



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Reduktion der Lehrvertragsauflösungsquote

Möglichkeiten und Grenzen der Berufsberatung
und weitere Präventionsmassnahmen

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Andrea Führ

am

02. Dezember 2022

Erstbetreuung: Dr. Nicola Kunz
Zweibetreuung: Franziska Stöckli

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Rund ein Fünftel der Jugendlichen in der Schweiz ist von einer Lehrvertragsauflösung betroffen, wobei dies nicht zwangsläufig zu einem Lehrabbruch führt. Diese Phase ist insbesondere für betroffene Jugendliche sehr anspruchsvoll und zehrt an deren Ressourcen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, aufzuzeigen, wie Berufsberatende einer Lehrvertragsauflösung entgegenwirken können. Dabei sollen folgende Leitfragen beantwortet werden:

- Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten stehen berufsberatenden Personen zur Verfügung, um diesem Umstand entgegenzuwirken? Und wo liegen ihre Grenzen?
- Welche weiteren Präventionsmassnahmen gibt es, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern?

Um die Leitfragen beantworten zu können, wurden vier Experteninterviews mit berufsberatenden Personen durchgeführt und anschliessend mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Anzeichen lassen sich durchaus im Beratungsgespräch mit den Jugendlichen erkennen, am meisten genannt wurden Uninformiertheit, Demotivation, ungenügende schulische Leistungen, aber auch Unreife, Lebensumstände und übernommene Berufswahl wurden erwähnt. Je weiter die Jugendlichen in der Identitätsentwicklung sind, und je stärker sie sich mit der Berufswahl befassen, desto optimalere Entscheidungen können sie treffen, sowohl für den Beruf als auch für den Lehrbetrieb. Es ist wichtig, dass Berufsberatende die Vorstellungen der Jugendlichen einem Realitätscheck unterziehen, ihnen allfällige Diskrepanzen aufzeigen und mit ihnen darüber diskutieren. Ebenso wichtig ist es, dass Berufsberatende eine möglichst gute Vorstellung von den Berufen haben und sich sowohl im Arbeits- wie auch im Lehrstellenmarkt auskennen.

Oft ist die Zeit zu knapp, um die Jugendlichen prozessorientiert und ganzheitlich bei diesem wichtigen Übergang in die Arbeitswelt zu begleiten. Es wäre wünschenswert, wenn mehr Ressourcen für eine Begleitung der Jugendlichen über eine längere Zeitspanne zur Verfügung stünden. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel sollten möglichst viele Lehrvertragsauflösungen vermieden werden. Dies könnte z.B. mit dem Einbezug der Jugendlichen in den Lehrbetrieb noch vor Lehrbeginn erreicht werden. Der Übergang in die Arbeitswelt würde ihnen mit dieser Massnahme leichter gelingen.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung.....	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung, Ziel.....	2
1.3	Aufbau der Arbeit	2
1.4	Abgrenzung.....	3
2	Theoretische Grundlagen.....	3
2.1	Bildungssystem in der Schweiz.....	3
2.1.1	Duales System	4
2.1.2	Lehrvertrag.....	4
2.2	Lehrvertragsauflösung.....	5
2.2.1	Begriffserklärung	5
2.2.2	Zahlen und Fakten	5
2.2.3	Gründe	7
2.2.4	Risikofaktoren	9
2.2.5	Folgen, Chancen und Anschlussmöglichkeiten	10
2.2.6	Präventionsmassnahmen	11
2.3	Berufswahl	12
2.3.1	Modelle der Berufswahlphasen	12
2.3.2	Berufswahlbereitschaft.....	14
2.3.3	Beteiligte im Berufswahlprozess.....	17
2.3.4	Wie entscheiden Jugendliche?	18
2.4	Berufsberatung: Aufgabe und Anforderungen	18
2.5	Beratung von Jugendlichen.....	20
3	Methode.....	21
3.1	Leitfragen.....	21
3.2	Datenerhebungsmethode.....	22
3.2.1	Auswahl und Rekrutierung der Experten und der Expertinnen.....	22
3.2.2	Vorbereitung des Interviews	23

3.2.3	Durchführung der Interviews	24
3.3	Datenaufbereitung.....	24
3.4	Auswertungsverfahren	24
4	Ergebnisse.....	25
4.1	Einstiegsfragen	25
4.2	Anzeichen	28
4.2.1	Berufswahlprozess.....	28
4.2.2	Beteiligte	29
4.2.3	Berufswahlbereitschaft	29
4.2.4	Schulische Leistungen	30
4.2.5	Lebensumstände.....	31
4.2.6	Mangelnde Kompetenzen.....	31
4.2.7	Gewählter Beruf mit hoher Lehrvertragsauflösungsquote	31
4.3	Handlungsmöglichkeiten	32
4.3.1	Berufswahlprozess.....	32
4.3.2	Anforderungen an Berufsberatung	33
4.3.3	Beteiligte	34
4.3.4	Beratung	35
4.4	Grenzen	36
4.5	Präventionsmassnahmen.....	37
4.5.1	Lehrbetrieb	37
4.5.2	Eltern.....	38
4.5.3	Niveau der Berufslehren.....	38
4.5.4	Zwischenlösung	38
4.6	Ergänzendes.....	38
5	Diskussion.....	39
5.1	Beantwortung und Interpretation Fragestellung 1	39
5.2	Beantwortung und Interpretation Fragestellung 2.....	41
5.3	Beantwortung und Interpretation Fragestellung 2 (Grenzen).....	43

5.4	Beantwortung und Interpretation Fragestellung 3.....	44
5.5	Stärken und Schwächen des Forschungsprozesses	46
5.5.1	Stärken.....	46
5.5.2	Schwächen.....	46
6	Schlussfolgerung.....	47
7	Ausblick	48
8	Literaturverzeichnis	50
9	Anhang	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Das Bildungssystem der Schweiz	3
Abbildung 2. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Geschlecht	6
Abbildung 3. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Nationalität und Geburtsland	6
Abbildung 4. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Grossregion	6
Abbildung 5. Fortsetzung der Ausbildung nach der ersten Lehrvertragsauflösung mit Berufswechsel	7
Abbildung 6. Zertifikationsstatus am Ende des beobachteten Zeitraums	7
Abbildung 7: Vielfältige Ursachen für Lehrvertragsauflösungen	8
Abbildung 8. Generisches Arbeitsmodell mit Themen, Aufgaben sowie Akteure im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung	13
Abbildung 9. Phasen der Berufswahl	14
Abbildung 10. Drei Dimensionen von Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen mit Beispielen zu jeder Dimension	15
Abbildung 11. Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft	16
Abbildung 12. Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung	17
Abbildung 13. Paradigmenwechsel in der Bildungs- und Berufsberatung	21
Abbildung 14. Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse	25
Abbildung 15. Gründe für Lehrvertragsauflösungen	27

1 Einleitung und Fragestellung

1.1 Ausgangslage

Die Wahl eines Berufes ist eine wichtige Entwicklungsaufgabe im jungen Erwachsenenalter. Die erfolgreiche Bewältigung führt zu Glück und Erfolg, das Scheitern hingegen macht unglücklich. Gemäss dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) absolvieren in der Schweiz rund zwei Drittel der Jugendlichen eine duale Berufslehre. Das bedeutet, dass die Jugendlichen eine Grundausbildung in einem Betrieb erhalten und parallel dazu eine Berufsschule besuchen. Sie haben die Möglichkeit, einen aus über 250 Lehrberufen auszuwählen. Das duale Berufsmodell wird auch als Schweizer Erfolgsmodell bezeichnet.

Allerdings verläuft nicht jede Lehre gleich optimal. Gemäss einer Studie vom Bundesamt für Statistik (2021) wird jeder fünfte Lehrvertrag aufgelöst. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich, und nicht jede Auflösung führt zwingend zu einem Abbruch. Oft ist es so, dass die Jugendlichen gleich in eine andere Lehre einsteigen. Jedoch ist diese Phase, die die Jugendlichen durchlaufen, sehr anspruchsvoll und zehrt Energie. Die Jugendlichen kämpfen sehr oft mit dieser Entscheidung und fühlen sich meist als Versager oder haben negative Gefühle. Auch für die weiteren Beteiligten wie die Eltern oder die ausbildende Person ist dies eine schwierige Zeit. Zudem verursacht eine Lehrvertragsauflösung Kosten, die sich jedoch - verglichen mit dem persönlichen Schmerz - im Rahmen halten.

Für die Jugendlichen ist die Berufswahl eine sehr komplexe Entscheidung, die viel Zeit braucht und eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst, den eigenen Fähigkeiten, Interessen, Ideen und Träumen voraussetzt. Zudem sind die Jugendlichen, wenn sie sich mit diesem Thema befassen müssen, noch sehr jung. Oft können sie sich entweder nicht vorstellen, in welchem Beruf sie künftig tätig sein möchten, oder der Berufswunsch ändert sich noch ständig. Um trotzdem einen erfolgreichen Übergang in die Berufswelt zu finden - sind sie auf die Unterstützung von Eltern, Freunden, Bekannten, Lehrerschaft und berufsberatenden Personen) angewiesen. So ist es dann oft auch für das soziale Umfeld eine grosse Erleichterung, wenn die Jugendlichen eine Lehrstelle gefunden haben.

Durch Gespräche und diagnostische Verfahren bieten berufsberatende Personen Hilfestellung bei der Berufswahl. Zudem verfügen sie über Informationen zu den verschiedenen Berufen und kennen deren Anforderungen. Sie wissen auch Bescheid über die aktuelle Situation am Arbeits- und am Lehrstellenmarkt.

1.2 Fragestellung, Ziel

In dieser Arbeit soll folgenden Leitfragen nachgegangen werden:

- Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten stehen berufsberatenden Personen zur Verfügung, um diesem Umstand entgegenzuwirken? Und wo liegen ihre Grenzen?
- Welche weiteren Präventionsmassnahmen gibt es, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern?

Das Ziel dieser Arbeit ist zu erforschen, ob bereits während des Beratungsgesprächs Hinweise oder Anzeichen erkennbar sind, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten könnten. Daneben soll diese Arbeit einen Überblick geben, was berufsberatende Personen alles unternehmen können, um die Lehrvertragsauflösungsquote zu senken. Dabei sollen auch die Grenzen einer Beratungsperson thematisiert werden. Schliesslich sollen weitere Präventionsmassnahmen präsentiert werden, die ebenfalls einen positiven Einfluss auf einen gelingenden Übergang haben können und dazu beitragen, dass die Jugendlichen sowohl eine optimale Berufswahl treffen, wie auch einen für sie passenden Lehrbetrieb aussuchen.

1.3 Aufbau der Arbeit

Um die obenerwähnten Leitfragen beantworten zu können, wird in dieser Arbeit wie folgt vorgegangen: Zunächst erfolgt eine Einführung in die theoretischen Grundlagen, ausserdem wird in diesem Kapitel auch auf die Gründe von Lehrvertragsauflösungen, die Anforderungen an die berufsberatenden Personen sowie die Beratung von Jugendlichen eingegangen. Im Kapitel 3 werden anschliessend die verwendeten Methoden dargestellt, im Kapitel 4 die Ergebnisse aus den vier transkribierten Interviews präsentiert. Im Kapitel 5 werden diese dann ausgewertet und diskutiert, ebenso geht die Autorin in diesem Teil der Arbeit auf die Stärken und die Schwächen des Forschungsprozesses ein. Die Arbeit schliesst mit einer Zusammenfassung der gesammelten Erkenntnisse und einem Ausblick auf weitere mögliche Forschungsarbeiten ab.

1.4 Abgrenzung

Wie stark die berufsberatende Person in den Berufswahlprozess der Jugendlichen eingebunden ist, ist je nach Kanton sehr unterschiedlich. Allerdings geht es in dieser Arbeit nicht darum, die kantonalen Unterschiede aufzuzeigen und gegeneinander abzuwägen.

Die Autorin zeigt mögliche Präventionsmassnahmen vor Ausbildungs- oder Lehrbeginn auf und erwähnt im Theorieteil (Kapitel 2.2.6) einige Programme, die nach Lehrbeginn bei Bedarf zur Anwendung kommen können, sie geht jedoch nicht weiter darauf ein.

2 Theoretische Grundlagen

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird auf die duale Berufsbildung eingegangen, der Begriff Lehrvertragsauflösung wird thematisiert. Ebenfalls werden in diesem Kapitel die Themen Berufswahl, Anforderungen und Aufgaben der Berufsberatung und Beratung von Jugendlichen aufgegriffen.

2.1 Bildungssystem in der Schweiz

Nachfolgend abgebildet ist das Bildungssystem der Schweiz. Nach der obligatorischen Schulzeit (Sekundarstufe I) folgt die Sekundarstufe II. Die meisten beruflichen Qualifikationen werden auf dieser Stufe erworben. Zuständig für die Berufsbildung sind drei Partner, namentlich der Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt.

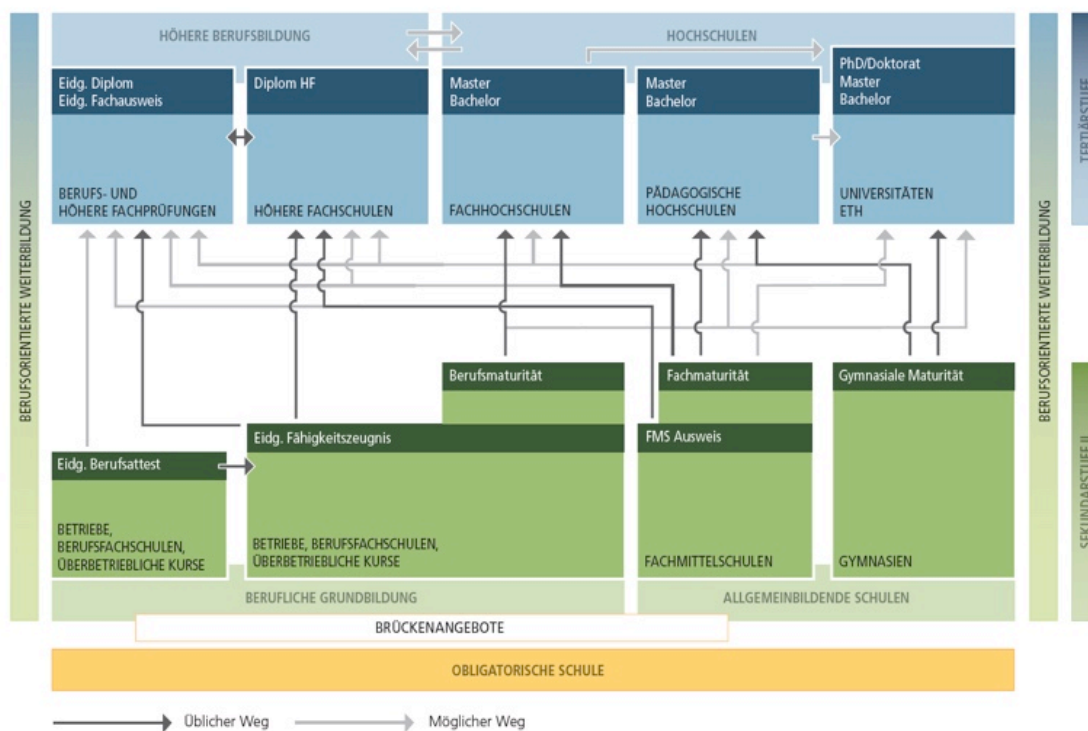


Abbildung 1. Das Bildungssystem der Schweiz (SBFI, 2022).

2.1.1 Duales System

Das duale Bildungssystem sieht vor, dass die Jugendlichen eine Grundausbildung in einer Berufsschule und in einem Betrieb erhalten. Man spricht von verschiedenen Lernorten wie dem Betrieb, überbetriebliche Kurse und der Berufsfachschule. Die Anforderungen an die Abschlüsse werden von der Wirtschaft festgelegt, welche sich am künftigen Arbeitsmarkt orientieren. Aufgrund von klar definierten Bildungsangeboten und von nationalen Qualifikationsverfahren, erfolgt eine hohe Transparenz bei den Abschlüssen.

Ein weiteres Merkmal ist die Durchlässigkeit, sehr häufig ist der Slogan «Kein Abschluss ohne Anschluss» im öffentlichen Sprachgebrauch. Die Idee dahinter ist, dass junge Menschen mit unterschiedlicher Vorbildung im Bildungssystem vielfältige Abschlüsse erreichen können (SBFI, 2022). In einem aktuellen Interview hat Rémy Hübschi, stellvertretender Direktor des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation, gesagt, dass es im Bildungssystem keine Sackgassen mehr gäbe. Wenn jemand motiviert sei und die Voraussetzungen mitbringe, sei fast alles möglich (BKD BE, 2022).

Zur Auswahl stehen den Jugendlichen rund 250 Lehrberufe. Rund zwei Drittel aller Jugendlichen entscheiden sich für eine duale Grundausbildung, bei welcher sie ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Attest (EBA) erwerben können. Das EFZ kann mit einem Berufsmaturitätsabschluss ergänzt werden, um beispielsweise an einer Fachhochschule studieren zu können (SBFI, 2022).

2.1.2 Lehrvertrag

Der Lehrvertrag ist ein zeitlich befristeter Vertrag und erstreckt sich über die gesamte Ausbildungsdauer. Im Gegensatz zum normalen Arbeitsvertrag muss dieser schriftlich erfolgen und Folgendes muss darin festgehalten werden: Art und Dauer der Ausbildung, Lohn, Probezeit, Arbeit und Ferien (SDBB, 2017). Grundsätzlich ist dieser Vertrag nach der Probezeit nicht mehr kündbar, jedoch kann er aus wichtigen Gründen von einer der beiden Parteien jederzeit aufgelöst werden. Gemäss Art. 337 OR ist ein solcher Grund, wenn die Fortsetzung der Lehre der auflösenden Partei nicht mehr zugemutet werden kann (SDBB, 2021).

Auszug aus dem OR Art. 346 Abs. 2: Aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 kann das Lehrverhältnis namentlich fristlos aufgelöst werden, wenn:

- der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften zur Bildung der lernenden Person fehlen;
- die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen verfügt oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist; die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung sind vorgängig anzuhören;

- die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.

Eine Auflösung ist auch in beidseitigem Einverständnis möglich, z.B. bei einer falschen Berufswahl.

2.2 Lehrvertragsauflösung

Nachfolgend wird näher auf den Begriff Lehrvertragsauflösung eingegangen, danach werden Zahlen & Fakten, Gründe, Folgen und Präventionsmassnahmen thematisiert.

2.2.1 Begriffserklärung

Unter dem Begriff Lehrvertragsauflösung versteht man die vorzeitige Auflösung eines Lehrvertrags. Es spielt dabei keine Rolle, welche der beiden Vertragsparteien (lernende Person oder Lehrbetrieb) den Vertrag aufgelöst hat. Die Gründe für deren Auflösung sind ebenso irrelevant, wie der weitere Ausbildungsverlauf der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung. Sehr oft wird dieser Begriff gleichgesetzt mit dem Begriff Lehrabbruch, was nicht korrekt ist. Nach Neuenschwander (1999) handelt es sich bei der Lehrvertragsauflösung um einen Oberbegriff, und ein Lehrabbruch ist ein Typ einer Vertragsauflösung. Von Lehrabbruch spricht man, wenn die Jugendlichen nicht wieder in eine Berufslehre einsteigen. Daneben gibt es noch weitere, wie der Ausbildungswechsel. Von diesem spricht man, wenn nach Vertragsauflösung eine neue Ausbildung in Angriff genommen wird.

Zudem spricht man auch von einer Lehrvertragsauflösung, wenn man beispielsweise von einer vierjährigen in eine dreijährige Ausbildung wechselt oder umgekehrt, oder von einer dreijährigen EFZ-Ausbildung in eine zweijährige EBA-Ausbildung (Niveauwechsel in der Berufsschule). Eine Lehrvertragsauflösung führt also nicht zwingend zu einem Lehrabbruch.

2.2.2 Zahlen und Fakten

In einer Analyse, die das Bundesamt für Statistik durchgeführt hat, wurden die Kohorte der Lernenden, die im Sommer 2016 eine Lehre begonnen haben, untersucht. Rund 26 Prozent der Lehrverträge (abgeschlossen im Sommer 2016) wurden aufgelöst (vertragsbezogene Lehrvertragsauflösungsquote). Die personenbezogene Lehrauflösungsquote der Jugendlichen lag bei 21 Prozent (rund 11'400 Personen). Diese ist tiefer, da manche Personen mehrere Lehrvertragsauflösungen erleben.

Gemäss diesem Bericht hängt die Lehrvertragsauflösungsquote nur wenig von der Dauer der Ausbildung ab, die über zwei, drei oder vier Jahre dauern kann. Zudem war das männliche Geschlecht stärker betroffen als das weibliche, wie die nachfolgenden Zahlen zeigen (BFS, 2021).

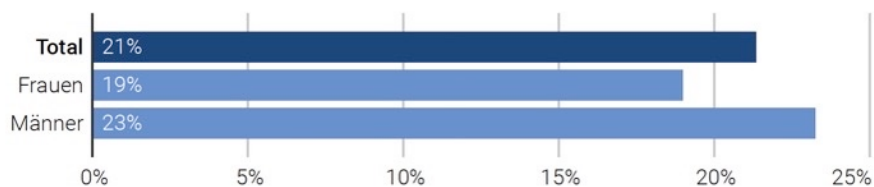


Abbildung 2. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Geschlecht (BFS, 2021).

Gemäss der Analyse vom BFS ist die Lehrauflösungsquote stark von der Nationalität und vom Geburtsland abhängig.

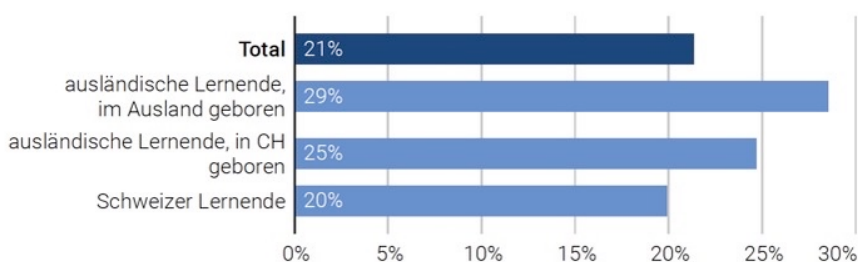


Abbildung 3. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Nationalität und Geburtsland (BFS, 2021).

Gewisse Ausbildungsfelder sind viel stärker von Lehrvertragsauflösungen betroffen als andere. Spitzenreiter bei der Lehrvertragsauflösungsquote sind die Ausbildungsfelder Friseur-gewerbe und Schönheitspflege, Elektrizität & Energie, Sport sowie das Gastgewerbe & Catering. Die ausführliche Liste ist im Anhang A dieser Arbeit abgebildet.

Zudem zeigen sich auch regional grosse Unterschiede, wie die nachfolgende Abbildung zeigt.

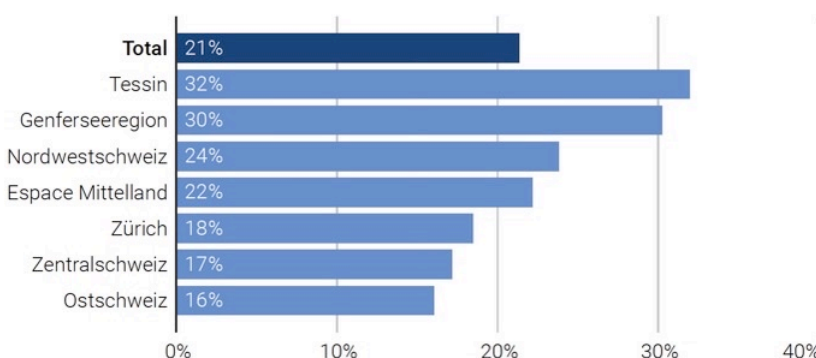


Abbildung 4. Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Grossregion (BFS, 2021).

Rund 41 Prozent der Jugendlichen, die im Sommer 2016 eine Berufslehre gestartet haben und im beobachteten Zeitraum eine Lehrvertragsauflösung erlebt haben, schafften gleich im Anschluss daran den Einstieg in eine andere Berufslehre. Die Wiedereinstiegsquote nach

einem Jahr beträgt 64 Prozent, nach dem zweiten Jahr 76 Prozent und am Ende des Beobachtungszeitraums rund 80 Prozent. Je schneller einem der Einstieg gelingt, desto grösser sind die Chancen für eine zertifizierte Ausbildung (BFS, 2021).

Bei 54 Prozent der Jugendlichen, die eine Lehrvertragsauflösung erlebt haben, fand eine Umorientierung statt, d.h., sie wechselten den Beruf. Meistens war der Berufswechsel mit einem Umstieg in einen Beruf mit einer anderen Standardausbildungsdauer verbunden. Dabei kann es sich um einen Wechsel von einer zweijährigen EBA-Ausbildung in eine drei- oder vierjährige EFZ-Ausbildung (oder umgekehrt) oder von einer dreijährigen in eine vierjährige EFZ-Ausbildung (oder umgekehrt) handeln (mit oder ohne Wechsel des Ausbildungsfelds).

Die restlichen 46 Prozent, bei denen keine Umorientierung stattfand, wechselten lediglich den Ausbildungsbetrieb (BFS, 2021).

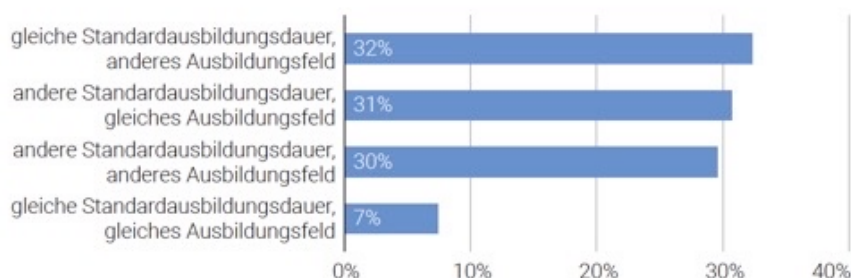


Abbildung 5. Fortsetzung der Ausbildung nach der ersten Lehrvertragsauflösung mit Berufswechsel (BFS, 2021).

Abschliessend noch eine Tabelle, die Auskunft gibt über den Zertifizierungsstatus. Dieser gibt an, in welcher Phase sich die lernende Person am Ende des beobachteten Zeitraums befindet. 90 Prozent der Personen haben das Qualifikationsverfahren bestanden, rund 6 Prozent sind nicht mehr im Berufsbildungssystem, d.h., sie haben die Ausbildung bis zum Ende des beobachteten Zeitraums nicht wieder aufgenommen. 3 Prozent der Jugendlichen sind noch in Ausbildung und rund 1 Prozent hat das Qualifikationsverfahren nicht bestanden.

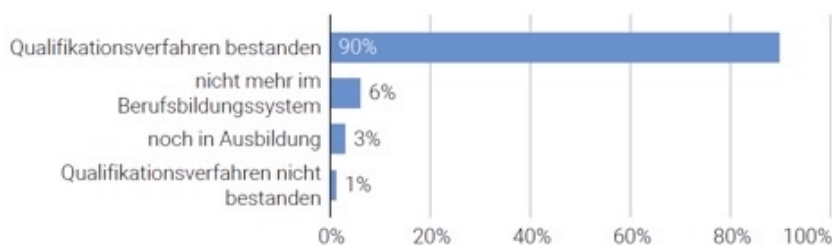


Abbildung 6. Zertifizierungsstatus am Ende des beobachteten Zeitraums (BFS,2021).

2.2.3 Gründe

Die Gründe, die zu einer Auflösung des Lehrvertrags führen können, sind sehr vielfältig und unterschiedlich. Zudem sind sie meistens auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, häufig

auch auf verschiedene Bereiche (Schmid, 2010). Die Aufzählung in dieser Arbeit ist nicht abschliessend, sie steht exemplarisch für die verschiedenen Einflussbereiche.

Im Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung (OBS) werden die verschiedenen Einflussbereiche mittels nachfolgender Darstellung aufgezeigt.

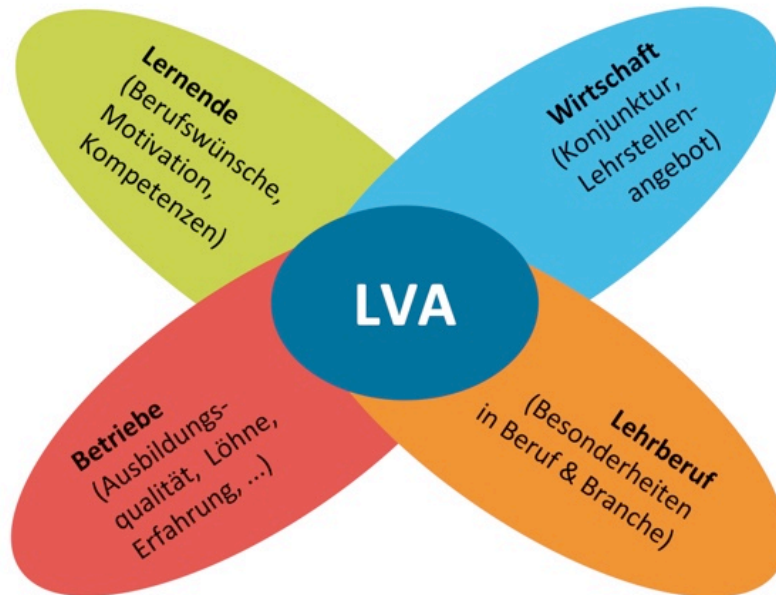


Abbildung 7: Vielfältige Ursachen für Lehrvertragsauflösungen (Kriesi et al., 2016).

Eine wichtige Voraussetzung für den späteren Ausbildungserfolg sehen Stalder und Schmid (2016) in einer ausreichenden Passung zwischen den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Lernenden und den Anforderungen der betrieblichen und schulischen Ausbildung, was aus dem Längsschnittprojekt LEVA (Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern) hervorgeht. Lehrvertragsauflösungen sind demnach als ungenügende Passung zu verstehen.

In dieser Studie geben diese Lernenden an, dass die schlechten Leistungen in der Berufsfachschule zu einer Lehrvertragsauflösung führten. Oder auch, dass die schlechte Leistung im Betrieb ausschlaggebend war für die Auflösung. Ebenfalls war die Anstrengungsbereitschaft, sei es in der Schule oder im Ausbildungsbetrieb, eher tief.

Weiter wird die Auflösung des Lehrvertrags mit schlechten Ausbildungsbedingungen begründet. Dies kann sein wegen eines Beziehungskonflikts (z.B. zwischen der Lernenden und der ausbildenden Person), wegen mangelnden pädagogischen Kompetenzen der berufsbildenden Person, auch eintönige und ausbildungsfremde Arbeiten, schlechtes Arbeitsklima, keine Mitbestimmungsmöglichkeiten werden aufgeführt (Stalder & Schmid, 2016; Schmid, 2010).

Aus dieser Studie geht auch hervor, dass die Vorkenntnisse über den Lehrbetrieb bei einem Drittel der Teilnehmenden ungenügend waren, nur halb so viele haben angegeben, ungenü-

gende Vorkenntnisse über den Lehrberuf zu haben. Über ein Viertel hat angegeben, während der Lehre das Interesse am Beruf verloren zu haben, z.B. wegen unrealistischen Berufsvorstellungen, schlechten Arbeitsbedingungen, wodurch die Motivation und die Freude am Beruf verloren gingen (Stalder & Schmid, 2016).

Weitere Gründe können sein, dass der Wunschberuf, z.B. aufgrund der bisherigen schulischen Leistung nicht ausgeübt werden konnte, oder es nur sehr wenige Lehrstellen gibt und so auf einen anderen Beruf ausgewichen werden musste, der nicht den Vorstellungen der Jugendlichen entsprach (Imdorf, nach Schmid, 2010). Weiter wird das Selektionsverfahren der Lehrbetriebe genannt, z.B., dass die Berufseinführung während der Schnupperlehre ungenügend sei, und dass den Jugendlichen teils ein unrealistisches Bild des Lehrberufs vermittelt würde (Schmid, 2010).

Daneben gibt es auch persönliche Gründe, die für eine Auflösung ausschlaggebend sind, und zwar sind das vor allem gesundheitliche (physische oder psychische) Probleme. Aber auch Probleme mit den Eltern können einen Einfluss auf den Ausbildungserfolg haben. Denn eine positive und unterstützende Beziehung zu den Eltern ist von grosser Bedeutung. Auch Schwierigkeiten mit der Polizei oder Suchtprobleme können unter die persönlichen Gründe fallen (Schmid, 2010). Diebstahl oder Vertrauensmissbrauch sind weitere Gründe. Auch wirtschaftliche und/oder strukturelle Änderungen des Lehrbetriebs können zu einer Lehrvertragsauflösung führen, z.B. im Falle eines Konkurses des Lehrbetriebs oder einer betrieblichen Umstrukturierung (Kriesi et al., 2016).

2.2.4 Risikofaktoren

Gemäss Herzog, Neuenschwander und Wannack (2006) ist es wichtig, dass man gefährdete Jugendliche frühzeitig erkennt. Die Faktoren werden nachfolgend aufgeführt, ergänzt durch jene von Stalder und Schmid (2016).

- Entscheidungsstand: Wenn die berufliche Vorstellung der Jugendlichen noch sehr diffus ist, sie unsicher sind betreffend Interessen, Fähigkeiten und Stärken. Wenn noch keine Entscheidung für ein Berufsfeld, eine Branche oder einen Beruf gefällt wurde.
- Familiäre Gründe: Wenn die Unterstützung durch die Eltern sehr gering ausfällt, wenn sie aus einem bildungsfremden Elternhaus sind und/oder der Familienzusammenhalt sehr stark ist.
- Schulische Leistungen: Wenn die Jugendlichen über einen Schulabschluss auf Niveau Grundansprüche verfügen und knapp genügende Schulnoten vorweisen.
- Bewältigungsverhalten: Wenn Problemen ausgewichen und auf Belastungen sehr emotional reagiert wird.

- Berufswahlstrategien: Wenn Berufe aus sehr unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern immer noch in Betracht gezogen werden oder wenn Berufe mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen immer noch ernsthaft geprüft werden. Wenn die Jugendlichen sich zu wenig über die Betriebe und die Berufe informiert haben. Wenn sie noch keine oder nur wenige Schnuppertage in einem Ausbildungsbetrieb verbracht haben. Jugendliche, die ihren Wunschberuf nicht von Beginn an ausüben können oder unrealistische Erwartungen haben.
- Strategien bei Lehrstellensuche: Wenn sich die Jugendlichen bei der Lehrstellensuche nicht flexibel zeigen oder das Fixieren auf einen Beruf trotz wiederholter Absagen oder beschränkten Lehrstellenangebots.

Ein weiteres Risiko könnte die frühe Berufswahl sein. Im internationalen Vergleich müssen die Jugendlichen in der Schweiz viel früher auswählen, welchen Beruf sie erlernen möchten (Neuenschwander, 2018).

2.2.5 Folgen, Chancen und Anschlussmöglichkeiten

Eine Auflösung des Lehrvertrags ist für die Jugendlichen während des Ausbildungsverlaufs ein emotional belastendes Ereignis. Die Entscheidung zur Beendigung des Lehrverhältnisses ist mit dem Gefühl versagt zu haben, dem schlechten Gewissen und der Trauer stark verbunden. Die Jugendlichen befürchten, keinen Lehrbetrieb zu finden, der bereit ist, ihnen nach einer Lehrvertragsauflösung eine Chance zu geben. Es können körperliche oder auch psychische Probleme auftreten. Wie einschneidend dieses Erlebnis ist, hängt auch davon ab, wie schnell die betroffenen Jugendlichen eine Anschlusslösung finden (Stalder & Schmid, 2016; Lovric & Lamamra, 2013). Auch kann es einen bedeutsamen wirtschaftlichen Nachteil für die Jugendlichen haben, besonders für diejenigen, die auf Dauer ohne Abschluss bleiben (Fritschi, Bannwart, Hümbelin & Frischknecht, 2012).

Auch für die Betriebe, die die lernenden Personen ausbilden, stellen solche Ereignisse eine Belastung dar. Einerseits sind diese mit personellem und auch finanziellem Aufwand verbunden, wobei sich letzterer in Grenzen hält. Auch zu erwähnen an dieser Stelle ist der Imageverlust, der in solchen Fällen leider einhergehen kann. Weiter kann eine Auflösung dazu führen, dass betroffene Ausbildungsbetriebe zukünftig keine Lernenden mehr aufnehmen möchten (Schmid, 2010). Oder aber auch, dass sie das Recht verlieren, Lernende auszubilden.

Lehrvertragsauflösungen können für die Gesellschaft hohe Folgekosten mit sich ziehen, weil eine Auflösung das Risiko einer Ausbildungslosigkeit erhöhen kann. Betroffene Personen

sind häufiger langzeitarbeitslos und viel abhängiger vom Staat (Schmid, 2013). Dadurch entgehen dem Staat Steuereinnahmen, und die Sozialversicherungskosten werden stärker belastet.

Eine Lehrvertragsauflösung kann aber auch etwas sehr Befreiendes haben und ein Gefühl der Erleichterung auslösen. Jugendliche sind nach dem Wiedereinstieg meistens zufriedener als vorher. Sie haben nun die Chance, ihre Berufswahlentscheidung zu korrigieren, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu verbessern, Ausbildungsproblemen wirkungsvoll zu begegnen und die berufliche Laufbahn so zu gestalten, wie es ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht (Schmid, 2015; Stalder & Schmid, 2016). Zudem empfehlen Lamamra und Duc (2014) den Abbruch einer Ausbildung zu entdramatisieren und den Jugendlichen zu vermitteln, dass eine Vertragsauflösung nicht ein Scheitern bedeuten muss und dass dieser Weg manchmal die bessere Lösung ist. Zudem sollte in der Gesellschaft ein Umdenken stattfinden; Laufbahnen, die nicht geradlinig verlaufen, sollten zur Normalität werden.

Mögliche Anschlusslösungen nach einer Lehrvertragsauflösung (Stalder & Schmid, 2016):

- Betriebswechsel: Die ursprünglich gewählte berufliche Grundbildung wird in einem anderen Lehrbetrieb fortgesetzt.
- Auf-/Abstieg: Es findet ein Wechsel innerhalb des Berufsfeldes statt, in eine Ausbildung mit einem höheren resp. tieferen intellektuellen Anforderungsniveau, dabei wird der Lehrbetrieb meistens nicht gewechselt.
- Ausbildungswechsel: Eine neue Ausbildung in einem anderen Berufsfeld (meistens auch in einem anderen Lehrbetrieb) oder eine schulische Sekundarstufe-II-Ausbildung (Handelsmittelschule oder Gymnasium) wird begonnen.
- Ohne Anschlusslösung: Kein Wiedereinstieg, der zu einem zertifizierten Sekundarstufe-II-Abschluss führt. Hierbei kann es sich um eine Zwischenlösung wie einem Brückenangebot (Sprachaufenthalt, berufsvorbereitendes Schuljahr, Praktikum etc.) handeln, wobei man auf eine EBA oder EFZ-Ausbildung vorbereitet wird, oder eine arbeitsmarktliche Massnahme (Programme, die einen auf den Arbeitsmarkteinstieg vorbereiten), oder man geht einer Erwerbstätigkeit nach ohne Abschluss auf Sekundarstufe- II.

2.2.6 Präventionsmassnahmen

Präventionsmassnahmen sollen helfen, künftige Lehrvertragsauflösungen zu vermeiden. Dabei kann unterschieden werden in Prävention vor und/oder nach Ausbildungsbeginn. Nachfolgend wird zuerst auf die Präventionsmassnahmen vor Ausbildungsbeginn eingegangen.

Lamamra und Duc (2014) empfehlen, die Jugendlichen so gut wie möglich auf die Realität der Berufsbildung zu sensibilisieren. Dies kann im Austausch mit den Beteiligten der Berufsbildung erfolgen, auch indem die Jugendlichen genügend lange Schnupperlehren absolvieren oder sich umfassend über die verschiedenen Berufsfelder informieren, damit sie die Komplexität der Arbeitswelt kennenlernen. Zudem ist es wichtig, dass die Jugendlichen in der Lage sind, sich mit ihren Stärken, Fähigkeiten und Interessen auseinander zu setzen und sich intensiv mit dem Berufswahlprozess zu befassen. Auf diesen Prozess wird im Kapitel 2.3 noch genauer eingegangen.

Es gibt verschiedene Projekte, die Lehrvertragsauflösungen nach Ausbildungsbeginn verhindern sollen. Eines davon ist das länderübergreifende europäische Projekt Praelaeb, das Lernende mit einem erhöhten Risiko für eine Lehrvertragsauflösung bereits am Anfang der Ausbildung zu identifizieren versucht und jenen dann eine gezielte Unterstützung anbietet (Grassi, Kammermann & Balzer, 2014).

Weiter gibt es das schweizweite Case Management Berufsbildung (CMBB), das potentiell gefährdeten Jugendlichen den Einstieg und das Durchlaufen der Ausbildung erleichtern soll (Kriesi et al., 2016).

Ein weiteres Programm auf nationaler Ebene ist das Projekt LIFT, das Schüler und Schülerinnen mit erschwelter Ausgangslage unterstützen soll auf dem Weg in die Arbeitswelt. Ab der 7. Klasse können Jugendliche wöchentliche Kurzeinsätze (zwischen zwei und vier Stunden) in Betrieben absolvieren.

Daneben gibt es auch Lehrvertriebsverbände, die dazu beitragen sollen, die Quote von Lehrvertragsauflösungen zu senken.

Die Aufzählung ist nicht abschliessend, es gibt eine ganze Reihe von Präventionsprojekten, auf die in dieser Arbeit nicht eingegangen wird.

2.3 Berufswahl

Der Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufswelt stellt für die meisten Jugendlichen ein bedeutsames Ereignis dar. Die Berufswahl wird oft als Herausforderung wahrgenommen. Damit eine erfolgreiche Berufswahl getroffen werden kann, spielt auch die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen eine zentrale Rolle.

2.3.1 Modelle der Berufswahlphasen

Nachfolgendes Arbeitsmodell von Nägele und Stalder (2017) zeigt den Übergang von der obligatorischen Schule (Sekundarstufe I) in die Berufsbildung (Sekundarstufe II).

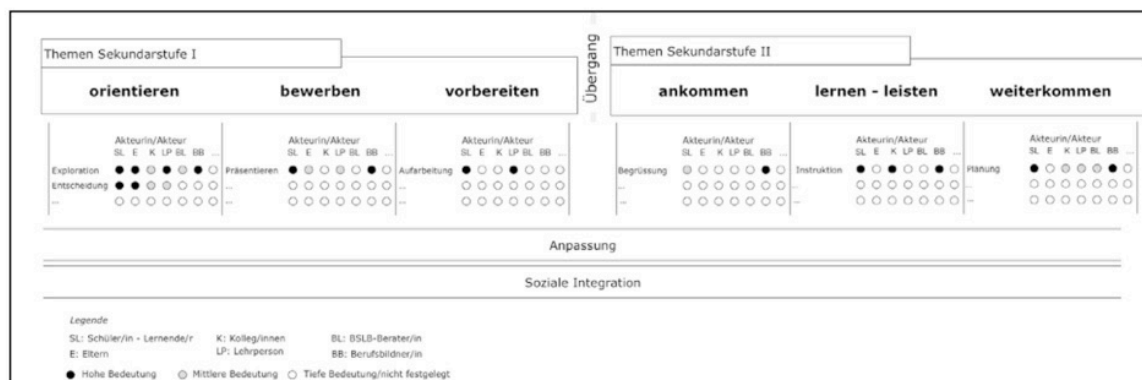


Abbildung 8. Generisches Arbeitsmodell mit Themen, Aufgaben sowie Akteure im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung (Nägele & Stalder, 2017).

In diesem Modell werden die verschiedenen Phasen, die die Jugendlichen durchlaufen, sowie Themen, Aufgaben und Beteiligte aufgezeigt. Auf letztere wird in einem separaten Unterkapitel eingegangen. In dieser Arbeit soll der Fokus auf die ersten drei Phasen (orientieren, bewerben und vorbereiten) gelegt werden. Das Modell gibt eine zeitliche Abfolge vor, Themen können jedoch auch gleichzeitig bearbeitet werden.

Beim Thema **orientieren** setzen sich Jugendliche mit der Frage auseinander, was für eine Ausbildung sie beginnen und wo sie diese absolvieren möchten. Die Orientierungsphase findet in der Schule im Fach Berufskunde oder Berufswahl statt. In dieser Phase ist darauf zu achten, dass die Jugendlichen möglichst offen an die Berufswahl herangehen und möglichst viele Alternativen prüfen. Nach Jungo und Zihlmann (2015) sollen die Jugendlichen über möglichst viele Berufe Bescheid wissen, denn nur so sei eine fundierte Wahl mit Vergleichsmöglichkeiten möglich. Gemäss Stalder und Schmid (2016) wird in der Orientierungsphase die Wahl des Lehrbetriebs weitgehend vernachlässigt. Es gibt aktuelle Studien, die zum Schluss kommen, dass die Wahl des «richtigen» Lehrbetriebs ebenso wichtig ist, wie die Wahl des «richtigen» Berufs.

Das nächste Thema ist **bewerben**, sei es für eine Lehrstelle oder die Anmeldung bei einer Schule. In dieser Phase stellen sich den Jugendlichen mehrere Aufgaben. Das Bewerbungsdossier muss erstellt werden, und sie müssen sich beim Lehrbetrieb in einem Vorstellungsgespräch präsentieren. Weiter müssen sie sich interessiert und motiviert zeigen, um die Lehrstelle dann auch zu bekommen.

Für die Jugendlichen, die eine Lehrstelle gefunden haben, folgt danach die Phase der **Vorbereitung**. In dieser Zeit werden die Lehrverträge abgeschlossen und für manch einen Jugendlichen kann diese Phase zu einer Art Leerzeit vor der Lehrzeit werden. Ob und wie diese Zeit genutzt wird, ist sehr individuell.

Ein weiteres Modell, das die Phasen der Berufswahl aufzeigt, ist jenes von Herzog et al., (2006). Diese Phasen beginnen bereits im Kindesalter.

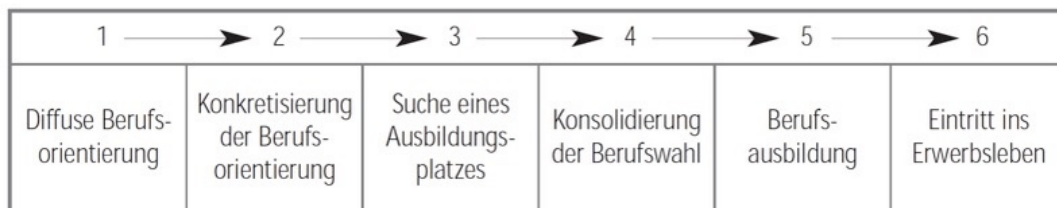


Abbildung 9. Phasen der Berufswahl (Herzog et al., 2006).

In diesem Modell ist die Reihenfolge fix. Nachfolgend wird kurz auf die verschiedenen Phasen eingegangen. Der Berufswahlprozess beginnt bereits im Kindesalter, in welchem sich Kinder mit Idolen identifizieren und Vorstellungen über mögliche Traumberufe entwickeln. Diese Vorstellungen sind noch sehr vage und können jederzeit wieder wechseln. In der zweiten Phase werden aufgrund von Interessen, Werten und Kenntnissen von Berufen und Empfehlungen des nahen Umfelds, Berufe oder Berufsfelder ins Auge gefasst. Anschließend werden über diese Berufsfelder Informationen beschafft. Mit der Entscheidung für einen Beruf wird auch die Art der beruflichen Ausbildung festgelegt. In der dritten Phase müssen sich die Jugendlichen mit dem Lehrstellenmarkt auseinandersetzen, um eine Lehrstelle zu finden. Zudem erhalten die Jugendlichen Rückmeldungen, sei es durch Schnupperlehren oder Bewerbungsverfahren, auch Rückmeldungen darüber, wie realistisch ihre beruflichen Vorstellungen sind. Diese Phase endet mit der Unterzeichnung des Lehrvertrags. Die Konsolidierung der Berufswahl ist die letzte Phase vor Beginn der Ausbildung. Diese wird auch Nachentscheidungsphase genannt, in der man die getroffene Entscheidung nochmals bewertet. Auf die weiteren Phasen des Berufswahlprozesses wird an dieser Stelle nicht eingegangen.

Aufgrund einer Interventionsstudie mit Lernenden der Sekundarstufe I (Niveau Grundanforderungen), bei welcher der Frage nachgegangen wurde, ob der berufswahlkundliche Unterricht während der letzten Schuljahre zur Stärkung der psychischen Ressourcen von Berufsuchenden beitragen kann, ergab sich, dass der Berufswahlunterricht in den letzten beiden Schuljahren insofern anders strukturiert werden sollte, dass der Kontakt zur Berufswelt schon früher hergestellt wird, indem die Jugendlichen beispielsweise bereits während der obligatorischen Schulzeit ein bis zwei Tage in den Lehrbetrieben verbringen. Durch diese Massnahme käme es zu einem viel natürlicheren Übergang (Düggeli, 2009).

2.3.2 Berufswahlbereitschaft

Unter Berufswahlbereitschaft versteht Super die Fähigkeit und die Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben im Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen (Super, nach Hirschi, 2008). Nach Savickas geht es darum, sich das nötige Wissen und die

nötigen Fähigkeiten anzueignen, um eine intelligente, angepasste berufliche Entscheidung zu einem gegebenen Zeitpunkt fällen zu können (Savickas, nach Hirschi, 2008).

Als zentrale Faktoren werden die Planung, die Exploration sowie das Entwickeln der beruflichen Identität genannt.

Um langfristig der heutigen Arbeitswelt gewachsen zu sein, erachten Marciniak, Steiner und Hirschi (2019) das Entwickeln der Berufswahlbereitschaft in Form von Motivation, Wissen & Kompetenz und Aktivitäten als wichtig. Im Besonderen bei unvorhersehbaren Herausforderungen oder bei Rückschlägen wie zum Beispiel bei einer Absage.

Motivation	Wissen und Kompetenzen	Aktivitäten
<ul style="list-style-type: none"> • Wichtigkeit der Arbeit • Zutrauen • Klarheit • Planungsbereitschaft • Explorationsbereitschaft • Neugier • Entschlossenheit • Selbstwirksamkeit zur Entscheidungsfindung 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Kompetenzen • Entscheidungsfindung • Wissen über die Arbeitswelt • Wissen, welcher Beruf zu einem passt • Berufsoptionen entwickeln • Allgemeine Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstreflexion • Erforschung der Berufswelt • Netzwerken • Planung • Unterstützung suchen • Implementierung von Berufswahlinformationen

Abbildung 10. Drei Dimensionen von Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen mit Beispielen zu jeder Dimension nach Marciniak et al. (2019).

Die Entwicklung der Berufswahlbereitschaft ist nicht nur während der ersten Berufswahl relevant, sondern über den weiteren beruflichen Werdegang. Mittlerweile durchlaufen Beschäftigte mehrere verschiedene Arbeitsstellen während ihres Erwerbslebens, und die Frage der Berufswahl taucht immer wieder auf.

Nachfolgende Faktoren können Einfluss auf die Berufswahlbereitschaft und deren Entwicklung haben (Hirschi, 2008):

- Alter und Schulstufe
- Geschlecht
- Berufliche Entschiedenheit
- Familie und soziales Umfeld (Eltern und auch Peers)
- Berufliche Interessensentwicklung

Je grösser die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen ist, desto erfolgreicher ist ihre Berufswahl, und umso leichter können sie den Übergang von der Schule in die Ausbildung meistern. Nach Hirschi (2008) sollen die Jugendlichen genügend Zeit mit der Exploration der Arbeitswelt verbringen, um nicht nur ihre Berufskenntnisse, aber auch ihre Selbstkenntnisse zu verbessern.

Mittels Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Jungo und Egloff werden die Einflussfaktoren und die wechselseitigen Beeinflussungen der Berufswahlvorbereitung dargestellt.



Abbildung 11. Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft nach Egloff und Jungo (2015).

Zu den Personenfaktoren zählt die Ich-Bildung. Sie zeigen, welche Voraussetzungen nötig sind, damit sich Jugendliche auf Berufswahlfragen einlassen können. Im Berufsfindungsprozess werden fünf Entwicklungsaufgaben aufgezeigt: Sich selber kennenlernen, sich Wissen über die Arbeits- und Berufswelt aneignen, den passenden Beruf finden, danach eine Entscheidung fällen und das Vorhaben realisieren. Weiter werden die Umweltfaktoren, die unterschieden werden, in unmittelbare (wichtigste Kooperationspartner) und ferne Einflüsse, aufgezeigt.

Gemäss Stalder und Schmid (2016) wird die Wahl des Lehrbetriebs zum Beispiel im Berufswahltagbuch von Jungo und Egloff zu wenig thematisiert. Eine sorgfältige Auswahl des Lehrbetriebs trägt ebenso wie die richtige Berufswahl zu einem erfolgreichen Übergang bei.

2.3.3 Beteiligte im Berufswahlprozess

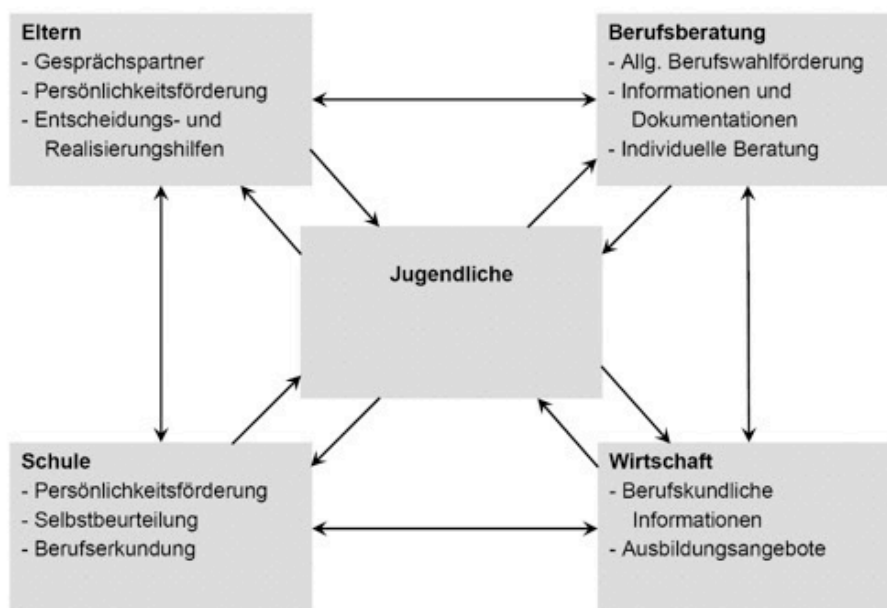


Abbildung 12. Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung nach Egloff (2007).

Das oben abgebildete Kooperationsmodell zeigt die verschiedenen Kooperationen zwischen den Beteiligten mit klar zugeteilten Rollen und Aufgaben auf. Diese unterstützen und begleiten die Jugendlichen während ihres Berufswahlprozesses, den sie im Alter von 13 bis 17 Jahren durchlaufen. Für die Erreichung der Ziele der Berufswahlvorbereitung ist eine gute Kooperation Voraussetzung.

Die Eltern haben grossen Einfluss auf die Berufswahl. Während der Orientierungsphase ist dieser, besonders bei der Entscheidung sowohl für den Beruf wie auch für den Lehrbetrieb, gross. In ihrer elterlichen Gewalt können Eltern direkt in die Laufbahn ihrer Kinder eingreifen und diese auch steuern, indem sie ihnen laufend Rückmeldungen geben und ihnen ihre Erwartungen mitteilen (Nägele & Stalder 2017). Sinnvolle Unterstützung besteht darin, Interesse am Berufswahlprozess zu zeigen, Fragen zu stellen, Berufswünsche ernst zu nehmen, Jugendliche beim Bewerbungsprozess zu unterstützen usw. (Egloff & Jungo, 2012).

Neben den Eltern leisten auch die Lehrpersonen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Berufswahlkompetenzen der Jugendlichen. Sie sind verantwortlich für die Berufswahlvorbereitung an den Schulen und fördern die Kompetenzen der Jugendlichen, die sie bei diesem Übergang benötigen. Die Lehrpersonen begleiten die Jugendlichen während den Oberstufenjahren.

Eine weitere Kooperationspartnerin ist die Berufsberatung. Diese hat zum Ziel, die erste Berufswahl zu fördern und die Jugendlichen beim Übergang Schule – Arbeitswelt zu unterstützen, indem sie z.B. Informationen zu Berufen und Berufsfeldern zur Verfügung stellt oder die Selbsterkenntnis, die Handlungs- und Entscheidungskompetenz fördert. Die Jugendlichen

sollen in der Lage sein, für sich aufgrund der eigenen Fähigkeiten und Neigungen zu entscheiden. Die Berufsberatung kann freiwillig in Anspruch genommen werden. Auf die Aufgabe der Berufsberatung wird im Kapitel 2.4 noch tiefer eingegangen.

Nach Egloff (2007) gehört auch die Wirtschaft zu den Beteiligten. Sie stellt Ausbildungsangebote und berufskundliche Informationen (wie Schnupperlehren oder Berufserkundungen) zur Verfügung.

In diesem Modell nicht abgebildet sind die Peers, die nach Herzog et al. (2006) ebenfalls zur erfolgreichen Bewältigung des Berufswahlprozesses zählen. Der Austausch unter Gleichgesinnten stellt für die Jugendlichen eine nicht zu unterschätzende Unterstützung dar.

2.3.4 Wie entscheiden Jugendliche?

Sich für einen Lehrberuf zu entscheiden, stellt für Jugendliche eine grosse Herausforderung dar, da sie noch über sehr wenig Erfahrung in der Berufswelt verfügen. Ihre Identitätsentwicklung ist noch nicht abgeschlossen, und die Entscheidung hat langfristige Folgen. Gemäss Neuenschwander wird das soziale Umfeld der Jugendlichen in den neueren Ansätzen der Berufsfindung stärker berücksichtigt, und der Berufsfindungsprozess ist eingebettet in einen sozialen Kontext. Die Jugendlichen setzen sich aktiv mit den Berufen und mit der eigenen Identität, in engem Austausch mit Bezugspersonen, auseinander. Im Berufsfindungsprozess suchen und nutzen die Jugendlichen aktiv die Unterstützung von Bezugspersonen, insbesondere von Eltern oder Lehrpersonen. Um zu vermeiden, dass die Jugendlichen ungünstig von Bezugspersonen beeinflusst werden, kann die Schule oder die Berufsberatung sie dazu anregen, den Berufsfindungsentscheid zu reflektieren. In dem sie beispielsweise nochmals überlegen, ob ihnen der Beruf wegen der Tätigkeit oder der sympathischen Person, die den Beruf vorgestellt hat, gefällt usw. (Neuenschwander & Hermann, 2014).

Entscheidungen, die Jugendliche treffen, sind sehr oft der Situation angepasst und wie bereits erwähnt, berücksichtigen sie sehr oft Empfehlungen von glaubwürdigen Bezugspersonen. Die Entscheidungen können auch rein rational sein, oder sie verlassen sich auf ihre Gefühle und wählen jene Option, die in ihnen positive Gefühle auslöst. Dies geht aus einer Interviewstudie über Berufsbildungsentscheidungen bei Jugendlichen hervor (Neuenschwander & Hartmann, 2011).

2.4 Berufsberatung: Aufgabe und Anforderungen

Es ist die Aufgabe der Berufsberatung, den Ratsuchenden bei der Bewältigung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Oberstes Ziel soll sein, dass die Menschen, die in Veränderungsprozessen stecken, diese nicht erdulden, sondern aktiv mitgestalten (Jungo & Zihlmann, 2015).

Eine wichtige Aufgabe ist, die Jugendlichen zu befähigen, dass sie selber in der Lage sind, eine Entscheidung treffen. Dies erfolgt durch Beratungsgespräche mit den Jugendlichen durch den Einsatz von diagnostischen Instrumenten (Tests, Fragebogen oder sonstige Arbeitsmittel) und auch durch die Bereitstellungen von berufs- und schulkundlichen Informationen. Die Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen und Wirtschaft ist ebenfalls ein Bestandteil der Berufsberatung. In den Schulen werden Schulhaussprechstunden angeboten, es gibt Klassenveranstaltungen in den Berufsinformationszentren, es werden Vorträge an Elternabenden gehalten, oder es finden Elternorientierungen vor Ort im Berufsinformationszentrum statt (Egloff & Jungo, 2012).

Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt erwähnt, ist es auch Aufgabe der Berufsberatung, Entscheidungen, die durch ungünstige Beeinflussung entstanden sind, nochmals anzusprechen und die Jugendlichen zur Reflexion anzuregen (Neuenschwander & Hermann, 2014). Zudem schlägt Gottfredsons (nach Ratschinkski, 2009) vor, unangemessene Eingrenzungen von beruflichen Möglichkeiten und unnötige und voreilige Kompromisse zu überprüfen. Jugendliche geben ihre Berufswünsche oft auf, wenn die Hindernisse nicht überwindbar erscheinen. Um dies zu klären, schlägt sie die folgenden fünf Leitfragen vor:

- Kann die ratsuchende Person eine oder mehrere Berufsalternativen nennen?
- Sind die Interessen und Fähigkeiten dem gewählten Beruf angemessen?
- Ist die ratsuchende Person mit den in der Berufsorientierung ermittelten Alternativen zufrieden?
- Hat sie sich nicht unnötigerweise in den Alternativen eingeschränkt?
- Ist sich die jugendliche Person ihrer Berufsmöglichkeiten bewusst, und kann sie mögliche Hindernisse bei der Verwirklichung von Berufszielen realistisch einschätzen?

Im Bericht im Auftrag des SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» sagt Hirschi (2018), dass Jugendliche auch motivational auf ihre berufliche Entwicklung vorbereitet werden müssen. Zu Beginn des Berufswahlprozesses müssen sie motivationale Aufgaben bewältigen, wie die Wichtigkeit und persönliche Relevanz der Berufswahl erkennen, persönliche Verantwortung für die Wahl übernehmen, Neugierde gegenüber der Berufswelt entwickeln und auch die Zuversicht, die Berufswahl erfolgreich durchführen zu können. Bei Jugendlichen, die schulisch schwächer sind, aus sozial-ökonomisch benachteiligten Gruppen kommen oder bei jenen mit Verhaltensauffälligkeiten ist ausserdem Unterstützung bei der Lehrstellensuche und beim Bewerbungsprozess wichtig. Zudem sollte die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) darauf hinarbeiten, dass die

Grundlagen für eine lebenslange erfolgreiche und nachhaltige Laufbahnentwicklung möglichst früh gelegt werden, indem die BSLB eng mit Schulen und Lehrpersonen zusammenarbeitet. Weiter ist es auch wichtig, dass die BSLB den Kontakt zu Arbeitgebenden sucht und Veranstaltungen mit ihnen zusammen organisiert. Darüber hinaus ist es Aufgabe einer berufsberatenden Person, sich auf dem Laufenden zu halten, z.B. über Trends am Arbeits- und/oder am Lehrstellenmarkt, über das Angebot von neuen Grundausbildungen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

2.5 Beratung von Jugendlichen

Das Ziel der persönlichen Beratung ist es, dass die Jugendlichen nach der Beratung selber in der Lage sind eine Entscheidung zu fällen, die ihren eigenen Fähigkeiten und Neigungen entspricht (Jungo & Zihlmann, 2015).

Nach dem klientenzentrierten Ansatz von Carl Rogers ist die Beziehung zwischen der ratsuchenden und der beratenden Person für den Beratungserfolg sehr wichtig. Diese sollte vertrauensvoll und ehrlich sein, damit die ratsuchende Person in der Lage ist, ihr wahres Ich zu zeigen. Dieser Ansatz beruht auf der Überzeugung, dass jeder Mensch die Fähigkeit in sich trägt, sich konstruktiv zu entfalten und auch sich zu entwickeln. Es gibt drei Merkmale, die für die Beziehungsarbeit wichtig sind (Nussbeck, 2014):

- **Kongruenz:** Die beratende Person verhält sich authentisch und kann sich gut in die Situation der ratsuchenden Person einbringen. Die Jugendlichen stecken während des Berufswahlprozesses in einer herausfordernden Entwicklungsphase, wessen sich die beratende Person bewusst sein sollte.
- **Empathie:** Die beratende Person kann sich gut in die ratsuchende Person einfühlen und zeigt ihr Verständnis für ihre Situation und ihr wahres Interesse. Gemäss Knafla, Schär und Steinebach (2016) wird z.B. vorgeheucheltes Interesse von Jugendlichen intuitiv erkannt und hat die entgegengesetzte Wirkung.
- **Akzeptanz:** Die beratende Person nimmt den Menschen so an, wie er ist, wie er fühlt und wie er sich verhält.

Der erste Kontakt mit den Jugendlichen ist sehr entscheidend, denn in den ersten Sekunden treffen sie die Entscheidung, ob ihr Gegenüber vertrauenswürdig ist oder eben nicht (Willis & Todorov, nach Knafla et al., 2016). Das Inanspruchnehmen von Beratungsangeboten ist für Jugendliche mit einer Hemmschwelle verbunden, denn sie wissen nicht, was sie erwarten wird. Umso wichtiger ist es, die Beratungsangebote möglichst niederschwellig anzubieten. Wie erfolgreich eine Beratung ist, hängt stark auch mit der Motivation der Jugendlichen zusammen.

Im Sammelband «Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III» weist Krötzl (2014) auf folgenden Paradigmenwechsel hin: Vom ExpertInnenmodell zum Befähigungsmodell. Nachfolgenden sind die beiden Paradigmen gegenübergestellt.

ExpertInnenmodell	Befähigungsmodell
<ul style="list-style-type: none"> • Eine konkrete Entscheidungsfrage steht im Mittelpunkt • Ratsuchende erwarten konkrete Lösung bzw. Empfehlung (folgen dieser oder werten die Beratung als „sinnlos“ ab) • Punktuelle Beratung • Format und Methoden der Beratung sind weitgehend normiert • Konzept des „Matchings“: <ul style="list-style-type: none"> – BeraterIn stellt Eignungen, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften fest – BeraterIn zeigt auf, welche Berufe/Bildungswege daher empfehlenswert sind • Von BeraterIn wird umfangreiches Können und Wissen erwartet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht die Lösung der konkreten Entscheidungsfrage, sondern die Befähigung zur Lösung (der Erwerb von „Career Management Skills“) steht im Mittelpunkt • Eine nachhaltige Wirkung der Unterstützungen wird angestrebt • Individuelle Prozessunterstützung statt punktueller Hilfestellung • Format- und Methodenvielfalt • Nicht nur eine hochqualifizierte Person oder Einrichtung unterstützt, sondern viele verschiedene, mit unterschiedlichen Qualifikationen • Koordination und Vernetzung der Unterstützungsangebote

Abbildung 13. Paradigmenwechsel in der Bildungs- und Berufsberatung (Krötzl, 2014).

Für die Beratungstätigkeit bedeutet dies, dass man wekommt von der punktuellen Hilfestellung, dafür hin zum Coaching und auch weg von der reinen Informationsberatung dafür hin zur kompetenzorientierten Beratung. Das abgebildete Befähigungsmodell setzt klar auf eine längerfristige Wirkung der Unterstützungsmassnahmen. Hinzu kommt auch, dass Beratende ihre Qualifizierung laufend verbessern und sicherstellen müssen.

In einer Studie, auf die sich Wiethoff (2016) stützt, wurden relevante Wirkfaktoren beim Übergang coaching mit Jugendlichen erforscht. Die ExpertInnenberatung war einer dieser Wirkfaktoren. Von den Jugendlichen wurden vor allem Unterstützungsangebote als Erfolgsfaktoren genannt wie zum Beispiel das Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Ein weiterer Erfolgsfaktor, der an dieser Stelle noch erwähnt wird, ist die neutrale Haltung des Coaches und dass es sich dabei um eine externe Person handelt und nicht um die Lehrperson.

3 Methode

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die Daten zur Beantwortung der Leitfragen erhoben, aufbereitet und ausgewertet wurden. Zu Beginn wird nochmals kurz auf die Leitfragen eingegangen.

3.1 Leitfragen

Folgende Leitfragen sind in dieser Arbeit zu beantworten:

- Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?
- Welche Handlungsmöglichkeiten stehen berufsberatenden Personen zur Verfügung, um diesem Umstand entgegenzuwirken? Und wo liegen ihre Grenzen?
- Welche weiteren Präventionsmassnahmen gibt es, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern?

3.2 Datenerhebungsmethode

Um die gewünschten Interviewdaten zu erheben, die Interpretationsmöglichkeiten bieten, wurden halbstandardisierte Interviews durchgeführt. Die Frage und deren Reihenfolge waren vorgegeben, die Antworten konnten die befragten Personen frei wählen (vgl. Gläser & Laudel, 2010). Da die Reihenfolge während der Interviews nicht vollumfänglich eingehalten werden konnte, könnte das Interview auch unter die Kategorie nichtstandardisiertes Interview fallen und als Leitfadeninterview deklariert werden.

Tabelle 1: *Klassifizierung von Interviews nach ihrer Standardisierung*

	Fragewortlaut- und Reihenfolge	Antwortmöglichkeiten
Standardisiertes Interview	vorgegeben	vorgegeben
Halbstandardisiertes Interview	vorgegeben	nicht vorgegeben
Nichtstandardisiertes Interview	nicht vorgegeben (nur Thema/Themen vorgegeben)	

Anmerkung: Eigene Darstellung in Anlehnung an Gläser und Laudel (2010).

Nach Bogner, Littig & Menz (2014) dient der Interviewleitfaden grundsätzlich als Gedächtnisstütze. Es ist nicht das Ziel dieses Leitfadens, eine Frage nach der anderen ablesen zu können. Es muss auch nicht jede Frage gleich formuliert werden, wichtig ist, dass die befragten Personen gleichermassen ins Reden kommen für die Beantwortung der Forschungsfragen.

3.2.1 Auswahl und Rekrutierung der Experten und der Expertinnen

Nach Gläser & Laudel kann eine Person als Expertin oder als Experte bezeichnet werden, die über spezifisches Wissen im Forschungsbereich verfügt. Die Experten und die Expertin, die für die Beantwortung der Leitfaden ausgesucht wurden, sollen die nachfolgenden Kriterien erfüllen:

- Weiterbildung in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung
- aktuell im Beruf tätig
- mehrjährige Beratungserfahrung mit Jugendlichen

Der Austausch mit Studienkollegen und -kolleginnen über mögliche Interviewpersonen hat sich als sehr hilfreich herausgestellt. Dadurch konnte sehr leicht und effizient ein Kontakt zu möglichen Expertinnen und Experten mittels elektronischer Mail hergestellt werden. Aufgrund eines zum Forschungsthema passenden Blog-Artikels wurde eine weitere Person gefunden und konnte ebenfalls für das Interview gewonnen werden. Die Rekrutierung erfolgte zwischen Ende Juni und anfangs Juli 2022. Erfreulicherweise konnten alle vier Fachpersonen in relativ kurzer Zeit gefunden werden.

Es wurde darauf geachtet, dass die befragten Personen aus unterschiedlichen Regionen in der Schweiz stammen.

Tabelle 2: Übersicht der Expertinnen und Experten

Gruppe	Geschlecht	Funktion	Region
Experte 1	M	Fachstellenleiter BLB, CM	Ostschweiz
Expertin 2	W	Teamleiterin BSLB	Zürich
Experte 3	M	Fachbereichsleiter Jugendliche, BSLB	Zürich
Experte 4	M	BSLB, CM	Espace Mittelland

Anmerkungen. Quelle: Eigene Darstellung. BLB = Berufs- und Laufbahnberatung, BLSB = Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, CM = Case Management

3.2.2 Vorbereitung des Interviews

Das Interview mit den Experten und der Expertin wurde sehr sorgfältig geplant, im Besonderen hat die Erstellung des Interviewleitfadens sehr viel Zeit in Anspruch genommen. Beim Erstellen des Interviewleitfadens wurde darauf geachtet, dass die Fragen einfach formuliert und kurz sind (Gläser & Laudel, 2010). Der Interviewleitfaden besteht aus Hauptfragen und aus ergänzenden Fragen. Der gekürzte Leitfaden wurde den befragten Personen vorab zugestellt, teils wurde dies auch gewünscht.

Bevor der Leitfaden verschickt wurde, wurde dieser einem Pretest unterzogen. Die Person, die für diesen Zweck ausgewählt wurde, arbeitet bereits im entsprechenden Berufsfeld, wies aber noch nicht die nötige Berufserfahrung auf. Der Leitfaden für den Pretest enthielt 13 Hauptfragen. Das Testinterview dauerte insgesamt 50 Minuten. Der Pretest stellte sich als sehr nützlich heraus und es lohnte sich definitiv, diese Extrameile zu gehen. Folgendes wurde festgestellt: Die Fragen waren verständlich formuliert, die interviewte Person musste keine Rückfragen stellen. Jedoch sprengte die Anzahl der Hauptfragen den zeitlichen Rahmen, zudem konnten keine ergänzenden Fragen gestellt werden. In der Folge wurden die Hauptfragen verringert und geschärft. Die Überarbeitung des Leitfadens hat nochmals eine nicht zu unterschätzende Zeit in Anspruch genommen.

Die Durchführung erfolgte virtuell mittels Zoom. Nach 40 Minuten wurde die Leitung unterbrochen und die Interviewerin musste einen neuen Link senden, was ärgerlich, aber nicht weiter schlimm war. Um diesen Fauxpas bei künftigen Interviews zu vermeiden, wurde ein zahlungspflichtiges Zoom-Abo gelöst.

Im Anschluss an das Gespräch wurde die Expertin gefragt, wie das auch Bogner, Littig & Menz (2014) vorschlagen, wie sie das Gespräch empfunden habe. Ob es Fragen gab, die vermisst wurden.

Die Ergebnisse aus dem Pretest wurden nicht in diese Arbeit einbezogen.

3.2.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden zwischen dem 8. und dem 14. Juli 2022 durchgeführt. Drei der Befragungen wurden online mittels MS Teams oder Zoom, ein weiteres Interview wurde vor Ort im Büro der befragten Person durchgeführt.

Die Interviewsprache für sämtliche Befragungen war Schweizerdeutsch. Die Interviews dauerten unterschiedlich lange, zwischen 33 Minuten und 55 Minuten.

Zu Beginn des Interviews wurde den teilnehmenden Personen für die Zeit gedankt, danach wurde kurz erläutert, worum es geht und was das Ziel des Interviews ist. Ebenfalls wurde auf die Freiwilligkeit und Vertraulichkeit hingewiesen, für Letzteres wurde eine Einverständniserklärung unterzeichnet. Anschliessend wurde eine persönliche Frage gestellt, wie das auch Gläser & Laudel (2010) vorschlagen, um eine positive Stimmung zu erzeugen. Die Experten und die Expertin wurden nach ihrer aktuellen Tätigkeit und nach ihrem Werdegang gefragt. Die Stimmung während den Gesprächen wurde als sehr entspannt und positiv wahrgenommen.

3.3 Datenaufbereitung

Alle Gespräche wurden aufgezeichnet. Zeitnah an die Gespräche wurden die Audioaufnahmen verschriftlicht und dabei vom Schweizerdeutschen ins Hochdeutsche übersetzt. Bei der Transkription wurde mit der Zeilennummerierung gearbeitet und es wurden Zeitmarken gesetzt, was sich als sehr nützlich erwies. Satzabbrüche wurden ausgelassen und Füllwörter wie «ähm» wurden aufgrund der einfacheren Lesbarkeit nicht mit transkribiert. Die Einleitung und die Verabschiedung wurden nicht transkribiert. Jedes Dokument und auch die Audiodateien wurden mit Namen und Datum versehen, damit diese einfach wiedergefunden werden können. Anschliessend wurden die vier Transkripte anonymisiert. Jedes wurde mit einem Code (E1, E2, E3, E4) versehen, wobei E für Experte oder für Expertin steht.

3.4 Auswertungsverfahren

Um die erhobenen Daten auswerten zu können, wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz gewählt, da diese Methode grösstenteils gut verständlich erklärt wird. Die nachfolgende Abbildung beschreibt nun den Ablauf der sieben Phasen dieser Methode.



Abbildung 14. Ablaufschema einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016).

Zu Beginn wurden alle Transkripte nochmals sorgfältig durchgelesen, da zwischen der Analyse und der Transkription ein ganzer Monat verstrich. Anschliessend wurden wichtige Textstellen markiert und - wie es Kuckartz vorschlägt - kurze Zusammenfassungen erstellt. Danach wurden die Kategorien aus der Theorie abgeleitet und die einzelnen Texte codiert. Während der Analysearbeit wurden Subkategorien induktiv gebildet. Die Unterscheidung zwischen der Subkategorie war teils nicht eindeutig, weshalb die Subkategorien klar definiert werden mussten und genau beschrieben wurde, was zu welcher Kategorie gehört. Die Auswertung erfolgte mittels den Microsoft-Programmen Word und Excel, was sich als sehr effizient und einfach erwies, auch aufgrund der überschaubaren Anzahl an Interviews und deren Länge.

4 Ergebnisse

In diesem Teil der Arbeit werden die Ergebnisse aus den vier Interviews mit den befragten Fachpersonen dargestellt. Eingangs werden die Ergebnisse der drei Einstiegsfragen gezeigt, und im Anschluss folgt die Präsentation der Ergebnisse zu den vier Leitfragen.

4.1 Einstiegsfragen

Frage 1: Was waren Ihre ersten Gedanken, als Sie von einer Lehrvertragsauflösungsquote von 21 Prozent hörten?

Alle befragten Personen (E1 – E4) erachten diese Zahl grundsätzlich als (zu) hoch. Experte 1 fand die Zahl zu Beginn eher dramatisch, nachdem er sich aber mit dieser Zahl auseinandergesetzt hatte und sich bewusst wurde, was alles zu einer Lehrvertragsauflösung dazuzählt, empfand er die Zahl immer noch zu hoch, aber nicht mehr dramatisch. Expertin 2 war diese Zahl aus den Medien bekannt. Sie findet die Zahl recht hoch, sagt aber auch, dass eine Auflösung nicht immer zwingend negativ zu werten sei. Experte 3 meint, dass 21 Prozent eigentlich viel seien und es Situationen verursache, mit denen man sich beschäftigen müsse. Jugendliche, die eine Auflösung des Lehrvertrags als Misserfolg interpretierten, müssten aufgefangen werden, damit dies keine Spuren hinterlasse. Oder auch jene Jugendlichen, die die Lehre komplett abbrechen und das offizielle System verlassen würden. Experte 4 war nicht schockiert über diese Quote, da hinter dieser Zahl verschiedene Gründe stünden, die zur Lehrvertragsauflösung geführt hätten. Er nannte unter anderem den Wechsel von der vierjährigen in die dreijährige Lehre oder von einem EBA in ein EFZ sowie den Wechsel des Lehrbetriebs.

Frage 2: Welches sind in Ihren Augen die fünf häufigsten Gründe für eine Lehrvertragsauflösung?

Die befragten Personen waren sich einig, dass sehr oft eine Überforderung in der Schule und/oder im Lehrbetrieb zu einer Lehrvertragsauflösung führe. Im Weiteren könnten auch zwischenmenschliche Konflikte zwischen den Lernenden und den ausbildenden Personen dazu führen. Auch das Verhalten und die Einstellungen der Jugendlichen wie z.B. fehlende Motivation, Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit, fehlende Kritikfähigkeit, mangelnde Frustrationstoleranz wurden für mögliche Lehrvertragsauflösungen genannt.

Ebenfalls erwähnt wurde eine falsche Berufswahl infolge von:

- falschen Vorstellungen des Berufs, der Beruf wurde zu wenig reflektiert
- zu geringer Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen, Werten, Ideen und Fähigkeiten
- fehlendem Abgleich des Berufswunsches mit der Realität
- keine oder (zu) wenige Schnuppertage absolviert

Experte 1 und 4 sehen zudem den Zeitpunkt der Lehrstellenvergabe als möglichen Grund. Diese würden so früh vergeben, dass sich der Berufswunsch in der Zeit bis zum Lehrbeginn nochmals ändern könne.

Experte 4 findet weiter, dass die Niveaus der Lehren immer höher würden und man den theoretischen Teil extrem aufgebauscht habe. Dies sei für einige Jugendlichen, die eh schon Schwierigkeiten hätten, eine völlige Überforderung. Nachfolgende Abbildung zeigt die meist

genannten Gründe, die aus Sicht der befragten Personen zu einer Auflösung des Lehrvertrags führen:

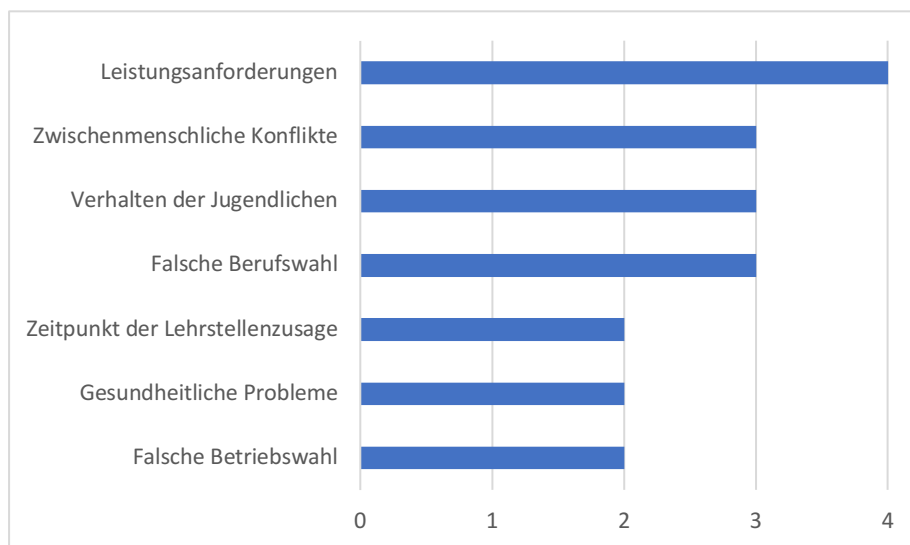


Abbildung 15. Gründe für Lehrvertragsauflösungen (eigene Darstellung).

Frage 3:

Wie stark sind Sie als Beratungsperson auf das Thema sensibilisiert?

Die befragten Personen (E1 – E4) sind je nach Aufgaben- oder Einsatzgebiet mittel bis stark auf dieses Thema sensibilisiert.

Zu Beginn seiner Tätigkeit als Berufsberater war Experte 1 wenig bis mittel stark auf dieses Thema sensibilisiert, mit zunehmender Erfahrung jedoch eher stark.

«Wenn man gewisse Anzeichen bei den Jugendlichen sieht, oder gewisse Berufswünsche hört, kann es sein, dass die innere Alarmglocke beginnt zu läuten und man innerlich fühlt, dies könnte ein möglicher Stolperstein sein oder das könnte schwierig werden für den Jugendlichen.» Experte 1

Ebenso ist Experte 2 stark auf dieses Thema sensibilisiert. Das Ziel des Instituts, für welches sie arbeitet, ist, dass die Jugendlichen, die ihre Beratung in Anspruch nehmen, die Ausbildung bis zum Ende durchziehen und es somit nicht zu einer Auflösung des Lehrvertrags kommt. Experte 3 ist mittel stark auf dieses Thema sensibilisiert. Auch bei einer nicht fundierten Berufswahl denkt er nicht sofort daran, dass dies zu einer möglichen Vertragsauflösung führen könnte.

4.2 Anzeichen

Leitfrage 1: Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?

Die genannten Anzeichen wurden den sieben nachfolgenden Subkategorien zugeordnet:

- Berufswahlprozess
- Beteiligte
- Berufswahlbereitschaft
- schulische Leistung
- Lebensumstände
- mangelnde Kompetenzen
- gewählter Beruf mit hoher Lehrvertragsauflösungsquote

4.2.1 Berufswahlprozess

Die Experten und die Expertin E1 bis E4 sind sich einig, dass mangelnde Kenntnisse über den Beruf und deren Anforderungen mögliche Anzeichen sein können.

Expertin 2 merkt das beispielsweise, indem sie nachfragt und die Jugendlichen ihr dann nicht erklären können, welche Tätigkeiten sie in diesem Beruf ausüben müssen. Oder auch wenn die Berufswahl im Allgemeinen noch sehr diffus ist. Was für Experte 3 auffällig ist, wenn jemand uninformiert ist und nicht so richtig über den Beruf Bescheid weiss und/oder es sich um eine Art übernommene Berufswahl handelt. Auf diese wird unter der Subkategorie Beteiligte noch tiefer eingegangen.

Auch wenn die Jugendlichen wenige oder gar keine Schnuppereinsätze absolviert haben, kann dies ein Zeichen dafür sein. Experte 3 meint dazu:

«Oder man ist nur wenig oder gar nicht schnuppern gegangen. Dann denke ich mir schon, ist das jetzt repräsentativ. Gehe doch noch ein zweites Mal in eine andere Firma, die über keinen «Töggelikasten» oder ähnliches verfügt.»

Zudem gäbe es auch Jugendliche, die sich schwer täten mit dem Bemühen um eine Schnupperlehre, weil sie das einfach nicht auf die Reihe kriegten, erzählt Experte 4.

Ein weiteres Anzeichen, so Experte 1, könne sein, wenn das Gesamtbild, das man vom Jugendlichen habe, nicht stimmig sei oder auch nicht mit dem Berufswunsch zusammenpasse. Aber auch, wenn man merke, dass es sich bei der Berufswahl um eine Notlösung handle. Wenn die Jugendlichen unsicher seien in der Berufswahl und dann einfach eine Lehrstelle annehmen würden, im Wissen, dass sie die Eltern und die Lehrpersonen dann in Ruhe

lassen würden. Letzteres sieht auch Expertin 2 ähnlich. Teils wollten die Jugendlichen nicht mehr über dieses Thema sprechen und würden dann einfach irgendeinen Vertrag unterschreiben, um im Gegenzug ihre Ruhe zu haben.

4.2.2 Beteiligte

Sämtliche Experten und die Expertin (E1 – E4) sind sich einig, dass die Eltern einen grossen Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen haben. Die Unterstützung und die Begleitung können von Seiten der Eltern sehr unterschiedlich ausfallen.

« (...). Dort ist es für die Eltern auch nicht immer einfach, den Mittelweg zu finden. Es gibt Eltern, da ist die Unterstützung gleich null. Die sagen dann, mein Kind weiss selbst, was es will. Andere hingegen haben knallharte und übertriebene Vorstellungen, was ihr Kind werden muss. Beides ist nicht immer gut.» Experte 1

Bereits angesprochen wurde die übernommene Berufswahl, die Experte 3 erwähnt hat, also ein Jugendlicher, der sich für einen Beruf entschieden hat, weil eine andere Person darüber berichtet hat. Dies sieht auch Expertin 2 sehr ähnlich, z.B. wenn die Eltern den Jugendlichen vorschlagen einen vernünftigen Beruf zu wählen, könne dies ein Anzeichen sein. Experte 4 erwähnt auch den Bildungsstand der Eltern, der einen grossen Einfluss auf die Kinder haben könne, positiv wie auch negativ. Zudem erwähnt er auch, dass der Druck der Eltern die Jugendlichen sehr lähmen könne. Experte 3 findet es schwierig, eine pauschale Aussage zu machen, ob die fehlende Unterstützung der Eltern zu einer Lehrvertragsauflösung führen kann.

4.2.3 Berufswahlbereitschaft

Alter und Reife der Jugendlichen

Die Reife und das Alter spielen gemäss den befragten Personen eine wichtige Rolle. Sie haben sich wie folgt dazu geäussert:

«Ich habe das Gefühl, vor allem bei jenen, die in der Identitätsentwicklung noch nicht so weit sind, jene welche nicht bei sich sind, jene, welche sich noch nicht wirklich kennen. Ich habe immer wieder Jugendliche vor mir sitzen, und wenn ich sie nach ihren Stärken frage, kommt ihnen nichts in den Sinn.» Expertin 2

Während der Ressourcenarbeit komme es ihr teils vor, als hätte sie noch Kinder vor sich, erwähnte sie an einer anderen Stelle während des Interviews.

Aussage von Experte 3:

«Man muss zwischendurch schon mal etwas durchbeissen können und auch Sachen machen, welche einem nicht so gut gefallen. Wenn man der König zuhause ist und alles wird

einem gemacht, dann kann es schon schwierig werden, wenn man sich auf einmal etwas gefallen lassen muss.»

Experte 4 sieht dies ähnlich, wenn man merke, dass sich Jugendliche gewohnt sind, dass die Mutter alles für sie mache, seien sie eher gefährdet oder dann könnten das Anzeichen sein.

Weiter meint Experte 4:

«Erstens sind die Jugendlichen noch so jung, und zweitens wissen sie noch so wenig, was sie wollen, nicht alle natürlich. Aber genau jene, welche am meisten nicht wissen, was sie möchten, das sind die, die am gefährdetsten sind. Oft fangen sie etwas an und merken dann, dass es gar nicht so ist, wie sie es sich vorgestellt haben.»

Experte 4 hat die Aussage mehrfach wiederholt, dass jene, die am Schluss nicht genau wüssten, was sie wollten, am meisten gefährdet seien. Experte 1 fragt sich auch ab und an, ob die Jugendlichen tatsächlich genügend reif seien, um zu begreifen, was die Konsequenzen sind, wenn sie sich für einen Beruf entschieden haben.

Motivation der Jugendlichen

Neben der Reife und dem Alter der Jugendlichen wurde auch auf die Motivation als mögliches Anzeichen thematisiert.

Experte 1 und auch Experte 3 sehen die fehlende Motivation als einen möglichen Hinweis, das heisst, wenn die Motivation nicht erkennbar ist für den Beruf, den die Jugendlichen gewählt haben. Experte 1 spricht dabei auch vom fehlendem Berufsstolz, also wenn man den Stolz der Jugendlichen nicht herauspürt, dass sie nun «diesen einen» Beruf erlernen können.

Auch wenn die Jugendlichen grundsätzlich nicht motiviert seien, eine Lehre oder eine Schnupperlehre zu absolvieren, könne dies ein Anzeichen dafür sein, dass der Lehrvertrag früher oder später aufgelöst werde, ergänzt Experte 3.

4.2.4 Schulische Leistungen

Drei der befragten Personen sehen auch in den schulischen Leistungen der Jugendlichen erste Anzeichen für eine mögliche Lehrvertragsauflösung.

«Wenn beispielsweise ein Jugendlicher eine sehr anspruchsvolle Lehre wählt und die Sek B besucht und seine Zeugnisnoten überhaupt nicht auf eine kognitiv anspruchsvolle Lehre hindeuten.» Experte 1

«Dann auch, wenn man merkt, dass es eine Diskrepanz im Bereich Anforderungen Beruf und schulische Leistung gibt.» Experte 3

Experte 4 ist wachsamer betreffend einer möglichen Auflösung des Lehrvertrags, wenn es sich um schwächere Sek C Schülerinnen und Schüler handelt.

4.2.5 Lebensumstände

Wenn die Jugendlichen aus zerrütteten Familienstrukturen kommen, oder zuhause komplizierte Verhältnisse herrschen, oder auch wenn die Jugendlichen bereits schon Spezielles erlebt haben, bei Mehrfachproblematiken, bei ADHS (Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung) usw. können das für Experte 4 alles mögliche Anzeichen sein.

Die befragten Fachpersonen E1, E2 und E3 haben dieses Thema weniger aufgegriffen, weshalb keine Aussagen gemacht werden können.

4.2.6 Mangelnde Kompetenzen

Experte 3 erwähnt diverse Kompetenzen, die für eine gelingende Ausbildung wichtig sind: Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit (kann sich der Jugendliche in eine Situation einfinden und seinen Platz finden, oder möchte er einfach sein Ding durchziehen?).

Auch spricht er von Widerstandsfähigkeit und Frustrationstoleranz, die vorhanden sein sollten. Mangelt es an diesen Kompetenzen, kann dies für ihn ein Anzeichen sein.

Weiter ergänzt Experte 3:

«Jene, die häufig aus der Reihe tanzen, benötigen einen sehr guten Berufsbildner, welche diese gut in den Griff bekommt.»

Über die mangelnden Kompetenzen hat sich vor allem Experte 3 geäußert, weshalb auch hier keine weiteren Aussagen zu lesen sind.

4.2.7 Gewählter Beruf mit hoher Lehrvertragsauflösungsquote

Grundsätzlich sind sich alle vier Fachpersonen einig, dass es nicht zielführend ist, die Jugendlichen vorab auf Berufe hinzuweisen, die eine hohe Auflösungsquote aufweisen. Wichtig ist, wie bei den anderen Berufen auch, dass man die Vorstellungen der Jugendlichen mit der Realität abgleicht und dass sie ausreichend Schnuppereinsätze im entsprechenden Berufsfeld sammeln. Fällt die Berufswahl auf einen Beruf mit hoher Quote, muss dies kein Anzeichen für eine Auflösung des Lehrvertrags sein.

4.3 Handlungsmöglichkeiten

Leitfrage 2: Welche Handlungsmöglichkeiten stehen berufsberatenden Personen zur Verfügung, um dem Umstand von Lehrvertragsauflösungen entgegenzuwirken?

Folgende Subkategorien wurden aus der Theorie und aus den Interviews gebildet:

- Berufswahlprozess
- Anforderungen an Berufsberatung
- Beteiligte
- Beratung

4.3.1 Berufswahlprozess

Realitätscheck

Sämtliche befragten Personen sind sich einig, wie wichtig die Aufklärungsarbeit und der Realitätscheck sind, also der Abgleich zwischen der Vorstellung der Jugendlichen und was sie effektiv in der Arbeitswelt erwartet.

«Wenn Jugendliche sich für eine sehr anspruchsvolle Lehre interessieren, ist es auch Aufgabe des Berufsberatenden zu sagen, schön hast du diesen Berufswunsch, aber diese Stolpersteine können sich dir in den Weg stellen». Experte 1

«Aufklären ist sehr wichtig, aber man sollte auch kein Pessimist sein.» Experte 1

Experte 3 thematisiert mit den Jugendlichen teils auch die Bedeutung von Arbeiten. Mit Fragen wie: Was ist dort gefragt? Was wird von dir verlangt? Was wird auf dich zukommen? Damit die Jugendlichen das Ganze etwas besser einordnen können. Zudem ist es ihm wichtig, allfällige Diskrepanzen, die ihm auffallen, aufzuzeigen und die Jugendlichen damit zu konfrontieren. Auch für Experte 4 ist dieser Realitätscheck sehr wichtig. Z.B. diskutiert er mit den Jugendlichen die möglichen Arbeitszeiten des gewählten Berufs und fragt sie, ob sie sich vorstellen könnten, an einem anderen Tag als ihre Kollegen frei zu haben etc.

Schnupperlehren

Alle befragten Personen (E1 bis E4) erachten es als wichtig, möglichst viele Eindrücke in der Arbeitswelt sammeln zu können und die Jugendlichen dafür auch zu motivieren, diese Möglichkeit auch zu nutzen.

Aussage von Expertin 2:

«Ich halte nicht so viel vom Wild-drauf-los-Schnuppern. Teils kommen Jugendliche mit ihren Eltern und die sagen dann, mein Kind hat jetzt schon zehn Schnupperlehren absolviert und

weiss immer noch nicht, was es will. Aber ehrlich, nach zehnmal schnuppern, wüsste ich auch nicht mehr, was ich will.»

Weiter fügt sie an, es sei auch wichtig, dass sich die Jugendlichen gut auf die Schnupperreinsätze vorbereiteten und schon eine Ahnung hätten, was sie erwarten könnte, um nicht völlig überrascht zu werden. Zudem erwähnt sie die sozialkognitive Laufbahntheorie von Lent, Brown & Hackett, für sie die wertvollste Laufbahntheorie. Neben Schnupperlehren findet sie auch das Führen von Interviews mit Berufsleuten sehr sinnvoll. Besonders auch dann, wenn es nicht möglich ist, eine Schnupperlehre zu absolvieren.

«Wobei natürlich in einer Schnupperlehre, die drei oder fünf Tage dauert, lernt man eher die «Schoggiseite» von einem Betrieb oder einem Beruf kennen. Und wenn es dann los geht nach der Schule mit der Lehre, hat man evtl. noch ganz andere Eindrücke (...) und spürt als Jugendlicher, dass dort auch andere Regeln gelten.» Experte 1

Gerade bei Berufen, die physisch eine Herausforderung für die Jugendlichen darstellen, setzt Experte 4 auf Schnupperlehren. Sehr oft reiche ihm dann ein einziger Schnupperreinsatz nicht aus. Es sei wichtig, dass sich die Jugendlichen genügend Zeit dafür nehmen würden, um zu vergleichen.

« (...) und wenn jemand sagt, ich möchte Maurer machen, dann reicht eine Schnupperlehre nicht aus.» Experte 4

Es sei sehr wichtig, dass man die Jugendlichen mit der Arbeitswelt, mit dem Sektor, den sie interessieren könnte, konfrontiere. Viele Jugendliche hätten ein Idealbild von einem Beruf, umso wichtiger sei es dann, ihre Vorstellungen während einer Schnupperlehre zu überprüfen.

«Die 100-prozentige Sicherheit gibt es nicht, aber je mehr Erfahrung in der Berufswelt gesammelt wird, desto besser.» Experte 4

4.3.2 Anforderungen an Berufsberatung

Für Experte 1 ist es einer der wichtigsten Punkte, dass man ehrlich und authentisch ist als berufsberatende Person und Bedenken anspricht, aber nicht im Sinn von Ausreden, sondern dass die Fakten auf den Tisch gelegt werden.

«Es ist wichtig, dass man gutinhört und auch keine voreiligen Schlüsse zieht. Aber die eigenen Warnsignale, die man hat, ernst nimmt und diese auch kommuniziert.» Experte 1

«Je mehr die Beratenden Bescheid wissen von den Berufen, von den Anforderungen, desto besser können sie auch beraten.» Experte 1

Das sieht auch Expertin 2 sehr ähnlich. In ihrem Institut wird grossen Wert daraufgelegt, dass die berufsberatenden Personen eine möglichst gute Vorstellung von den Berufen haben. Es sei wichtig, dass man ein gewisses Berufsverständnis habe. Um dies zu gewährleisten, würden sie auch an Infoveranstaltungen für Jugendliche teilnehmen.

«Ich glaube, das ist schon auch entscheidend, um dann auch als berufsberatende Person die richtigen und vor allem kritischen Fragen stellen zu können. Je weniger gut du einen Beruf als Beratungsperson kennst, desto schwieriger ist es, diese kritischen Fragen stellen zu können.» Expertin 2

Für sie ist es auch wichtig, dass die Beratungspersonen möglichst nahe am Arbeitsmarkt sind, diesen kennen und sich laufend informieren.

4.3.3 Beteiligte

Die befragten Fachpersonen gingen während den Interviews vor allem auf die Eltern und die Lehrbetriebe als Beteiligte ein.

Eltern

Wenn Expertin 2 das Gefühl hat, dass die Berufswahl der Jugendlichen stark fremdbestimmt ist, wenn sie ihr z.B. nicht erklären können, weshalb sie diesen Beruf erlernen möchten, fragt sie teils auch im Beisein der Eltern nach, woher diese Idee denn stamme.

Auch könne eine neutrale und offizielle Berufsberatungsperson sehr viel Druck aus der Familie nehmen, da die Berufswahl teils eine grosse Belastung in den Familien darstelle. Durch diese Entspannung könnten suboptimale Entscheidungen eher verhindert werden, so Expertin 2.

«Oft sprechen die Eltern von verlorener Zeit, wenn sich der Jugendliche für ein Zwischenjahr entscheidet, aber ich sehe es eher als gewonnene Zeit, da der Jugendliche, so evtl. schneller ans Ziel kommt.» Experte 4

Es sei wichtig, mit allen Beteiligten zusammen zu sitzen und den Druck auf die Jugendlichen zu entkräften, da dieser die Jugendlichen nicht weiterbringe und nicht glücklich mache. Auch mit Lehrpersonen müsse Experte 4 oft diskutieren, dass es nicht schlimm sei, wenn einige ihrer Schüler und Schülerinnen keinen Lehrvertrag, also keine Notlösung hätten, dafür eine gute Anschlusslösung. Was Experte 1 wichtig ist im Zusammenhang mit knallharten Vorstellungen der Eltern:

«Und ja, und das ist dann wieder der Job der Berufsberatenden, dass man diese Ansprüche der Eltern herunterholt oder auf eine gewisse Realitätsebene bringen kann.»

Lehrbetriebe

Die befragten Fachpersonen sind sich einig, dass die Nähe zum Lehrbetrieb oder zur Wirtschaft für die Arbeit als berufsberatende Person von grosser Bedeutung ist.

Experte 1 findet es wichtig, dass man nahe an den Betrieben ist, dies besonders in ländlicheren Kantonen. Als weiteren Punkt erwähnt Expertin 2 auch die Wichtigkeit der Nähe zum Arbeitsmarkt als berufsberatende Person. Man solle sich ständig informieren, sich auf dem Laufenden halten und gut vernetzen. Auch Experte 3 ist regelmässig in Kontakt mit Lehrbetrieben, sei dies an Infoveranstaltungen, die im biz durchgeführt werden, oder in anderen Gremien, wo eine Zusammenarbeit stattfindet.

«Bei schulisch schwächeren Schülerinnen und Schülern, ist es wichtig, das Gespräch mit dem potentiellen Lehrbetrieb zu suchen und diesen auf die Problematik zu sensibilisieren.»

Experte 4

Er habe schon diverse Male die Erfahrung gemacht, dass es besser sei, am Anfang zu reden und alle an den Tisch zu holen. Zudem habe er sich ein grosses Netzwerk aufgebaut, das für die Ausübung seiner Tätigkeit sehr wertvoll sei.

4.3.4 Beratung

Grundsätzlich sind sich alle befragten Personen einig, dass es wichtig ist, die Jugendlichen während der Beratung zu stärken. Einige wünschen sich eine engere und längere Begleitung der Jugendlichen.

Jugendliche stärken, coachen

Experte 1 findet es sehr wichtig, die Jugendlichen zu ermutigen, etwas zu versuchen, auch wenn es einige Stolpersteine geben könne und sie in dieser Phase zu coachen. Ähnlicher Meinung ist auch Experte 3. Wenn sich ein Jugendlicher etwas nicht zutraue oder sich noch nicht bereit fühle, gehe es auch darum, ihm Mut zu machen und gut zuzureden.

«Die Beratung muss nicht immer Friede, Freude, Eierkuchen sein. Man kann auch mal Themen ansprechen, die die Jugendlichen nicht so gerne hören, sie dadurch aber ins Reflektieren oder ins Nachdenken kommen.» Experte 1

Das sieht Experte 3 sehr ähnlich. Für ihn ist es wichtig, heikle Punkte in der Beratung anzusprechen und die Jugendlichen damit zu konfrontieren, indem er ihnen Fragen stellt.

Enger, länger und ganzheitlicher begleiten

Enger begleiten, ganzheitlicher Ansatz und lebenslanges Coaching sind weitere Möglichkeiten, um allfällige Auflösungen von Lehrverträgen aus Sicht der Berufsberatung entgegenzuwirken.

Für Expertin 2 ist es wichtig, dass die Jugendlichen den Prozess sauber durchlaufen. Indem sie die Jugendlichen mehrere Male sieht, kann sie prozessorientiert und ganzheitlich am Thema arbeiten. Es geht nicht nur um den Beruf, sondern auch um die Person und ihr Umfeld. Würden mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, könnten die Jugendlichen noch enger und länger begleitet werden, meint Experte 3. Ein Beispiel, das er im Interview währte:

«Man könnte Schnupperlehren noch mehr auswerten und viel näher und länger dran bleiben (...). Dann wäre es mehr eine Art Coaching und somit eine viel engere Begleitung.»

Die Berufsberatung sollte nicht eine punktuelle Begleitung sein, sondern eher eine Langzeitbegleitung. Aufgrund der vielen Wechsel wie Übergang Schule – Ausbildung, vom Lehrer zum Ausbilder, teils wechselt auch der Freundeskreis, wäre eine Konstante begrüßenswert. Experte 4 schlägt deshalb ein lebenslanges Coaching aus Sicht der Berufsberatung vor. Dadurch wäre man auch näher an der ratsuchenden Person und könnte so eine engere Beziehung zu ihr aufbauen.

4.4 Grenzen

Wo liegen die Grenzen einer berufsberatenden Person, einer Lehrvertragsauflösung entgegenwirken zu können?

Es gibt unterschiedliche Ansichten, wo die Grenzen einer berufsberatenden Person liegen, möglichen Auflösungen entgegenzuwirken.

«Berufswünsche oder Ideen der Jugendlichen dürfen wir nicht ausreden, sie müssen schlussendlich selbst entscheiden.» Experte 1

«Aber schlussendlich ist der Einfluss eines Berufsberatenden auch sehr klein». Experte 1

Expertin 2 geht nicht mit Jugendlichen in den Betrieb und schaut, ob es passt oder nicht, das müssen die Jugendlichen selber machen. Bei dieser Entscheidung, also bei der Wahl des Lehrbetriebs, habe man nur wenig Einfluss auf die Jugendlichen. Man könne die Jugendlichen in der Beratung aber dazu befähigen, auch kritische Fragen zu stellen und genau hinzuschauen.

Für Expertin 2 und Experte 3 kann es ein Grenzbereich sein, wenn der Jugendliche starke gesundheitliche oder psychische Probleme hat und deshalb der Beratungsprozess nicht fortgesetzt werden kann.

Eine Grenze für Experte 4 ist begrenzte Zeit, die einem zur Verfügung steht.

«Für die Beziehungsarbeit reicht es nicht, wenn man sich nur einmal im Monat für 45 Minuten sieht. Es verlangt viel mehr, aber viele berufsberatende Personen haben dafür keine Zeit».

4.5 Präventionsmassnahmen

Leitfrage 3: Welche weiteren Präventionsmassnahmen gibt es, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern?

Die Lehrbetriebe, die Schulen, die Eltern, aber auch individuelle Zwischenlösungen können mithelfen, die Quote weiter zu senken.

4.5.1 Lehrbetrieb

Alle befragten Personen (E1 bis E4) sehen im Betrieb weitere Präventionsmassnahmen, um einer Lehrvertragsauflösung vor Lehrbeginn entgegenwirken zu können.

Frühe Einbindung

Experte 1 begrüsst es, wenn die Jugendlichen schon vor Lehrbeginn in den Lehrbetrieb eingebunden werden, indem sie beispielweise den Newsletter vom Betrieb erhalten oder an einem internen Grillfest teilnehmen können. So merkt der Jugendliche, dass sich der Betrieb kümmert und er dem Betrieb wichtig ist. Je besser die Beziehung zwischen dem Jugendlichen und dem Ausbilder ist, desto eher mag es auch während der Lehrzeit mal etwas leiden. Es wäre sogar wünschenswert, wenn die Jugendlichen noch mehr eingebunden würden und z.B. bereits im letzten Schulsemester einen Tag pro Woche im Betrieb verbringen könnten. So wären sie noch viel besser auf die Lehre vorbereitet, und der Übergang würde ihnen leichter fallen.

Sorgfältige Selektion

Experte 3 findet es sehr wichtig, dass die Betriebe eine gute und sorgfältige Selektion vornehmen. Dass man wirklich gut prüft, ist das der richtige Mensch für uns, sind wir der richtige Betrieb für ihn?

Anforderungen

Grundsätzlich findet Expertin 2 es lobenswert, dass so viele Betriebe Jugendliche ausbilden, aber sie fragt sich, ob alle Betriebe wirklich in der Lage seien, sie auszubilden und sich den Anforderungen zu stellen. Das sieht Experte 4 sehr ähnlich, einige Betriebe seien der heutigen Ausbildungssituationen nicht mehr gewachsen. Beide sind sich einig, dass man genügend Zeit für Lernende haben sollte, um diesen den Beruf zu lehren.

Zusammenarbeit mit Schulen

Experte 1 findet, dass man die Betriebe noch mehr in der Schule einbinden könnte und erwähnt ein Beispiel. Er kennt Oberstufenschulhäuser, die die Abschlussprojekte der Jugendlichen präsentieren und dazu auch die zukünftigen Lehrmeister und die Lehrmeisterinnen einladen.

4.5.2 Eltern

Expertin 2 findet es wichtig, dass seitens der Eltern kein Druck auf die Jugendlichen ausgeübt wird. Diese sollten nicht versuchen, die Jugendlichen in die eine oder andere Richtung zu drücken.

4.5.3 Niveau der Berufslehren

Experte 4 hat Mühe mit dem Slogan «Lerne Coiffeur, werde Biologe»:

«Dort habe ich das Gefühl, dass man etwas Falsches vermittelt. Und es hat auch damit zu tun, dass die Lehren immer schwieriger werden, wenn man die Standards so ausrichtet, dass ein Coiffeur an die Uni sollte gehen können, um Biologie zu studieren. Das hiesse, dass der Coiffeur schon ein gewisses Schullevel mitbringen muss, dass das überhaupt machbar ist. (...). Das Niveau der Lehren wird immer höher, und der theoretische Teil wird extrem aufgebauscht an den Berufsschulen. Im Vordergrund sollten doch die Freude und das Interesse am Beruf stehen und natürlich die Fähigkeiten, welche dafür nötig sind und weniger die schulischen Leistungen.»

4.5.4 Zwischenlösung

Auch gute Zwischenlösungen könnten helfen, diese Quote zu senken.

«Verfügt beispielsweise ein Jugendlicher noch nicht über die mathematischen Fähigkeiten, die er oder sie für den Berufswunsch bräuchte, könnte auch eine Zwischenlösung eine Präventionsmassnahme darstellen. In diesem Fall könnte der Jugendliche ein Intensivkurs in Mathematik besuchen, sofern dies natürlich finanziell möglich ist», meint Experte 4.

4.6 Ergänzendes

Es folgen einige Ergänzungen. Dabei handelt es sich um Aussagen, die die befragten Personen während der Interviews gemacht haben.

«Eine Lehrvertragsauflösung muss nicht immer negativ sein, diese kann bei den Jugendlichen auch etwas bewirken und einen Lerneffekt haben. Aber natürlich sollte sie nach Möglichkeit schon vermieden werden.» Experte 1

«Wichtig ist, dass der Jugendliche in diesem Prozess im Zentrum steht mit all seinen Fähigkeiten, Ideen, Werten, Interessen und nicht jene der Mutter oder des Vaters.» Expertin 2

«Man sollte versuchen, ein paar Lehren zu retten, da wir ja aufgrund des Fachkräftemangels alle brauchen.» Experte 3

«Auch gesellschaftlich wird von uns mehr Agilität und Flexibilität abverlangt. Die Jugendlichen sind ganz clever und wenden das an. Wenn ihnen etwas nicht gefällt, dann machen sie eben etwas anderes.» Experte 4

5 Diskussion

Im vorletzten Kapitel dieser Arbeit werden die Ergebnisse der Leitfragen aus Kapitel 4 nochmals kurz zusammengefasst, mit den Theorien aus Kapitel 2 verglichen und anschliessend diskutiert. Die Reihenfolge der Fragen lehnt sich an jene des Kapitels 4 an. An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass es schwierig ist, aufgrund der geringen Anzahl an Experten- und Expertinneninterviews verallgemeinernde Rückschlüsse ziehen zu können und diese auch zu vergleichen.

Weiter wird in diesem Kapitel eine kritische Reflexion auf den Forschungsprozess gelegt, wobei auf die Stärken und die Schwächen eingegangen wird.

5.1 Beantwortung und Interpretation Fragestellung 1

Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?

Ein Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu untersuchen, ob berufsberatende Personen bereits während der Beratung erste Anzeichen wahrnehmen können, die auf eine mögliche Auflösung des Lehrvertrags hindeuten können. Und wenn ja, wie sehen diese Anzeichen aus, und in welchen Situationen sollte man besonders wachsam sein?

Die befragten Personen können während der Beratung verschiedene Anzeichen wahrnehmen. Es fängt an, wenn sie feststellen, dass die Jugendlichen über unzureichende Kenntnisse über den Beruf oder auch über die Anforderungen verfügen. Aber auch wenn sie merken, dass die Berufswahl noch sehr diffus ist und sich die Jugendlichen noch wenig mit dem Thema oder auch mit sich selbst auseinandergesetzt haben. Dies kann sein, dass sie ihre Stärken, Fähigkeiten und Interessen nicht wirklich kennen und sich wenig Gedanken über ihre Träume und Ideen gemacht haben. Ein weiteres Anzeichen, das man als Beratungsperson wahrnehmen kann, ist die (Nicht-)Teilnahme der Eltern am Berufswahlprozess. Sowohl wenn sich diese ganz aus der Berufswahl der Kinder raushalten, als auch wenn diese sehr

stark involviert sind und die Jugendlichen beeinflussen. Im Gespräch kann man schnell herausfinden, ob die Berufswahl übernommen ist, oder ob der oder die Jugendliche sich selbst entschieden hat.

Das Umfeld, in dem die Jugendlichen aufwachsen und ebenso die Mehrfachproblematiken, mit denen die Jugendlichen zu kämpfen haben, wurden in den Interviews als mögliche Anzeichen genannt. Daneben können auch die schulischen Leistungen ein Indiz sein. Im Besonderen, wenn die Jugendlichen sich für eine Lehre entscheiden und starten, bei der die kognitiven Anforderungen sehr hoch, ihre Zeugnisnoten aber eher schwach sind. Weiter wurden das Alter und die Reife der Jugendlichen von den befragten Personen erwähnt. Die Jugendlichen seien teils noch sehr jung und befänden sich mitten in der Identitätsentwicklung, wenn sie den Berufswahlprozess durchlaufen. Was die berufsberatenden Personen teils als Überforderung wahrnehmen. Ein weiteres Anzeichen, das immer wieder erwähnt wurde, ist die Motivation der Jugendlichen. Fehlt diese, spürt man dies im Gespräch mit den Jugendlichen sehr schnell heraus.

Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, Anpassungsunfähigkeit oder eine geringe Frustrationstoleranz sind Kompetenzen oder Eigenschaften, die Anzeichen sein können.

Aufgrund der Ergebnisse bei den Interviews ist es also durchaus möglich, erste Anzeichen bereits während der Beratung wahrzunehmen. Je wachsamer die Beratungsperson ist, desto besser kann sie die Anzeichen erkennen, wobei natürlich auch die Erfahrung eine zentrale Rolle spielt und darüber hinaus, wie einfühlsam eine Beratungsperson ist.

Die genannten Anzeichen decken sich sehr stark mit den Risikofaktoren, die im Kapitel 2.2.4. beschrieben werden. Auffallend ist, dass bei den Risikofaktoren in Kapitel 2.2.4, nicht auf die Motivation der Jugendlichen eingegangen wird. Jedoch wird auf die Motivation im theoretischen Teil im Kapitel 2.3.2 Berufswahlbereitschaft eingegangen. Diese ist zentral, nicht nur für eine gelungene Berufswahl, sondern auch für den weiteren Verlauf der beruflichen Laufbahn.

Vergleicht man die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung (vgl. Kapitel 2.2.3) mit den Anzeichen, kann man festhalten, dass vor allem die mangelnde Auseinandersetzung mit dem Beruf, wie auch mit dem Lehrbetrieb stark ins Gewicht fallen. Bei den Gründen werden auch die betriebliche und/oder die schulischen Anforderungen aufgeführt, die bereits in der Beratung als Anzeichen (schulische Anforderungen) wahrgenommen werden.

Einige Anzeichen für mögliche Lehrvertragsauflösungen können bereits in der Beratung wahrgenommen werden, bei anderen ist das praktisch unmöglich. Es sind dies z.B. strukturelle oder wirtschaftliche Veränderungen im Lehrbetrieb, die zu einer Auflösung führen, oder auch ein Wechsel der berufsbildenden Person im Lehrbetrieb.

Die befragten Fachpersonen sind mittel bis stark auf dieses Thema sensibilisiert, wie aus den Einstiegsfragen hervorgeht. Dies teils auch aufgrund ihres Aufgabengebietes. Einige

von ihnen sind im Case Management tätig oder in Arbeitsgruppen, in denen sie oft mit diesem Thema konfrontiert werden.

Bei den genannten Anzeichen handelt es sich nicht nur um «harte» Faktoren, weshalb es teils auch schwierig ist, diese als Beratungsperson wahrzunehmen.

5.2 Beantwortung und Interpretation Fragestellung 2

Welche Handlungsmöglichkeiten stehen berufsberatenden Personen zur Verfügung, um Lehrvertragsauflösungen entgegenzuwirken?

Die Absicht dieser Arbeit war es zu erforschen, welche verschiedenen Möglichkeiten die berufsberatenden Personen während der Beratung haben, oder worauf es in der Beratung konkret ankommt, damit es während der Lehre nicht zu einer Lehrvertragsauflösung kommt.

Berufswahlprozess

Aus der Befragung geht hervor, dass berufsberatende Personen diverse Möglichkeiten sehen, einer möglichen Auflösung des Lehrvertrags entgegen zu wirken. Sehr oft wurde von Aufklärungsarbeit oder dem Realitätscheck gesprochen. In der Aufklärungsarbeit geht es darum, die Vorstellungen der Jugendlichen bezüglich Berufswahl mit den Anforderungen an diesen Beruf abzugleichen, mögliche Diskrepanzen aufzuzeigen und sie auf mögliche Stolpersteine hinweisen. Der Realitätscheck zielt darauf ab, die Jugendlichen mit den Gegebenheiten vertraut zu machen, die sie in der Lehre vorfinden werden, z.B. mit den Arbeitszeiten, mit dem Arbeitsweg etc. In diesem Zusammenhang sollten den angehenden Lernenden die Wichtigkeit von Schnupperlehren nahegelegt werden und die Berufsberatung soll sie zu diesen motivieren. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass sich die Jugendlichen im Vorfeld auf ihren Schnuppereinsatz vorbereiten, indem sie sich mit dem Beruf und dem Lehrbetrieb auseinandersetzen, um zu verhindern, dass sie völlig überrascht werden. Vom wilden Drauflos-Schnuppern, wird eher abgeraten.

Berufsberatungspersonen können die Jugendlichen auch darauf aufmerksam machen, dass sie Gespräche oder Interviews mit Berufsleuten führen können, um einen tieferen Einblick in die verschiedenen Berufe zu gewinnen. Gibt es beispielsweise keine Möglichkeit für eine Schnupperlehre, kann dies ein guter Ersatz dafür sein.

Konkret über Handlungsmöglichkeiten vor Ausbildungsbeginn steht wenig geschrieben, jedoch wird beschrieben, worauf es für eine gelingende Berufswahl ankommt. Lamara und Duc stellen fest, wie wichtig es ist, die Jugendlichen auf die Realität zu sensibilisieren. Dies erfolgt in dem sich die Jugendlichen intensiv mit den Berufen und den Berufsfeldern auseinandersetzen, Schnupperlehren absolvieren und sich mit Berufsleuten austauschen (vgl.

Kapital 2.2.6 Präventionsmassnahmen). Hinzu kommt auch die ausreichende Passung zwischen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Jugendlichen und den schulischen und betrieblichen Anforderungen, die sehr wichtig ist (vgl. Kapitel 2.2.3 Gründe). Darüber hinaus ist es für den Ausbildungserfolg auch wichtig, dass die Jugendlichen ein gutes Bild vom Betrieb haben und auch dieser Selektion genügend Aufmerksamkeit und Zeit schenken. Jedoch ist es in der Praxis oft so, dass den Jugendlichen gar nicht beliebig viele verschiedene Lehrbetriebe zur Verfügung stehen und sie teils einfach froh sind, eine Lehrstelle im Wunschberuf gefunden zu haben.

Je mehr Zeit und Energie die Jugendlichen in diesen Prozess investieren, desto grösser wird ihr Ausbildungserfolg ausfallen. Es liegt allerdings nicht nur an den berufsberatenden Personen, die Jugendlichen dafür zu motivieren.

Anforderungen an die Berufsberatung

Bei der Beantwortung dieser Leitfrage wurden zudem auf die Anforderungen an die berufsberatende Person eingegangen. Eine berufsberatende Person sollte über gute Berufs- und Arbeitsmarktkenntnisse verfügen und Kontakt zum Arbeitsmarkt pflegen. Dadurch ist sie in der Lage, die Jugendlichen mit der Realität zu konfrontieren, kritische Fragen zum jeweiligen Beruf zu stellen und die Jugendlichen besser beraten zu können. Die Beratungsperson sollte sehr gut zuhören können und die eigenen Warnsignale, die sie als Beratungsperson spürt, ernst nehmen und diese auch kommunizieren.

Wie wichtig die Nähe der beratenden Person zum Arbeitsmarkt und zur Wirtschaft ist, geht auch aus der Studie von Hirschi hervor (vgl. Kapitel 2.4 Berufsberatung: Aufgabe und Anforderungen). Des Weiteren weist er auch auf die Wichtigkeit von Weiterbildungen hin, und dass sich berufsberatende Personen stets auf dem Laufenden halten sollten. Gerade in diesem sich aktuell ändernden Berufsstand, ist dies unabdingbar. Jedoch ist nicht nur dieses Wissen wichtig, es geht vielmehr auch darum, die Jugendlichen zu befähigen, aufgrund der vorhandenen Informationen und gemachten Erfahrungen selbstständig eine für sie stimmige Entscheidung zu treffen. Die berufsberatende Person schlüpft gleichwohl in die Rolle der Expertin oder des Experten wie auch in jene der prozessbegleitenden Person. Je nach Bedürfnis der Jugendlichen wird die eine oder andere Rolle stärker ausgeübt.

Beteiligte

Bei der Berufswahl spielen verschiedene Beteiligte mit. Als Berufsberatungsperson soll darauf geachtet werden, ob die Jugendlichen fremdbestimmt sind oder es ihr eigener Wunsch ist, den ausgewählten Beruf zu erlernen. Trifft ersteres zu, ist es wichtig, dies anzusprechen. Auch ansprechen oder thematisieren sollte man übertriebene Erwartungen oder knallharte Vorstellungen der Eltern. Neutrale Berufsberatungspersonen können viel Druck, der in den Familien durch die Berufswahl resultiert, nehmen. Diese Entlastung kann zu optimaleren

Entscheidungen der Jugendlichen führen. Ebenfalls für Egloff und Jungo ist die Zusammenarbeit mit den Eltern ein Bestandteil der Arbeit als berufsberatende Person (vgl. Kapitel 2.4) und Neuenschwander und Hartmann halten auch fest, dass Jugendliche sehr oft Empfehlungen von glaubwürdigen Bezugspersonen berücksichtigen.

Ebenfalls sehr wichtig, wie bereits oben erwähnt, ist die Nähe zum Arbeitsmarkt und vor allem zu den Lehrbetrieben. Es ist essentiell, dass man gut vernetzt ist und sich regelmässig austauscht.

Beratung von Jugendlichen

Für eine gelungene Beratung und für den Beziehungsaufbau ist es wichtig, dass die Beratungsperson authentisch und ehrlich ist, d.h. die Fakten auf den Tisch legt und Themen anspricht, die die Jugendlichen evtl. nicht so gerne hören. Die Beratung kann auch dazu da sein, die Jugendlichen ins Reflektieren und ins Nachdenken zu bringen. Auch Mut machen und die Jugendlichen auf ihrem Weg zu bestärken, gehören zu einer wirkungsvollen Beratung dazu. Darüber hinaus finden es die Beratenden sinnvoll, die Jugendlichen eng und ganzheitlich sowie über einen längeren Zeithorizont zu begleiten. Wobei dafür sehr oft die Zeit fehlt. Gerade bei so grossen und komplexen Übergängen kann die längere Begleitung, je nach Bedürfnis der Jugendlichen, eine grosse Unterstützung sein.

Es gibt bereits Ansätze, dass man weg kommt von der punktuellen Beratung und der reinen Informationsvermittlung und hin zu einer prozessorientierten Begleitung geht (vgl. Kapitel 2.5).

Die BSLB ist bereits im Wandel und es wäre zu begrüßen, wenn noch mehr Zeit und mehr Ressourcen zur Verfügung gestellt würden, um die Jugendlichen noch ganzheitlicher und enger begleiten zu können.

Die Handlungsmöglichkeiten der Berufsberatenden sind sehr vielschichtig, jede einzelne kann bewirken, dass die Lehrvertragsauflösungsquote weiter gesenkt werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die erwähnten Handlungsmöglichkeiten bekannt sind und es sich nicht um neue Ansätze handelt. Allenfalls könnte das Angebot in einigen Bereichen noch etwas mehr ausgebaut und zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

5.3 Beantwortung und Interpretation Fragestellung 2 (Grenzen)

Wo liegen die Grenzen einer berufsberatenden Person, einer Lehrvertragsauflösung entgegenwirken zu können?

Ein weiteres Ziel dieser Arbeit war es, die Grenzen einer berufsberatenden Person zu erforschen, also da wo sie keinen Einfluss darauf hat oder es ihr nicht möglich ist, Einfluss zu nehmen.

Bei stark psychischen oder physischen Problemen der Jugendlichen, kann es sein, dass die Beratung nicht weitergeführt werden kann und der Jugendliche an eine Fachstelle weiterverwiesen werden muss.

Wie sich die Jugendlichen tatsächlich entscheiden, auf dies haben die berufsberatende Personen wenig Einfluss. Zudem werden sie ja auch nicht auf Schritt und Tritt begleitet. Allerdings ist es wichtig, dass man sie auf allfällige Stolpersteine hinweist. Es ist auch nicht die Aufgabe der Berufsberatung, den Jugendlichen allfällige Berufswünsche und Ideen auszurenden.

Der Faktor Zeit stellt ebenfalls eine Grenze dar. Sehr oft lässt es die verfügbare Zeit nicht zu, die Jugendlichen so zu begleiten und zu unterstützen, wie es wirksam oder sinnvoll wäre.

Wie gross der Einfluss der berufsberatenden Person im Berufswahlprozess ist, ist individuell und hängt auch stark von der Beziehung zwischen der beratenden und der ratsuchenden Person ab.

5.4 Beantwortung und Interpretation Fragestellung 3

Welche weiteren Präventionsmassnahmen gibt es, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern?

Ziel der vierten und letzten Frage war, weitere Präventionsmassnahmen aus Sicht der berufsberatenden Personen zu erforschen, welche helfen die Lehrvertragsauflösungsquote zu senken?

Der Lehrbetrieb

Die frühe Einbindung der Jugendlichen in den Lehrbetrieb wäre aus Sicht der Befragten wünschenswert. Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt könnte den Jugendlichen so leichter gelingen. So hätten sie schon vor Lehrbeginn die Möglichkeit, die Mitarbeitenden, das Betriebsklima und auch das künftige Tätigkeitsgebiet noch besser kennenzulernen. Weiter sollten die Lehrbetriebe die Selektion sehr sorgfältig durchführen und wirklich genau hinschauen, ob die jugendliche Person in den Betrieb passt beziehungsweise der Betrieb zu ihr. Weiter könnten die Lehrbetriebe mehr in den Schulen eingebunden werden z.B. für Projektwochen o.ä.

Was aus den Befragungen weiterhervorgeht, ist zu hinterfragen, ob wirklich alle Betriebe in der Lage sind, Jugendliche optimal auszubilden und ob sie genügend Zeit und Ressourcen für die Lernenden zur Verfügung haben.

In der Studie, die in Kapitel 2.3.1. erwähnt wird, geht man davon aus, dass durch den frühen Einbezug der Jugendlichen in die Betriebe der Übergang in die Lehre viel natürlicher wäre.

Zudem gibt es bereits diverse Projekte, welche dies fördern (vgl. Kapitel 2.2.6.). Die erwähnte Studie wurde mit Lernenden der Sekundarstufe 1 durchgeführt, also eher schulisch schwächeren Schüler und Schülerinnen, auch das Jugendprojekt LIFT ist für Schülerinnen und Schülern mit erschwerter Ausgangslage gedacht. Es wäre wünschenswert, wenn diese frühe Einbindung noch mehr gefördert würde und das Angebot nicht nur für schulisch Schwächere zur Verfügung stünde, sondern für alle Leistungsstufen.

Die Eltern

Gemäss den befragten Personen sollte darauf geachtet werden, dass die Eltern keinen Druck bei der Berufswahl auf die Jugendlichen ausüben.

Wie in Kapitel 2.3.3. erläutert, sollen die Eltern die Jugendlichen begleiten, unterstützen und ihnen Interesse am Berufswahlprozess zeigen und vor allem auch die Berufswünsche der Jugendlichen ernstnehmen. Auf den biz gibt es regelmässig Info-Veranstaltungen für Eltern, die sich vertieft mit der Berufswahl des Kindes auseinandersetzen möchten.

Niveau der Berufslehren

Die schulischen Anforderungen an gewisse Berufslehren werden immer höher und der Theorieanteil fällt immer stärker ins Gewicht, wobei doch das Interesse, die Fähigkeit und die Freude am Beruf im Mittelpunkt stehen sollten, gerade auch bei schulisch schwächeren Jugendlichen, so die Aussage eines Experten.

Von unterschiedlichen Seiten kann man vernehmen, dass die Berufslehren immer anspruchsvoller werden. Wie zielführend das wirklich ist, ist fraglich auch im Hinblick auf dem Fachkräftemangel in gewissen Branchen und bei gewissen Berufen.

Zwischenlösung

Eine Zwischenlösung kann für manche Jugendliche eine sinnvolle Möglichkeit sein, vor dem Start in die Lehre noch ein Vertiefungsjahr dazwischenzuschalten, um möglichst gut auf die schulischen Anforderungen des Lehrberufs vorbereitet zu sein. Als Beratungsperson kann man darauf hinweisen, sofern die Jugendlichen sich nicht vom Wunschberuf, trotz schulischem Defizit, abhalten lassen möchten.

Bei einigen genannten Präventionsmassnahmen wäre es wünschenswert, wenn diesen noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt oder diese noch mehr thematisiert würden, wie z.B. der frühere Einbezug der Lernenden in die Lehrfirmen oder auch die Überprüfung der Niveaus der Berufslehren.

5.5 Stärken und Schwächen des Forschungsprozesses

Nachfolgend werden die Stärken und die Schwächen während des Forschungsprozesses aufgezeigt.

5.5.1 Stärken

Zu Beginn der Masterarbeit wurde ein Zeitplan mit den wichtigsten Meilensteinen erarbeitet. Dieser musste während der Arbeit nur leicht angepasst werden. Es hat sich als sehr hilfreich erwiesen, diesen zu entwerfen. Zudem hat er der Autorin stets ein gutes Gefühl vermittelt, wenn sie planmässig unterwegs war. Darüber hinaus war auch die im Vorfeld erstellte Gliederung des Inhaltsverzeichnisses mit ungefährender Angabe an Seitenzahlen eine grosse Stütze während der gesamten Dauer.

Die Autorin hat fortlaufend und konstant an dieser Arbeit gewirkt, so hat sie nie den Faden verloren. Dies wird von ihr im Nachhinein als sehr positiv bewertet.

Nachdem der Interviewleitfaden erstellt war, wurde dieser zuerst einem Pretest unterzogen. Dies hat sich als sehr wertvoll erwiesen. Dadurch wurde ersichtlich, dass der Leitfaden zu viele Fragen enthielt und es nötig war, die einzelnen Fragen zu schärfen. Der Interviewleitfaden wurde den befragten Personen vorab zugestellt, so konnten diese sich optimal auf das Interview vorbereiten.

Durch den Austausch mit Personen aus ihrem Netzwerk ist die Autorin schnell auf drei Experten gestossen. Die vierte Expertin hat sie durch eigene Recherche entdeckt. Die Interviews konnten zeitnah nach der ersten Kontaktaufnahme gestartet werden, womit die Autorin im Zeitplan etwas voraus lag. Die Gesprächsatmosphäre war sowohl bei den virtuell geführten Interviews wie auch beim persönlichen Gespräch sehr angenehm und gleichermaßen intensiv.

5.5.2 Schwächen

Die Autorin stellt fest, dass man Nachfolgendes besser oder anders hätte machen können. Die Fragestellung war etwas schwierig, evtl. auch etwas verwirrend. Bei den Hauptfragen ging es darum, Anzeichen vor Ausbildungs- resp. vor Lehrbeginn festzustellen und auch die Handlungsmöglichkeiten und die Präventionsmassnahmen bezogen sich auf den Zeitpunkt vor Ausbildungsbeginn. Allenfalls hätte man diese Fragen noch besser verpacken resp. formulieren können.

Zudem ist die Autorin teils zu wenig auf die Antworten eingegangen. Durch konkretes Nachfragen hätte sie noch mehr in die Tiefe gehen können. Dadurch wären allenfalls zusätzliche Erkenntnisse möglich gewesen, die in die Arbeit hätten einfließen können.

Des Weiteren haben die Eingangsfragen zu viel Platz eingenommen, besonders jene zu den Gründen für Lehrvertragsauflösungen. Die Resultate wurden im Ergebnisteil zwar gezeigt,

jedoch hatten diese wenig Einfluss auf die Beantwortung der Fragen, obwohl teils auch dort schon Anzeichen oder Handlungsmöglichkeiten angesprochen wurden und für die Beantwortung der späteren Leitfragen miteinbezogen werden konnten.

Zudem lag zwischen den einzelnen Interviews zu wenig Zeit, um den Interviewleitfaden aufgrund jüngster Erkenntnisse allenfalls anzupassen.

Die befragten Personen sind alle mittel bis stark auf das Thema Lehrvertragsauflösung sensibilisiert, da sie teils auch im Case Management als berufsberatende Personen arbeiten, und somit die Nähe zum Thema gegeben ist. Ihre Antworten waren sehr stimmig mit der Theorie. Die Autorin fragt sich nun, ob dies auch bei berufsberatenden Personen ohne direkten Bezug zum Case Management so stimmig gewesen wäre.

Die Autorin hat die Berufswahlmodelle in ihrer Arbeit zu stark gewichtet und auch auf die Zahlen und Fakten für Lehrvertragsauflösungen wurde zu stark eingegangen. Durch eine Verschlankung dieser Ausführungen hätte sie noch auf die Berufswahltheorien eingehen können.

Als letzten Punkt würde die Autorin die Interviews auf Hochdeutsch durchführen, denn die Übersetzung in die Schriftsprache hat sehr viel Zeit in Anspruch genommen. Zudem könnte die Authentizität durchs Übersetzen etwas verloren gegangen sein.

6 Schlussfolgerung

Je länger eine Person im Beruf ist, desto stärker ist sie auf dieses Thema sensibilisiert und desto mehr Aufmerksamkeit schenkt sie den Anzeichen, die sie wahrnimmt. Die Erfahrung spielt also eine wesentliche Rolle bei der Beantwortung der Ausgangsfrage. Es gibt Anzeichen, die bereits im Beratungsgespräch erkannt werden können. Je mehr Zeit in die Beratungsarbeit investiert wird, desto wirksamer kann die Beratung sein, damit Jugendliche in der Lage sind, optimale Entscheidungen für sich zu treffen und dass der Übergang von der Schule in die Ausbildung gut gelingt.

Die Zeit, die den berufsberatenden Personen zur Verfügung steht, reicht teils nicht aus, um die Jugendlichen prozessorientiert und ganzheitlich zu beraten und zu begleiten. Dies wäre in gewissen Situationen jedoch sicherlich wünschens- und empfehlenswert. Es ist zu begrüssen, dass man wekommt von der punktuellen Beratung und dafür die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum begleitet oder sogar über das gesamte Erwerbsleben wie das auch Andreas Hirschi (2018) in seinem Bericht im Auftrag des SBF im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien» vorschlägt.

Wichtig ist das Eingehen auf die Jugendlichen und das Ernstnehmen ihrer Anliegen. Es ist essentiell sich als beratende Person in die Lage des Gegenübers einzufühlen, damit eine Beziehung zwischen dem Beratenden und der ratsuchenden Person entstehen kann. Je

mehr aufrichtige Präsenz in die Beratung und die Beziehung eingebracht werden kann, desto mehr Einfluss kann die beratende Person nehmen.

Spürt eine Beratungsperson Anzeichen, die auf eine Lehrvertragsauflösung hindeuten können, hat sie meistens verschiedenen Möglichkeiten, diesem Umstand entgegenzuwirken. Beispielsweise durch Abgleichen der Erwartungen und Vorstellungen der Jugendlichen an den Beruf und die Lehre mit der Realität. Je mehr Zeit ihr zur Verfügung steht, desto besser und enger kann die beratende Person die Jugendlichen begleiten und dies auch bei der Auswahl des passenden Lehrbetriebs. Wobei man hier nochmals erwähnen muss, dass den Jugendlichen teils nicht eine riesige Palette an Lehrstellen zur Verfügung stehen. Oft ist eine grosse Erleichterung spürbar, wenn Jugendliche eine Zusage erhalten, auch wenn es sich nicht um den Traumlehrbetrieb handelt.

Eine Lehrvertragsauflösung kann auch etwas Positives haben und muss nicht in jedem Fall nur negativ ausgelegt werden. Es gibt Jugendliche, die erst durch diese Erfahrung herausfinden, was sie möchten oder eben, was nicht mehr. Trotzdem wäre es wünschenswert, dass es zu möglichst wenigen Auflösungen von Lehrverträgen kommt, da dies für alle Beteiligten kein einfacher Schritt ist.

In Anbetracht des Fachkräftemangels ist es wichtig, dass sich die Lehrfirmen den Anforderungen gewachsen fühlen und auch im Selektionsprozess genau prüfen, ob die Jugendlichen in den Betrieb passen und auch, ob es umgekehrt, passt, um so einzelne Auflösungen vermeiden zu können.

7 Ausblick

Im Hinblick auf künftige Erforschungen wäre es spannend, folgenden Thema nachzugehen:

- Wünschen sich Jugendliche noch mehr Beratung und Begleitung durch die berufsberatende Person beim Übergang Schule – Arbeitswelt, beispielsweise bis in die Lehre hinein oder noch länger?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Lehrvertragsauflösungsquote und dem Fachkräftemangel?
- Wie geht die Generation Z mit Lehrvertragsauflösungen um?
- Wie wirksam ist es, dass teils unterschiedliche Personen durch den Berufswahlprozess führen?
- Welchen Einfluss haben berufsberatende Personen auf die Berufswahl der Jugendlichen, resp. welchen Einfluss sollten sie haben?

Es wird sich zeigen, wie die Empfehlungen von A. Hirschi in seinem Bericht zur Berufsbildung 2030 umgesetzt werden und welchen Einfluss sie auf die tägliche Arbeit der berufsberatenden Personen haben werden. Es bleibt auch spannend zu verfolgen, welche Weiterbildungen und Kompetenzen für die Beratungspersonen erforderlich sein werden, um die Jugendlichen noch ganzheitlicher beraten zu können. Es wäre auch wünschenswert, in der Gesellschaft ein Umdenken in Bezug auf Laufbahnen, die nicht geradlinig verlaufen, herbeizuführen. Solange die Auflösung eines Lehrvertrags als Versagen angeschaut wird, lasten Druck und Versagensangst auf den Jugendlichen. Eine Vertragsauflösung muss nicht Scheitern bedeuten, im Gegenteil, manchmal kann dieser Weg die bessere Lösung sein, als in einer für die Beteiligten unbefriedigenden Situation zu verharren.

8 Literaturverzeichnis

- BFS Bundesamt für Statistik. (2021). *Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus, Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EFZ und EBA)*, Ausgabe 2021. Neuchâtel: BFS.
- BKD BE Bildungs- und Kulturdirektion Bern. (2022). «*Im Bildungssystem gibt es keine Sackgassen mehr*». Zugriff am 26. Juli 2022 unter <https://www.bkd.be.ch/de/start/news/zeitungsartikel-einsteiger/zeitungsartikel-einsteiger-26-02-22.html>
- Düggeli, A. (2009). *Ressourcenförderung im Berufswahlunterricht. Interventionsstudie mit Lernenden der Sekundarstufe 1. Niveau Grundanforderungen*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Egloff, E. (2007). *Berufswahlvorbereitung. Grundlagen, Didaktik, Unterrichtseinheiten* (15. Überarbeitete Ausgabe). Buchs: Lehrmittelverlag des Kantons Aargau.
- Egloff, E. & Jungo, D. (2012). *Berufswahltagbuch. Kommentar für Lehrpersonen. Kooperationsmodell Berufswahlvorbereitung*. Bern: Schulverlag plus.
- Egloff, E. & Jungo, D. (2015). Das Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung. In R. Zihlmann & D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Aufl.) (S.127-145. Bern: SDBB.
- Fritschi, T, Bannwart, L. Hümbelin, O. & Frischknecht, S. (2012): *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche*. Schlussbericht im Auftrag von Travail.Suisse, Bern.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage, VS Verlag, Wiesbaden.
- Grassi, A. & Kammermann M. & Balzer L. (2014). *Gemeinsam zum Erfolg: Früherfassung und Förderung in der beruflichen Grundbildung durch gelebte Lernortkooperation*. Bern: hep Verlag.

- Herzog, W., Neuenschwander, M. P. & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Hirschi, A. (2008), Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155-169). Münster: LIT.
- Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»*. Bern: SBFI.
- Jungo, D. (Hrsg.) & Zihlmann, R. (2015). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In D. Jungo (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (4. Aufl.), (S. 9-64). Bern: SDBB.
- Knafla, I. & Schär, M. & Steinebach Ch. (2016). *Wirkfaktoren in Beratung und Therapie*. 1. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). *Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung*. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.
- Krötzi, G. (2014). Vom ExpertenInnenmodell zum Befähigungsmodell. In W. Stifter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn* (S.135 – 140). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 3. Auflage. Berlin: Beltz Juventa.
- Lamamra, N. & Duc, B. (2014). C'est comme si c'était un parcours de guerre, et puis qu'on ait réussi, puis après on est tranquille. Lehrvertragsauflösungen als Symptom komplexer und verlängerter Transitionen. In Ryter, A. & Schaffner, D. (Hrsg.), *Wer hilft mir, was zu werden?* (S.83-99). Bern: hep.
- Lovic I. & Lamamra, N. (2013). *Lehrabbruch – Was nun?* Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

- Marciniak J., Steiner R. & Hirschi A. (2019). Berufswahlbereitschaft bei Jugendlichen – Welche Faktoren sind für eine erfolgreiche Berufswahl wichtig? *BWP Fachzeitschrift*, 48, 6-9.
- Nägele, Ch. & Stalder, B. (2017). Übergänge in die Berufsbildung – Ein Arbeitsmodell. In Ch. Nägele (Hrsg). *Bildungsverläufe von der Einschulung bis in den ersten Arbeitsmarkt. Theoretische Ansätze, empirische Befunde und Beispiele* (S. 21-36). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Neuenschwander, M. P. (1999). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Schlussbericht*. Zürich: Verlag impulse; Mittelschul- und Berufsbildungsamt/Bildungsentwicklung.
- Neuenschwander, M.P. & Hartmann, R. (2011). Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *BIBB-Fachzeitschrift*, 4, 41-44.
- Neuenschwander, M.P. & Hermann, M. (2014). Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen bei eingeschränkter Informationsbasis. In K. Racherbäumer (Hrsg). *Facetten von Übergängen im Bildungssystem. Nationale und internationale Ergebnisse empirischer Forschung* (S. 125-139). Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Neuenschwander, M. P. (2018). Bezugspersonen im Prozess der Berufsfindung – die Sozialisationsthese. *Folio*, April 2018, 16-19.
- Nussbeck, S. (2014). *Einführung in die Beratungspsychologie* (3. Aufl.). München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Ratschinkski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann Verlag.
- SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. (2022). *Berufsbildung in der Schweiz, Fakten und Zahlen 2022*. Biel: Courvoisier-Gassmann AG.
- Schmid, E. (2010). *Kritisches Lebensereignis «Lehrvertragsauflösung». Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher*. Bern: hep.

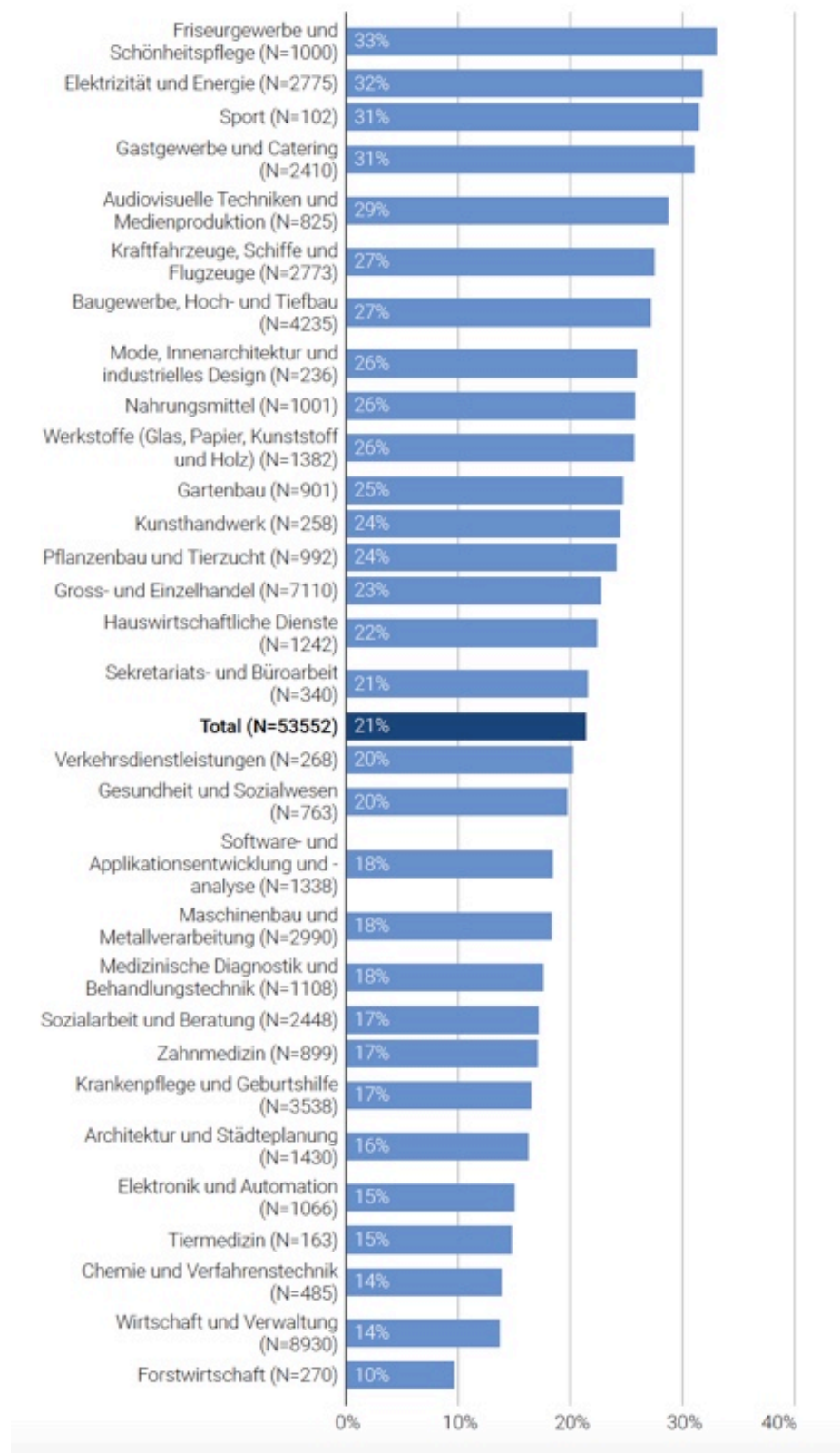
- Schmid, E. (2013). *Berufliche Integration junger Erwachsener: Ziel noch nicht erreicht*. In M. Maurer & P. Gonon (Hrsg.), *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven*. Bern: hep.
- Schmid, E. (2015). Lehrvertragsauflösungen. Immer belastend, meist befreiend. *Panorama. Fachzeitschrift für Berufsbildung*, 18 (5), 8-9.
- SDBB Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2017). *Merkblatt 301 Der Lehrvertrag und der Einzelarbeitsvertrag*. Zugriff am 26. Juli 2022 unter <https://www.berufsbildung.ch/download/mb301.pdf>
- SDBB Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung. (2021). *Merkblatt 23 Lehrvertragsauflösung*. Zugriff am 26. Juli 2022 unter <https://www.berufsbildung.ch/download/mb23.pdf>
- Stalder, B. & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch*. Bern: hep.
- Wiethoff, Ch. (2016): Coaching mit Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Wirkfaktoren bei der Begleitung Jugendlicher. In A. Fritze (Hrsg). *Zur Differenzierung von Handlungsfeldern im Coaching – Die Etablierung neuer Praxisfelder* (S. 250–257). Wiesbaden: Springer VS.

9 Anhang

Anhang A.....	55
Anhang B.....	56

Anhang A

Lehrvertragsauflösungsquote (personenbezogen) nach Ausbildungsfeld.



Bemerkung: N = Anzahl Personen im Ausbildungsfeld. Es wurden nur Ausbildungsfelder mind. 100 Lehrverhältnissen berücksichtigt (BFS, 2021)

Anhang B

Interviewleitfaden

Interview-Leitfaden «Lehrvertragsauflösung»

Vorbereitung und Einführung

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview genommen haben!

Darf ich Sie bitten, mir in ein paar Sätzen zu erzählen, wie lange Sie schon als BSLB arbeiten und was Ihre aktuelle Funktion ist.

Um was geht es: Die Zahl der Lehrvertragsauflösungen ist nach wie vor hoch. Gemäss aktuellen Zahlen liegt die Quote bei 21 Prozent. Bei den Jugendlichen ist fast jede/r fünfte von einer Vertragsauflösung betroffen. Eine Lehrvertragsauflösung muss jedoch nicht zwingend zu einem definitiven Lehrabbruch führen. Diese Phase, welche die beteiligten Parteien durchleben, ist sehr anspruchsvoll und zerrt an deren Energie. Zudem verursacht eine Auflösung auch Kosten. Einige Gründe, weshalb es erstrebenswert ist, diese Quote zu senken.

Ziel des Interviews: In dieser Arbeit möchte ich untersuchen, ob berufsberatende Personen bereits während der Beratung erste Anzeichen für gefährdete Jugendliche wahrnehmen können? Wenn ja, um welche Art von Anzeichen handelt es sich? Was könnte die Beratungsperson hellhörig machen? Weiter möchte ich herausfinden, welche Handlungsmöglichkeiten der beratenden Person zur Verfügung stehen, um diesem Umstand entgegenzuwirken und so eine potentielle Lehrvertragsauflösung zu verhindern.

Zeitraumen: 30 – 40 Minuten

Freiwilligkeit betonen: Wenn immer Sie etwas nicht tun wollen, müssen Sie dies selbstverständlich nicht tun.

Vertraulichkeit: Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Angaben sind natürlich vertraulich. Ihre Aussagen werden anonymisiert und nicht mit Ihrem Namen veröffentlicht.

Einverständniserklärung mündlich erläutern und zur Unterzeichnung vorlegen: Datenschutz verlangt dies.

Haben Sie Fragen?

Einstiegsfragen

Gemäss aktuellen Zahlen liegt die Quote für Lehrvertragsauflösungen bei Jugendlichen bei 21 Prozent, d.h. rund jede/r fünfte Jugendliche ist davon betroffen.

(Begriffserklärung: Eine Lehrvertragsauflösung muss nicht zwingend zu einem Lehrabbruch führen.)

- Was waren Ihre ersten Gedanken, als Sie von einer Lehrvertragsauflösungsquote von 21 Prozent hörten?
- Welches sind in Ihren Augen die fünf häufigsten Gründe für eine Lehrvertragsauflösung?
- Wie stark sind Sie als berufsberatende Person auf dieses Thema sensibilisiert?

Kategorien: Wenig, mittel, stark

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich grösstenteils auf Beratungen, welche **vor** Lehrbeginn stattfinden.

Fragen zu «Anzeichen»

- **Welche Anzeichen können berufsberatende Personen während des Beratungsprozesses wahrnehmen, die auf eine mögliche Lehrvertragsauflösung hindeuten?**
 Zusatzfragen: Wer könnte sonst noch Anzeichen erkennen?
 Fragen Sie nach, wie viele Schnupperlehren bereits absolviert wurden?
 Wie schnell nehmen Sie wahr, dass der Berufswahlprozess nicht optimal verläuft?
 - **Gibt es Jugendliche, bei welchen Sie wachsamer sind, betreffend einer möglichen Lehrvertragsauflösung?**
 - Falls ja, können Sie diese Jugendlichen beschreiben?
 - **Sind Sie bei gewissen Berufswahlabsichten, welche die Jugendlichen treffen, hellhöriger betreffend dieser Thematik, als bei anderen?**
 - Falls ja, können Sie diese Berufe aufzählen? Gibt es weitere?
- Zusatzfragen: Können Sie Ihre Wahl begründen?
 Pflegen Sie direkten Kontakt zu diesen Ausbildungsbetrieben?
 Wie nehmen Sie wahr, wie die Jugendlichen zur Berufswahl, zur Lehrfirma oder zum Übergang Schule - Ausbildung stehen?
 Lässt es die vorgesehene Beratungszeit überhaupt zu, all dies heraus zu spüren, resp. diese Anzeichen wahrzunehmen?
 Wie lange dauert die durchschnittliche Beratungszeit?

Fragen zu «Möglichkeiten»

- **Welche Handlungsmöglichkeiten haben Sie als Beratungsperson (vor Lehrbeginn) einer potentiellen Lehrvertragsauflösung entgegen zu wirken?**
 Zusatzfragen: Welche Zusammenarbeit ist besonders wichtig?
 Gibt es weitere Stellen, welche bei Ihnen involviert werden?
 Pflegen Sie direkten Kontakt zu Lehrbetrieben oder zu Bildungsämtern?
 Verfügen Sie über die nötigen Ressourcen dies abzudecken
 Erfahren Sie, ob Ihre Interventionen erfolgreich waren, d.h. ob der/die Jugendliche seine/ihre Lehre abgeschlossen hat?

Fragen zu «Präventionsmassnahmen»

- **Welche weiteren Präventionsmassnahmen (vor Lehrbeginn) sind in Ihren Augen wirksam, um die Quote der Lehrvertragsauflösungen zu senken?**
- **In welchen Bereichen sehen Sie noch Potential, um die Jugendliche noch besser am Übergang Schule - Ausbildung zu begleiten?**

Fragen zu «Grenzen»

- **Wo liegen in Ihren Augen die Grenzen einer berufsberatenden Person etwas bewirken zu können in Bezug auf Lehrvertragsauflösungen?**
 Zusatzfragen: Können Sie dies begründen?
 Welche Aufgaben gehören Ihrer Ansicht nach nicht mehr in das Aufgabengebiet einer berufsberatenden Person?

Abschlussfrage

- Fällt Ihnen spontan noch etwas zu diesem Thema ein, was Sie ergänzen möchten?

Vielen Dank fürs Mitmachen und für Ihre Zeit.