

Pädagogische Hochschule FHNW suchte Indikatoren

Wie kommen unterschiedliche Formen von Lehrvertragsauflösungen zustande?

Diskontinuierliche Bildungsverläufe sind in der beruflichen Bildung keine Seltenheit, wie die hohen Quoten vorzeitiger Lehrvertragsauflösungen zeigen. Obwohl vorzeitige Lehrvertragsauflösungen für einen Teil der Jugendlichen problematisch sein können, stellen sie auch ein Mittel zur Korrektur der Wahl des Ausbildungsberufes bzw. des Lehrbetriebes dar – sofern sie nicht in Lehrabbrüchen münden. Eine Studie der FHNW unterstreicht, dass mit der Lehrvertragsauflösung im Wesentlichen Bildungsentscheidungen korrigiert werden: Die überwiegende Mehrheit setzt ihre Ausbildung in einem anderen Beruf bzw. Betrieb fort. Die Ergebnisse zeigen ausserdem, dass die beiden Formen von Lehrvertragsauflösungen, Berufswechsel und Betriebswechsel, weitgehend durch gleiche Prädiktoren vorhergesagt werden. Allerdings sind Betriebswechsel weniger stark von den Lernenden initiiert als Berufswechsel.

Erfolgreiche Lernende zeichnen sich durch eine höhere Anstrengungsbereitschaft während der Ausbildung aus als Lernende mit vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen.

Wie kann man Lehrvertragsauflösungen voraussagen, welches sind Prädiktoren für die beiden Formen von Auflösungen – Betriebswechsel und Berufswechsel? Diese Frage stand im Zentrum des vorliegenden Projektes im Rahmen der Längsschnittstudie «Wirkungen der Selektion» (WiSel (<https://www.wisel-studie.ch/>))^[1]. Seine längsschnittliche Anlage umfasste Angaben vom Ende der Sekundarstufe I und zu Beginn der Berufsausbildung. Ein besonderes Interesse lag auf der Rolle der Lehrvertragsauflösungsintention zur Vorhersage von Berufs- bzw. Betriebswechseln.

Die Lehrvertragsauflösungsintention wird in Forschungsprojekten häufig als Indikator für Lehrvertragsauflösungen verwendet (Samuel & Burger, 2019). Eine Wechselintention liegt vor, wenn die Lernenden die Berufslehre zwar abschliessen, aber den Lehrbetrieb oder den Beruf wechseln wollen. Zu erwarten ist, dass diese beiden Formen von Lehrvertragsauflösungen unterschiedlich stark von den

Jugendlichen selbst initiiert sind. Konkret: Berufswechsel dürften eher von den Lernenden initiiert sein, während Betriebswechsel eher von den Betrieben ausgehen.

Ausbildungskontext und Person-Umwelt-Passung

Zu Beginn der beruflichen Grundbildung stehen die Lernenden vor verschiedenen Aufgaben: So müssen sie sich in den Lehrbetrieb und ihr Team integrieren und herausfinden, wie sie ihre Aufgaben möglichst erfolgreich erledigen können (Bauer & Erdogan, 2011). Ein Indikator für die Integration ist die Person-Umwelt-Passung. Diese bezieht sich auf die Kongruenz zwischen den Lernenden und ihrer Ausbildungssituation, hinsichtlich Fähigkeiten und Anforderungen und Bedürfnissen und Präferenzen (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Wenn Lernende ihre Ausbildungssituation als passend wahrnehmen, ist anzunehmen, dass sie ihre Ausbildung abschliessen wollen. Insgesamt ist der Übertritt in die Ausbildung für Jugendliche leichter, wenn die erwartete Ausbildungssituation eine hohe Passung zu den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Jugendlichen aufweist (Nägele & Neuenschwander, 2015).

Bei der Integration in die Ausbildung können Lernende durch den Betrieb unterstützt werden. Betriebliche Sozialisationstaktiken und die Unterstützung durch Auszubildende verringern die Lehrvertragsauflösungsintention bzw. tatsächliche Lehrvertragsauflösungen (Bosset et al., 2022). Auch die Arbeitsleistung der Lernenden beeinflusst die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung (Bosset et al., 2022). Leistungsdefizite dürften dabei stärker zu Berufswechseln als zu Betriebswechseln führen; hierzu liegen bislang aber keine Erkenntnisse vor.

Bedeutung von Prädiktoren vor dem Übergang in die Ausbildung

Je höher die Motivation ist und je ernsthafter die Berufswahl erfolgte, desto besser gelingt der Übergang in die Ausbildung. Ein Indikator dafür ist die antizipierte Passung zum Ausbildungsberuf. Eine hohe antizipierte Passung begünstigt die Integration in die Ausbildung (Neuenschwander et al., 2012). Es werden positive Effekte auf die Arbeitsleistung, die Wahrnehmung der Sozialisationstaktiken (z.B. Lernende fühlten sich im Lehrbetrieb willkommen) und die wahrgenommene Passung in der Ausbildungssituation erwartet – und damit indirekt auch auf die Wechsel(intention) (Findeisen et al., 2022).

Ähnlich dürfte sich die Anstrengungsbereitschaft der Jugendlichen auswirken: Diese begünstigt den Integrationsprozess durch eine günstigere Wahrnehmung der Sozialisationstaktiken und durch ein stärker proaktives Verhalten der Lernenden (z.B. Informationen einholen, um Feedback bitten; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000).

Beides führt zu einer hohen Person-Umwelt-Passung, die die Jugendlichen ihrerseits zu hohen Arbeitsleistungen motiviert – und sie nicht an eine Lehrvertragsauflösung denken lässt. Erfolgreiche Lernende zeichnen sich durch eine höhere Anstrengungsbereitschaft während der Ausbildung aus als Lernende mit vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen (Bosset et al., 2022).

Zusammengefasst ist anzunehmen, dass Lehrvertragsauflösungen vom Ausbildungskontext (wahrgenommene Passung, Sozialisationstaktiken des Lehrbetriebes und Arbeitsleistung) als auch von Faktoren vor Lehrbeginn (antizipierte Passung zur gewählten Ausbildung und die Anstrengungsbereitschaft der Jugendlichen) beeinflusst werden. Zudem erwarten wir, dass die Wechselintention tatsächliche Berufs- bzw. Betriebswechsel vorhersagt. Wenn der betriebliche Kontext stimmt (hohe Passung, positive Sozialisationstaktiken, hohe Arbeitsleistung) und der Übertritt gelingt (hohe antizipierte Passung, hohe Anstrengungsbereitschaft), dann dürfte die Wechselabsicht geringer sein und tatsächliche Wechsel weniger häufig auftreten.

Wovon hängen Berufswechsel und Betriebswechsel ab?

Wir schliessen aus den Ergebnissen, dass Berufswechsel eher auf Initiative der Lernenden erfolgen, während Betriebswechsel eher aufgrund von Faktoren im Lehrbetrieb resultieren.

Bei Betrachtung der Prädiktoren des beruflichen Kontexts sowie jener vor dem Übertritt in die Ausbildung zeigten sich in den beiden analysierten Wechselszenarien im Wesentlichen die gleichen Ergebnisse: Sowohl Berufswechsel als auch Lehrbetriebswechsel treten weniger häufig auf, wenn die selbsteingeschätzte Arbeitsleistung der Lernenden steigt. Darüber hinaus vermindert eine höhere Anstrengungsbereitschaft der jungen Erwachsenen vor dem Übertritt in die Ausbildung das Auftreten von Berufs- und Betriebswechseln. Die restlichen analysierten Prädiktoren des Ausbildungskontexts (Sozialisationstaktiken des Lehrbetriebs, Person-Umwelt-Passung) sowie die antizipierte Passung vor dem Übertritt hatten hingegen keinen direkten Effekt auf die Betriebs- oder Berufswechsel, d.h. diese konnten die Wechsel nicht vorhersagen. Interessanterweise wird aber nur der Berufswechsel von der Wechselabsicht der Jugendlichen vorhergesagt. Für Lehrbetriebswechsel besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Wechselabsicht und tatsächlichen Wechseln.

Durch die längsschnittliche Projektanlage liegt der Fokus stärker auf den individuellen Lernenden. Die Ergebnisse zeigen aber, dass die Betriebswechsel-Intentionen die Lehrbetriebswechsel nicht vorhersagen, was auf die Bedeutung der Betriebe bei Lehrbetriebswechseln hinweist. Wir schliessen aus den Ergebnissen, dass Berufswechsel eher auf Initiative der Lernenden erfolgen, während Betriebswechsel eher aufgrund von Faktoren im Lehrbetrieb resultieren. Allerdings dürften in der Regel Wechselwirkungen von individuellen und betrieblichen Merkmalen den Anstoss für eine Lehrvertragsauflösung geben. Diese wurden aber im vorliegenden Projekt nicht analysiert.

Schlussfolgerungen

Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere Schlussfolgerungen für die Ausbildungspraxis ableiten. Zunächst lässt die Tatsache, dass die Wechselabsicht nur Berufswechsel vorhersagt, darauf schliessen, dass die Entscheidungsprozesse der Lernenden für einen Berufs- bzw. Betriebswechsel unterschiedlich verlaufen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Berufswechsel im Vergleich zu Lehrbetriebswechseln eher von den Lernenden selbst initiiert sind und weniger von betrieblicher Seite. Lehrbetriebswechsel hingegen könnten durchaus auch vom Lehrbetrieb initiiert sein.

Zudem unterstreichen die Befunde die Bedeutung der Anstrengungsbereitschaft zur Vermeidung von vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen. Die Anstrengungsbereitschaft am Ende der Schulzeit scheint auch nach dem Übertritt in die Ausbildung das Risiko von Lehrvertragsauflösungen zu mindern. Sowohl während der Berufswahl als auch in der Ausbildung ist folglich die Motivation der Jugendlichen wichtig. Diese kann u.a. durch angemessenes Feedback und Unterstützung durch Lehrpersonen gefördert werden. Nützlich ist auch, wenn die hohe Bedeutung einer beruflichen Ausbildung für den zukünftigen Karriereweg hervorgehoben wird.

Folglich spielt – gemäss unseren Befunden – die Wahl eines unpassenden Berufes eher eine untergeordnete Rolle bei der Vorhersage von Lehrvertragsauflösungen. Allerdings reduzieren die Lehrbetriebe das Risiko von Lehrvertragsauflösungen, wenn sie die Lernenden gut auswählen.

Dass geringere Arbeitsleistungen eher zu Wechseln führen, hat ebenfalls Implikationen für die Berufswahl: Jugendliche sollten möglichst einen Beruf wählen, der zu ihren Fähigkeiten passt und dessen Anforderungen sie erfüllen können. Abweichend von den Erwartungen und im Unterschied zu den Ergebnissen anderer

Studien hat sich die Person-Umwelt-Passung allerdings nicht als relevanter Prädiktor für die beiden untersuchten Formen von Lehrvertragsauflösungen erwiesen. Folglich spielt – gemäss unseren Befunden – die Wahl eines unpassenden Berufes eher eine untergeordnete Rolle bei der Vorhersage von Lehrvertragsauflösungen. Allerdings reduzieren die Lehrbetriebe das Risiko von Lehrvertragsauflösungen, wenn sie die Lernenden gut auswählen. Da die Arbeitsleistungen der Lernenden mit der Einführung in die neue Ausbildungssituation durch den Betrieb zusammenhängen, sind auch die Sozialisations-taktiken der Betriebe (indirekt) von Bedeutung. Lehrbetriebe können also einen wesentlichen Beitrag zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen leisten.

Die Befunde der vorliegenden Studie unterstreichen die Notwendigkeit, Lehrvertragsauflösungen nach Betriebs- und Berufswechseln zu differenzieren. Da die Wechselintention nur Berufs-, nicht jedoch Betriebswechsel vorhersagt, unterliegen die beiden Formen offenbar unterschiedlichen Entscheidungs- und Wirkungsmechanismen. Zudem unterstreicht die Studie, dass mit der Lehrvertragsauflösung im Wesentlichen Bildungsentscheidungen korrigiert werden; die überwiegende Mehrheit der Lernenden setzen ihre Lehre in einen anderen Beruf oder Lehrbetrieb fort. Selbst wenn die Betriebswechsel – wie unsere Ergebnisse vermuten lassen – häufiger von den Lehrbetrieben initiiert werden, müssen diese nicht zwangsläufig negative Folgen haben. Sie können für beide Seiten auch eine neue Chance auf ein erfolgreiches Ausbildungsverhältnis eröffnen.

Methode

Die vorliegenden Erkenntnisse beruhen auf Daten der Längsschnittstudie «Wirkungen der Selektion» (WiSel (<https://www.wisel-studie.ch/>)), in der Lehrvertragsauflösungen längsschnittlich analysiert wurden. Dafür wurden Jugendliche aus den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Bern und Luzern am Ende des 9. Schuljahrs sowie am Ende des ersten Jahres nach Eintritt in eine Ausbildung befragt. Zudem wurden Daten des Bundesamtes für Statistik zu vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen genutzt. Von den 498 Jugendlichen im Datensatz lösten 36% ihren Lehrvertrag vorzeitig auf, 87% mit einer Anschlusslösung (54% Berufswechsel, 33% Lehrbetriebswechsel). Da die Gruppe der eigentlichen Lehrabbrecher zu gering war, wurde sie von den Analysen ausgeschlossen. Zudem unterschieden wir horizontale Lehrvertragsauflösungen (Wechsel zwischen statusgleichen Ausbildungen) und vertikale Lehrvertragsauflösungen (statusverschiedene Wechsel) (Krötz & Deutscher, 2022; Schmid & Stalder, 2012); wir berücksichtigten lediglich horizontale Lehrvertragsauflösungen.

Anhand von Strukturgleichungsmodellen wurde untersucht, inwiefern die Wechselintention tatsächliche Wechsel vorhersagt. Eine hohe Wechselintention bedeutet, dass die Lernenden angaben, die Berufslehre zwar abzuschliessen, dabei aber den Lehrbetrieb bzw. den Beruf wechseln zu wollen. Die Intention zum Berufswechsel und die Intention zum Betriebswechsel hängen zwar zusammen, weisen aber Unterschiede auf (Krötz & Deutscher, 2022). Von Interesse war zudem, welchen Einfluss betriebliche Prädiktoren (wahrgenommene Passung, Sozialisationstaktiken, selbsteingeschätzte Arbeitsleistung) sowie Prädiktoren vor dem Übertritt in die Ausbildung (antizipierte Passung und Anstrengungsbereitschaft in der Schule) auf die Wechselabsicht und tatsächliche Wechsel haben. Es wurden zwei analoge Strukturgleichungsmodelle analysiert, die Jugendliche ohne vorzeitige Lehrvertragsauflösung (N = 320) einmal verglichen mit (1) Jugendlichen, die den Ausbildungsberuf wechselten (N = 97), und einmal mit (2) Jugendlichen, die den Lehrbetrieb wechselten (N = 58).

Zusammenfassung

Diskontinuierliche Bildungsverläufe sind in der beruflichen Bildung keine Seltenheit, wie die hohen Quoten vorzeitiger Lehrvertragsauflösungen zeigen. Obwohl vorzeitige Lehrvertragsauflösungen für einen Teil der Jugendlichen problematisch sein können, stellen sie auch ein Mittel zur Korrektur der Wahl des Ausbildungsberufes bzw. des Lehrbetriebes dar. Der Vergleich dieser beiden Formen der Lehrvertragsauflösung zeigt im Wesentlichen gleiche Ergebnisse: Sowohl Berufswechsel als auch Lehrbetriebswechsel treten weniger häufig auf, wenn die selbsteingeschätzte Arbeitsleistung der Lernenden steigt. Darüber hinaus vermindert eine höhere Anstrengungsbereitschaft der jungen Erwachsenen vor dem Übertritt in die Ausbildung das Auftreten von Berufswechseln und Betriebswechseln. Es gibt aber einen wichtigen Unterschied: während Berufswechseln eine hohe Wechselintention der Jugendlichen vorausgeht, erfolgen Betriebswechsel offenbar eher auf Initiative der Betriebe.

[1] Die hier berichteten Befunde sind auch nachzulesen in Neuenschwander, Findeisen & Ramseier (im Druck).

Literatur

- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees (<https://doi.org/10.1037/12171-002>). In S. Zedeck (Ed.), *Apa handbook of industrial and organizational psychology, Volume 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 51–64). American Psychological Association.
- Bosset, I., Hofmann, C., Duc, B., Lamamra, N., & Krauss, A. (2022). Premature interruption of training in Swiss 2-year apprenticeship through the lens of fit (<https://doi.org/10.24452/sjer.44.2.9>). *Swiss Journal of Educational Research*, 44(2), 277–290.
- Findeisen, S., Jüttler, A., Neuenschwander, M. P., & Schumann, S. (2022). Transition from School to Work – Explaining Persistence Intention in Vocational Education and Training in Switzerland (<https://doi.org/10.1007/s12186-021-09282-4>). *Vocations and Learning*, 15(1), 129–154.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work (<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>): A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Krötz, M., & Deutscher, V. (2022). Drop-out in dual VET (<https://doi.org/10.1186/s40461-021-00127-x>): Why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 14(1), 1.
- Nägele, C., & Neuenschwander, M. P. (2015). Passt der Beruf zu mir? Determinanten und Konsequenzen wahrgenommener Passung mit dem Lehrberuf beim Übergang in die Berufsbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander, & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf: Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (pp. 49–74). Springer.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. VS-Verlag.
- Neuenschwander, M. P., Findeisen, S. & Ramseier, L. (im Druck). *Lehrvertragsauflösungen – eine neue Deutung*. *Die Volkswirtschaft*.

- Samuel, R., & Burger, K. (2019). Negative life events, self-efficacy, and social support (<https://doi.org/10.1037/edu0000406>): Risk and protective factors for school dropout intentions and dropout. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 973–986.
- Schmid, E., & Stalder, B. E. (2012). Dropping Out from Apprenticeship Training as an Opportunity for Change (https://doi.org/10.1007/978-94-007-2312-2_8). In P. Tynjälä, M.-L. Stenström, & M. Saarnivaara (Hrsg.), *Transitions and Transformations in Learning and Education* (S. 117–130). Springer Netherlands.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process (<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.373>). *The Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373–385.

Zitiervorschlag

Findeisen, S., Ramseier, L., & Neuenschwander, M. P. (2023). Wie kommen unterschiedliche Formen von Lehrvertragsauflösungen zustande?. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 8(6).

Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Erlaubt ist jegliche Nutzung ausser die kommerzielle Nutzung. Die Weitergabe unter der gleichen Lizenz ist möglich; sie erfordert die Nennung des Urhebers.