskohorte etwa eine Lehrvertragsauflösungsquote, eine Wiedereinstiegs- bzw. Nichtwiedereinstiegsquote und eine Abbruchquote ermittelt werden. Weitere Analysen können je nach Bedarf ergänzt werden, so z. B. QV-Erfolgs- und Misserfolgsquoten einzelner Kantone und Lehrberufe.

Es ist wünschenswert, dass das BFS seine Pionierrolle in diesem Bereich nutzt und basierend auf der längsschnittlichen Analyse dieser Daten regelmässig Ergebnisse zu den Bildungsverläufen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung publiziert.

LITERATUR

- Alliegro, A. (2012). Eine Lehrvertragsauflösung ist nicht das Ende der Welt. der arbeitsmarkt. Unter: <http://www.derarbeitsmarkt.ch> [abgerufen am 30.1.2015].
- Althoff, H., Brosi, W., Troltsch, K., Ulrich, J. G. & Werner, R. (2003). *Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Amos, J., Amsler, F. & Martin, M. (2003). *Evaluation der Resultate von Abschlussprüfungen der beruflichen Grundausbildung. Schlussbericht über die Datenerhebungen der Prüfungsjahre 1998-2002*. Basel: Büro für Kommunikation.
- BBG (2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2013)*. SR 412.10.
- BBV (2003). *Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung) vom 19. November 2003 (Stand am 1. Januar 2013)*. SR 412.101.
- BFS (2015a). *Statistik der beruflichen Grundbildung 2013*. www.bfs.admin.ch [26.5.2016].
- BFS (2015b). *Abschlüsse und Kompetenzen – Abschlussquote auf der Sekundarstufe II (ISCED 3) IV*. www.bfs.admin.ch [10.6.2016].
- BIBB (2014). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- DesJardins, S. L., Ahlburg, D., A. & McCall, B. P. (2006). The effects of interrupted enrollment on graduation from college: racial, income, and ability differences. *Economics of Education Review*, 25, 575-590.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S., & Meyer, T. (2010). *Nachobligatorische Ausbildungsverläufe in der Schweiz: Die ersten sieben Jahre. Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2010*. Basel: TREE.
- Kuster, H. (2011). Andere QV braucht das Land. *Folio*, 6, 21.
- Maghsoodi, E. & Kriesi, I. (2013). *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
- Minder, A. (2012). Zürcher Jugendliche brechen die Lehre häufiger ab. *Panorama*, 1, 21.
- Neuenschwander, M. P. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Schlussbericht*. Zürich: impulse.
- Nock, Y. (5.4.2015). 21 000 Jugendliche brachen die Lehre ab. *Schweiz am Sonntag*, S. 5.
- OR (1911). *Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2013)*, SR 220.
- Randolph, K. A., Fraser, M. W. & Orthner, D. K. (2006). A strategy for assessing the impact of time-varying family risk factors on high school dropout. *Journal of Family Issues*, 27(7), 933-950.
- Rohrbach-Schmidt, D. & Uhly, A. (2015). Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(1), S. 105-135.
- 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* (S. 197-217). Bern: hep.
- 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.
- Stalder, B. E. (2011). *Das intellektuelle Anforderungsniveau beruflicher Grundbildungen in der Schweiz. Ratings der Jahre 1999–2005*. Basel: Institut für Soziologie der Universität/TREE.
- 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). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Bern: hep.
- Uhly, A. (2012). Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2, S. 4-5.
- Uhly, A. (2013). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 6, S. 4-5.
- Uhly, A. (2014). *Zu Problemen der Berechnung einer Abbruchquote für die duale Berufsausbildung. Alternative Kalkulationen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Diskussionspapier*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Uhly, A. (2015). *Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Uhly, A. (2016). *Erläuterungen zum „Datensystem Auszubildende“ (DAZUBI). Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.), Berufsmerkmale und Berechnungen des BIBB*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Wettstein, E., Schmid, E. & Gonon, P. (2014). *Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure*. Bern: hep.

**ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (kurz: Berufsbildungsgesetz)
BBV	Verordnung über die Berufsbildung (kurz: Berufsbildungsverordnung)
BFS	Bundesamt für Statistik
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung (in Bonn)
d. h.	das heisst
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
ff.	die folgenden (Seiten)
FMS	Fachmittelschule
HMS	Handelsmittelschule
Hrsg.	Herausgeber
IMS	Informatikmittelschule
LAP	Lehrabschlussprüfung
LEVA	Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern (Projekt)
LV	Lehrvertrag
LVA	Lehrvertragsauflösung
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
QV	Qualifikationsverfahren
S.	Seite(n)
SBG	Statistik der beruflichen Grundbildung
SDL	Statistik der Lernenden
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel