Masterarbeit im Rahmen des MAS Bildungsmanagement

Nachhaltige Lehrstellenvermittlung an der Schnittstelle Schule – Wirtschaft

Massnahmen für das Brückenangebot

Betreuung:

Werner Willi

Verfasserin:

Barbara Leutenegger Visser

Eggstrasse 36c

8102 Oberengstringen

Eingereicht an der Pädagogischen Hochschule Zürich Departement Weiterbildung und Nachdiplomstudien

Oberengstringen, 28. Januar 2012

Vorwort

"Leben summiert sich aus Handlungen, die zufällig bleiben, es hätte immer auch anders sein können, und es gibt keine Handlung und keine Unterlassung, die für die Zukunft nicht Varianten zuliesse."

Max Frisch, Tagebuch 1966-1971

Die vorliegende Arbeit ist die Masterarbeit meines MAS Bildungsmanagement an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Mein Masterstudium setzt sich aus den folgenden Zertifikatslehrgängen und Zertifikatsarbeiten zusammen:

2005/06	NDK Schulqualität und Unterrichtsentwicklung
	Förderung einer Kommunikationskultur der Toleranz und des gegenseitigen
	Respekts
2007/08	ZLG Bildung, Marketing und Betriebswirtschaft
	Das Qualitätsmanagementsystem ISO 9000ff. und dessen Anwendung in
	der Schule
2009/10	CAS Führen einer Bildungsorganisation / SLA
	Schulkultur – Standortbestimmung und Entwicklung

Ich möchte Herrn Werner Willi an dieser Stelle ganz herzlich für seine unkomplizierte und effiziente Unterstützung bei der vorliegenden Arbeit danken.

Grosser Dank geht auch an meinen Ehemann Dirk Visser und meine Mutter Hilke Leutenegger. Ohne ihre Unterstützung wäre es nicht möglich gewesen, parallel zu meinem Arbeitspensum und zweifacher Mutterschaft einen Masterstudiengang zu absolvieren.

Erklärung der Eigenleistung

« Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet.

Ich habe die Arbeit weder bereits einmal zur Abgeltung anderer Studienleistung eingereicht, noch werde ich sie zukünftig als Abgeltung einer weiteren Studienleistung einreichen. »

Oberengstringen, 28. Januar 2012

Barbara Leutenegger Visser

Abstract

In der vorliegenden Arbeit geht es um die Frage, ob und wie die Schule den weiteren Bildungsweg der Jugendlichen in Bezug auf die Berufsausbildung beeinflussen kann. Der Fokus richtet sich auf die Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen, einen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe II und auf die Abteilung Technik und Informatik des Brückenangebotes der Fachschule Viventa (Stadt Zürich).

Nach dem Vorstellen des dualen Bildungssystems in der Schweiz und statistischen Werten aus dem Kanton Zürich, erfolgt eine Zusammenfassung von Gründen für Lehrvertragsauflösungen und Erfolgsfaktoren für den Abschluss der Sekundarstufe II. Anschliessend wurde in aktuellen Studien nach Massnahmen für die nachhaltige Lehrstellenvermittlung gesucht und analysiert, welche für das Brückenangebot übertragbar sind. Durch fünf Interviews mit Berufsausbildnern ehemaliger Schüler/innen wurde der Praxisbezug hergestellt.

Aufbauend auf diesen Informationen, der Unterrichtsentwicklungserfahrung aus dem ersten CAS, der Verbindung zur Wirtschaft aus dem zweiten und auf dem Hintergrund des Qualitätsmanagements aus dem dritten CAS wurde ein Massnahmenkatalog für eine nachhaltige Lehrstellenvermittlung in den Technik- und Informatikklassen erstellt.

Die wichtigsten Aspekte einer nachhaltigen Lehrstellenvermittlung sind transparente und vergleichbare Beurteilungen der Schülerleistungen. Benachteiligte Jugendliche müssen individuell und langfristig betreut werden können. Es muss vermieden werden, dass Jugendliche ohne Anschlusslösungen oder beim Abbruch einer Ausbildung aus dem Bildungssystem verschwinden können. Hierzu ist eine Verbindlichkeit der Nutzung von Betreuungsangeboten zu erlangen. Für die Schule selber bedingt eine nachhaltige Lehrstellenvermittlung, auch auf der Ebene der Unterrichtsinhalte, Anpassungen und Vereinheitlichung. Dabei muss eine Balance zwischen Eigenverantwortung der Jugendlichen und Hilfestellungen gefunden werden. Ein Schlüssel zur Durchsetzung der Massnahmen und Ziele stellen die Koordination aller Beteiligten und die bessere Vernetzung zwischen der Schule und der Wirtschaft dar.

Inhaltsverzeichnis

Vo	rwort .		II
Er	klärun	g der Eigenleistung	II
Ab	stract.		III
Inl	altsve	rzeichnis	IV
1	Einlei	tung	
1.1		Persönlicher Bezug	
1.2		Ausgangslage	
1.3		Forschungsdesign und Vorgehen	3
1.4		Fragestellung, Hypothesen, Zielsetzungen	5
2	Litera	aturstudium:	7
2.1		Forschungsmethode Literaturstudium: Theoretischer Hintergrund	7
2.2		Auswahl der Literatur	7
2.3		Vermittlung und Selektion der Jugendlichen	9
	2.3.1	Bundesebene	9
	2.3.2	Kanton Zürich	13
	2.3.3	Brückenangebote	16
	2.3.4	Technik- und Informatikklassen (BVJ Fachschule Viventa)	18
	2.3.5	Jugendliche ohne Anschlusslösung	20
2.4		Lehrvertragsauflösungen	20
	2.4.1	Begriffsklärung: Lehrvertragsauflösung	20
	2.4.2	Auflösungsquoten (Dauer, Prozess)	21
	2.4.3	Gründe für Vertragsauflösungen	23
	2.4.4	Konsequenzen einer Lehrvertragsauflösung	25
2.5		Erfolgreicher Abschluss der Sekundarstufe II	26
	2.5.1	Bedeutung eines Abschlusses in der Sekundarstufe II	26
	2.5.2	Begriffsklärung: Nachhaltige Lehrstellenvermittlung	27
	2.5.3	Begriffsklärung: Erfolg in der Berufsbildung	27
	2.5.4	Erfolgsfaktoren im Überblick	27
	2.5.5	Persönlichkeit und persönliches Umfeld als Erfolgsfaktor	29
	2.5.6	Erfolgsfaktoren in der Schule	30
	2.5.7	Geforderte Kompetenzen aus der Wirtschaft	32

2.6		Bestehende und geforderte Massnahmen	32
2.7		Fazit zur Methode	40
3	Inter	view	41
3.1		Forschungsmethode Interview: Theoretischer Hintergrund	41
3.2		Auswahl der Stichprobe	41
3.3		Inhaltliche Strukturierung	43
3.4		Erhebung: Ort, Zeit	44
3.5		Auswertung	44
	3.5.1	Kontakt zu vorgängigen Schulen	45
	3.5.2	Auswahl / Selektion der Lernenden	46
	3.5.3	Lehrabbrüche: Erfahrungen und Gründe	48
	3.5.4	Prozess und Massnahmen	49
	3.5.5	Weiterer Bildungsverlauf	50
	3.5.6	Erfolgsfaktoren und geforderte Kompetenzen	51
	3.5.7	Geforderte Massnahmen und unterrichtliche Inhalte	51
	3.5.8	Teilnahme an einer Umfrage	52
	3.5.9	Weitere Bemerkungen	53
3.6		Fazit zur Methode	53
4	Erkei	nntnisse	55
4.1		Vergleich der Massnahmen aus Theorie und Praxis	55
4.2		Massnahmen auf der Ebene der Technik- und Informatikklassen	56
4.3		Überprüfung der Hypothesen	60
4.4		Persönliche Wertung der Arbeit	61
4.5		Ausblick	63
5	Litera	aturverzeichnis	64
6	Abbil	dungsverzeichnis	67
7	Tabellenverzeichnis		
8	Anha	ng	68

1 Einleitung

1.1 Persönlicher Bezug

Jahr für Jahr werden an der Fachschule Viventa, dem öffentlichen Brückenangebot der Stadt Zürich, Jugendliche in Lehrstellen vermittelt. Ich arbeite zurzeit in der Abteilung "Technik und Informatik", pro Jahrgang vermitteln wir durchschnittlich 90% der Schüler/innen in einen Ausbildungsplatz der Sekundarstufe II. Die Vermittlungsquote gilt als wichtigstes Qualitätsmerkmal gegenüber den Schülern und Schülerinnen, Eltern, Behörden und der Schulleitung. Durch kleine Klassen und die langjährige Erfahrung eines eingespielten Teams sowie die grosse Konzentration auf diese Thematik, sind die Vermittlungschancen entsprechend hoch. Während das Zustandekommen eines Lehrvertrages mit hohem Aufwand verbunden ist, ist dessen Auflösung jedoch relativ einfach und schnell durchgeführt. Die Überprüfung der Nachhaltigkeit der Vermittlung wird vernachlässigt und hier besteht Handlungsbedarf. Bei Jugendlichen, die das obligatorische Schulsystem ohne Ausbildungsplatz verlassen oder eine Ausbildung abbrechen, ist es möglich, dass sie nicht erfasst werden und ohne Begleitung und Beratung auf der Strasse stehen. Bei der Gestaltung des Überganges von der Schule in die Wirtschaft besteht meines Erachtens ein grosser Bedarf an vermehrter Zusammenarbeit. Rückmeldungen und Austauschmöglichkeiten zwischen dem 10. Schuljahr (bzw. der Volksschule) und den Anbietern von Lehrstellen fehlen. Die Auseinandersetzung mit bestehenden und geforderten Massnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit der Lehrstellenvermittlung soll das Thema dieser Arbeit sein. Mein Ziel ist es zu überprüfen und zu erfahren, ob die Massnahmen, die wir in der Schule ergreifen, damit unsere Schüler eine erfolgreiche Berufslaufbahn absolvieren können, auch tatsächlich nachhaltig sind. Mit Hilfe von Literatur und Interviews mit Ausbildnern soll eine Qualitätsverbesserung des Brückenangebots erreicht werden. Ich will herausfinden, inwieweit die Schule die bedeutende, aber auch problematische Entwicklungsaufgabe der Teenager unterstützen kann. Dies alles in Anbetracht der hohen Anforderungen, die das Spannungsfeld Bildungssystem – Arbeitsmarkt stellt.

Die Qualitätsverbesserung im Umfeld der sich ständig wandelnden Schullandschaft hat mich in all meinen Zertifikatslehrgängen, spezifisch in meinen drei Zertifikatsarbeiten, begleitet. Ich möchte mein erworbenes Expertenwissen in Bezug auf die Qualitätsentwicklung und –sicherung in dieser Arbeit anwenden und konkret umsetzen.

1.2 Ausgangslage

Im Jahr 2006 deklarierte die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektionen (EDK) anlässlich einer Konferenz mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft und Vertretern des Bundes in ihren Leitlinien:

"Ziel ist es, bis ins Jahr 2015 unter den 25-jährigen Personen den Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit einem Abschluss auf der Sekundarstufe II auf 95 Prozent zu steigern. Zurzeit verfügen rund 89 Prozent der jungen Erwachsenen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II. Erwachsene ohne Abschluss werden auf dem Arbeitsmarkt vermehrt zu einer Risikogruppe." (Leitlinien EDK, 2006, S.1)

Die Leitlinien der EDK bilden die Grundlage für das Projekt Nahtstelle mit generellen Massnahmen in den beiden Bildungsstufen und wiederspiegeln so auch den Bedarf nach Handlung. Die aktuelle Ausgangssituation in Bezug auf Lehrvertragsauflösungen in der Schweiz lässt sich gut mit den aktuellen Studienergebnissen der Längsschnittstudie zum Wiedereinstieg betroffener Jugendlichen von Evi Schmid (2010) beschreiben. Sie sagt aus, dass das Absolvieren einer nachobligatorischen Ausbildung zu einer sozialen Norm geworden ist. Personen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II bilden in unserer Gesellschaft eine Minderheit. Gleichzeitig ist es jedoch weniger selbstverständlich geworden, einen reibungslosen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erlangen. Viele Jugendliche haben Mühe überhaupt den Einstieg zu finden und der Übergang ist mit vielen Unsicherheiten und Schwierigkeiten verbunden. Rund ein Viertel der Jugendlichen findet den Einstieg nur indirekt über ein Brückenangebot. Die Anzahl Jugendlicher, die aus der nachobligatorischen Ausbildung aussteigen ist hoch. In den letzten Jahren ist im Kanton Bern beispielsweise jeder fünfte Lehrvertrag aufgelöst worden (vgl. Schmid, 2010, S.15). Rund ein Viertel der Jugendlichen, die eine Lehrvertragsauflösung erleben, bleibt ohne Ausbildung und ist so höchst gefährdet in der ökonomischen Unabhängigkeit und sozialen Funktionstüchtigkeit (vgl. Schmid, 2010, S. 217).

Der Lehrstellenmarkt präsentiert sich zurzeit entgegen den Erwartungen eher entspannt. Aus dem Lehrstellenbericht entnimmt man jedoch, dass die Lage für Jugendliche mit sozialen und schulischen Defiziten nach wie vor schwierig ist. Ein besonderer Fokus muss angesichts der aktuellen Wirtschaftslage auch auf die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie und die Informatik gelegt werden. Der Unterschied in Bezug auf Arbeitslosigkeit ist bei den Jugendlichen mit oder ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II beträchtlich. Der Lehrstellenbericht zieht das folgende Fazit:

"Junge Erwachsene, die weder eine Berufslehre noch eine Mittelschule besucht haben, sind besonders stark auf Sozialhilfe angewiesen. Je geringer das Ausbildungsniveau ist, umso höher wird die Gefahr der Sozialhilfeabhängigkeit." (Jäger, 2009, S.34)

Laut Urs Moser (2004, vgl. S.10) genügen die Jugendlichen mit ihrem schulischen Wissen in vielen Fällen nicht mehr den Anforderungen der ausbildenden Unternehmen. Entsprechend folgert er, dass die Koordination zwischen Schulbildung und beruflicher Grundbildung ungenügend ist.

In Bezug auf die Brückenangebote fasst Kurt Häfeli (2009, vgl. S. 65) in seiner Studie zusammen, dass sich die Teilnehmenden vor allem aus leistungsmässig schwachen Schulabgängerinnen und –abgängern sowie aus bildungsfernen Schichten zusammensetzen. Laut dem Bildungsbericht (2010, vgl. S.116ff) ist es sehr schwierig, Jugendliche zu beobachten, die ein Brückenangebot besuchen, da sie das formale Bildungssystem verlassen haben und so von den Bildungsstatistiken nicht mehr erfasst werden. Der Raum der Familie stellt nach wie vor den wichtigsten Einfluss auf die berufsbiografischen Entwicklungsprozesse dar, die Bedeutung der Schule nimmt jedoch für die Planung des Werdegangs immer mehr zu. Beata Walter (2010, vgl. S.296) führt dies darauf zurück, dass die Jugendlichen immer mehr Zeit in öffentlichen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen verbringen und viele Eltern auch nicht mehr imstande sind, der sich schnell verändernden Ausbildungslandschaft zu folgen.

Eine Lehrvertragsauflösung kann durchaus auch als Chance gesehen werden, Wünsche und Ziele noch einmal zu überdenken. Sie muss also nicht durchwegs negativ betrachtet werden. Die Jugendlichen sind die Hauptakteure im Prozess der Berufsfindung und tragen auch einen grossen Teil der Verantwortung. Die Schule vermittelt Bildung und übernimmt somit die gesellschaftliche Verantwortung, die Jugendlichen bestmöglich vorzubereiten und mit den erforderlichen Kompetenzen auszustatten. Erschwerend für die Berufswahl kommt der Aspekt dazu, dass diese mit dem Selbstfindungsprozess der Jugendlichen zusammenfällt und somit eine zusätzliche Belastung darstellt. Ein grosser Teil der Jugendlichen durchläuft den Prozess der Berufswahl und auch anschliessend die Ausbildung problemlos. Der kleine Teil, dessen Startbedingungen in den allermeisten Fällen durch ihre soziale Herkunft stark verschlechtert sind, bringt viele Schulen an ihre Grenzen. Auf diese Schüler/innen müssen die gesuchten Massnahmen zugeschnitten sein.

1.3 Forschungsdesign und Vorgehen

Das folgende Kapitel erläutert das Forschungsdesign der Arbeit. Das Vorgehen basiert auf den Erfahrungen und Rückmeldungen, die ich beim Verfassen der drei Zertifikatsarbeiten in den letzten sechs Jahren machen und erfahren durfte. Methodisch stütze ich mich vor allem auf das Werk "Empirisches wissenschaftliches Arbeiten", dessen Herausgeberteam (Aeppli Jürg, Gasser Luciano, Gutzwiller Eveline, Tettenborn Anette) an der pädagogischen Hochschule Luzern tätig ist.

"Der Begriff Forschungsdesign umschreibt den Plan für die Auswahl der Proband/innen, den Ort der Datenerhebung sowie die genauen Datenerhebungsmethoden, welche für die Beantwortung der Fragestellung/en erforderlich sind." (Aeppli, 2011, S.113)

Das Forschungsdesign meiner Arbeit basiert auf den **Fragestellungen**. Deren Erarbeitung war ein Prozess in mehreren Schritten. Viele der Fragen beschäftigten mich schon vor der Zeit des Masterstudiums und wurden so erstmals schriftlich festgehalten. Sie entwickelten sich durch die vertiefte Auseinandersetzung mit der Themensuche und schliesslich gab die SSPS-Methode (Sammeln, Sortieren, Prüfen, Segmentieren von Fragen) des ersten Diplommoduls wichtige Inputs. So wurde die Basis dazu gelegt, was in der vorliegenden Arbeit beantwortet werden soll. Die ausführliche **Literaturrecherche** ermöglicht mir neben einer Eingrenzung und Beantwortung der Fragestellungen, die Erfassung des aktuellen Standes der Forschung und Vergleiche zu meinem aktuellen Arbeitsumfeld ziehen zu können. Um Massnahmen zu finden und vorschlagen zu können ist es wichtig, dass ich die Systembedingungen und Eigenheiten gut kenne und Kenntnisse der neusten Forschungsresultate und Statistiken habe.

Der zweite wichtige Bestandteil meiner Arbeit soll aus der qualitativen Forschungsmethode der **Experteninterviews** bestehen. Hier geht es darum Gründe und Ursachen für Lehrvertragsauflösungen, aber auch für den erfolgreichen Abschluss, in konkreten Fällen in Erfahrung zu können. Zentral hierbei ist, was die Abteilung Technik & Informatik der Fachschule dazu beitragen kann, damit die Vermittlung nachhaltiger wird. Dies bedingt, dass ich die Möglichkeit habe nachzufragen und konkrete Beispiele zu diskutieren kann. Das halbstrukturierte Interview scheint mir die geeignete Methode dazu zu sein. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Forschungsmethode ist die Vernetzung der Schule zu den Berufsleuten.

Die im Theorieteil erarbeiteten Sichtweisen und Massnahmen sollen im **Schlussteil** der Arbeit mit den Aussagen in den Interviews verglichen werden und auf ihre Alltagstauglichkeit überprüft werden. Daraus wiederum sollen konkrete Massnahmen für das Angebot der Technik- und Informatikklassen abgeleitet werden.

Einleitend zu den jeweiligen Kapiteln werden in **kursiver Schrift** jeweils das methodische Vorgehen und die Ziele desselben kurz erklärt. In langen Fliesstexten habe ich als Orientierungshilfe wichtige Begriffe **fett** dargestellt. Längere Zitate sind grau hinterlegt. Bezüglich der Verwendung der Begrifflichkeiten stiess ich im Verlauf der Literatur immer wieder auf Unterschiede, teilweise auch historisch bedingt. Die wichtigsten Begrifflichkeiten (Nachhaltige Lehrstellenvermittlung, Lehrvertragsauflösung, Erfolg in der Berufsbildung) werden im Laufe der Arbeit definiert. Die anderen Begriffe wie beispielsweise Lernender und Lehrling, berufliche Ausbildung und Lehrstelle etc. sind im Kontext jeweils selbsterklärend und sollten dem Leser bekannt sein.

1.4 Fragestellung, Hypothesen, Zielsetzungen

In diesem Kapitel werden die erarbeiteten Forschungsfragen aufgelistet. Die Fragestellung soll zentrale Begriffe klären, den Stand der Forschung wiedergeben und bildet die Basis für den Theorie- sowie auch für den Praxisteil meiner Arbeit. Die Hypothesen sollen den roten Faden durch die Arbeit hindurch festlegen und eine Auflistung der Ziele soll helfen, die eingeschlagene Richtung beizubehalten. Ein Rückblick auf dieses Kapitel soll am Ende dieser Arbeit zu einer angemessenen Evaluation beitragen.

Jürg Aeppli erläutert in Bezug auf die Fragestellungen: "Wichtig ist, dass man sich Fragen stellt, deren Beantwortung für einen selber von Interesse ist." (Aeppli, 2011, S.90). Durch seine Anregungen habe ich die Fragestellungen nach den Kriterien: *Interesse, Quelle für Ideen, Bekanntheit und Zugänglichkeit, Realisierbarkeit und Eingrenzung* überprüft (vgl. Aeppli, 2011, S.93).

Fragestellung:

Wie kann die Lehrstellenvermittlung im Brückenangebot nachhaltiger gestaltet werden?

- Wie werden die Jugendlichen in die Lehrstellen vermittelt? (Ebene Bund, Kanton Zürich, Brückenangebote, Technik- und Informatikklassen)
- Was geschieht mit Jugendlichen ohne Anschlusslösungen?
- Wie hoch sind die Auflösungsquoten (Dauer, Prozess)?
- Welches sind die Gründe für Vertragsauflösungen?
- Welches sind die Konsequenzen der Lehrvertragsauflösung?
- Welche Faktoren tragen zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung auf der Sekundarstufe II bei?
- Welche Massnahmen werden ergriffen um die Nachhaltigkeit zu verbessern?
- Welche Massnahmen werden noch gefordert?
- Welche Massnahmen lassen sich für das Angebot Technik- und Informatik ableiten?

Um meine Hauptfrage beantworten zu können, ist es wichtig zuerst die Ausgangslage auf den verschiedenen Ebenen (Bund, Kanton, Brückenangebote, Abteilung Technik- und Informatik) zu klären. Aufgrund von empirischen Studien und aktueller Literatur soll überprüft werden, ob die Fragestellung überhaupt relevant ist und ein Bedürfnis nach Verbesserung besteht. Danach muss geklärt werden welches die Gründe für die Vertragsauflösungen sind, damit nach Massnahmen geforscht werden kann, die eben diese Ursachen beeinflussen können. Darauf folgend stellt sich die Frage nach positiven Einflussfaktoren sowie bestehenden und noch zu findenden Massnahmen der öffentlichen Hand, im Speziellen in Bezug auf unser Angebot Technik- und Informatik-klassen.

Hypothesen:

"Ähnlich den untergeordneten Fragestellungen konkretisieren die Hypothesen die übergeordnete Fragestellung." (Aeppli, 2011, S. 95)

Bei den untenstehenden Hypothesen handelt es sich um ungerichtete, unspezifische Hypothesen, dies heisst, dass keine Angaben über die Grösse des erwarteten Zusammenhangs gemacht werden können (vgl. Aeppli, 2011, S. 97).

Hypothese 1:

Es gibt Massnahmen, die bereits bei der Vermittlung der Jugendlichen durch die Schule und Lehrpersonen ergriffen werden können, um die Auflösungsquote der Lehrverträge zu verringern.

Hypothese 2:

Berufsausbildner, die ehemalige Schüler/innen der Technik- und Informatikklassen betreuen, können die aus der Literatur erarbeiteten Massnahmen noch mit weiteren ergänzen.

Zielsetzungen

- Ich informiere mich über den aktuellen Stand der Forschung zum Thema Lehrvertragsauflösungen in der Schweiz.
- Mit Hilfe der Literatur und Interviews beantworte ich meine Fragestellungen und überprüfe die Hypothesen.
- Durch Experteninterviews stelle ich einen persönlichen Kontakt zur Wirtschaft her und verbessere damit die Zusammenarbeit zwischen dem Brückenangebot und der Berufsausbildung.
- Ich erstelle einen Massnahmenkatalog für das Angebot der Technik- und Informatikklassen, der zur nachhaltigeren Vermittlung der Jugendlichen beiträgt.

2 Literaturstudium:

2.1 Forschungsmethode Literaturstudium: Theoretischer Hintergrund

Im ersten Teil dieses Abschnittes werden die theoretischen Grundlagen für das Literaturstudium erläutert, im zweiten beschreibe ich mein Vorgehen.

Die Literatursuche, -beschaffung und -verarbeitung dient laut Jürg Aeppli (2011, vgl. S.121&126) dem folgenden Zweck: Eine Untersuchungsidee einzugrenzen, eine lohnende Fragestellung zu formulieren, geeignete Indikatoren und Operationalisierungen abzuleiten und Wiederholungen zu vermeiden, den aktuellen Stand der Forschung zu kennen und genügend präzise zu erfassen, methodische Zugänge zu finden und auch verwandte Bereiche abgrenzen zu können. Er teilt die Suche nach relevanten Informationen in zwei Phasen. 1. Phase: Sich im Thema orientieren, 2. Phase: Sich im Thema vertiefen (vgl. Aeppli, 2011, S.124). Aeppli gibt weiter konkrete Tipps für die Suche von Literatur mit Hilfe des Internets. Persönlich ist mir das Suchen mit geeigneten Stichwörtern vertraut und mit Hilfe der Workshops unseres Ausbildungslehrganges gelang es mir relativ schnell, im Internet und den Bibliotheks-Datenbanken eine gute Auswahl an Literatur zu treffen. Aus dieser ersten Suche entstand eine Liste mit den jeweiligen Quellen. Ich habe auch einige Zeit vor Ort in den Bibliotheken verbracht und bin auch so auf weitere Literatur gestossen.

Nach einem ersten Sammeln und Einlesen habe ich meine Fragestellungen konkret ausformuliert und habe mich ab dann bei der Suche nach weiterer Literatur auf die Beantwortung der gestellten Fragen konzentriert. Ich habe die einzelnen Werke selektiv gelesen und Informationen, die mir relevant erschienen, in einer jeweils eigenen Textfarbe direkt zu den einzelnen Kapiteln (die sich wiederum aus den Fragestellungen ableiteten) geschrieben. Aus den Zusammenfassungen und Zitaten entstanden dann die einzelnen Texte des Kapitels Literaturrecherche. Gleichzeitig habe ich mir während des Studiums der Literatur fortlaufend Notizen gemacht, welche relevanten Fragen ich hieraus für das Interview ziehen könnte.

2.2 Auswahl der Literatur

Im Folgenden möchte ich sechs der gelesenen Studien kurz vorstellen um einen Überblick zu schaffen. Bei der Auswahl der Studien stand für mich einerseits im Vordergrund, dass diese aktuell sind (<5 Jahre alt) und möglichst nahe an meinem persönlichen Arbeitsumfeld (Schweiz, Kt. Zürich) liegen.

1. Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die-Berufsbildung, Egger, Dreher & Partner AG (Auftrag des BBT), 2007

"In den letzten Jahren zeigte sich, dass eine zunehmende Zahl von Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schulzeit oder nach einem Lehrabbruch Schwierigkeiten hat, eine weiterführende schulische oder

berufliche Ausbildung zu finden. Vor dieser Ausgangslage hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie im Frühling des Jahres 2006 eine Studie in Auftrag gegeben, welche Strategien, Zuständigkeiten und Prozesse der Kantone am Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II analysieren und Verbesserungspotential aufzeigen soll." (Egger, 2007, S.5)

Im Folgenden wird diese Studie Egger-Studie genannt.

2. Lehrstellenbericht 2009 der Bildungsdirektion Kanton Zürich

Der *Lehrstellenbericht* ist der erste dieser Art im Kanton Zürich. Er umfasst eine Analyse der Lehrstellensituation, der Jugendarbeitslosigkeit und der Sozialhilfe bei Jugendlichen sowie vorhandene und geforderte Massnahmen. Der Lehrstellenbericht bestätigt mich in der Annahme, dass über den Anteil der Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich, die in Ausbildungsabbrüchen münden, noch grundlegende Auswertungen fehlen (vgl. Jäger, 2009, S.50).

3. Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Studie der Schweizerischen Konferenz der Erziehungsdirektoren, 2009

Die Studie dient der EDK, dem Bund sowie Organisationen der Arbeitswelt zur Lancierung des bildungspolitischen Ziels, die Abschlussquote der Sekundarstufe II bis 2015 gesamtschweizerisch von heute 89 auf 95% anzuheben (Häfeli, 2006, vgl. S.1). Die Hauptfrage der Studie lautet:

"Welches sind die personalen und strukturellen Erfolgsfaktoren, die Jugendliche dabei unterstützen, den Übergang von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben erfolgreich zu absolvieren." (Häfeli, 2009, S.7)

Der Bericht legt den Fokus nicht auf die Defizite der Jugendlichen, sondern konzentriert sich auf positive Einflussfaktoren, wie es Jugendliche trotz einem schwierigen sozialen Umfeld, mit einem fremden kulturellen Hintergrund und ohne erfolgreiche Schulkarrieren schaffen, eine berufliche Grundbildung zu durchlaufen. In der Studie wurden 58 aktuelle (bis 2008) Projekte, die sich in erster Linie mit den Übergangsproblemen von Jugendlichen von der obligatorischen Schule ins Erwerbsleben befassen, analysiert. Die Studie wird in der vorliegenden Arbeit *EDK-Studie* genannt.

4. Kritisches Lebensereignis << Lehrvertragsauflösung>>, Studie von Evi Schmid, 2010

Evi Schmid untersucht, welche Faktoren den Prozess der Auseinandersetzung und Bewältigung des Ereignisses Lehrvertragsauflösung bestimmen. Die Arbeit hat, ähnlich wie die vorliegende MAS-Arbeit, das Ziel, einen Beitrag zur Prävention zu leisten. Sie fokussiert sich hierbei jedoch stärker auf den Prozess während der Lehrvertragsauflösung und dessen Bewältigung, als auf die Zeit davor (vgl. Schmid, 2010, S.16). Es handelt sich um einen Teil des Projektes *LEVA - Lehr-*

vertragsauflösungen im Kanton Bern, das durch die Erziehungsdirektion des Kantons Bern finanziert wird.

5. Bildungsbericht Schweiz 2010 der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung im gemeinsamen Auftrag von Bund und Kanton

Das Bildungsmonitoring ist ein gemeinsam geführter Prozess von Bund und Kanton, mit dem Ziel Informationen über das schweizerische Bildungssystem und dessen Umfeld systematisch und wissenschaftlich zu beschaffen, aufzubereiten und auszuwerten. Der vorliegende erste nationale *Bildungsbericht* ist in der Schweiz ein wichtiger Bestandteil dieses Prozesses. Für mich persönlich war der Bericht vor allem durch die kompakte und aktuelle Aufbereitung von statistischem Material sehr wertvoll.

6. Schlussbericht des Projektes Nahtstelle, Grossprojekt der EDK mit Unterstützung des BBT, 2011

Das Projekt Nahtstelle hat unter anderem zum Ziel politisch abgestützt die Brückenangebote auszugestalten und die Eintrittsphase in die Sekundarstufe II zu optimieren. Dies beinhaltet neben der Prävention von Problemen während der obligatorischen Schulzeit auch die Senkung der Lehrvertragsauflösungen. Das Projekt lief von 2006 bis 2010, anschliessend wurde der vorliegende Schlussbericht verfasst. Dieser enthält zahlreiche Massnahmen, und bildete daher eine gute Grundlage für die vorliegende Arbeit.

2.3 Vermittlung und Selektion der Jugendlichen

Inhaltlich nach der Fragestellung strukturiert, präsentiere ich auf den folgenden Seiten eine Zusammenfassung aus der aktuellen Literatur in Bezug auf die Schnittstelle Schule – Wirtschaft.

Als erstes werden auf verschiedenen Ebenen (Bund, Kanton, Brückenangebot) das Angebot der Berufsbildung und der Vermittlung beschrieben. Die Ausgangsfrage "Wie werden die Jugendlichen in die Lehrstellen vermittelt?" soll damit beantwortet werden.

2.3.1 Bundesebene

Das schweizerische Bildungssystem stelle ich hier mit dem Fokus auf den Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II vor. Das neue Berufsbildungsgesetz (2004) wird kurz erläutert, es folgt eine Auflistung der bevorzugten Berufsrichtungen sowie eine kurze Abhandlung zum Einfluss der Schultypen auf die Vermittlung und zu den Eignungstests.

Der berufliche Orientierungsprozess der Schweizer Jugendlichen spielt sich in der Regel in der Periode vom 7. bis ins 9. Schuljahr also in der Sekundarstufe I ab, danach stehen grundsätzlich die schulische oder die betriebliche Berufslehre als Bildungsorientierung offen. Das Schweizerische Bildungssystem hat den Grundsatz kein Abschluss ohne Anschluss. Die Befähigung zum lebenslangen Lernen bereits in der Ausbildung zu erhalten ist ein weiteres Ziel des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (vgl. Jäger, 2009, S.27).

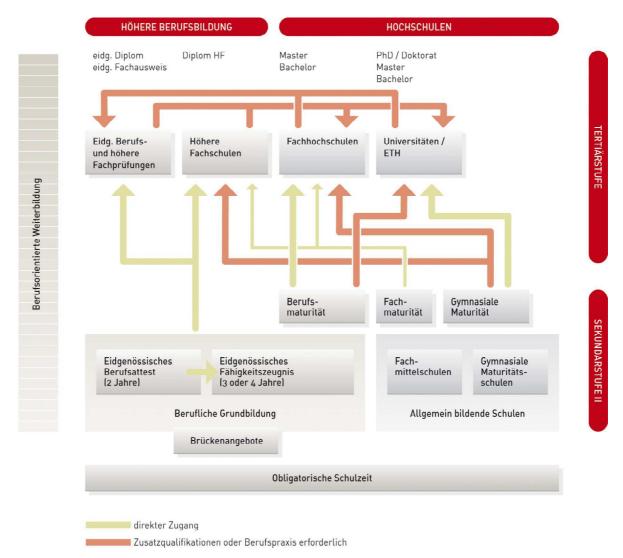


Abbildung 1, Das duale Berufssystem der Schweiz

Als Einstieg in die Berufsbildung nach der Sekundarstufe I bieten sich die 3-4 jährigen Berufsbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder die 2-jährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) an. Die zweijährigen Grundausbildungen erfreuen sich einer immer grösseren Beliebtheit. Sie orientieren sich im Zuge des neuen Bildungsgesetzes von 2004 auch an nationalen Bildungszielen, somit wird eine Weiterqualifizierung der Absolventen/innen möglich und die Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen erhöht. Als unterste Ausbildungsstufe ist die sogenannte "Praktische Ausbildung PrA" anzusiedeln. Die INSOS (Soziale Menschen mit Behinderungen Schweiz) bietet auf nationaler Ebene nie-

derschwellige Ausbildungen für Jugendliche mit Beeinträchtigungen an. Diese ersetzt die bisherige IV-Anlehre. Die Praktische Ausbildung fördert auch die Durchlässigkeit zur zweijährigen beruflichen Grundausbildung EBA, allerdings ist sie noch nicht im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT integriert worden.

Die Anschlüsse an die obligatorische Schulzeit in den Jahren 1990-2009 und Prognosen für 2010-2020 präsentieren sich laut des Bundesamtes für Statistik, wie in Abbildung 2 ersichtlich:

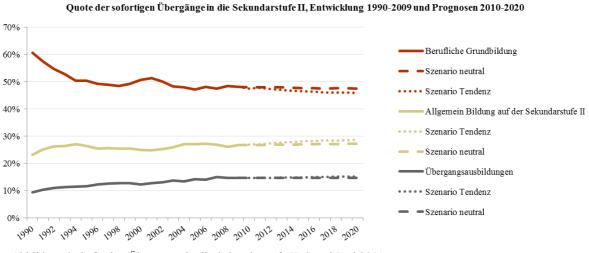


Abbildung 2, Sofortige Übergänge in die Sekundarstufe II, Stand Juni 2011

"Das BFS errechnet für seine Bildungsperspektiven zwei Szenarien. Das Szenario "neutral" schliesst die tendenziellen und konjunkturellen Effekte aus, das Szenario "Tendenz" hingegen kombiniert die demografische Entwicklung mit den bisherigen Trends (z.B. mehr Eintritte in Mittelschulen) und mutmassliche Konjunkturentwicklung. Durch diese zwei Szenarien ergeben sich Bandbreiten von minimalen und maximal zu erwartenden Eintritten in die Sekundarstufe II. Interessanterweise unterscheiden sich die beiden Szenarien in der neusten Prognose für die berufliche Grundbildung kaum voneinander." (Galliker, 2011, S.19)

Bezüglich der Bandbreite der Berufe stehen den Jugendlichen bestehen ca. 300 verschiedene Ausbildungsberufe:

"Jedoch konzentrieren sich die meisten Lehrlinge auf ein relativ enges Spektrum von Berufen. So befinden sich 75% der Schweizer Lehrfrauen in den 22 am häufigsten gewählten Berufen. Bei den Schweizer Lehrmännern sind es 32 Berufe. Bei den MigrantInnen ist das Lehrberufsspektrum bedeutend enger: 75% der Migrantinnen befinden sich in nur 9 Berufen. Bei Migranten sind es immerhin 25 Berufe. (Müller, 2006b)" (Müller, 2009, S.22)

Durch die gesellschaftliche Entwicklung in der Schweiz zeichnet sich eine **Entwicklung zum Dienstleistungssektor** ab. Diese bringt erhöhte Anforderungen des Arbeitsmarktes mit sich.

Dieser Strukturwandel zeichnet sich jedoch nicht in der aktuellen Berufswahl der Jugendlichen

ab. So haben sich die Top 20 Berufe in den letzten 10 Jahren kaum verändert (1. Kaufmann/Kauffrau, 2. Detailhandelsfachmann/-frau 3. Elektroinstallateur/in). Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung werden im zweiten Sektor zurzeit mehr Lernende ausgebildet als im ersten und dritten Sektor (vgl. Jäger, 2009, S. 24-27).

Das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung trat per 1. Januar 2004 in Kraft und brachte massgebliche Veränderungen mit sich:

"Erstmals wurden sämtliche Berufsbilder ausserhalb der Hochschulen einem einheitlichen System unterstellt. Neben herkömmlichen Prüfungen werden andere Arten des Nachweises einer Qualifikation ermöglicht (Module, Anerkennung von Lernleistung usw.). Das trägt der zunehmenden Zahl bildungsmässiger "Patchwork"-Biografien Rechnung und fördert die Durchlässigkeit." (Jäger, 2009, S.10)

In Bezug auf die Vermittlung der Jugendlichen im Schweizer Bildungssystem stellen Urs Moser wie auch Romano Müller fest, dass die Einteilung der Schüler/innen in die **Schultypen** der Sekundarstufe I einen grossen Vorentscheid für die Berufslaufbahn der Jugendlichen fällt, der sich auch durch gute Schulleistungen am Ende der Sekundarstufe I kaum mehr kompensieren lässt. (vgl. Moser, 2004, S.241 & Müller, 2009, S.308). Die Lehrlingsselektion liegt ausschliesslich bei den Lehrbetrieben, die Berufsschulen haben keinen Einfluss darauf. Um aber die Rolle der Schule bei der Selektion zu klären, müssen der Schultyp und die Zeugnisnoten unbedingt mit einbezogen werden. Urs Moser kommt in seiner Untersuchung zum Schluss, dass die Schule einen hohen Stellenwert in Bezug auf den Erfolg der Lehrlingsselektion hat.

"Zum einen ist das Etikett des Schultyps immer noch für die Richtung der beruflichen Grundbildung ausschlaggebend, teilweise unterstützt durch die Zeugnisnoten, zum anderen sind auch die durch die Schule vermittelten fachlichen Qualifikationen – trotz Einsatz spezieller Eignungstests – für den Erfolg bei der Lehrstellensuche relevant." (Moser, 2004, S.243)

Bei der Selektion von Lernenden haben **Eignungstests** in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass aus den Schulzeugnissen der Stand des schulischen Niveaus nicht mehr ablesbar ist, sondern eher die Leistung im Gesamtkontext einer Schulklasse aufzeigt. Die Tests zeigen aber auch, wie hoch der Stellenwert der schulischen Kenntnisse in Bezug auf die Auswahl der Lernenden ist. Mit den Eignungstests ist die Hoffnung verbunden, dass Lehrabbrüche aufgrund von Über- oder Unterforderung vermieden werden können. Laut Urs Moser (2004, vgl. S.246f) führen die Eignungstest zu einem ziemlich zuverlässigen Gesamturteil, das eine geschlechtsneutrale und herkunftsunabhängige Beurteilung erlaubt. Er weist jedoch auch darauf hin, dass der Testzeitpunkt und der Testinhalt zu groben Fehlurteilen und Benachteiligungen führen können.

Eine ausserordentlich hohe Rolle bei der Selektion, aber auch für Wahl der Lehrstelle, spielen die Schnupperlehren. Rund 96% aller Jugendlichen haben eine oder mehrere Schnupperlehren absolviert (vgl. Müller, 2009, S. 19).

Zur Vermittlung der Jugendlichen in eine Lehrstelle stehen sowohl auf Bundes- wie auch auf der kantonalen Ebene **Berufliche Informationszentren (BIZ)** sowie **Stellenbörsen** (<u>www.berufsberatung.ch</u>) zur Verfügung.

Zur Ergänzung habe ich die wichtigsten **Eckpunkte der aktuellen, bildungspolitischen Entwicklung** auf der Sekundarstufe I und II aus dem Schlussbericht des Projektes Nahtstelle der EDK im Anhang aufgelistet und eine grafische Darstellung (Abb. 8, S.71) angefügt.

Persönliche Wertung: Die Dominanz und Bedeutung der beruflichen Grundbildung in der Schweiz ist unumstritten. Es ist ein ausgewogenes System, das rund 90% der Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen lässt und auf das die Schweizer Bildungslandschaft stolz sein kann. Die Entwicklung der Attestausbildungen kann als Erfolgsgeschichte gewertet werden und wird hoffentlich noch ausgebaut. Trotzdem besteht nach wie vor Bedarf an Qualitätsverbesserung, damit der Grundsatz des Bundes "Kein Abschluss ohne Anschluss" zur Realität werden kann. Beispielsweise muss im Dienstleitungssektor die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gesteigert werden.

Die Kompetenz, schnell auf veränderte Arbeitsmarktsituationen reagieren zu können, muss bei den Jugendlichen gefördert werden.

Die Eignungstests bilden vor allem für Jugendliche, die durch schlechte Schulnoten, ihre Herkunft oder anderweitig, negativ vorbelastet sind, eine gute Chance, ihr Können zu präsentieren. Problematisch finde ich die hohen Kosten, die die Eignungstests für die Jugendlichen generieren. Ein weiterer kritischer Punkt ist, dass der Zeitpunkt der Durchführung nicht festgelegt ist, unabhängig davon, wie viel Schulerfahrung ein Kandidat oder eine Kandidatin mitbringt.

Die Untersuchung von Urs Moser (2004) bestätigt, dass die Schule einen grossen Einfluss auf den Erfolg der Lehrlingsselektion hat, auch wenn die finale Selektion alleine bei den Betrieben liegt. Da die Auswahl der Lehrlinge wiederum einen grossen Einfluss auf das erfolgreiche Abschliessen der Lehre hat, ist dies ein wichtiger Grundstein für die vorliegende Arbeit und gibt der Suche nach möglichen Massnahmen auf der Ebene der Schule einen Sinn.

2.3.2 Kanton Zürich

Das folgende Kapitel zeigt aktuelle Statistiken und Zahlen, bezogen auf die Schulabschlüsse und Schulabgänger der Sekundarstufe I im Kanton Zürich. Ergänzt wird das Kapitel mit Hinweisen auf kantonsspezifische Gesetze und dem Berufswahlkonzept. Die aktuellsten Zahlen der Schulabschlüsse im Kanton Zürich präsentieren sich wie folgt:

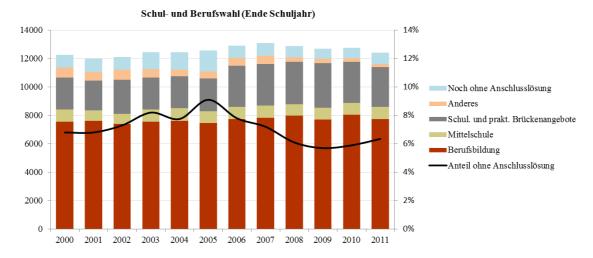


Abbildung 3, Schul- und Berufswahl

Die Zahl der Schulabgänger/innen hat von 2007 (13058) bis 2009 (12685) abgenommen. Wie in der untenstehenden Grafik ersichtlich, hat die Zahl der neuen Lehrverträge von 2007 (10953) bis 2009 (11112) hat zugenommen. In den folgenden Jahren dürfte die Zahl der Schulabgänger/innen in etwa auf dem heutigen Niveau von rund 12700 bleiben.

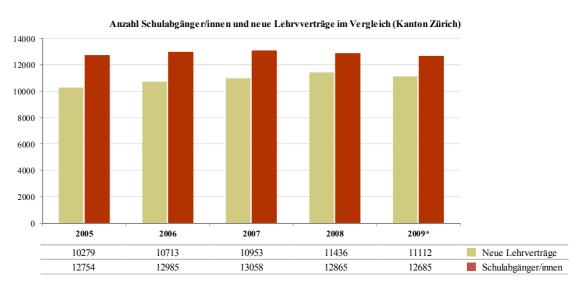


Abbildung 4, Anzahl Schulabgänger/innen und neue Lehrverträge im Vergleich

Im Lehrstellenbericht (2009) wird darauf eingegangen dass die Lehrvertragsabschlüsse über der Anzahl der von den Schulen gemeldeten Eintritten in die Berufsbildung liegen (2009:11112 gegenüber 7705 gemeldeten Eintritten), den Grund dafür konnten die Autoren nicht eruieren, eine Vermutung liegt bei der Zunahme ausserkantonaler Jugendlicher (vgl. Jäger, 2009, S.14). In Bezug auf die Abschlüsse auf der Sekundarstufe II kann man der Liste der Bildungsstatistik des Kantons Zürichs (BISTA) entnehmen, dass 2009 11379 (Vorjahr: 10882) Personen eine berufliche Grundbildung abgeschlossen haben, worin auch die Abschlüsse für Anlehren enthalten sind (vgl. http://www.bista.zh.ch/bb/LAP.aspx).

In den letzten Jahren hat der Anteil erfolgreich abgeschlossener Lehren zugenommen. Zürich liegt jedoch rund 3% unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Die Zahl der Schulabgänger/innen ist gegenüber den Vorjahren eher rückläufig. Dem steht ein leicht grösseres Lehrstellenangebot gegenüber. So ist es nicht verwunderlich, dass zum Jahresbeginn 2009 eine Zunahme an noch offenen Lehrstellen um 8.8% zu verzeichnen ist.

Die **kantonale Gesetzgebung** schliesst an das neue Berufsbildungsgesetz an. Im Kanton Zürich wurden damit auch die Grundlagen für die Harmonisierung der Brückenangebote geschaffen, inklusive einer verstärkten Mitfinanzierung.

Weiter wurde ein kantonaler, branchenübergreifender **Berufsbildungsfond** geschaffen, der sicherstellen soll, dass auch Betriebe, die keine Lernenden ausbilden, Beiträge an die Berufsbildung leisten.

Ein kantonales Schul- und Berufswahlkonzept regelt die Zuständigkeiten und bezieht Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatung und Ausbildungsbetriebe ein. Ziel ist es, die Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer Entscheidungs- und Handlungskompetenz für die Berufswahl zu unterstützen. Der Kanton ist auch für die Lehrmittel zum Berufswahlunterricht zuständig. Vorgegangen wird nach dem sogenannten Berufswahlfahrplan (siehe Anhang, Abbildung 9, S.72). Ein Bestandteil davon ist eine individuelle Standortbestimmung im 8. Schuljahr, die Auskunft über den Wissensund Lernstand der einzelnen Schüler/innen geben soll. Zusammen mit den vorgesehenen Anforderungsprofilen für die berufliche Grundbildung – diese werden aktuell unter der Federführung des Schweizerischen Gewerbeverbandes ausgearbeitet – dient sie als Grundlage für den Berufswahlentscheid. (vgl. Galliker, 2011, S.61&62)

Persönliche Wertung: Grund für die Diskrepanz zwischen den Lehrvertragsabschlüssen und gemeldeten Eintritten, könnten auch Erwachsene sein, die eine zweite Lehre oder einen Quereinstieg tätigen, oder auch um vorgängige Lehrvertragsauflösungen, die in einem anderen Beruf fortgesetzt werden. Die rückläufigen Schulabgängerzahlen und die zunehmende Anzahl Lehrstellen sind eine erfreuliche Entwicklung aus Sicht der Jugendlichen und der Ökonomie. Für die Brückenangebote hat dies einen Angebotsabbau zur Folge, was schwieriger zu bewerkstelligen ist, als neue Klassen aufzumachen. Ausserdem wird ein Konkurrenzdruck zwischen den verschiedenen privaten und öffentlichen Anbietern spürbar. Dies kann dazu führen, dass das Ziel, eine möglichst adäquate Zwischenlösung für den einzelnen Jugendlichen zu suchen, verfehlt wird. Neu für mich war die Information aus dem Lehrstellenbericht, dass die Betriebe nicht verpflichtet sind, offene Lehrstellen zu melden, das Angebot an Lehrstellen ist also noch höher als offiziell ausgewiesen.

2.3.3 Brückenangebote

In diesem Kapitel führe ich verschiedene Brückenangebote auf und grenze sie voneinander ab.

"Unter Brückenangeboten sind Bildungsmassnahmen im Übergang von der obligatorischen Schule zu einer Ausbildung im Bereich der Sekundarstufe II zu verstehen. [...] Im Kanton Zürich unterscheidet man zwischen Berufsvorbereitungsjahren, die der Gesetzgebung über die Berufsbildung und damit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt unterstehen, und Berufsintegrationsprogrammen, die von den Arbeitsmarktbehörden betreut werden." (Jäger, 2009, S.14)

Die Berufsintegrationsintegrationsprogramme, die sogenannten "Motivationssemester", werden von verschiedenen Anbietern, wie dem Amt für Wirtschaft (AWA) sowie vom Staatssekretariat für Wirtschaft, Direktion Arbeit und von der Arbeitslosenversicherung finanziert, während die Bildungsdirektion für die Berufsvorbereitungsjahre zuständig ist.

Bei den **Berufsvorbereitungsjahren** sind der Rahmenlehrplan, die Abschlussbeurteilung sowie die Qualitätsentwicklung und -sicherung durch die Kantone geregelt. Die Gemeinden regeln, dass ein bedarfsgerechtes Angebot zur Verfügung steht.

Zugelassen werden Jugendliche, die das 17te Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben. Die Jugendlichen müssen nachweisen, dass sie bildungsfähig sowie lern- und leistungsbereit sind und dass ihre Anschlussprobleme möglicherweise auf mangelnden Sprachkenntnissen beruhen. Das Berufsvorbereitungsprogramm soll aber eine Notlösung sein (vgl. Jäger, 2009, S.38ff).

Grundsätzlich besteht die Funktion der Brückenangebote darin, den Jugendlichen den Einstieg in die Ausbildung der Sekundarstufe II zu erleichtern. Sie sollen sprachliche, schulische oder andere Defizite ausgleichen und eine Entscheidungshilfe bieten.

Brückenangebote sind weder für die Jugendlichen, noch für den Staat und die Gemeinden als Anbieter, obligatorisch und führen zu keinem formellen Abschluss (vgl. Schmid, 2010, S.59f).

Als **typische Eigenschaften der Brückenangebote** (im Jahre 2006) führt die Egger-Studie die folgenden Merkmale auf:

"Es werden nur Jugendliche in die schulische Zwischenlösungen aufgenommen, die eine gewisse Grundmotivation mitbringen. Während auf der einen Seite die Aufnahmeverfahren in die schulischen und kombinierten Zwischenlösungen während der neunten Klasse erfolgen, können sich Jugendliche auf der anderen Seite frühestens 2 bis 3 Wochen vor Schulaustritt bei der Arbeitslosenversicherung für ein Motivationssemester bewerben.

Es gibt keine langfristig koordinierte Fallführung am und nach dem Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II für Jugendliche, die den Eintritt in eine Ausbildung der Sekundarstufe II noch nicht geschafft haben. Nach Abschluss einer Zwischenlösung sind die betreffenden Anbieter nicht mehr dafür verantwortlich, welchen Weg jene Teilnehmer und Teilnehmerinnen einschlagen, die keine Anschlusslösung gefunden haben." (Egger, 2007, S.39)

Aus der Egger-Studie stammt auch die folgende Abbildung zu den verschiedenen möglichen Wegen der Jugendlichen am Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II:

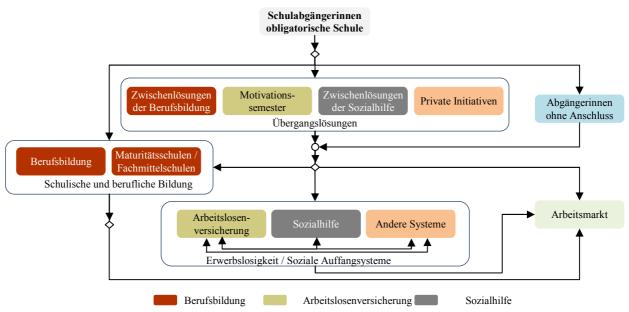


Abbildung 5, Übersicht der verschiedenen möglichen Wege

Rund 16 Prozent der Schulabgänger/innen des Kantons Zürichs sind im Sommer 2010 in ein schulisches Brückenangebot eingetreten. Sie werden besonders häufig von Jugendlichen aus der Sekundarschule B und C genutzt. (vgl. http://www.bista.zh.ch/sbw/Brueckenangebote.aspx)

"Die heute mehrheitlich kantonal finanzierten Brückenangebote haben sich von einer "Notlösung für Sonderfälle" zu einem neuen Bildungsangebot entwickelt." (Häfeli, 2009, S.65)

Dies hat auch mit einem sogenannten "missmatching" von Angebot und Nachfrage in Bezug auf die Wunschlehrstellen zu tun.

Jugendliche, die die Brückenangebote besuchen, bringen in einem oder mehreren Bereichen ungünstige Voraussetzungen mit, die ihnen den direkten Einstieg in die Sekundarstufe verunmöglicht haben. Dabei kann es sich um familiäre Verhältnisse, schulische Probleme, die Herkunft, psychische oder körperliche Behinderungen handeln. Oft verfügen diese Jugendliche über einen schlechteren Zugang zu einem sozialen Netzwerk, was einen grossen Einfluss auf die Lehrstellenchancen hat (vgl. Schmid, 2010, S.66).

Der Anteil der Schüler/innen, die nach der obligatorischen Schulzeit ein Brückenangebot besuchen, hat bis 2007 stetig zugenommen, seither zeichnet sich ein kleiner Rückgang ab.

Persönliche Wertung: Die kostspielige Verlängerung der Schulzeit durch ein Brückenangebot ist eigentlich unerwünscht. Im Idealfall bräuchte es keine Berufsvorbereitungsjahre. Bezeichnend finde ich eines der Merkmale, das die Egger-Studie als typisch für die Berufsvorbereitungsjahre bezeichnet: Nach dem Abschluss des Jahres sind die Anbieter für keine Anschlusslösung verant-

wortlich, da es sich ja nicht mehr um die obligatorische Schulzeit handelt. Jährlich mache ich persönlich die Erfahrung, dass es Jugendliche gibt, die im aktuellen Bildungssystem nicht vermittelbar sind.

Der Rückgang der Schülerzahlen und der gleichzeitige Anstieg des Lehrstellenangebotes machen sich natürlich für die Brückenangebote stark spürbar. Es führt unter anderem zu einer stärkeren Konkurrenz zwischen den Angeboten, was leider nicht zu einer vermehrten Absprache sondern um das Abwerben von potentieller Schülerschaft führt. Andererseits erleichtert es aber auch die Vermittlung von Jugendlichen. Ich finde es schlecht, dass die beiden öffentlichen Systeme Motivationssemester und Brückenangebote unkoordiniert nebeneinander her laufen.

Die ungünstigen Voraussetzungen, die die Jugendlichen mitbringen, stellen hohe Anforderungen an die Lehrpersonen, die weit über das Vermitteln von fachlichen Inhalten herausgeht. Sie rechtfertigen jedoch auch die Notwendigkeit des Bestehens von Brückenangeboten.

2.3.4 Technik- und Informatikklassen (BVJ Fachschule Viventa)

Ich stelle nun meinen aktuellen Arbeitsort, die Technik- und Informatikklassen an der Fachschule Viventa vor. Im weiteren Teil wird diese Bezeichnung mit T&I-Klassen abgekürzt.

Die Fachschule Viventa ist das Kompetenzzentrum für Berufsvorbereitung, Integration und hauswirtschaftliche Berufs-, Erwachsenen- und Elternbildung der Stadt Zürich. Als Nahtstelle zwischen der Volksschule und dem Berufsleben ist sie im Schul- und Sportdepartement angesiedelt.

Bei den T&I-Klassen handelt es sich um eines der berufsfeldorientierten Berufsvorbereitungsjahre der Fachschule Viventa. Die Schwerpunkte liegen in der Vermittlung erster praktischer und berufskundlicher Inhalte sowie auf der Allgemeinbildung. In vier Werkstätten werden praktisch und theoretisch die Bereiche Informatik, Planung, Elektronik und Mechanik vermittelt. Der Unterricht orientiert sich an den aktuellen Anforderungen, welche die Lehrbetriebe und die Berufsschule stellen. Im Schuljahr 2011/12 werden aktuell 41 Schüler und 5 Schülerinnen von 9 Lehrpersonen unterrichtet. Das von E. Egloff in den 70er Jahren erarbeitete Lehrmittel Berufswahltagebuch und der Berufswahlfahrplan (siehe Anhang, Abb. 9, S.72) sind nach beinahe jährlichen Überarbeitungen bis heute aktuell. In den T&I-Klassen werden die gleichen Schritte nochmals durchlaufen, allerdings in einer viel kleineren Zeitspanne. Die Schüler/innen treten Mitte August in die Schule ein, einige Wochen später müssen bereits Bewerbungen verschickt werden. Daher werden die ersten drei Schulwochen ausschliesslich für die Berufswahl beziehungsweise Berufsfindung eingesetzt. Das Hauptziel nach den drei Wochen besteht darin, dass jeder Schüler und jede Schülerin für mindestens drei "passende" Berufe ein vollständiges Bewerbungsdossier besitzt, das jeweils an die Betriebe angepasst werden kann. Erreicht wird dieses Ziel unter anderem durch einen veränderten Stundenplan, der den Lehrpersonen im Gegensatz zum regulären Unterricht, ein höheres Mass an Teamteaching und somit auch mehr Raum für individuelle Betreuung der Schüler/innen bietet. Im Gegensatz zur Volksschule besteht die Möglichkeit, mit Berufsleuten in hervorragend eingerichteten Werkstätten, die handwerklichen Fähigkeiten direkt vor Ort zu überprüfen und alternative Berufe kennenzulernen. Alle Schüler/innen erhalten einen Coach, mit dem sie sich einmal pro Woche austauschen können. Hinzu kommt ein enger Kontakt zur Berufsberatung, die anfangs des Semesters mindestens einmal wöchentlich vor Ort anwesend ist. In den drei Berufsfindungswochen sind Betriebsbesichtigungen für die Jugendlichen obligatorisch und mindestens ein Ausbildner kommt auch ins Schulhaus. In den Prozess der Persönlichkeitsbildung ist von Anfang an - nicht nur wenn Probleme auftauchen - die Schulsozialarbeit eingebunden.

Die Unterrichtsinhalte der T&I-Klassen richten sich nach dem kantonalen Rahmenlehrplan der Berufsvorbereitungsjahre im Kanton Zürich und dem internen Schullehrplan aus.

Persönliche Wertung: Die T & I- Klassen verfügen über ein gutes System, um die Jugendlichen in der wichtigen Übergangsphase zu begleiten. Die Inhalte haben sich über die Jahre verfeinert und sind immer wieder angepasst und verbessert worden. Eine Stärke ist ein hoher Anteil von Lehrkräften, die selber in der Berufsausbildung tätig waren. Das Prinzip des Coachings stellt eine wichtige Errungenschaft der letzten Jahre dar und kommt der Forderung nach mehr individueller Betreuung nach. Eine grosse Herausforderung stellt jeweils das Eintrittsdatum Ende August und die Vergabe der Lehrstellen, die bereits im September beginnt, dar. Vor allem mit der Abnahme der Anzahl Schulabgänger/innen selektionieren die Anbieter immer früher und erschweren so eine fundierte Berufswahl im 10. Schuljahr, andererseits sind die Schüler/innen im Allgemeinen gesehen wieder besser vermittelbar.

Das Brückenangebot stellt eine gute Chance dar, die gravierende Vorselektion durch die Schultypen zu beeinflussen, dies allerdings erst mit dem Zeugnis nach dem ersten Semester. Die Hauptbewerbungsphase findet aber bereits nach den Sommerferien und noch immer mit dem Oberstufenzeugnis statt. Eine der Massnahmen mit dem höchsten Potential für die Berufswahl ist die Schnupperlehre, die einerseits dem Schüler oder der Schülerin die Möglichkeit gibt abzuklären, ob der Beruf zu ihm beziehungsweise ihr passt, andererseits dem Betrieb einen guten Einblick in das Arbeitsverhalten des Jugendlichen gibt. Im Brückenangebot erhalten die Schnupperlehren daher einen hohen Stellenwert, ein Vorteil gegenüber der Volksschule, wo wegen verpasstem Schulstoff wieder die Zeugnisnote darunter leidet.

Die Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit sehe ich als einen weiteren wichtigen Faktor, um überhaupt die Ausgangsposition zur Bewerbung zu ermöglichen.

2.3.5 Jugendliche ohne Anschlusslösung

Trotz des bestehenden Angebots von Zwischenlösungen gibt es in der Schweiz jedes Jahr ca. 2000 bis 2500 Jugendliche, die den Einstieg in die Sekundarstufe II nicht schaffen. Sie haben ein erhöhtes Risiko, auf Dauer die Unterstützung der Sozialsysteme in Anspruch nehmen zu müssen.

"Dies entspricht rund 2,5 bis 3 % aller Schulabgänger/innen eines Jahrganges. In 60% handelt es sich hierbei um Schweizer." (Jäger, 2009, S.15).

In Zürich liegt dieser Wert mit 5.5% gesamtschweizerisch gesehen sehr hoch.

"Erschwerend kommt dazu, dass der Grundsatz der Freiwilligkeit gilt: Es besteht weder ein Zwang sich beraten zu lassen, noch ein Zwang, eine Anschlusslösung zu suchen. Im Gegenteil: Die Jugendlichen werden zu den meisten Zwischenlösungen nur dann zugelassen, wenn eine gewisse Grundmotivation erkennbar ist." (Jäger, 2009, S.15)

"Dass Jugendliche die Möglichkeit haben, nach Ende der Sekundarstufe I ohne Anschlusslösung "abzutauchen" und dass sich derzeit keine Institution im Kanton Zürich oder in der Gesamtschweiz vollumfänglich um unmotivierte Jugendliche ohne Anschlusslösung kümmert, ist gemäss Egger et al. das Ergebnis mangelnder Koordination zwischen den Stellen […]. Es fehlen diesen Stellen aber auch der Auftrag, die Möglichkeiten und vielleicht sogar den Anreiz, demotivierte Jugendliche zu drängen, eine Grundbildung anzugehen" (Jäger, 2009, S.52)

Meine Frage Was geschieht mit Jugendlichen ohne Anschlusslösungen? kann nicht befriedigend beantwortet werden. Es fehlen die Datengrundlagen. Zahlreiche Studien weisen auf die diesbezüglichen Daten auch auf den schlechten Rücklauf hin.

Persönliche Wertung: Bei den betroffenen Jugendlichen gibt es keine Vermittlung, wodurch sich die Frage nach der Nachhaltigkeit natürlich erübrigt. Obwohl es sich statistisch gesehen um eine kleine Anzahl handelt, brauchen gerade diese Fälle grosse Aufmerksamkeit - sowohl aus sozialen, wie auch aus volkswirtschaftlichen Gründen.

2.4 Lehrvertragsauflösungen

Im folgenden Kapitel wird die "Lehrvertragsauflösung" beschrieben. Als erstes folgt eine Definition des Begriffes. Im Anschluss daran liefere ich die Quoten zu den Lehrvertragsauflösungen und Kommentare dazu. In zwei weiteren Kapiteln gehe ich auf die Gründe und Konsequenzen ein.

2.4.1 Begriffsklärung: Lehrvertragsauflösung

Evi Schmid (2010, vgl. S. 18) definiert den Begriff **Lehrvertragsauflösung** als Auflösung eines dualen Ausbildungsvertrages vor Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungsdauer und da-

mit vor dem Abschluss der Ausbildung. Hierbei sind auch Jugendliche eingeschlossen, die ihre Ausbildung direkt nach der Auflösung in einem anderen Lehrbetrieb oder Lehrberuf fortsetzen.

"Grundsätzlich wird *Lehrvertragsauflösung* somit als Oberbegriff verstanden, wobei der **Lehrabbruch** und der **Ausbildungswechsel** zwei mögliche Formen von Lehrvertragsauflösung darstellen. Von *Ausbildungswechsel* wird dann gesprochen, wenn nach der Lehrvertragsauflösung eine neue Ausbildung ergriffen wird, von *Lehrabbruch* folglich dann, wenn keine neue Ausbildung mehr folgt." (Schmid, 2010, S.69) "Lehrvertragsauflösungen bieten Jugendlichen sowie Berufsbildnerinnen und -bildnern die Möglichkeit, ein Lehrverhältnis, dessen erfolgreiche Beendigung aus irgendeinem Grund in Frage gestellt wird, aufzulösen. Die betroffenen Jugendlichen erhalten damit die Chance, Fehler in der Berufs- oder Lehrstellenwahl zu korrigieren, einen Entscheid rückgängig zu machen und noch einmal neu zu beginnen. Gleichzeitig stellen Lehrvertragsauflösungen für Jugendliche jedoch ein grosses Risiko dar, keinen Wiedereinstieg in eine Ausbildung zu finden und so letztendlich ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II zu bleiben." (Schmid, 2010, S.15)

Der Lehrvertrag ist eine besondere Art von Arbeitsvertrag, der den Lernenden ins Zentrum stellt und nach dem Schweizerischen Obligationenrecht geregelt ist. Es ist ein zeitlich befristeter Vertrag, der die Art der Grundausbildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien der Lernenden regelt. Ausser während der Probezeit ist dieser Vertrag während seiner festen Laufzeit grundsätzlich nicht kündbar.

"Aus wichtigen Gründen kann er jedoch fristlos gekündigt werden. Als wichtige Gründe gelten gemäss Artikel 346 des Schweizerischen Obligationenrechts unter anderem die Nichteignung der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners, die Nichteignung oder Gefährdung der Lernenden und die Unmöglichkeit einer geordneten Beendigung der Ausbildung (Schweizerisches Obligationenrecht vom 31. März 1911 [OR;SR220])." (Schmid, 2010, S.69)

Der Entscheid zur Auflösung kann in beidseitigem Einverständnis erfolgen oder auch einseitig getroffen werden. Wenn Gesetze nicht eingehalten werden, dann kann auch die kantonale Aufsichtsbehörde den Vertrag auflösen. Für das weitere Vorgehen nach einer Lehrvertragsauflösung gibt es kaum gesetzliche Vorgaben. Einzig für den Fall einer Betriebsschliessung schreibt das Berufsbildungsgesetz den kantonalen Behörden vor, dafür zu sorgen, dass die Lernenden die begonnene berufliche Grundbildung ordnungsgemäss beenden können (vgl. Schmid, 2010, S.70).

2.4.2 Auflösungsquoten (Dauer, Prozess)

Eine Lehrvertragsauflösung folgt, laut dem Lehrstellenbericht (2009), meist nachdem trotz vermittelnden Gesprächen keine Einigung erzielt werden konnte. In der Probezeit (in der Regel drei Monate) ist dies mit einer siebentägigen Kündigungsfrist möglich. Danach kann ein Lehrvertrag nur noch mit gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst werden. Im Kanton Zürich ist hierfür ist das **Mittel- und Berufsschulamt** zuständig.

Bezüglich der Erfassung der Lehrvertragsauflösung kritisierten viele Studien, die mangelnde Aussagekraft und zu wenig systematische Erfassung in der Schweiz:

"In den meisten Kantonen werden Lehrabbrecher und Lehrabbrecherinnen ohne Anschlusslösung nicht systematisch erfasst und entsprechend auch nicht systematisch nachbearbeitet, solange sie sich nicht selbst melden." (Egger, 2007, S.7)

Im Projekt Nahtstelle wurde dieser Forderung nun ein erstes Mal nachgegangen:

"Seit 2009 werden die Lehrvertragsauflösungen nach einer neuen Nomenklatur statistisch erfasst. Die neuen Daten sind aus drei Gründen bemerkenswert. Erstens liegen erstmals umfassende Daten aus der ganzen Schweiz zu den neuen Auflösungsgründen und –zeitpunkten vor und dies zu allen Berufen. Zweitens ist es durch die neue Bildungsstatistik langfristig möglich, nicht nur Auflösungen zu erfassen, sondern auch zu eruieren, wie hoch die Wiedereinstiegsquote nach einer Auflösung ist. Drittens hilft diese Statistik, Handlungsansätze zu eruieren, um dem Ziel von mindestens 95% der Jugendlichen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II einen Schritt näher zu kommen." (Galliker, 2011, S.49)



Abbildung 6, Abschlussquote auf der Sekundarstufe II nach Geschlecht, 1990-2007

Im gesamtschweizerischen Durchschnitt werden gut 20% der Lehrverträge aufgelöst, eine Zahl, die sich mit den detaillierten Studien aus dem Kanton Bern decken. Allerdings können es je nach Berufsfeld sogar 40% sein. Auch unter den Kantonen gibt es sehr verschiedene Auflösungsquoten, diese variieren von 10 bis 25%. Beispielsweise haben Landkantone oft tiefere Auflösungsquoten als städtische, Lehrberufe mit tieferen Anforderungen haben höhere Auflösungsquoten, ausländische Jugendliche sind deutlich mehr betroffen, in kleinen Betrieben kommt es zu mehr Vertragsauflösungen als in mittleren und grossen und je später ein Lehrvertrag abgeschlossen wurde, desto grösser ist das Risiko einer vorzeitigen Auflösung (vgl. Schmid, 2010, S. 70f). Bezüglich des Zeitpunktes zeigt sich, dass die Spitze der Auflösungen nicht in der Probezeit, sondern gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres erreicht wird. Gegen zwei Drittel der Auflösung findet im ersten Lehrjahr statt, knapp ein Drittel im zweiten (vgl. Galliker, 2011, S.49f). Die

Auflösungsquote blieb seit 1995 relativ stabil, stieg jedoch bei Ausbildungen mit tieferem Ausbildungsniveau an und sank bei höherem Niveau.

2.4.3 Gründe für Vertragsauflösungen

In den meisten Fällen findet man bei Lehrvertragsauflösungen nicht eine einzelne Ursache, sondern **mehrere Gründe** und Faktoren - oft auch aus unterschiedlichen Bereichen. Meistens ist es kein spontanes Ereignis, sondern in der Regel das Ende eines langen Prozesses. Es zeigt sich, dass Lernende und Berufsbildner/innen die Lehrvertragsauflösung häufig unterschiedlich begründen. Daraus lässt sich schliessen, dass es sich bei den Gründen oft um subjektive Erklärungen der einzelnen Vertragsparteien handelt. Weiter spielt auch die zeitliche Abfolge eine grosse Rolle, die sich mit der Angabe der Gründe nur schwer nachvollziehen lässt (vgl. Schmid, 2010, S. 74f).

"Die Gründe für eine Lehrvertragsauflösung haben sich in den letzten zehn Jahren gewandelt. Während 1998 im Kanton Zürich die «falsche Berufswahl» mit 23,2% das Hauptmotiv darstellte, waren es im Jahr 2008 mit deutlichen 34,5% «persönliche Gründe ». Dieser Wandel lässt sich mitunter auch dadurch erklären, dass es sehr schwierig ist, einer Lehrvertragsauflösung den konkreten Grund zuzuweisen und «persönliche Gründe» die anonymste Form darstellt. Somit sind die genannten Motive nicht immer die tatsächlichen.

Die «falsche Berufswahl» scheint zwar 2008 nach wie vor ein wichtiger Grund gewesen zu sein, sank aber mit 13,2% auf Platz zwei. Alarmierend ist, dass das «Verschulden des Lehrlings» mit 9,8% der drittwichtigste Grund für eine Lehrvertragsauflösung geworden ist. «Ungenügende Leistungen» und «Vertragsauflösung während der Probezeit» waren 1998 wie 2008 auf den Plätzen vier und fünf mit 7,8% (1998: 8,1%) und 7,4% (1998: 6,9%)." (Jäger, 2009, S.23)

Im Kanton Zürich fehlen bis jetzt die Zahlen dazu, wie vielen und in welcher Art den Jugendlichen der Wiedereinstieg gelingt. Im Kanton Bern sind es rund 60%, die den Wiedereinstieg in eine weitere Ausbildung schaffen.

Aus der Analyse verschiedener internationaler Studien zum Thema **Dropout** (Schulabbrecher/innen) entnimmt Evi Schmid (2010, vgl. S.93) Merkmale, die zum Schulabbruch prädestinieren. Es sind diese: Ethnische Minorität, Jugendliche aus tiefem sozioökonomischem Status, schlechte schulische Leistungen, städtisches Wohngebiet, Schulabsentismus, deviantes Verhalten, mit Jugendlichen befreundet sein, die die Schule abgebrochen haben, Schwangerschaft, tiefer Selbstwert und die Repetition eines Schuljahres. Sie überträgt diese Merkmale auf das Phänomen der Lehrvertragsauflösung und gliedert die Ursachen in 5 Bereiche, die ich im Folgenden aufführe:

1. Berufs- und Lehrstellenwahl der Jugendlichen

Im Idealfall läuft die Berufs- und Lehrstellenwahl relativ belastungs- und konfliktfrei. Erschwerend wirken der frühe Zeitpunkt, zu dem der Entscheid getroffen werden muss, die Unsicherheit über die eigenen Fähigkeiten, falsche Vorstellungen der Arbeitswelt, fehlende soziale Unterstützung und auch das knappe Lehrstellenangebot gewisser Berufe. Jugendliche, die auf alternative Berufe zu ihrem Wunschberuf ausweichen mussten, brechen die Lehre eher ab. Ebenso tun dies Jugendliche, die in der Bewerbungsphase viele Absagen erhalten haben. Wenn die falsche Berufs- oder Lehrstellenwahl der Grund für den Abbruch der Lehre darstellt, kommt noch ein weiterer negativer Effekt dazu. Für die Phase der erneuten Auseinandersetzung mit der Berufswahl brauchen die Jugendlichen Zeit und der Wiedereinstieg verzögert sich, was wiederum für signifikant schlechtere Chancen sorgt.

2. Selektion der Lernenden durch die Lehrbetriebe

Zu diesem Zusammenhang zu den Lehrvertragsauflösungen gibt es kaum Studien. Erfahrungen aus der Praxis lassen jedoch vermuten, dass die Lehrvertragsauflösungen häufig auf eine unsorgfältige Selektion zurückzuführen sind (unrealistisches Bild in der Schnupperlehre vermittelt, Selektion anhand der Motivation – nicht anhand der Vorkenntnisse, Einstellung aus sozialen Gründen – trotz Bedenken). Schmid zeigt auf, dass bei einigen Lehrabbrechern (10-17%) beim Selektionsverfahren im Gegensatz zu den anderen Jugendlichen das **Vorstellungsgespräch ohne Eltern** und zudem **kein Informationsnachmittag** stattfand.

3. Ausbildungsbedingungen und -situation im Lehrbetrieb

Die Vielseitigkeit der Arbeit, die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die pädagogischen Kompetenzen der Berufsbildnerinnen und –bildner, ein unterstützendes Klima und die Möglichkeit Neues zu lernen sind massgebliche Merkmale der Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen. Häufige Gründe für die Lehrvertragsauflösung sind daher: Belastendes oder schlechtes Betriebsklima, Eintönigkeit der Arbeit, Unter- oder Überforderung, zu wenig Lob oder Anerkennung.

4. Ausbildungsbedingungen und -situation in der Berufsschule

Häufige Gründe einer Lehrvertragsauflösung sind auch eine grosse Belastung der Lernenden durch die Berufsschule sowie **schlechte schulische Leistungen**. Vor allem die Ausbildner führen die Lehrvertragsauflösungen häufig auf die schulischen Leistungen zurück. Rund 4% der Jugendlichen, die von einer Lehrvertragsauflösung betroffen sind, sprechen von einer Unterforderung. Sie wechseln jedoch meist direkt im Anschluss an die Vertragsauflösung in eine Ausbildung mit höherem Anforderungsniveau (vgl. Evi Schmid, 2010, S. 207).

5. Persönliche Gründe der Jugendlichen

Am häufigsten handelt es sich hierbei um Krankheit oder Unfälle der Lernenden, diese bilden rund 20% der Gründe von Vertragsauflösungen. Weiter haben Probleme mit den Eltern einen

Einfluss. Allerdings sehen die Ausbildner darin viel häufiger den Abbruchsgrund als die Jugendlichen selber. Eine positive und unterstützende Beziehung zu den Eltern ist ein wichtiges Merkmal in Bezug auf den Ausbildungserfolg. Weitere Gründe sind Schwierigkeiten mit der Polizei, Suchtprobleme oder Mutter- resp. Vaterschaft, jedoch werden diese eher selten genannt (vgl. Schmid, 2010, S.74ff). Evi Schmid (2010, vgl. S.204) weist darauf hin, dass Jugendliche, die viele Freunde ausserhalb der Schule haben und weniger Freunde in der Schule, eher gefährdet sind. Freunde, die bereits Erfahrungen mit Schulabbruch und Lehrvertragsauflösungen haben, beeinflussen die Jugendlichen negativ.

Grundsätzlich machen sich Lernende und Ausbildner/innen die Entscheidung nicht leicht: Laut Stalder und Schmid (2006, vgl. S.86) haben Lernende im Durchschnitt 98 Tage vor dem Entscheid zum ersten Mal an eine Vertragsauflösung gedacht, die Berufsbildner/innen 118 Tage.

2.4.4 Konsequenzen einer Lehrvertragsauflösung

Falls eine Lehrvertragsauflösung stattgefunden hat, ist es sehr wichtig ist, einen möglichst raschen Wiedereinstieg in eine zertifizierte Ausbildung auf der Sekundarstufe II zu schaffen. Etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Jugendlichen in der Schweiz setzen ihre Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung wieder fort. Die grösste Gruppe setzt ihre Ausbildung direkt nach der Vertragsauflösung fort, danach nimmt der Wiedereinstieg – auch mit zunehmendem Alter - ab. Nach einem Lehrvertragsabbruch sind Jugendliche mit Schwierigkeiten für die neue Lehrstellensuche konfrontiert, da ihnen Misstrauen entgegengebracht wird und sie als Schuldige vermutet werden. Besonders gefährdet sind ausländische Jugendliche, deren Eltern arbeitslos sind. Als weitere Risikofaktoren für einen Wiedereinstieg gilt etwa die Tatsache, dass vor dem Lehrbeginn bereits eine Phase der Arbeitslosigkeit bestanden hat, Prüfungsangst, finanzielle Probleme, kritische Lebensereignisse wie der Tod einer nahestehenden Person, Krankheit, Konflikte in der Familie, mit der Polizei, eine Schwangerschaft und die Tatsache als Frau einen Männerberuf begonnen zu haben (vgl. Schmid, 2010, S. 84ff).

Der Verlauf der Ausbildungs- und Erwerbswege von Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung ist schwierig nachzuvollziehen und kaum erforscht. Die diesbezüglichen Zahlen beruhen vor allem auf Schätzungen. Es zeigt sich, dass Jugendliche mit Lehrvertragsauflösungen deutlich stärker mit physischen und psychischen Beschwerden belastet sind als Jugendliche ohne Lehrvertragsauflösungen. Die Lehrvertragsauflösung zeigt sich auch oft im gesundheitsgefährdeten Verhalten (Konsum von illegalen Drogen, Alkohol, Nikotin, Medikamenten). Besonders gefährdet sind auch hier die Jugendlichen, die direkt nach der Lehrvertragsauflösung noch keine weiteren Ausbildungsperspektiven haben.

Auch für die Lehrbetriebe stellt eine Lehrvertragsauflösung auf der personellen und finanziellen Ebene eine grosse Belastung dar. Für die meisten Betriebe bedeutet eine Lehrvertragsauflösung einen längerfristigen Ausfall einer Arbeitskraft. Nur in wenigen Fällen gelingt eine Wiederbesetzung innerhalb kurzer Zeit (vgl. Schmid, 2010, S.95f).

In der Regel kümmern sich **Berufsinspektoren** beziehungsweise das kantonale Berufsbildungsamt darum, die betroffene Person darin zu unterstützen einen anderen Lehrbetrieb zu finden, um die Lehre fortsetzen zu können. Wenn dies nicht gelingt präsentiert sich die Situation ähnlich wie bei Jugendlichen ohne Anschlusslösung nach der obligatorischen Schulzeit. Sie können sich insbesondere an die Berufs- und Studienberatungsstellen wenden. Es stehen auch **Zwischenlösungen** zur Verfügung, die Auswahl im Vergleich zu Jugendlichen ohne Anschlusslösung nach der Schulzeit ist jedoch erheblich kleiner. Die Egger-Studie (2007, vgl. S.23) hat durch ihre Umfrage bei allen kantonalen Berufsbildungsämtern der Schweiz festgestellt, dass 11 Kantone seitens der kantonalen Berufsbildung und der Sozialhilfe keine Zwischenlösungen für diese Personen anbieten.

Persönliche Wertung:

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, kann eine Lehrvertragsauflösung auch eine Chance für eine notwendige Neuorientierung darstellen und ist deshalb nicht ausschliesslich negativ zu werten. Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrer Arbeitssituation und ihrem Leben ist nach einem Wiedereinstieg in die Sekundarstufe II wahrscheinlich sogar höher als vorher. Falls dies nicht geschieht, bestehen allerdings schlechte Voraussetzungen für das weitere Erwerbsleben. Das Vorgehen bei Lehrvertragsauflösungen ist nicht geregelt, weder in kantonalen noch in Bundesgesetzen. Ein Missstand, der behoben werden muss, nachdem nun mit der statistischen Erfassung der Lehrvertragsauflösungen ein erster Schritt in die richtige Richtung getan ist. Auch die Konsequenzen für die Lehrbetriebe dürfen nicht ausseracht gelassen werden, vor allem in Kleinbetrieben sind die Lernenden wichtige Arbeitskräfte. Hinzu kommt das Infragestellen der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, als eine gravierende Auswirkung einer Lehrvertragsauflösung.

2.5 Erfolgreicher Abschluss der Sekundarstufe II

Nachdem ich die Bedeutung eines Abschluss auf der Sekundarstufe II erläutere, folgen zwei Begriffserklärungen (nachhaltige Lehrstellenvermittlung und Erfolg in der Berufsbildung). Ich liste Faktoren auf, die laut der Literatur zu einem erfolgreichen Abschluss auf der Sekundarstufe II führen. Anschliessend wird näher auf die beiden Faktoren Persönlichkeit und Schule eingegangen.

2.5.1 Bedeutung eines Abschlusses in der Sekundarstufe II

In unserer heutigen Gesellschaft definieren wir uns sehr stark über unsere Erwerbstätigkeit.

"Der Beruf und seine Wertigkeit am Arbeitsmarkt determinieren die individuelle Lebensqualität und konstituieren den Platz des Individuums im gesellschaftlichen Gefüge." (Walter, 2010, S.17)

Im Gegensatz zu früheren Generationen ist heute eine weiterführende Ausbildung auf der Sekundarstufe II selbstverständlich geworden. Der Abschluss einer zertifizierten Ausbildung hat für den weiteren beruflichen Werdegang eine sehr hohe Bedeutung und gilt heute als minimale Voraussetzung für eine nachhaltige Integration ins Erwerbsleben. Personen ohne Abschluss haben ein markantes höheres Risiko arbeitslos zu werden. Auch wenn sie den Schritt in die Arbeitswelt schaffen, sind die Personen ohne nachobligatorische Ausbildung einem hohen Risiko ausgesetzt, trotz Erwerbstätigkeit unter der Armutsgrenze zu leben (*Working Poor*), zu Sozialhilfebezügern zu werden und von sozialer Ausgrenzung betroffen zu sein. Somit verursachen sie auch hohe Kosten für die öffentliche Hand. Ein weiterer problematischer Punkt besteht darin, dass sich ein nachobligatorischer Ausbildungsabschluss zu einem späteren Zeitpunkt fast nicht nachholen lässt. Nach Evi Schmid (2010, vgl. S. 60-63) stellt der Abschluss einer Berufsbildung eine der wichtigsten Determinanten persönlichen Wohlbefindens dar. Ein erfolgreicher Abschluss der Sekundarstufe II und der Einstieg ins Berufsleben sind aber auch von volkswirtschaftlichem Interesse (vgl. Moser, 2004, S. 14).

2.5.2 Begriffsklärung: Nachhaltige Lehrstellenvermittlung

Der Duden definiert nachhaltig als sich für längere Zeit stark auswirkend. In Bezug auf die Lehrstellenvermittlung bezieht sich diese Zeitdauer auf die Ausbildungszeit in der Berufsausbildung, konkret auf die zwei- bis vierjährige Lehrzeit bis zu deren Abschluss. Durch die Unterstützung in der Schule und unter Einbezug verschiedener Ansprechpartner gelingt es, die Jugendlichen in eine Lehre zu vermitteln, die ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht und die sie erfolgreich abschliessen können.

2.5.3 Begriffsklärung: Erfolg in der Berufsbildung

Erfolg in der Berufsbildung zeichnet sich aus durch:

- 1. Das Finden eines Ausbildungsplatzes (entsprechend den individuellen Möglichkeiten)
- 2. Das Durchhalten der Lehre
- 3. Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss
- 4. Eine erfolgreiche berufliche Integration (stabile berufliche Beschäftigung im Anschluss) (vgl. Häfeli, 2009, S.7).

2.5.4 Erfolgsfaktoren im Überblick

Die Einflussbereiche auf den erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Grundausbildung sind zahlreich und auf verschiedenen Ebenen anzusiedeln. In der folgenden Abbildung, sind sechs Bereiche mit positiven Beispielen von Erfolgsfaktoren dargestellt. In der darauf folgenden Tabelle sind fast 50 Einflussfaktoren aufgelistet, die die EDK-Studie aus über 60 ausgewählten Schweizer Untersuchungen herausfilterte:

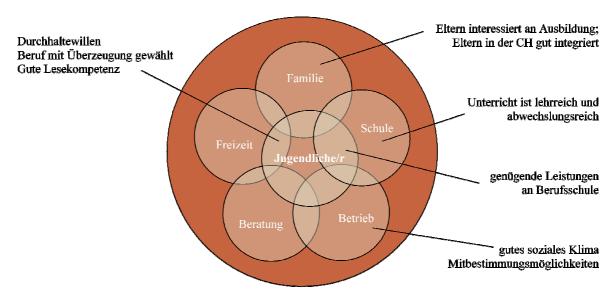


Abbildung 7, Die wichtigsten Einflussbereiche auf Jugendliche in der Berufsbildung

Wie in der Tabelle ersichtlich, kann die Schule nur einen Teil beeinflussen. Es wird nun in den folgenden Kapiteln genauer ausgeführt, wo nachhaltige Lehrstellenvermittlung durch die Schule ansetzen kann.

Übersicht über die positiven Einflussbereiche auf die berufliche Ausbildung

Person

- · Männliche Jugendliche
- Gute Gesundheit, wenig gesundheitsschädigendes Verhalten (Sucht)
- Gute Schulleistungen auf Sek I und Sek II (Math, Lesekompetenz), hoher IQ
- Hoher Selbstwert, Selbstwirksamkeitserwartung, Durchsetzungsvermögen, positives Bewältigungsverhalten (Probleme angehen, Belastungen verarbeiten)
- Gute Umgangsformen, "betriebskompatible" Eigenschaften
- Kommunikative Kompetenzen, Kontakt- und Teamfähigkeit, soz. Kompetenzen
- Klare berufliche Interessen, Fokussierung bei Berufswahl, Entscheidungsfähigkeit, flexible Lehrstellensuche, persönlicher Kontakt zu Lehrmeister/Betrieb
- Direkteinstieg in Sek II (statt Zwischenlösung)

Familie

- · Höhere soziale Schicht
- Günstige soziale Ausgangslage (wenig Umzüge, Scheidung u.ä.)
- Schweizer Hintergrund oder Secondos (langer Schweizer Aufenthalt, Einbürgerung)
- Hohe Bildungsaspirationen der Eltern
- · Autonomie-anregender Erziehungsstil
- Gute Beziehung zu Eltern (emotionale Unterstützung, Kommunikation, Konfliktbereitschaft)
- Informelles Beziehungsnetz; soziale und symbolische Ressourcen

Schule und Lehrpersonen

- Anforderungsreicher Schultyp (Sek I)
- Frühe Unterstützung mit geeignetem Berufswahlunterricht
- Kontakt zu Wirtschaft und Arbeitswelt
- Erfassung und Diagnostik fachlicher/überfachlicher Kompe-
- Koordination und klare Rollenteilung Schule / Beratungsangebote
- Gutes Schulklima und invidualisierende Didaktik
- Engagement der Lehrpersonen: Soziale Unterstützung und Netzwerkarbeit
- Gute Beziehung Lernende-Lehrperson und innerhalb Lehrerschaft

Betrieb und Berufsbildende

- · Hohes berufliches Anforderungsniveau
- Spezifische Berufsgruppen
- Inhaltliche und methodische Vielseitigkeit; Handlungsspielraum.
- Verkraftbare Belastung, fordernde, aber nicht überfordernde Tätigkeiten
- Gute Beziehung zu Berufsbildenden, Passung Betrieb Jugendliche
- Pädagogische Kompetenzen der Berufsbildenden
- Soziale Unterstützung (durch Lehrmeister/in resp. Arbeitskolleg/innen)

Beratungs- und Interventionsangebote

- Frühzeitige und umfassende Diagnostik/Abklärung (Sek I, Betrieb, Berufsfachschule)
- Niederschwelliger Zugang zu Coaching und Beratung
- Gute Beziehung zwischen Klient/innen und beratenden Personen
- · Struktur gebende Massnahmen
- Enger Bezug zu Arbeitswelt (Praktika, Schnupperlehren)
- Gute berufliche Netzwerke und Regelung der Zuständigkeiten

Freizeit und Peers

- Aktive Freizeitgestaltung unterstützt durch Peers und Eltern
- Teilnahme in einer strukturierten Gruppe (Verein, Club, Kurs)
- Respektvoller Umgang unter Peers mit vereinbarten Regeln und Strukturen

Gesellschaft (Demographie, Wirtschaft, Sozialraum, Politik, Verwaltung)

- · Rückgang der Schulaustretenden
- Günstige wirtschaftliche Bedingungen, Wirtschaftswachstum
- Genügend grosses Angebot an Lehrstellen (vor allem für schwächere Jugendliche),
- Lehrstellenmarketing und Lehrbetriebsverbünde
- Qualifizierende Ausbildungsangebote f
 ür schwächere Jugendliche (EBA, Weiterentwicklung IV-Anlehre)
- Hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen und -stufen (Kompetenznachweis, Anrechenbarkeit)
- Einführung Case Management Berufsbildung und Interinstitutionelle Zusammenarbeit
- · Region Deutschschweiz

Tabelle 1: Erfolgsfaktoren der Berufsbildung

2.5.5 Persönlichkeit und persönliches Umfeld als Erfolgsfaktor

Romano Müller gibt in seiner Studie das **berufliche Selbstkonzept** beziehungsweise die Selbstwirksamkeitseinschätzung als einen der wichtigsten Massstäbe für die Bewährung in Leistungsanforderungen wie der Berufslehre an.

"Aus der Sicht des individuellen Lernprozesses handelt es sich dabei um ein sich über fortlaufende Lernprozesse entwickeltes stabiles und somit kurzfristig veränderbares sicheres Wissen über die Leistungsfähigkeit." (Müller, 2009, S.310)

Das berufliche Selbstkonzept steuert schon am Anfang der beruflichen Orientierung das Berufsziel. Jugendliche streben in der Regel Berufe an, die mit ihren leistungsmässigen Einschätzungen und dem vorhandenen Kapital übereinstimmen. Es ist jedoch schwierig, Jugendliche von dem angestrebten Ziel abzubringen, gerade schulisch schwächere Jugendliche sind jedoch gezwungen, Kompromisse einzugehen. Spannend ist auch der Punkt, den Müller (2009, vgl. S. 310) in Bezug auf Hilfestellungen erwähnt. Er betont, dass **Hilfestellungen** in Bezug auf die Berufswahl für ganze Gruppen gegenüber den Hilfestellungen im Einzelfall um einiges weniger Wirkung erzeugen. Auch für Evi Schmid (2010, vgl. S.33f) ist die **soziale Unterstützung** eine der wichtigsten Bewältigungsressourcen. Die soziale Unterstützung wird als Information verstanden, deren Funktion es ist, ein Gefühl von Wärme, Selbstwertbestätigung und Stabilität zu vermitteln. Sie kommt auch zum Schluss:

"Schulische Prozesse und Strukturen treten in den Hintergrund, wichtiger sind hier Selektionsprozesse, die Passung der Jugendlichen in den Lehrbetrieb sowie die Identifikation mit Lehrberuf und Lehrbetrieb." (Evi Schmid, 2010, S.97)

Die EDK- Studie definiert den Begriff der **Resilienz** (Widerstandsfähigkeit) als eine "*erfolgreiche Adaption trotz widriger Entwicklungsbedingungen bzw. auf die Kapazität hierfür"* (EDK-Studie, 2009, S.18). In Bezug hierauf werden Faktoren aufgelistet, die trotz widrigen Lebensumständen zu Erfolg führen können. Besonders wichtig sind: stabile emotionale Beziehungen zu Vertrauenspersonen ausserhalb der zerrütteten Familie, frühe Übernahme von Leistungsanforderungen und Verantwortung, ruhiges Temperament, offener Zugang auf andere Personen und spezielle Talente und Fähigkeiten.

Christine Bieri Buschor und Esther Forrer führen in ihrer Publikation zur eidgenössischen Jugend- und Rekrutenbefragung folgende Punkte auf, die zu einer **erfolgreichen Lebensbewältigung** führen:

Junge Menschen sollten in der Lage sein, sich selber und die eigenen Möglichkeiten einzuschätzen und Selbstvertrauen zu gewinnen. Ihre Beziehungen in der Familie, mit Freunden und bei der Arbeit sollten zu einer gesunden Balance zwischen Selbstständigkeit und Abhängigkeit führen. Dies heisst, dass sie über ein Gefühl der Zugehörigkeit und der sozialen Verantwortung in der Gesellschaft verfügen. Jugendliche sollten Leistungen erbringen und Ziele definieren, die sie auch versuchen zu erreichen. Die Entwicklungsaufgaben, die an die Jugendlichen in der Übergansphase Schule – Lehrstelle gestellt werden, beschreibt Christina Bieri wie folgt:

"Junge Erwachsene westlicher Kulturen setzen sich mit ihrer Berufsrolle auseinander, um ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen. Sie müssen ihre Rolle als Frau oder Mann sowie als Partnerin oder Partner finden. Um einen eigenen Lebensstil zu entwickeln müssen sie eine eigene Einstellung gegenüber Konsumwaren- und Freizeitmarkt entwickeln. Junge Erwachsene setzen sich mit den Normen und dem Wertesystem der Gesellschaft auseinander, um Verantwortung im kulturellen und im politischen Bereich übernehmen zu können." (Bieri, 2005, S.47)

2.5.6 Erfolgsfaktoren in der Schule

Beata Walter (2010, vgl. S.298) fasst in ihrer Dissertation über die berufliche Orientierung junger Menschen zusammen, dass der **Wirkungsgrad der Schule** in Bezug auf den beruflichen Entwicklungsprozess erheblich ist. Einerseits durch die schon mehrfach erwähnte Zuweisung auf verschiedenen Schultypen, aber auch durch das Bereitstellen von Lernanreizen.

Urs Mosers (2004, vgl. S.237) Evaluation bei den Grossunternehmen ergab bezüglich der Schulfächer, dass bei der Selektion die Lesekompetenz nicht von grosser Bedeutung sei und manchmal auch Jugendliche mit einer schlechten Lesekompetenz eine anspruchsvolle Lehrstelle finden. Dies gilt hingegen nicht für die Mathematik. Er führt weiter aus, dass die Leistungserwartungen der Berufsschulen und der Betriebe an die Jugendlichen insgesamt höher sind als die tatsächlich erreichten Leistungen. Die Selektion der Lehrlinge ist ein wichtiger Faktor für das erfolgreiche Abschliessen. Hier sind neben den Schulnoten, geprüft durch Eignungstests und Assessments, vor allem Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit und Einfallsreichtum

gefragt.

In den verschiedenen Studien, die durch den EDK-Bericht (vgl. 2009, S.62) analysiert wurden, wird immer wieder erwähnt, wie wichtig die individuelle Betreuung im Unterricht ist. Auch ein praxisnaher Unterricht in den Werkstätten führt zu besseren Kenntnissen der Anforderungen der Berufe und hilft bei der "Berufsorientierung". Die Schule kann die widrigen Umstände, in denen die Jugendlichen zum Teil leben, kompensieren, in dem sie nicht einfach ein Ort der Wissensvermittlung ist, sondern auch eine fürsorgliche Gemeinschaft. Wichtig hierbei ist eine positive Beziehung zu Erwachsenen, speziell zu Lehrpersonen. Positiv beeinflusst werden kann die Resilienz der Schüler/innen durch Selbstwirksamkeitserwartung, Kausalattribution, Coping-Strategien, Optimismus und Zielorientierung. Diese Eigenschaften sind auch für die Lehrstellensuche grundlegend.

Evi Schmid (vgl. 2010, S.95) zählt in Bezug auf die Schule die folgenden wichtigen Erfolgsfaktoren auf: Förderung des Eingebundenseins, Partizipation und Identifikation, gemeinsame Ziele, Werte und Verantwortlichkeiten.

Christine Bieri (2005, vgl. S.77) empfiehlt regelmässige **Fremd- und Selbsteinschätzungen** zur Förderung der überfachlichen Kompetenzen. Selbstreguliertes Lernen muss durch gezielte Förderung von Lern- und Arbeitsstrategien verstärkt werden. Vor allem für Schüler/innen aus tieferen Sozialschichten muss die Schule diese Bildungsaufgabe übernehmen.

In Bezug auf die **pädagogischen Kompetenzen der Lehrpersonen** werden in der EDK-Studie (2009, vgl. S.66f) folgende Aussagen gemacht:

Zentrale Bedeutung haben die sozialen Beziehungen im Schulhaus, insbesondere für die Laufbahn einer Risikopopulation, dazu zählen individuelle Unterstützung durch Lehrpersonen, die Partizipation am Schulleben und das Erreichen von schulischen Leistungsanforderungen. Ganz wichtig ist das **Zugehörigkeitsgefühl**. Die Lehrpersonen müssen sozial gerecht Handeln und unterrichtliche Kompetenz aufweisen. Als einer der bedeutendsten Einflussfaktoren wird die **Vielseitigkeit des Unterrichts** bezeichnet. Weiter sollen die Lehrpersonen offen dafür sein, selbst Neues zu lernen. Gefordert wird eine **kontinuierliche Weiterbildung** der Lehrpersonen. Zentral ist eine gut funktionierende Teamarbeit und gute Kooperation zwischen Schule, Wirtschaft und Berufsberatung.

Speziell für das Brückenangebot formuliert die EDK-Studie (2009, vgl. S.65) die folgenden Erfolgsfaktoren:

- Der Aufnahme von Jugendlichen in Brückenangeboten sollte eine sorgfältige und sehr gezielte Evaluation der Ausgangslage (Assessment, Ressourcenabklärung) vorangehen, damit eine Zuteilung zu einem Brückenangebot eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit erhält.
- Sehr bedeutsam sind die F\u00f6rderung der Selbstwahrnehmung und die Konfrontation mit den Realit\u00e4ten der Arbeitswelt.

- Individualisierte Formen der Begleitung erhöhen die Wahrscheinlichkeit eines Erfolges einer Massnahme. Zur Begleitung gehört auch der Einbezug der Familie und des sozialen Netzes.
- Hohe fachliche Kompetenz sowie grosse Verbindlichkeit des Personals (Kontinuität der Beziehung) und Reflexionsfähigkeit sind weitere wichtige Erfolgsfaktoren. Ebenso sollten immer wieder Anpassungen am Programm vorgenommen werden.

2.5.7 Geforderte Kompetenzen aus der Wirtschaft

Im Gegensatz zu Schulen, bei denen ein reibungsloser Unterrichtsverlauf im Vordergrund steht, streben Lehrbetriebe eine betriebsökonomische Produktivität an. Wenn diese in Gefahr ist, wird gehandelt. Berufsbildner fordern von den Jugendlichen Eigeninitiative, Arbeitstempo, Selbstständigkeit, Motivation und Allgemeinbildung (vgl. Schmid, 2010, S.78).

Durch die veränderten Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt müssen die Jugendlichen vermehrt auf instabile Arbeitsbedingungen reagieren können. Somit ist eine erhöhte Flexibilität und Mobilität in Bezug auf Arbeitszeit, Lohn und Arbeitsort gefragt. Dies fordert laut Lehrstellenbericht:

"Mehr Eigenverantwortung und Autonomie, ein flexibles Zeitmanagement, die Pflege und Entwicklung von Soft Skills sowie eine stetige Lernbereitschaft sind Erfordernisse um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten." (Jäger, 2009, S.27)

Persönliche Wertung: Beeindruckt hat mich das grosse Ausmass, dass die Selbstwirksamkeitseinschätzung der Jugendlichen auf den ganzen Verlauf der beruflichen Orientierung und darüber hinaus auf ihre zukünftige Berufstätigkeit hat. Es lohnt sich sicher, sich als Lehrperson noch vermehrt und vertieft damit auseinanderzusetzen. In der Thematik der Erfolgsfaktoren war es nicht immer einfach, eine Unterscheidung zwischen den Erfolgsfaktoren für die Vermittlung beziehungsweise den Einstieg in die Sekundarstufe II und denen von mir gesuchten Faktoren zum "Durchhalten" und Beenden der Lehre zu machen. Sehr wertvoll als Arbeitsinstrument ist für mich die Tabelle der EDK-Studie, mit der sehr kompakten Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren aus verschiedensten Studien. Sie zeigt aber auch auf, wie viele der Erfolgsfaktoren weder von der Schule noch von den Jugendlichen selbst direkt beeinflussbar sind. Die hohe Anzahl und das Zusammenspiel all dieser Faktoren wiederspiegelt die Komplexität des Themas.

Die Definition der nachhaltigen Lehrstellenvermittlung, bildet das Kernstück meiner Arbeit.

2.6 Bestehende und geforderte Massnahmen

Es folgen bestehende und geforderte Massnahmen, für die nachhaltige Lehrstellenvermittlung der Jugendlichen. Aus der Fülle der Massnahmen in der Literatur präsentiere ich ein Konzentrat der - meiner Meinung nach - wichtigsten Massnahmen für die nachhaltige Lehrstellenvermittlung. Ich habe versucht, die einzelnen Massnahmen in einem Satz zusammenzufassen und sie anschliessend kommentiert. Von der Rei-

henfolge her sind die Massnahmen nach der Häufigkeit des Auftauchens in der Literatur aufgelistet. Rot eingefärbt sind die Massnahmen, die sich in der Schule, konkret im Berufsvorbereitungsjahr, anwenden lassen.

Bei 90% aller Schulabgänger/innen in der Schweiz stellen die heutigen Strukturen einen erfolgreichen Übergang in die Sekundarstufe II sicher. Hier besteht kein Handlungsbedarf. Dieser richtet sich somit auf die 2000 bis 2500 Personen mit erheblichen Schwierigkeiten am Übergang (vgl. Egger, 2007, S.7).

Das Projekt Nahtstelle der EDK hat 2006 Leitlinien entwickelt um den komplexen Problemen am Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II zu begegnen. Parallel zu den Leitlinien wurde der konkrete Handlungsbedarf eruiert. Erwähnenswert sind zwei Punkte, auf deren Grundlage auch die folgenden Massnahmen aufbauen:

"Einerseits geht es darum, die Absolventen der obligatorischen Schule möglichst vollständig in eine Folgeausbildung zu bringen und andererseits darum – die Ausfallquoten auf der Sekundarstufe II zu senken. Neu daran ist wohl die Feststellung, dass der Handlungsbedarf innerhalb der Sekundarstufe II rund doppelt so gross ist wie an der Nahtstelle selber." (Galliker, 2011, S.26)

"Im Hinblick auf das Erreichen des 95% Ziels sind namentlich Massnahmen im Bereich von Dropouts (Lehrabbrecher, Prüfungsmisserfolge) in der beruflichen Grundbildung sowie in der Zusammenarbeit Schule – Elternhaus erforderlich und erfolgreich. Dabei geht es vor allem darum, die Gruppe der sozio-ökonomisch benachteiligten Familien zu erreichen, damit für deren Kinder mehr Chancengerechtigkeit erreicht werden kann." (Galliker, 2011, S.28)

Massnahme A:

Standardisierte Kompetenzprofile, welche die Schülerleistungen transparent und vergleichbar machen.

Ein wichtiger Handlungsbedarf besteht aus der Forderung, dass die Aussagen über die Schülerleistungen am Ende des Schuljahres standardisiert und qualitativ sind. Der Wirtschaft ist weitgehend unbekannt, was ein Schüler oder eine Schülerin am Ende der Schulzeit kann. Eine Verbesserung der Koordination zwischen der Schule und der beruflichen Grundausbildung setzt eine
genaue Information über die Kompetenzen der Jugendlichen am Ende der Schulzeit voraus. Dies
würde zu einer Versachlichung der Diskussion über schulische Qualitäten führen, eine vermehrte
Einbindung der Schulen in die Lehrlingsselektion wäre ebenfalls hilfreich.

Auf der Stufe der Sekundarstufe sind der **Stellwerk-Test**, das schulische **Standortgespräch** sowie die verbesserte Zusammenarbeit mit den Eltern erfolgsversprechende Massnahmen, die bereits eingeführt wurden (vgl. Häfeli, 2009, S. 70). Eine von Urs Moser (2004, vgl. S.254ff) geforderte Massnahme sind **standardisierte Kompetenzprofile**, was seiner Meinung nach der einseitigen Beurteilung durch die Eignungstests entgegenwirken könnte. Er sieht auch einen

grossen Vorteil darin, dass die Leistungsstärke nicht mehr abhängig von den Leistungen einer Schulklasse bewertet würde, sondern dass auch die Jugendlichen ein Instrument zur Hand hätten, sich selber realistisch einzuschätzen. Voraussetzung sind natürlich entsprechend geschulte Lehrpersonen, die den Umgang mit solchen Instrumenten beherrschen.

Massnahme B:

Individuelle und langfristige Begleitung bei Jugendlichen mit Problemen am Übergang.

Aus der Folgerung des EDK-Berichtes (2009, vgl. S.8), dass die erfolgreiche berufliche Entwicklung ein Produkt vielfältiger Einflusssysteme ist und sich nicht auf wenige Einflussbedingungen reduzieren lässt, wird abgeleitet, dass eine wirkungsvolle Massnahme die individuelle Förderung von Jugendlichen ist.

Diese wird bereits durch die Berufsintegrationsprogramme des Bundes, die **Motivationssemester**, ermöglicht. Sie bieten neben der individuellen Betreuung, auch Ausbildung und praktische Arbeit an. Laut dem Lehrstellenbericht (2009, vgl. S.41) ist eine bessere Vernetzung der Berufsvorbereitungsjahre und den Berufsintegrationsprogrammen anzustreben.

Die Motivationssemester werden in erster Linie von Jugendlichen genutzt, deren Schulaustritt schon länger als ein Jahr zurückliegt. Voraussetzung für die Aufnahme ist eine fristgerechte Anmeldung und eine entsprechende Grundmotivation. Laut Egger (2007, S.5ff) sollte bei den Zwischenlösungen eine stärkere Fokussierung auf die Zielgruppe der Jugendlichen mit erheblichen Problemen erfolgen, sprich gerade auf Jugendliche, die diese Motivation nicht mitbringen. Innerhalb der zweijährigen Grundausbildung EBA besteht die "Fachkundige individuelle Begleitung" (FiB) der Jugendlichen. Es ist ein freiwilliges Angebot, das den Bildungserfolg durch die Förderung von Motivation, Selbsteinschätzung oder der Verbesserung der Lerntechnik unterstützen soll. Der Effekt der Beratung ist nicht direkt messbar, die Erfolgsquoten der ersten beiden Jahrgänge (2007:97% und 2008:94%) sprechen jedoch für eine hohe Wirksamkeit (vgl. Jäger, 2009, S.43).

Neben der individuellen Betreuung der Jugendlichen wird von verschiedenen Seiten her eine längerfristig ausgerichtete Fallführung für die Phase am und nach dem Übergang gefordert, damit sich komplexe Defizite und Mehrfachproblematiken nachhaltig lösen lassen. Aus diesen Erkenntnissen und Forderungen wurde das Projekt *Case Management Berufsbildung* des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) abgeleitet, das in der Literatur sehr grosse Beachtung findet. Es erfasst Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf und begleitet diese von der Sekundarstufe I bis zum Ende der Sekundarstufe II mit dem Ziel, einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu erreichen. Neben der Beratung soll das Case Management die Koordination aller beteiligten Stellen übernehmen. Evi Schmid (2010, vgl. S.222) weist aber auch darauf hin, dass die Tatsache, an einem Case Management teilzunehmen auch eine Stigmatisierung darstel-

len kann und so zusätzliche Schwierigkeiten generieren könnte. Die ersten Case Manager haben ihre Arbeit Ende 2008 aufgenommen. Daher ist die Wirkung dieses Beratungsnetzes vorerst noch offen. In einer der neusten Studien, dem Schlussbericht des Projektes Nahtstelle, findet man die folgende Forderung:

"Weiterentwicklung und definitive Etablierung des Case Management Berufsbildung." (Galliker, 2011, S.52)

Massnahme C:

Verbindliche Gespräche und Begleitung bei jeder Lehrvertragsauflösung und Jugendlichen ohne Anschlusslösung.

Eine hierzu bestehende Massnahme bildet die Stadtzürcher Veranstaltung "Last call". Sie richtet sich an Jugendliche ohne Anschlusslösung und findet jeweils im September statt. Ziel ist es, dass kein Jugendlicher diese Veranstaltung ohne Lösung oder zumindest einem Beratungstermin bei der Berufsberatung verlässt. Allerdings ist es auch mit dieser Veranstaltung nicht möglich, alle Jugendlichen zu erreichen, da kein Zwang zur Teilnahme besteht. Die Stadt Zürich bietet über das Berufsinformationszentrum BIZ zusätzlich ein Mentoring bei der Lehrstellensuche an. Die Berufsberatung greift jedoch erst ein, wenn die Lehrstellenfindung in der 3.Sekundarschule nach der Realisierungsphase erfolglos bleibt (vgl. Jäger, 2009, S. 41ff). Auch Egger (2007, vgl. S.7) fordert von der obligatorischen Schule, dass alle Personen ohne Anschluss erkannt werden und erfasst sind. Er betont, wie wichtig die Aufhebung des Freiwilligkeitsprinzips gerade bei Jugendlichen mit der fehlenden Grundmotivation ist. In Bezug auf eine drohende oder bereits erfolgte Lehrvertragsauflösung empfiehlt er eine proaktive Haltung der Behörden.

Die am häufigsten gewählte Massnahme zur Lösungsfindung beim Auftreten von Konflikten während der Ausbildung ist das **Gespräch**. Gespräche zwischen den betroffenen Vertragsparteien, also den Lernenden und ihren Berufsbildnerinnen und –bildnern, finden jedoch seltener statt als man erwarten sollte. Laut Stalder & Schmid (2006, vgl. S.70) fand rund bei der Hälfte der Lehrvertragsauflösungen kein Gespräch zu deren Vermeidung statt. Als Gründe werden Zeitmangel, Motivationsverlust, Unsicherheit oder Resignation aufgeführt. 28% der Jugendlichen und 11% der Berufsbildner/innen geben an, mit gar niemandem gesprochen zu haben.

Evi Schmid (2010, vgl. S.82f) fordert deshalb eine **Institutionalisierung eines Gespräches** zwischen den Jugendlichen und ihren Berufsbildnerinnen und –bildnern, dessen Verlauf schriftlich festgehalten und an die Lehraufsicht geschickt werden sollte. Berufsbildner/innen müssen vermehrt auf ihre Verantwortung in Hinblick auf den weiteren Ausbildungsweg sensibilisiert werden. Der Lehrstellenbericht (2009, vgl. S.43) hält diesen Forderungen entgegen, dass die Hauptverantwortung für den Berufsfindungs- und Entscheidungsprozess bei den Jugendlichen und deren Eltern liegt. Es wird auch ausgeführt, dass alle Massnahmen des Arbeitsmarktes ein gewis-

ses Mass an Eigenmotivation und Freiwilligkeit fordern und gerade diese beiden Faktoren den Einstieg für die gefährdeten Gruppen erschweren.

Massnahme D:

Bessere Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft.

Es wird in verschiedenen Studien immer wieder gefordert, dass eine bessere Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Systemen (Schulbildung, Berufsbildung, Arbeitswelt, Sozialbereich) nötig ist. Die einzelnen Systeme versuchen sich laufend zu verbessern, Fragen der Anschlussfähigkeit erfolgen jedoch häufig nur am Rand. Eine weitere Forderung, die speziell im EDK-Bericht (2007, vgl. S.5) Erwähnung findet, ist die Offenheit und Durchlässigkeit der einzelnen Systeme, so dass die Jugendlichen je nach Charakter und Leistungsfähigkeit ihren persönlichen Weg finden können. Auch ist die Kooperation von Wirtschaft und Schule durch die unterschiedlichen Inhalte und Organisation der beiden Systeme gekennzeichnet.

Im Kanton Zürich bestehen für jeden Bezirk **Berufsbildungsforen**. Deren Zweck ist die Förderung der Zusammenarbeit und die Koordination von Projekten zwischen Firmen, Schulen und Institutionen, die sich mit Fragen der Berufswahl, der Berufsberatung und der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen befassen. Sie konzentrieren sich besonders darauf, Lehrstellen in Berufen mit einfachen Anforderungen zu schaffen.

"Berufsbildungsforen sind informelle «Runde Tische» an der Schnittstelle Schule – Berufsbildung. [...] An diesen «Runden Tischen» sind die folgenden Institutionen vertreten: Volksschule, Brückenangebote, Berufsschule, Berufsberatung, Gewerbe/Wirtschaft, Berufsinspektoren, evtl. RAV, Parteien, Behörden. Organisiert sind die meisten Foren als Verein; sie tragen unterschiedliche Bezeichnungen. Die meisten Foren entstanden auf Initiative der Berufsberatung oder der KMU-Verbände. [...] Finanzielle Unterstützung erhalten die Foren seit 2005 aus Mitteln des Kantons und des Bundes zur Lehrstellenförderung." (http://www.berufsbildungsforen.ch/index.php?p=home_foren).

Es wird auch nach weiteren Massnahmen geforscht, um die Wirtschaft zu motivieren, mehr in die Berufsbildung zu investieren. Im Schlussbericht des Projektes Nahtstelle wird weiter eine Realisierung des nationalen Projekts zur Entwicklung von Anforderungsprofilen in der beruflichen Grundbildung gewünscht, die dann mit der individuellen Standortbestimmung auf der Sekundarstufe I verbunden wird (vgl. Galliker, 2011, S. 35).

Massnahme E:

Schaffung und Ausbau von Ausbildungsangeboten für schulisch schwächere Schüler/innen.

Evi Schmid (2010, vgl. S.82f) fordert neben dem Ausbau der zweijährigen Grundausbildungen weitere Massnahmen für schulisch schwächere Jugendliche, da sie besonders gefährdet sind und ihre Eingliederung schwieriger ist, weil das Angebot stark eingeschränkt ist. Hier sind vor allem auf der schulischen Ebene Unterstützungs- und pädagogische Fördermassnahmen als Vorbeugungsmöglichkeiten einer Lehrvertragsauflösung nötig (beispielsweise **Stützkurse**, **Nachhilfeunterricht**, **disziplinarische Massnahmen**, Ermahnungen, Nachholen und **didaktische Massnahmen**.

Da es trotz aller Begleitung in den herkömmlichen Bildungssystemstrukturen nicht möglich ist, allen Jugendlichen einen Abschluss auf der Sekundarstufe II zu ermöglichen, fordert Evi Schmid (2010, S.223f) weitere Wege eine Berufsausbildung abschliessen zu können und eine neue "Validierung der Bildungsleistungen". Sie bemerkt auch, dass mit dem neuen Berufsbildungsgesetz die Grundlagen hierzu gegeben sind.

Massnahme F:

Anpassung und Vereinheitlichung der unterrichtsinhaltlichen Lehrpläne in den Schulen.

Die Egger-Studie (2007, vgl. S.7) fordert von der Volksschule sicherzustellen, dass sich die Zahl der Jugendlichen, welche die obligatorische Schulzeit mit erheblichen schulischen Defiziten abschliesst, reduziert.

Im Zuge der eidgenössischen Jugend- und Rekrutenbefragung publizieren Christine Bieri Buschor und Esther Forrer (2005, vgl. S.20) eine Sammlung überfachlicher Kompetenzen der Schweizer Jugendlichen. Sie betonen, dass eine gezielte Förderung der überfachlichen Kompetenzen nötig ist, denn sie können Defizite bei fachlichen Kompetenzen zu einem gewissen Grad kompensieren. Sie haben die folgenden Forderungen an das Schweizer Bildungssystem:

"Förderung der Kompetenzen für das selbstregulierte Lernen, Förderung der Offenheit gegenüber Fremden, Förderung des politischen Interesses." (Bieri, 2005, S.20)

Diese Kompetenzen sind aus ihrer Sicht die Grundvoraussetzung für eine lebenslange Leistungsund Lernbereitschaft, ein stabiles Selbstvertrauen und eine demokratische Grundhaltung.

Evi Schmid (2010, vgl. S. 96) zählt Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg auf, diese können auch auf den erfolgreichen Abschluss übertragen und in der Schule umgesetzt werden. Es sind diese: Eine hohe schulische Erfolgswahrnehmung, ein hoher Selbstwert, der Glaube daran, den Abschluss zu erreichen und eine grosse Anzahl von Freunden. Daraus entstehen die Empfehlung bereits früh mit der Prävention von Schulabbrüchen zu beginnen, die Schulen sollen **resilienz-fördernde Strategien** verankern und besonders gefährdete Jugendliche in ihrem Glauben daran, den Abschluss zu erreichen, fördern.

René Zihlmann (1998, vgl. S.223) erwähnt, dass die Ausbildner/innen eine gezielte Berufswahl von Seiten der Schule sehr schätzen. Dies kann sich beispielsweise dadurch zeigen, dass eine Lehrperson während einer Schnupperlehre im Betrieb auftaucht und sich nach dem oder der Jugendlichen erkundigt. In der Deutschschweiz ist gemäss dem HarmoS - Konkordat ein Grundlagendokument für die Erarbeitung des **Lehrplans 21** verabschiedet worden. Dieser soll ab 2014 zur Verfügung stehen (vgl. Galliker, 2011, S.32).

Massnahme G:

Grössere Durchlässigkeit bei den Schultypen der Oberstufe

Durch die Einteilung der Schultypen nach der Primarschulzeit wird im Schweizer Bildungssystem bereits eine der grössten Vorselektionen in Bezug auf die späteren Berufschancen durchgeführt. Handlungsempfehlungen zielen vor allem auf die **politische Ebene** ab, von der eine grössere Durchlässigkeit und eine grundsätzliche Überprüfung der Übertritts- und Zuweisungsverfahren gefordert werden.

In Bezug auf die Berufswünsche stellt Romano Müller (2009, vgl. S.350ff) fest, dass die Jugendlichen in einem hohen Mass die Fähigkeit besitzen, sich realistisch einzuschätzen und so nach Berufen zu suchen, die im Rahmen des Erreichbaren stehen. In seiner Kompensationsthese behauptet er, dass bilinguale Jugendliche in der Berufslehre verpasste Bildungschancen zu kompensieren vermögen. Er zeigt auf, dass die Einteilung der Sekundarschultypen stark von schulsprachlichen Kriterien geleitet wird und der schulische Rückstand während der Lehre kompensiert wird. Müller leitet aus diesem sogenannten Kompensationseffekt ab, dass das Schweizer Selektionssystem einen Mangel aufweist, da es zu falschen Entscheiden führt, die wiederum Auswirkungen auf den folgenden Bildungsweg haben. Ein Verbesserungsvorschlag Müllers in Bezug auf eine Qualitätsverbesserung bei der Vermittlung der Jugendlichen fordert einen früheren und stärkeren Einbezug der Eltern, speziell bei bilingualen Jugendlichen.

Massnahme H:

Sozialhilfe und Arbeitslosengeld dürfen nicht attraktiver als ein Schulbesuch sein.

Wenn Jugendliche ihren Lebensunterhalt nicht mehr selber bestreiten können, kommt die Sozialhilfe zum Zug. Sie soll die Existenz sichern, soll aber auch in die Erwerbstätigkeit zurückführen. Daher muss die Ausbildung attraktiver sein, als der Bezug von Sozialhilfe.

Im Lehrstellenbericht (2009, vgl. S.30) wird ausserdem noch auf die **hohen Einstiegslöhne** in gewissen Branchen hingewiesen, die ebenfalls falsche Anreize für Jugendliche setzen. Es besteht somit die Versuchung, sich nach der Schule der Erwerbstätigkeit anstatt einer Ausbildung zuzuwenden. Neben dem höheren Arbeitslosenrisiko sind die weiteren beruflichen Chancen und Verdienstmöglichkeiten anschliessend eher gering. In der Egger-Studie (2007, vgl. S.8) wird auch

auf die Gefahr hingewiesen, dass Jugendliche ein Motivationssemester nur besuchen, weil es durch die Arbeitslosenversicherung finanziert wird und sie so einen monatlichen Geldbetrag erhalten. Hier sollten stattdessen Massnahmen der Berufsbildung zur Anwendung kommen oder die Aufnahme in Brückenangebote. Evi Schmid (2010, vgl. S.222f) weist hier jedoch auf die **obere Altersgrenze von 18 Jahren** hin, die auch auf den Antritt von Vorlehren zutrifft. Für junge Erwachsene im Alter von zwanzig Jahren gibt es kaum noch Angebote.

Massnahme J:

Bundesweite Erfassung und Analyse der Lehrvertragsauflösungsdaten

Diese Massnahme ist eine der Forderungen aus dem Schlussbericht des Projektes Nahtstelle:

"Analyse der Lehrabbruchdaten pro Kanton und evt. pro Branche/Beruf sowie Entwicklung von Massnahmen, mit dem Ziel, die Lehrabbruchquote in einem ersten Schritt auf höchstens 10% zu senken. Durchsetzung von einheitlichen Zuordnungskriterien bei den Lehrabbrüchen in den Kantonen." (Galliker, 2011, S.50)

Massnahme K:

Vermehrte interkantonale Zusammenarbeit

Das Projekt Nahtstelle fordert eine vermehrte interkantonale Zusammenarbeit, da durch die verschiedenen kantonalen Vorgaben viele Konzepte wie beispielsweise das Case Management nicht einheitlich umgesetzt werden können. Sie fordern die Sicherung des gegenseitigen Informationsaustausches und die Koordination der Massnahmen durch personelle Verbindungen zwischen den verschiedenen Gremien (vgl. Galliker, 2011, 52f). Der Schlussbericht liefert zu dieser Massnahme auch eine konkrete Ausführung:

"Schaffung einer Beobachtungsgruppe mit Vertreter/innen aus Bund, Kanton und Organisationen der Arbeitswelt, sowie weiterer vom Thema betroffener Experten mit den folgenden Aufgaben: Beobachten der Massnahmen auf verschiedenen Ebenen in Bezug auf Umsetzung und Wirkung, Beobachten und analysieren der Veränderungen der sich auf die Nahtstelle auswirkenden Rahmenbedingungen und Einflüsse. Prüfen zusätzlicher Massnahmen, jährliche Berichterstattung." (vgl. Galliker, 2011, S.53)

Persönliche Wertung: Die Massnahmen sind sehr umfassend und das Resultat vieler aktueller Studien, sie beinhalten viele gute Ansätze, um die Lehrstellenvermittlung nachhaltiger zu gestalten. Viele der Massnahmen werden jedoch erst empfohlen und sind noch nicht umgesetzt.

Das Case Management umfasst mehrere der Erfolgsfaktoren, wie eine übergreifende, individuelle und langjährige Begleitung der Jugendlichen. In der Literatur taucht diese Massnahme dann

auch immer wieder als erfolgsversprechend auf. Daten zur Überprüfung fehlen jedoch leider noch. In einigen Gemeinden, wie beispielsweise in der Stadt Zürich, wird es gar erst eingeführt. Ich sehe das Case Management als einen Balanceakt zwischen Hilfestellung und Abnehmen der Eigenverantwortlichkeit.

Das Prinzip der Freiwilligkeit für Jugendliche, die keine Anschlusslösung gefunden haben oder einen Lehrvertrag auflösen, muss aufgehoben werden. Obwohl dies ein Eingriff in die Freiheit eines Jugendlichen ist, habe ich die Erfahrung gemacht, dass gerade in dieser kritischen Lebensphase eine Beratung und ein Zwang dazu in fast allen Fällen dringend nötig sind. Die obligatorische Beratung sollte meiner Meinung nach betriebsintern oder -extern erfolgen können, je nach dem, was der Vertragsauflösungsgrund ist. Das Herbeiführen der Verbindlichkeit ist jedoch nicht einfach, eventuell könnte man dies mit dem Bezug von RAV-Geldern koppeln. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung schätze ich als sehr wichtig ein, die Berufsberater bringen nicht nur ein grosses Expertenwissen in Bezug auf die Berufe mit, sondern sie sind auch die Chance einer weiteren Beratungsperson ausserhalb des schulischen oder familiären Kontextes.

Eine bessere Zusammenarbeit der öffentlichen Berufsvorbereitungsjahre und der Motivationssemester ist dringend nötig. Die Motivationssemester sollten meiner Meinung nach nur Jugendliche aufnehmen, die für das Berufsvorbereitungsjahr ungeeignet sind.

Dass die Forderung, nach einer nationalen Erfassung der Lehrvertragsauflösungen im Schlussbericht des Projektes endlich auftaucht, freut mich natürlich sehr, war doch das Fehlen dieser Daten einer der Auslöser, diese Arbeit zu schreiben. Die Analyse der Daten steht jedoch noch bevor und fordert Handlungen.

2.7 Fazit zur Methode

Es fällt auf, dass die Berufswahl und der Lehrstellenabbruch erst in den letzten Jahren zu einem Forschungsgegenstand geworden sind. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass es vorher (bis Anfang 90er Jahre) volkswirtschaftlich keinen Anlass dazu gab. Das Buch *Berufswahl in Theorie und Praxis* von René Zihlmann aus dem Jahre 1998 bildet eine Ausnahme bezüglich seiner Aktualität. An diesem Werk führt kein Weg in der Schweizerischen Berufswahllandschaft vorbei.

Die Literatursuche brachte mich einige Male an Grenzen, da sich mit jedem neuen Werk viele weitere Literaturangaben und Internetlinks ergaben. Welche Aussagen und Autoren wirklich relevant für meine Arbeit sind, fand ich erst nach einiger Lektüre heraus. Einige der Studien erschienen erst im Verlaufe der Arbeit, so dass die bereits erarbeiteten Inhalte wieder an den aktuellen Stand angeglichen werden mussten.

Es hat sich bewährt, das Literaturverzeichnis fortlaufend und pflichtbewusst zu führen, gelöscht sind die Angeben schnell, die Erfassung im Nachhinein kann gerade bei ausgeliehenen Büchern jedoch sehr aufwändig sein. Es ist eine grosse Bereicherung, sich so ausgiebig in eine Thematik einlesen zu dürfen und sich die Zeit dazu zu nehmen.

3 Interview

Einleitend zum praktischen Interviewteil dieser Arbeit führe ich die Definition eines Interviews aus dem Buch Empirisch wissenschaftliches Arbeiten von Jürg Aeppli auf. Anschliessend begründe ich meine Wahl des halbstrukturierten Interviews und die Auswahl der Stichprobe. Ich erkläre den Aufbau des Interviewleitfadens und gehe auf die Erhebungsumstände wie den Ort und die Zeit ein.

3.1 Forschungsmethode Interview: Theoretischer Hintergrund

"Definition: Die "mündliche Befragung" ist ein Wortwechsel zwischen Personen, bei welchem die eine Person von einer anderen möglichst viel interessante oder relevante Informationen erhalten will. Die Begriffe "Interview" und "mündliche Befragung" werden bedeutungsgleich (synonym) verwendet. Das Ziel besteht darin, durch Fragen Informationen von einer oder mehreren Personen zu erhalten." (Aeppli, 2011, S.175)

Das vorliegende Interview ist halbstrukturiert, das heisst, der Verlauf, die Themen und die Fragen sind mit Hilfe eines Leitfadens vorbereitet. Es gibt bei den halbstrukturierten Interviews verschiedene Variationen. Im vorliegenden Fall handelt es sich um ein problemzentriertes Interview bei dem ein gesellschaftlich relevantes Thema im Vordergrund steht.

Das halbstrukturierte Interview ermöglicht das Nachfragen und einen offenen, erkundenden Zugang. Dies erscheint mir besonders in Bezug auf den Lehrstellenabbruch sehr wichtig, um ein besseres Verständnis entwickeln zu können. Trotzdem ist die Struktur des Gespräches vorgegeben und hilft damit bei der Auswertung. Auch die befragte Person erhält so mehr Raum für eigene Formulierungen. Ich erhoffe mir auch neue, nicht eingeplante Inhalte erschliessen zu können (vgl. Aeppli, 2011, S. 178).

3.2 Auswahl der Stichprobe

Zur Auswahl von Stichproben in Bezug auf qualitative Studien, gibt Jürg Aeppli den folgenden Hinweis:

"Dabei werden solche Teilnehmenden ausgewählt und miteinander verglichen, die eine oder mehrere interessierende Kategorien gemeinsam haben und hinsichtlich theoretisch bedeutsamer Merkmale entweder grosse Unterschiede oder Ähnlichkeiten zueinander aufweisen." (Aeppli, 2011, S. 110)

Er betont weiter auch, dass der Einbezug einer kleinen Stichprobe unter Umständen repräsentativer ist, als eine grosse Stichprobe, die den Sachverhalt verzerren kann.

Expertendefinition:

"Der Experte verfügt über technisches Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht. Insofern besteht das Expertenwissen nicht allein aus

systematisierten, reflexiv zugänglichem Fach- oder Sonderwissen, sondern es weist zu grossen Teilen den Charakter von Praxis- oder Handlungswissen auf, in das verschiedene und durchaus disparate Handlungsmaximen und individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster einfliessen. Das Wissen des Experten, seine Handlungsorientierung, Relevanzen usw. weisen zudem – und das ist entscheidend – die Chance auf, in der Praxis in einem bestimmten organisationalen Funktionskontext hegemonial zu werden, d.h., der Experte besitzt die Möglichkeit zur (zumindest partiellen) Durchsetzung seiner Orientierungen. Indem das Wissen des Experten praxiswirksam wird, strukturiert es die Handlungsbedingungen anderer Akteure in seinem Aktionsfeld in relevanter Weise mit." (Bogner, 2005, S. 46)

Als gemeinsames Hauptmerkmal meiner Stichprobe gilt in erster Linie, dass alle Interviewpartner Ausbildungsverantwortliche ehemaliger Schüler/innen der T&I-Klassen sind. Sie bestimmen über die Selektion der Lernenden und die Auflösung der Lehrverträge und können auch beurteilen, welche Kompetenzen gefordert sind.

Um ein möglichst heterogenes Bild der verschiedenen Sichtweisen zu erhalten, habe ich zur Bestimmung der Stichprobe folgende, weitere Kriterien eingesetzt: Bereitschaft und Verfügbarkeit, Branche und Grösse des Betriebes.

Ich habe fünf verschiedene Branchen gewählt, die Abnehmer der Schulabgänger aus den T&I-Klassen waren. Es handelt sich um drei Grossbetriebe und zwei Kleinbetriebe.

Natürlich gäbe es noch viele weitere mögliche und durchaus wichtige Interviewpartner wie die Lernenden selber oder Bildungsverantwortliche des Kantons und der Berufsschulen. Dies würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen und ich beschränke mich auf die Ausbildungsverantwortlichen, von denen ich mir die höchste Aussagekraft erhoffe.

In einem ersten Schritt habe ich die vorhandenen Lehrverträge und Archivzeugnisse der ehemaligen Schüler/innen der Fachschule Viventa analysiert und möglichst viele Kontaktinformationen beschafft.

Seit der Fusion der 10. Schuljahre in der Stadt Zürich wird leider nicht mehr erfasst, in welchen Lehrbetrieben die Schüler/innen ihre Lehren absolvieren. Dies ist aus meiner Sicht ein grosser Mangel, den ich zumindest für unsere Abteilung ab sofort beheben will. Ich konnte jedoch auf Datenmaterial der ehemaligen Berufswahlschule aus dem Jahr 2009 zurückgreifen. Ich habe die Lehrbetriebe aufgelistet, nach Häufigkeit sortiert und anhand dieser Liste die Lehrbetriebe ausgewählt und telefonisch angefragt.

Das Interview wurde insgesamt fünf Mal durchgeführt, wobei das erste Interview als Testlauf galt. Danach wurde die Reihenfolge der Frage geringfügig geändert. Da inhaltlich nichts geändert wurde, fliessen auch die Auswertungen des Probeinterviews in die Ergebnisse ein. Die Ausbildungsverantwortlichen wurden im Folgenden nach Branche, Betriebsgrösse (Anzahl Mitarbeiter/innen), Anzahl zu betreuender Lernender (insgesamt über alle Lehrjahre) und der angebotenen Lehrberufe aufgelistet. Dieselbe Nummerierung wird auch für Zitate in der Auswertung gebraucht.

	Branche	Betrieb	Lernende	Angebotene Lehrberufe		
P1	Maschinenbau	800	78	Automatikmonteur/in, Elektroniker/in, Logisti-		
		MA		ker/in, Konstrukteur/in, Polymechaniker/in, Produk-		
				tionsmechaniker/in, Koch/Köchin		
P2	öffentlicher	28000	1900	Anlagen- und Apparatebauer/in, Automatiker/in,		
	Verkehr	MA		Baumaschinenmechaniker/in, Elektroniker/in,		
				Elektroplaner/in, Elektroinstallateur/in, Geomati-		
				ker/in, Gleisbauer/in, Gebäudereiniger/in, Logisti-		
				ker/in, Informatiker/in, Industrielackierer/in, Kauf-		
				leute, Konstrukteur/in, Metallbauer/in, Polymecha-		
				niker/in, Produktionsmechaniker/in, Schreiner/in,		
				Zeichner/in		
Р3	Bank	64000	1400	Kaufleute		
		MA		Informatiker/in		
P4	Sanitär	16 MA	6	Sanitärinstallateur/in		
P5	Auto	35 MA	6	Automobilfachmann/frau		
				Automobilmechatroniker/in		

Tabelle 1: Stichprobe Interview

3.3 Inhaltliche Strukturierung

Inhaltlich lehnt sich der Interviewleitfaden der Struktur der Fragestellungen an. Er enthält zuerst einige relevante, personelle Angaben, die erfragt werden sollen. Danach folgt die Einstiegsfrage. Diese ist bewusst offen gehalten.

"Zu Beginn eines Interviews ist es gemäss Atteslander und Cromm (2008) wichtig, der befragten Person anhand der einleitenden Frage Zeit zu geben, mit der Gesprächssituation vertraut zu werden und sich in das Thema einzudenken. Oft veranlasst ein Interview, über etwas nachzudenken, worüber man sonst nicht nachdenken würde. Daher wird in einer mündlichen Befragung zunächst ein Thema eingeführt und ein allgemeiner Kontakt hergestellt, bevor die inhaltlich wichtigen Fragen gestellt werden." (Aeppli, 2011, S.179)

Die Vertiefungsfragen sollen anschliessend Schritt für Schritt zur Beantwortung der Hauptfragestellung dienen. Sie sind bei allen Interviews gleich gehalten. Unter den Stichworten *Einleitung, Ebene Lehrvertragsauflösung* und *Umfrage unter den Lehrmeistern* habe ich die einzelnen Vertiefungsfragen aufgeführt. Als Gedankenstütze habe ich dazu jeweils Stichworte notiert, die mit der Antwort abgedeckt werden sollten, so dass ich auch gezielt nachfragen und auf bestimmte, für mich relevante Aspekte zielen konnte. Abhängig vom Gesprächsverlauf werden sie eingebaut. Je nach Verlauf des Interviews habe ich mir erlaubt die Reihenfolge der Frage anzupassen, jedoch stets auf die Vollständigkeit geachtet.

Inhaltlich gehe ich zuerst darauf ein, wie die Jugendlichen ausgewählt werden, was zum erfolgreichen Abschluss beiträgt und was für Kompetenzen die Jugendlichen mitbringen sollen. Anschliessend wird auf die spezifische Situation der Lehrvertragsauflösung eingegangen. Ein weite-

rer wichtiger Punkt sind Massnahmen, die bereits ergriffen werden, sollte der Bildungsverlauf nicht reibungslos ablaufen und geforderte, beziehungsweise gewünschte Massnahmen.

In einem zweiten Teil möchte ich klären, ob eine Umfrage bezüglich der Lehrvertragsauflösung bei den Lehrmeistern überhaupt gefragt ist und welche Form sie als geeignet erachten würden. Der vollständige Interviewleitfaden befindet sich im Anhang (S.69).

3.4 Erhebung: Ort, Zeit

Nach der Beschaffung der Kontaktdaten erfolgte ein erster telefonischer Kontakt mit den Ausbildungsverantwortlichen. Bis auf eine Ausnahme waren alle zur Teilnahme bereit. Sie fanden im Zeitrahmen von 1-2 Wochen nach dem telefonischen Kontakt im Mai bis Juli 2011 statt. Die Interviews fanden vor Ort in den Lehrwerkstätten statt. In einem Fall wurde es mit einer Betriebsbesichtigung verknüpft.

Im Vorfeld des Interviews wurden die Befragten über die Anonymisierung und die Einhaltung des Datenschutzes informiert. Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch durchgeführt.

Während des Interviews habe ich mich persönlich mit Wortmeldungen zurückgehalten, damit der Gesprächsinhalt möglichst wenig beeinflusst wurde, ausser wenn der Interviewpartner vom Thema abwich oder ein Sachverhalt vertieft werden sollte.

Das Interview wurde mit Hilfe eines Smartphones aufgezeichnet und anschliessend transkribiert. Bei der Transkription wurden Lautäusserungen wie Räuspern weggelassen um so eine analysegerechte Form zu erreichen. Das Schweizerdeutsche wurde ins Hochdeutsche übersetzt, hierzu wurde teilweise die Satzstruktur ein wenig verändert. Wörter die schwierig zu übersetzen oder in Englisch geäussert wurden, wurden der besseren Verständlichkeit wegen so übernommen. Die vollständig transkribierten Interviews können auf Anfrage bei der Autorin (Barbara Leutenegger) eingesehen werden.

3.5 Auswertung

Nach einer theoretischen Herleitung folgt nun die inhaltsanalytische Auswertung der Interviews, jeweils ergänzt durch eine persönliche Wertung. Die Abfolge der einzelnen Kapitel ist nach dem Interviewleitfaden gegliedert. Die Verbindung zu den erarbeiteten Massnahmen im Kapitel 2.6 wird durch Pfeile und dem Kürzel der jeweiligen Massnahme dargestellt (Bsp. \rightarrow Massnahme B).

"Die Auswertung von halbstrukturierten Interviews folgt inhaltsanalytisch." (Aeppli, 2011, S.186)

Die qualitative Inhaltsanalyse hat zum Ziel, Datenmaterial systematisch zu bearbeiten und eignet sich besonders für die Auswertung von transkribierten Interviews. Sie zielt vor allem auf die verdichtete Beschreibung ab. Jürg Aeppli (2011, vgl. S.238f) beschreibt den Auswertungsprozess in neun Schritten. Es sind diese: die Festlegung des Materials, die Analyse der Entstehungssituation, die formale Charakterisierung des Materials, die Richtung der Analyse, die theoriegeleitete

Differenzierung der Fragestellung, die Bestimmung der Analysetechnik, die Definition der Analyseeinheiten, die Analyse des Materials und die Interpretation des Materials.

Das Material wurde anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse reduziert und überschaubar gemacht. Die wichtigsten Ergebnisse wurden nach den untenstehenden Fragen zusammengefasst und Ankerbeispiele dazu gesucht. In einem zweiten Schritt fanden persönliche Interpretationen statt (vgl. Aeppli, 2011, S.243). Der Aufbau der einzelnen Kapitel ergab sich jeweils aus den folgenden Fragen: Zu welchen Themen äusserten sich die Experten? Bei welchen Angaben decken sich die Aussagen der Experten? Wo gibt es unterschiedliche Positionen? Was sind die Themen zu denen nur in einem Teil des Interviews etwas zu finden ist? Was ist meine persönliche Wertung?

Bei den Interviews verwendete ich die Begriff Lehrvertragsauflösung, Ausbildungswechsel und Lehrabbruch, wie sie im Kapitel 2.4.1 definiert wurden. Die korrekte Bezeichnung für die Interviewpartner ist Berufsausbildner, da die Betroffenen jedoch von sich selber immer noch als "Lehrmeister" sprechen, taucht diese Bezeichnung im Zusammenhang mit dem Interview auch auf und wird gleichbedeutend verwendet. Ebenfalls verwenden die Berufsausbildner nach wie vor die Begriffe "Lehrling" oder "Stift" anstelle der neueren Bezeichnung Lernende/r..

3.5.1 Kontakt zu vorgängigen Schulen

Bei den Grossbetrieben ist das Interesse für Kontakt zu vorgängigen Schulen eindeutig vorhanden und wird sogar verstärkt gesucht. Erwähnt wurde auch eine gewisse Angst bei der aktuellen Lehrstellensituation plötzlich zu wenig Lernende zu haben. Kontakt suchen die Betriebe durch das Anschreiben der Sekundarschulen mit Angeboten zur Betriebsbesichtigung und dem Besuch von Berufsmessen. Die Kleinbetriebe sind der Schule gegenüber eher kritisch eingestellt. Ein Berufsausbildner erwähnt schlechte Erfahrungen mit der Zusammenarbeit. Er findet, dass unser aktuelles Schulsystem nicht auf die Zukunft ausgerichtet ist und hat kein Vertrauen in die Lehrpersonen.

"Die Problematik ist, dass die Lehrer ihre eigenen Schüler nicht einschätzen können." (P 5)

Persönliche Wertung: Durch die Interviews entstand für die Berufsausbildner automatisch eine Situation der Kontaktaufnahme. Auch bei den kritischen Äusserungen der Kleinbetriebe habe ich gemerkt, dass der Austausch geschätzt wird und bisher sehr wenig stattgefunden hat. So konnten im direkten Gespräch Missverständnisse oder Unwissen beiderseits ausgeräumt werden. Ich bin fest davon überzeugt, dass von einem Bestreben, vermehrt zusammenzuarbeiten beide Parteien und in erster Linie die Schüler/innen beziehungsweise die Lernenden profitieren können. Es soll jedoch auch kritisch angemerkt werden, dass in gewissen Fällen ein unbelastetes Eintreten in einen neuen Lebensabschnitt auch eine Chance für einen Neuanfang bilden kann.

→ Massnahme D

3.5.2 Auswahl / Selektion der Lernenden

Bei der Auswahl der Jugendlichen für eine offene Lehrstelle lassen sich in allen fünf Betrieben viele Gemeinsamkeiten erkennen.

In einem ersten Schritt wird die Vollständigkeit der gesendeten Bewerbungsunterlagen überprüft. Bei den Ausbildungsplätzen mit höherem Anforderungsniveau gilt eine unvollständige Bewerbung bereits als Absagekriterium. Bei den tieferen Anforderungsniveaus, wo man in diesem Jahr bereits Mühe bekundet, die Stellen zu besetzen, werden die Jugendlichen telefonisch zur Nachreichung aufgefordert. Ein Lehrmeister betont, dass sich die schriftlichen Bewerbungen in den letzten Jahren in Bezug auf die Darstellung und Vollständigkeit stark verbessert haben. Den höchsten Stellenwert für die anschliessende Selektion basierend auf den schriftlichen Bewerbungen stellen die Schulnoten sowie die Verhaltenseinträge der Oberstufenzeugnisse dar. Hierzu einige Kernaussagen der Berufsausbildner:

"Voraussetzung für eine Schnupperlehre ist jedoch, dass die Schulnoten für die gewünschten Berufe reichen." (P1)

"Dann haben wir je nach Schulniveau, je nach Kanton und je nach Beruf natürlich, so Richtlinien, welche Noten, so aus Erfahrungswerten, wie hoch sein sollten, damit wir jemanden zum Test einladen." (P2)

"Was ein Killerkriterium ist, da kann man auch einen 6er haben, sag ich jetzt mal, wenn es im Betragen und so, schlecht ist." (P2)

"Das muss stimmen, das kommunizieren wir aber auch, das sind Mathe, Deutsch, Englisch und Französisch. Da muss der Schnitt ungefähr eine 4.5 sein." (P3)

"Bei den Bewerbungen schauen wir, dass wir selektionieren, also ganz klar, Sek C sagen wir ab." (P4)

"Wobei es ist so, es gibt heute nur noch gute Zeugnisse." (P4)

Alle Lehrbetrieben führen zur Beurteilung noch weitere schulische Tests durch: In drei der fünf Betriebe ist dies der **Multicheck**, in einem Betrieb handelt es sich um einen brancheninternen Test und einmal um einen betriebsinternen Test. Den Testresultaten kann ebenfalls ein sehr hoher Selektionscharakter zugeschreiben werden. Bei fast allen Lehrberufen gilt eine **Schnupperlehre** als weitere Eignungsabklärung. Dem neueingeführten Stellwerktest wird von Seiten der interviewten Betriebe her keine Bedeutung zugesprochen.

Als letzter Schritt folgen die **Vorstellungsgespräche**, wobei immer der Geschäftsleiter und der zukünftige Lehrmeister anwesend sind. Drei der fünf Betriebe verlangen für dieses Gespräch auch die Anwesenheit der Eltern. Als wichtigste Auswahlkriterien wurden hier die vorgängige Auseinandersetzung mit dem Betrieb und die Authentizität der Bewerber genannt. Ein Lehrbetrieb testet hier nochmals speziell, ob die Jugendlichen gut zuhören und Instruktionen folgen können. Bei einer Zusage hat der Jugendliche anschliessend in der Regel zwei Wochen Zeit, sich zu entscheiden. Es wurde auch noch das Problem angesprochen, dass Jugendliche eine zugesagte Lehrstelle wieder absagen. Dies stellt eine grosse Belastung für den Betrieb dar, da sie dann noch kurzfristig neue Lehrlinge suchen müssen und natürlich nicht mehr die gleiche Auswahl haben.

Im Unterschied zu den anderen Interviewpartnern führt ein Betrieb Schnupperlehren durch, die nur der Orientierung und nicht der Selektion dienen. Der gleiche Betrieb führt auch Berufsinformationsveranstaltungen durch, von denen er sich wünscht, dass sie vor der Bewerbung besucht werden. Bei einem anderen Betrieb wird zusätzlich zu den üblichen Bewerbungsunterlagen noch ein handgeschriebener Motivationsbrief verlangt. Bei einer Firma müssen die Jugendlichen aus Sicherheitsgründen auch einen medizinischen Test (inklusive Drogentest) bestehen.

Ein Kleinbetrieb berücksichtigt zuerst die Bewerbungen aus der Gemeinde. Die familiären Strukturen und der Ruf der Jugendlichen sind in Kleinbetrieben sehr wichtig und werden in beiden Kleinbetrieben als Einstellungskriterium eingesetzt. In den Grossbetrieben findet in der Regel keine vorgängige Kontaktaufnahme zu den Eltern statt.

Ein Betrieb betont, dass Schüler/innen, die zu hohe Leistungen im brancheninternen Test erbringen, abgelehnt werden, da diese nicht ins Anforderungsprofil passen.

Grosse Unterschiede lassen sich im Zeitpunkt der Selektion feststellen, während ein Betrieb bereits im September damit beginnt und relativ schnell entscheidet, lassen sich andere Betriebe bis im Dezember Zeit.

Persönliche Wertung: Die Schulzeugnisse stellen nach wie vor die erste Hürde dar, die es zu überwinden gilt, auch wenn die Lehrmeister betonen, wie wenig sie den Noten trauen. In kleineren Betrieben scheint die soziale Einbettung der Jugendlichen einen viel grösseren Stellenwert zu haben als in den Grossbetrieben. Dies ist damit zu erklären, dass der Ausfall oder ein Fehlverhalten eines Lehrlings einen grossen Einfluss auf den Gesamtbetrieb hat. Die Grossbetriebe verfügen über Lehrlingswerkstätten, in denen ein Missverhalten aufgefangen und geahndet werden kann, ohne dass die Kundschaft direkt davon betroffen ist. Die erste Selektion durch die Notengebung ist meiner Meinung nicht konsequent. Entweder traut man den Oberstufenzeugnissen, nimmt sie als Selektionskriterium und führt anschliessend keinen weiteren schulischen Test durch, oder aber externe Test und die Schulnoten werden gemeinsam beigezogen, so dass auch jemand mit schlechten schulischen Noten eine Chance erhält. Abgesehen von diesem Kriterium sehe ich die Selektionsverfahren als seriös und gründlich an. Die Verfahren sind für einige meiner Schüler/innen schwierig durchzustehen, da sie viel Durchhaltevermögen und Auftrittskompetenz fordern, an denen wir anfangs des Schuljahres noch nicht genügend arbeiten konnten. Problematisch finde ich es, dass Kleinbetriebe "stabile Familienstrukturen" fordern, da dies zu einer erheblichen Chancenungleichheit führt. Eine weitere Erschwerung ist der Zeitpunkt der Auswahl der Lehrlinge und der Schuljahresbeginn Ende August, die Zeitspanne ist zu kurz, um mit den Jugendlichen im Brückenangebot eine seriöse Berufsfindung betreiben zu können.

→ Massnahmen A, D, G

3.5.3 Lehrabbrüche: Erfahrungen und Gründe

Alle Betriebe haben schon Lehrabbrüche erlebt, bis auf einen Betrieb betonten sie alle, dass sie sehr wenige Abbrüche hatten. Es lässt sich verallgemeinert sagen, dass die Lehrabbrüche in den letzten Jahren bei den Betrieben zugenommen haben.

Die angegebenen Gründe für den Abbruch sind: Faulheit der Lernenden und zu wenig Leistungswille, sowohl in der Schule, wie auch im Betrieb. Weiter wurden mangelnde Motivation, Unpünktlichkeit und mangelnde Zuverlässigkeit genannt, speziell ging es hier um das Einhalten von Betriebs- bzw. Sicherheitsregeln. Als Erklärung für dieses Fehlverhalten wurden in erster Linie eine ungenügende Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Berufes und falsche Vorstellungen vor der Bewerbung genannt. Ein Lehrmeister betonte ausdrücklich, dass die miterlebten Lehrabbrüche nie mit einer mangelnden Intelligenz der Lernenden zu tun hatte, sondern mit dem Lernwillen. Weiter wurde auch die Haltung der Jugendlichen gegenüber Autoritäten bemängelt. Dass die Berufsausbildung mit der Pubertät der Jugendlichen zusammenfällt erschwert den Umgang mit diesen Themen natürlich auch. Es gab auch Abbrüche aufgrund von gesundheitlichen Gründen (physisch und psychisch).

Diebstahl führt zu einem sofortigen Lehrabbruch. In allen anderen Fällen stellt der Lehrabbruch auch in der Praxis immer das Ende eines längeren Prozessen dar. Wenn ein Lehrabbruch auf Wunsch eines Lernenden zustande kommt wird dem eigentlichen Grund nicht nachgegangen, sondern dies so hingenommen.

Nur ein Berufsausbildner sah auch beim Betrieb einen Grund und nicht nur bei den Lernenden: Da gewisse Stellen unbedingt besetzt werden müssen, verzichtete man auf das übliche Selektionsverfahren, die Lehrstellenbesetzung war daher eine Notlösung für die Jugendlichen und den Betrieb und führte durch mangelndes Interesse am Beruf zum Lehrabbruch. Betont wurde auch, dass es wichtig ist, gut mit der Berufsfachschule zusammen zu arbeiten, da die Verantwortung bei den Lehrbetrieben liegt und die Berufsschule somit wenig Möglichkeit zur Ahndung von disziplinarischen Verhalten hat, wenn keine Zusammenarbeit vorliegt.

Persönliche Wertung: In den Interviews habe ich gemerkt, dass Lehrabbrüche ein heikles Thema sind und die Lehrmeister im Vergleich zu den vorangegangenen Fragen viel zögerlicher antworteten. Dies hat sicher damit zu tun, dass Lehrabbrüche auch oft mit Schwächen verbunden werden und zwar auf beiden Vertragsseiten. Ich habe versucht, anhand der Anzahl Lehrabbrüche, Anzahl Lernender und Angabe der Jahreszahlen eine Abbruchquote der fünf Betriebe zu ermitteln. Dies stellte sich jedoch bei den vorhandenen Daten als nicht machbar heraus, da die Angaben zu vage sind und die Betriebe sich auch innerhalb der angegebenen Zeitspannen stark verändert haben. Mit der Ausnahme eines Betriebs hatte ich das Gefühl, dass es den Lehrmeistern schwer fällt, einen Lehrvertrag aufzulösen und dass mit viel Energie und Wohlwollen versucht wird, die Jugendlichen im Betrieb zu halten. Falls der Wunsch von Seiten des Lernenden kommt,

wird dem Grund nicht nachgegangen. Dies sehe ich als problematisch an, da es so zu keinerlei Unterstützung auch für die weitere Ausbildungssuche kommt. In diesem Fall müsste meiner Meinung nach ein obligatorisches Gespräch geführt werden, dass auch in schriftlicher Form an das Berufs- und Mittelschulamt weitergeleitet wird, so dass weitere Beratungsmöglichkeiten zumindest angeboten werden. Die Lehrvertragsauflösungen werden in Betrieben wenig dokumentiert.

→ Massnahmen B, C, J

3.5.4 Prozess und Massnahmen

"Am ersten Tag der Lehre verspreche ich allen, die hier anfangen, dass sie die Lehrabschlussprüfung bestehen – wenn sie diese Lehre machen wollen. Ich verspreche auch jedem, bei dem ich merke, dass er die Lehre nicht machen will, dass er die Lehre bei mir nicht fertig macht. Also dann stell ich ihn raus." (P1)

Bei allen Betrieben steht das **Gespräch** als Instrument zur Vermeidung von Lehrabbrüchen im Vordergrund. Mit einer Ausnahme handelte es sich bei allen Abbrüchen um sehr langwierige Prozesse. Nach einem ersten unverbindlichen Gespräch werden in der Regel schriftliche Zielvereinbarungen getätigt, die auch an das Berufs- und Mittelschulamt weitergeleitet werden. Ein Lehrmeister erwähnte wie wichtig die **Unterstützung der Eltern** für die Einhaltung solcher Zielvereinbarungen ist. Eine Vereinbarung ist beispielsweise die Verpflichtung zum Besuch von **Stützkursen** in der Freizeit. Die Massnahmen reichen jedoch auch hin zu Tipps im persönlichen Umfeld wie beispielsweise die Handhabung eines Weckers.

Ein sehr häufig eingesetztes Mittel gegen einen Lehrabbruch ist der Wechsel in ein tieferes Anspruchsniveau, es kommt also zu einer Lehrvertragsauflösung, aber die Lehre wird in einem anderen Beruf mit tieferem Anspruchsniveau im gleichen Betrieb weitergeführt. Hier gilt es zu erwähnen, dass es durchaus auch üblich ist, das Anspruchsniveau zu steigern, beispielsweise vom Informatiker Systemtechnik zum Informatiker Applikationsentwickler, auch dies gilt als Lehrvertragsauflösung.

Als weitere Massnahme wurden **Lehrjahrwiederholungen** genannt, dies vor allem wenn die Probleme im schulischen Bereich liegen. Bei gesundheitlichen Gründen oder privaten Problemen (im konkreten Fall im Elternhaus) zeigen sich die Lehrbetriebe auch bei längeren Ausfällen sehr kulant und es kommt nicht zu einem Lehrabbruch. Auch werden Entzugstherapien in Bezug auf Drogen unterstützt und die Lehre kann anschliessend weitergeführt werden.

Zwei der Grossbetriebe verfügen über **firmeninterne Sozialdienste**, an welche die Lehrmeister die Jugendlichen vermitteln können. In einem Betrieb wurden mit der Jugendberatung der Stadt Zürich als externe Beratungsstelle sehr gute Erfahrungen gemacht. Ein weiterer Betrieb legt Wert darauf, dass möglichst alle Angestellten, die mit den Lernenden Kontakt haben, einen **Lehrmeisterkurs** absolvieren.

Während der Berufsausbildung wird ein starker Fokus auf die Lehrabschlussprüfung gelegt, unter anderem auch, weil die Vornoten bereits einen Teil davon darstellen. Ein Lehrmeister verlangt, regelmässig alle Prüfungen aus der Berufsschule zu sehen und stellt dem entsprechend Forderungen. In drei Fällen werden gute Schulleistungen mit **finanziellen Zuschüssen** zum normalen Lehrlingslohn belohnt. Ein Kleinbetrieb hat dies nach einem Jahr wieder aufgegeben, da keine Erfolgssteigerung sichtbar war.

Persönliche Wertung: Ein finanzieller Anreiz zu besseren Noten ist aus meiner Sicht kein geeignetes Mittel, um vor allem schulisch schwächere Jugendliche, zu motivieren. Ich sehe im Gegenteil darin ein grosses Frustpotential gegenüber Arbeitskollegen, denen das Lernen leichter fällt. Sehr positiv sehe ich den Aspekt, möglichst viele ausgebildete Lehrmeister zu beschäftigen. Meiner Meinung nach ist dies ein guter Weg, den Umgang mit den Jugendlichen, vor allem bei Problemen, objektiv und zielorientierter gestalten zu können.

In den vorliegenden Fällen wurde meistens versucht, die aufgetauchten Probleme intern zu lösen. Auch wenn es zu Lehrvertragsauflösungen kam, wurde keine externe Beratungsstelle aufgesucht. Eine wichtige Rolle, gerade bei Problemen, scheint die Unterstützung der Eltern zu sein. Schwierig ist hier, dass die Probleme oft auftauchen, wenn eben diese Unterstützung auch vorgängig fehlt. Lehrvertragsauflösungen mit einer sofortigen Weiterführung der Lehre in einem tieferen oder sogar höheren Niveau sind in den meisten Fällen durchaus positiv zu werten.

→ Massnahmen B, E

3.5.5 Weiterer Bildungsverlauf

Nur im Kleinbetrieb, der in den letzten 11 Jahren zwei Lehrabbrüche vorgenommen hat, kennt man den weiteren Bildungsverlauf der Jugendlichen. Die anderen Betriebe wollen von dem betroffenen Jugendlichen nichts mehr wissen und haben auch kein Gespräch mit ihm über den weiteren Verlauf geführt.

"Also nach einem Lehrabbruch, da will ich nichts mehr wissen. Dann mag ich auch nicht mehr. Denn bevor wir eine Lehre abbrechen, hat jeder etwa sieben Chancen." (P5)

Bei den Betrieben mit einem internen Sozialdienst wird jedoch eine **Weiterbegleitung** angeboten. In einem Fall konnte ein Jugendlicher ein halbes Jahr nach dem Abbruch wieder einsteigen, da er dem Lehrmeister nach "seine Lektion gelernt" hat.

Persönliche Wertung: Aus den Aussagen von P5 kann man erkennen, wie hoch die Frustration über einen Lehrabbruch auch für die Lehrmeister sein kann. Ich bin mir bewusst, dass es sich bei Lehrabbrüchen oft um Konflikte zwischen den Vertragsparteien handelt, die emotional sind und dass deshalb ein weiteres, wohlwollendes Gespräch wohl oft gar nicht gewünscht ist. Trotzdem

müsste zumindest vom Berufs- und Mittelschulamt eine obligatorische Beratung eingerichtet werden.

→ Massnahmen B, C

3.5.6 Erfolgsfaktoren und geforderte Kompetenzen

Alle Interviewpartner sind sich in dieser Frage einig, dass die **Freude am Tätigkeitsgebiet** eine der wichtigsten Voraussetzungen ist. Hinzu kommen **Lernwille** und **Durchhaltevermögen**. Ein Berufsausbildner erwähnt speziell, dass an die Jugendlichen heutzutage hohe Anforderungen in Bezug auf die Koordination von Herausforderungen im Betrieb und in der Schule gestellt werden. Eine **gute Selbstorganisation** sieht er als einen wichtigen Erfolgsfaktor. Der Transfer von der Theorie in die Praxis, vor allem anhand von schriftlich ausgeführten Aufträgen, ist eine weitere Forderung. Ausgesprochen verlangt werden gute Kompetenzen in der Teamarbeit. Während ein Berufsausbildner sportliche Aktivitäten sehr begrüsst und unterstützt, sieht ein anderer darin eine zu grosse zeitliche Belastung neben der beruflichen Arbeitszeit und lehnt dies eher ab.

Persönliche Wertung: Eine Tätigkeit zu finden, die Spass macht, setzt eine vorgängige intensive Auseinandersetzung damit voraus. Problematisch ist dieser Aspekt für Jugendliche aus tieferen schulischen Niveaus, denen weniger Berufe zur Verfügung stehen und so die Voraussetzung für eine Auswahl manchmal gar nicht besteht.

In Bezug auf die Leistungen in der Berufsschule legen die Lehrmeister das Schwergewicht auf die berufsbezogenen Fächer. Allerdings stellen alle Forderungen in Bezug auf die zu erreichenden Notendurchschnitte in allen Fächern.

→ Massnahmen E, F

3.5.7 Geforderte Massnahmen und unterrichtliche Inhalte

Inhaltlich fordern vier der fünf Lehrmeister ein besseres technisches Verständnis der Schüler/innen und **mehr Naturwissenschaften**. Sie bemängeln, dass dieser Aspekt in den Lehrplänen der vorgängigen Schulen immer weniger Platz einnimmt.

Während ein Lehrmeister fordert, die Schüler müssen mehr Mathematikübungen im Sinn eines "Drills" durch Übungen durchlaufen, fordern die anderen mehr Anwendung und Praxisnähe. Nur der Kleinbetrieb fordert einen verstärkten Fokus auf die sprachlichen Fächer.

Wichtig ist auch die **Ausbildung der Lehrkräfte**, sei es in der Berufsfachschule oder im Brückenangebot. Gewünscht werden Lehrkräfte, die auch Praxiserfahrung mitbringen und ständig darauf bedacht sind, aktuelle Schulungsmaterialien zu verwenden. Konkret für das Brückenangebot gab ein Lehrmeister den Tipp, **aktuelle Lehrmittel** aus der Berufsbildung zu verwenden. Der Austausch mit dem Elternhaus, vor allem in Bezug auf kulturelle Werthaltungen, sollte verbessert werden.

In Bezug auf die Sozialkompetenzen sagt P1 aus:

"Sozialkompetenzen? Die sind sehr gut geworden in der Zwischenzeit, ich habe das Gefühl Teamfähigkeit, Gruppenarbeit, Präsentationstechnik, das macht heute viel, viel weniger Mühe als es vor 10 Jahren noch gemacht hat. Wo jeder noch für sich gelernt hat, da merkt man auch, dass die Unterrichtsform sich etwas umgestellt hat." (P1)

Die geforderten Kompetenzen wie eine bessere Lernorganisation und die Planung im Allgemeinen ("Lead yourself"(P3)) könnten auch in den Schulen bereits besser vorbereitet werden. Eine weitere Forderung ist eine grössere Selbstständigkeit, aber gleichzeitig auch mehr Disziplin:

"Nun kommen zwei Dinge auf sie zu, erstens haben sie in der Schule keine Disziplin gelernt und zweitens sind sie an der Hand geführt worden – komm jetzt machen wir einen halben Schritt"(P5)

Lehrmeister P5 schlägt vor, eine Art **Ehemaligentreffen** für unsere Schüler/innen einzurichten. Er weist darauf hin, dass es immer eine Weile dauert, bis die Jugendlichen sich in einem Betrieb öffnen können und vor allem für den Fall, dass auch im Elternhaus Probleme vorhanden sind, keine Ansprechpersonen vorhanden sind:

"Erfahrungsaustausch oder ein Thinktank oder wie auch immer man das nennen will. Einfach ein Gefäss, damit der Übergang nicht ganz so krass wird." (P5)

Persönliche Wertung: Im Kleinbetrieb sind im Gegensatz zu den anderen Lehrbetrieb die Deutschkenntnisse der Jugendlichen wichtiger, da diese bereits in den ganzen Arbeitsablauf eingebunden sind, das heisst, dass sie auch von Anfang an Arbeitsrapporte zu Handen der Kundschaft schreiben müssen.

Einer der Lehrmeister hat das aktuelle Schulsystem heftig kritisiert und wirft vor, dass nur frontal und praxisfern unterrichtet wird. Ich hoffe, dass ich ihn durch meine Ausführungen überzeugen konnte, dass diese Verallgemeinerung nicht zutrifft.

Die geforderte Massnahme eines Ehemaligentreffs für den Austausch und die Besprechung von Problemen finde ich sehr wertvoll und interessant.

→ Massnahme D, F

3.5.8 Teilnahme an einer Umfrage

Die Bereitschaft zur Teilnahme an einer Umfrage wurde von allen Befragten bejaht. Dies auch im Zusammenhang damit, dass ein verbesserter Kontakt grundsätzlich gewünscht ist. Voraussetzung ist allerdings, dass es kurz zu beantworten ist, vorzugsweise per Internet und mit einer Multiplechoiceauswahl. Laut einem Lehrmeister sind auch Aussagen zum Notenniveau und Problemen gut machbar.

Persönliche Wertung: Die Anforderungen an die Umfrage, dass diese kurz und bündig beantwortbar und auch auswertbar ist decken sich mit meinen Vorstellungen einer zukünftigen Umfrage. Das Thema des Datenschutzes muss gut abgeklärt werden.

→ Massnahme D,J

3.5.9 Weitere Bemerkungen

Ein Lehrmeister ging auch auf häufige Anfragen von Brückenangeboten bezüglich Praktikumsplätzen ein. Er erwähnt, wie schwierig diese Stellen bezüglich inhaltlichen und finanziellen Aspekten anzubieten sind. Ausserdem fallen durch die zunehmende Automatisierung immer mehr einfache und repetitive Aufgaben weg. Auch wenn sie für den Einstieg in die Berufswelt, vor allem für die schulisch schwächeren Jugendlichen wichtig sind, stellen sie für die Betriebe eine Belastung dar und sind dementsprechend nicht sehr beliebt.

Die Unternehmungen die national in der Lehrlingsausbildung tätig sind beklagen sich über die verschiedenen Systeme in den Kantonen und wünschen sich eine höhere Vereinheitlichung. Man erwartet von der Umsetzung der neuen Bildungsverordnung (2004) einen grossen Einfluss auf das Beurteilungssystem in der Lehre. Mit den vielen Wechseln in den Bildungsverordnungen, konkret in der kaufmännischen Lehre, bekunden die Lehrmeister Mühe. Ein Interviewpartner hörte deshalb sogar auf, die Ausbildung anzubieten.

Persönliche Wertung: Ich habe erfreut festgestellt, dass die Jugendlichen heute als vollwertige Mitarbeiter und als wichtige Arbeitskräfte eines Betriebes wahrgenommen werden. Dies bringt jedoch auch im Gegensatz zu früher eine grössere Verantwortung und auch einen höheren Leistungsdruck mit sich.

Im Normalfall kann ein Betrieb auch finanziell von seinen Lehrlingen profitieren. Alle Ausbildner gaben jedoch an, die Lehrlingsausbildung vor allem aus sozialen und gesellschaftlichen Gründen anzubieten. Ich bin in den Gesprächen auf sehr viel pädagogisches und soziales Wissen und Wohlwollen gestossen. In einem Fall bin ich jedoch auch erschrocken, wie autoritär der Betrieb und speziell die Ausbildung geführt wird und wie wenig Handlungsspielraum den Jugendlichen zur Selbstfindung zur Verfügung steht.

→ Massnahme K

3.6 Fazit zur Methode

Die Form des Interviews als Forschungsmethode hat mich sehr überzeugt, ich würde sie wieder einsetzen. Durch den persönlichen Kontakt können relevante und auch neue Informationen direkt aus der Praxis gewonnen werden. Allerdings sind die Durchführung und vor allem die Auswertung sehr zeitaufwändig. Obwohl ich die Interviews mit einer Dauer von etwa 30 Minuten bewusst kurz hielt, brauchte ich mehrere Stunden pro Interview für das Transkribieren. Nach den Interviews folgten aber in 4 von 5 Fällen weitere Kontakteaufnahmen und der Austausch von

aktuellem Unterrichtsmaterial. Während des Interviews fiel es mir oft schwer, mich zurückzuhalten und nicht aus "dem eigenen Nähkästchen" zu plaudern. Eine weitere Schwierigkeit war für mich, wenn die Lehrmeister durchaus interessante Aussagen machten, die allerdings meine Frage keineswegs beantworteten. Ich musste mich jeweils sehr konzentrieren, dabei nicht selber den Faden zu verlieren und die Frage nochmals zu formulieren, um zu den Antworten in der gewünschten Richtung zu kommen. Ich erhoffe mir auch in der zukünftigen Vermittlung der Jugendlichen bessere Chancen durch den persönlichen Kontakt.

4 Erkenntnisse

Es folgen die Erkenntnisse, Zusammenfassungen und Schlüsse aus den vorangegangen Kapiteln. Die Aussagen aus den Interviews werden mit der Literatur verglichen. Der Kreis soll durch eine Überprüfung der Hypothesen sowie einem Fazit über die gesamte Arbeit geschlossen werden.

4.1 Vergleich der Massnahmen aus Theorie und Praxis

Inhaltlich konnte ich in den Interviews viele Übereinstimmungen zur Literatur feststellen. In Bezug auf Massnahmen für die nachhaltige Lehrstellenvermittlung fand ich in Theorie und Praxis ähnliche Forderungen und einige gleiche Umsetzungsvorschläge. Das Literaturstudium lieferte einen umfassenderen und strukturierteren Massnahmenkatalog, während die Interviews sehr individuell auf Einzelschicksale eingingen und so der Umsetzung der Massnahmen ein Gesicht gaben und auch eher auf Probleme hinwiesen.

Aus der Literatur, wie auch aus den Interviews kann abgeleitet werden, dass die Koordination und Informationen über die Leistungserwartungen und die erreichten Leistungen ungenügend sind. Schulzeugnisse sind ausschlaggebend für die Selektion, sie sind jedoch nicht genügend aussagekräftig, wie in Theorie und Praxis bestätigt wird und sie können auch zu Fehlentscheiden führen. In der Literatur wird die Vergleichbarkeit der Schulzeugnisse und Noten jedoch stärker gewichtet als von den befragten Lehrmeistern, die oft ihren Erfahrungswerten vertrauen.

In den Interviews steht der eigene Betrieb im Vordergrund, interkantonale oder gar bundesweite Zusammenarbeit wird kaum erwähnt. Eine bessere Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft ist jedoch auf beiden Ebenen – der theoretischen und der praktischen – ein wichtiger Aspekt.

Bei den Gründen für die Lehrvertragsauflösung kam in den Interviews die fehlende Motivation, der Durchhalte- und der Leistungswille in allen Interviews zur Sprache. Die Lehrmeister stehen dem Phänomen mit einer gewissen Hilflosigkeit gegenüber. Man sieht die Mängel vor allem in der Persönlichkeit der Jugendlichen und nicht bei der Betreuung im Betrieb. Stärker als aus der Forschung hervorgeht, sehen die von mir befragten Ausbildner den Grund für eine Lehrvertragsauflösungen oft bei den Leistungen in der Berufsschule. In der Literatur wird diese Ursache wohl auch aufgeführt, die Massnahmen um diesem Umstand entgegenzuwirken oder zur Prävention desselben sind jedoch sehr spärlich. Die Feststellung aus der Literatur, dass die Lehrvertragsauflösungsquote bei den Lehrberufen mit einem tieferen Anspruchsniveau höher liegt, hat sich in den Interviews bestätigt.

Viele der Unterstützungsprogramme, die in der Literatur aufgeführt werden, wie beispielsweise das Projekt "Case Management" sind den Lehrbetrieben noch nicht bekannt.

Gespräche zwischen den Ausbildnern und den Lernenden fanden in allen Fällen vor dem Abbruch statt, dies widerspricht den Aussagen aus den aktuellen Studien. Danach und in Anbetracht der weiteren Berufslaufbahn besteht jedoch in der Praxis eine grosse Lücke.

Bezüglich der Unterrichtsinhalte geht die Literatur stark auf die überfachlichen Kompetenzen ein, die Ausbildner wiederum fordern konkrete Verbesserungen und Anpassungen in Bezug auf die Fächer Naturwissenschaften, Mathematik und Deutsch.

Ein finanzieller Anreiz als Motivation in der Lehre taucht als Massnahme in der Theorie nirgends auf und wird nur in den Interviews erwähnt.

4.2 Massnahmen auf der Ebene der Technik- und Informatikklassen

Strukturiert nach den aus der Literatur erarbeiteten Massnahmen (siehe Kapitel 2.6) möchte ich nun ganz konkret auf meinen aktuellen Arbeitsort – die Abteilung Technik- und Informatik der Fachschule Viventa – eingehen. Ziel ist es, die bereits ergriffenen Massnahmen und Unterrichtsinhalte zu ergänzen, anzupassen und zu verbessern. Die persönliche Wertung der Massnahmen ist im folgenden Kapitel (4.3, Überprüfung der Hypothesen) zu finden.

Massnahme A:	Standardisierte Kompetenzprofile, welche die Schülerleistungen transparent		
	und vergleichbar machen.		
Bestehende	Umsetzung / Bemerkungen		
Massnahmen			
Kompetenz-	Die Kompetenzprofile ermöglichen einen direkten und aktuellen Vergleich mit		
profile des Ge-	den Anforderungen der Wirtschaft. Sie stellen damit eine wertvolle Ergänzung im		
werbeverban-	schulischen Unterricht dar. Kritisch anzumerken ist, dass die Erarbeitung sehr		
des Kanton	stark auf der Fähigkeit zur Selbsteinschätzungen der Schüler und Schülerinnen		
Zürich	beruht. Um aussagekräftige Informationen zu erhalten wird diese Fähigkeit vor-		
(www.kgv.ch)	ausgesetzt, folglich ist die Anwendung nicht für alle Jugendlichen geeignet.		
Einheitliche	Die Zeugnisse aller Brückenangebote im Kanton Zürich wurden vor zwei Jahren		
Zeugnisse	vereinheitlicht. Auf die Struktur haben wir keinen Einfluss, allerdings können wir		
	dazu beitragen, dass die Notengebung korrekt und gut abgestützt geschieht. Der		
Zwischen-	grosse Einfluss der Einteilung in die Schultypen am Ende der Primarschule, kann		
zeugnisse	im Brückenangebot ein wenig entschärft werden und es eröffnen sich neue Chan-		
	cen. Allerdings erst nach der Erstellung des ersten Zeugnisses, was im Februar		
	geschieht. Eine konkrete Massnahme ist ein Zwischenzeugnis, das man bereits im		
	Oktober/November erstellt.		
Neue	Umsetzung / Bemerkungen		
Massnahmen			
Kompetenz-	In den sprachlichen Fächern ist die Beurteilung mit Hilfe von Kompetenzprofilen		
raster	bereits üblich. Auch in der Mathematik gibt es bestehende Kompetenzraster. Als		
	Massnahme für die T&I-Klassen sollen diese geprüft und entsprechend eingesetzt		
	werden. Sie könnten das Zeugnis ergänzen und mehr Aussagekraft erzielen.		

Massnahme B:	Individuelle und langfristige Begleitung bei Jugendlichen mit Problemen am	
	Übergang.	
Bestehende	Umsetzung / Bemerkungen	
Massnahmen		
Coaching	Die Jugendlichen erhalten im Brückenangebot einen Coach zugeteilt, der sie in	
	der Berufsfindung unterstützt. Die Koordination und die Rollenklärung zwischen	
	den einzelnen Ansprechpartner (Lehrpersonen, Eltern, Sozialarbeiter, Berufsbera-	
	tung, externe Beratungsstellen) muss verbessert werden und die Informationen	

	beim Coach zusammengeführt werden.		
Neue	Umsetzung / Bemerkungen		
Massnahmen			
Individuelle	In Zukunft soll bei der Unterrichtsgestaltung der T&I-Klassen vermehrt auf		
Betreuungszeit	selbstständiges Arbeiten der Schüler/innen während des Unterrichts gesetzt wer-		
	den, so dass den Lehrpersonen ein grösserer Spielraum für die Arbeit mit einem		
	einzelnen Jugendlichen bleibt.		
Case Manage-	Sobald sich die Arbeit der Case Manager in der Stad Zürich etabliert hat, muss		
ment	die Kontaktaufnahme, die nun im Rahmen dieser Arbeit stattfand, vertieft wer-		
	den.		
Ehemaligen-	Aus den Interviews stammt der Vorschlag, ein regelmässiges Ehemaligentreffen		
treff	zu organisieren, um den Jugendlichen einen vertrauten Raum zu geben. Beson		
	ders am Anfang der Lehre fehlen noch die Vertrauenspersonen und Probleme		
	werden oft verschwiegen. Die Einführung eines Ehemaligentreffs am Samstag-		
	morgen, wird ab dem nächsten Schuljahr einmal pro Quartal realisiert, um eine		
	längerfristige Betreuung sicherstellen zu können.		

Massnahme C:	Verbindliche Gespräche und Begleitung bei jeder Lehrvertragsauflösung
	und Jugendlichen ohne Anschlusslösung.
Bestehende	Umsetzung / Bemerkungen
Massnahmen	
Gute	Diese "Massnahme" ist natürlich ein wünschenswerter Zustand, der nicht immer
Beziehung	eintreffen kann. Durch regelmässige Standortgespräche, eine möglichst hohe An-
	zahl Lektionen einer Lehrperson an einer Klasse, sind die Voraussetzungen dafür
LP-Schüler/in	gut. Die Lehrpersonen müssen den Balanceakt zwischen Autorität und Bezie-
	hungsperson meistern, damit sich Jugendliche bei Problemen an sie wenden kön-
	nen, aber auch genug Distanz und Respekt gewahrt wird.
Neue	Umsetzung / Bemerkungen
Massnahmen	
Konkretes	In Bezug auf den Werdegang von Personen, die in Anschluss auf die obligatori-
Nachfragen	sche Schulzeit eine Zwischenlösung besucht haben, aber anschliessend keine
	Anschlusslösungen fanden, sind keine statistischen Informationen vorhanden.
Weiterbegleit-	Hier besteht meiner Meinung nach Handlungsbedarf der Brückenangebote. Wer
ung	sich im Berufsvorbereitungsjahr während des Jahres abmeldet, muss weiter be-
	gleitet werden. Eine Verbindlichkeit könnte geschaffen werden, indem ein Erlass
	gleitet werden. Eine Verbindlichkeit könnte geschaffen werden, indem ein Erlass der Semesterkosten nur durch eine ausgewiesene Anschlusslösung stattfinden

Massnahme D:	Bessere Vernetzung zwischen Schule und Wirtschaft.	
Bestehende	Umsetzung / Bemerkungen	
Massnahmen		
Lehrmittel aus	Bereits heute werden aktuelle Berufsbildungslehrmittel mit einbezogen, um eine	
der Berufsbil-	gute Grundlage für die Berufsschule zu legen. Ein Vorteil ist sicher auch, dass ein	
dung	Teil der Lehrpersonen aus der Wirtschaft kommt. Um einen aktuellen Stand muss	
	sich die Lehrerschaft aktiv bemühen.	
Kontaktpflege	Jährlich kommen Ausbildner aus den Betrieben sowie ehemalige Schüler/innen	
	am Anfang des Schuljahres in die Schule um das Prozedere des Bewerbens aus	
	ihrer Sicht darzustellen.	

Neue	Umsetzung / Bemerkungen
Massnahmen	
Aktivere Ver-	Der Kontakt und Austausch der T&I-Klassen mit der Wirtschaft, wie auch mit
netzung durch	den vorgängigen Schulen, muss noch ausgebaut werden. Die Fachschule Viventa
Lehrerweiter-	erarbeitet aktuell ein Konzept hierzu für die ganze Schule aus. Ab dem nächsten
bildung	Schuljahr sollen mehr Betriebsbesichtigungen mit den Lehrpersonen, wie auch
	mit den Schüler/innen durchgeführt werden. So soll das Wissen der Lehrkräfte in
	Bezug auf die Anforderungen in den Berufsausbildungen verbessert werden.
Umfrage	Eine quantitative Umfrage bei allen Abnehmern der T&I-Klasse war ursprünglich
	im Konzept dieser Arbeit enthalten. Im Juli 2012 soll mit den bereits erhobenen
	Kontaktdaten der letztjährigen Abgänger/innen erhoben werden, ob es Lehrabbre-
	cher gibt. In dem Fall wird versucht, Kontakt aufzunehmen und bei den Betroffe-
	nen nach Gründen nachzufragen. Ziel ist es, daraus noch weitere Rückschlüsse
	über die Nachhaltigkeit ziehen zu könnenund eine kontinuierliche Qualitätsver-
	besserung erzielen zu erreichen.

Massnahme F:	Anpassung und Vereinheitlichung der unterrichtsinhaltlichen Lehrpläne in		
	den Schulen.		
Bestehende	Umsetzung / Bemerkungen		
Massnahmen			
Erfassung und	In den Berufsfindungswochen (erste drei Wochen des Schuljahres) werden die		
Diagnostik	Jugendlichen intensiv auf verschiedenen Ebenen getestet. Aufgrund der Tests in		
fachlicher und	den ersten 3 Wochen werden die Schüler/innen in Niveaugruppen unterteilt (kog-		
überfachlicher	nitiv). In sogenannten Workshops, wo erste Einblicke zu den verschiedenen Beru-		
Kompetenzen	fen in den Werkstätten stattfinden, werden sowohl haptische wie auch soziale		
	Fähigkeiten getestet.		
Spezifische	Die Unterrichtsinhalte der T&I-Klassen beziehen sich einerseits auf schulische		
Unterrichtsin-	Lücken und andererseits auf die Anforderung der Berufsausbildung. Durch viel		
halte	Projektarbeit soll den Jugendlichen Vielseitigkeit und ein grosser Handlungsspiel-		
	raum ermöglicht werden.		
	Besonders wichtig im Brückenangebot ist der wiederholte Prozess der Berufsfin-		
	dung. Die Jugendlichen müssen erneut ihre Wünsche und Fertigkeiten in Ein-		
	klang mit dem Angebot und dem Berufswunsch bringen. Die T&I-Klassen haben		
hier die wichtige Aufgabe den Horizont der Jugendlichen in Bezug au			
bot zu erweitern. Dies geschieht einerseits bereits im Unterricht durch			
	die zuvor teilweise in der Lehrlingsausbildung tätig waren und andererseits durch		
	Schnupperlehren.		
Kantonaler	Im Kanton Zürich besteht seit drei Jahren ein einheitlicher Rahmenlehrplan, der		
Rahmenlehr-	selbstverständlich zu einer Vereinheitlichung führt, allerdings mit einem sehr		
plan	grossen Spielraum. An den Schullehrplänen wird nach wie vor gearbeitet.		
Neue	Umsetzung / Bemerkungen		
Massnahmen			
Anreize für	Ein besonderes Augenmerk muss auf die <i>nicht motivierten</i> Jugendlichen gerichtet		
unmotivierte	werden. Auch die Egger-Studie sucht nach "Anreizen" für unmotivierte Jugendli-		
Jugendliche che und erachtet dies als äusserst schwierig. Die Autoren erachten mate			
	reize als wenig sinnvoll, hier stimmen auch die interviewten Ausbildner zu und		
	geben als einzigen Hinweis die Wichtigkeit von persönlichen Beziehungen an.		
	Hier gilt es noch zu forschen, auszuprobieren und möglichst bald umzusetzen.		

Durchhalte-	Ein Erfolgsfaktor, der immer wieder erwähnt wird, ist das Durchhaltevermögen.	
willen fördern	Hier müssen die Lehrpersonen vor allem bei der Verarbeitung von Absagen Un-	
	terstützung anbieten. Als Massnahme muss daher eine sorgfältigere, sensiblere	
	Kontrolle der Absagen erfolgen, da viele Jugendliche sie verschweigen. Spezielle	
Übungen zur Förderung der Resilienz müssen in den Schulunterricht		
Der Lehrstellenbericht (2009, S.53) weist noch auf die folgenden E		
	hin: Die Vermarktung eigener Fähigkeiten, Soft Skills, Weltgewandtheit und ein	
	neues Zeitmanagement sind Erfordernisse, die bereits während der Ausbildung an	
	Bedeutung gewinnen. Um Durchhaltewillen zu fördern müssen die Lehrpersonen	
	diesen als Vorbilder demonstrieren, was nicht immer leicht fällt.	

Weitere Massnahmen:			
Neue	Umsetzung / Bemerkung		
Massnahmen			
Bessere Koor-	In Anbetracht der aktuellen demografischen Bewegungen der Schülerzahlen und		
dination mit	dem grösseren Angebot an Ausbildungsplätzen besteht zwischen den zahlreichen		
Motivationsse-	Anbietern von Übergangslösungen ein regelrechter Konkurrenzkampf. Dieser		
mestern	kommt den Jugendlichen jedoch nicht zugute, sondern ist eher verwirrend. Auch		
	wenn die Brückenangebote und viele Motivationssemester öffentliche Angebote		
	sind, werden sie aus verschiedenen Quellen finanziert. Eine Koordination der		
	Anmeldungen würde helfen, die Jugendlichen besser nach ihren Bedürfnissen		
	einzuteilen. Die Motivationssemester sollten nur Jugendliche aufnehmen, die in		
	den Berufsvorbereitungsjahren nicht aufgenommen werden können.		
Auffangen von	Jugendliche, die nach einer Lehrvertragsauflösung keine weitere Ausbildungsper-		
Lehrabbrechern	spektive haben sind besonders gefährdet. Wenn die Lehrvertragsauflösung im		
im 1.Lehrjahr	ersten Lehrjahr stattfindet, was statistisch häufig geschieht, besteht die Möglich-		
	keit auch während des Jahres in ein Brückenangebot einzusteigen. Diese Mög-		
	lichkeit muss besser kommuniziert werden und den Schülern der Oberstufe mitge-		
	teilt werden. Auch müssen alle Anbieter bereit sein, Lehrabbrecher auch während		
	des Jahres aufzunehmen.		
Elternzusam-	Die Anzahl Eltern, die aus Ländern stammen, in denen nur eine kleine Minderheit		
menarbeit	von besonders leistungsschwachen Jugendlichen eine Berufslehre besucht, ist in		
	den letzten Jahren stark gewachsen (z.B. Portugal, Russland, aber tendenziell		
	auch Deutschland). In diesen Fällen braucht es eine kontinuierliche Information,		
	um solche Eltern zu überzeugen, dass eine Berufslehre echte Karrierechancen		
	enthält und eine solide Grundausbildung ist. Das Erlernen eines soliden Hand-		
	werkes ist oft besser, als irgendeine Bürotätigkeit anzunehmen.		
Unmotivierte	Oft gelingt es uns, in den T&I-Klassen eine gute Arbeitshaltung und Arbeitsmoti-		
Schüler in mo-	vation zu erreichen. Dies betrifft auch ganze Klassenzüge. Die Integration unmo-		
tivierte Klassen	tivierter Schüler in motivierte Klassen ist für mich eine Massnahme, die durch die		
	Beeinflussung der Jugendlichen durch Jugendliche gut funktioniert – vorausge-		
	setzt, man hat die motivierten Klassen und eine gute Zusammenarbeit über die		
	eigene Klasse hinaus.		
Konzentration	Aus den Interviews konnte ich ableiten, dass Jugendliche, die aus eher sozioöko-		
auf Bewerbun-	nomisch schwächeren Strukturen stammen in Kleinbetrieben weniger Chancen		
gen in Grossbe-	haben, als in der Masse der Bewerbungen eines Grossbetriebes. Die Selektion		
trieben	findet hier werteneutraler statt.		

Tabelle 2: Massnahmenkatalog Technik- und Informatikklassen

4.3 Überprüfung der Hypothesen

Hypothese 1:

Es gibt Massnahmen, die bereits bei der Vermittlung der Jugendlichen durch die Schule und Lehrpersonen ergriffen werden können, um die Auflösungsquote der Lehrverträge zu verringern.

Es gibt eine Vielzahl von Massnahmen, die von der Schule ergriffen werden können. Wie der Einsatz von Kompetenzprofilen, die mit den Anforderungen der Wirtschaft übereinstimmen, die Verwendung und Vorbereitung auf aktuelle Berufslehrmittel und eine intensive und professionelle Berufsfindungsphase, um nur einige Beispiele zu nennen. Wichtig zu sehen ist jedoch, dass diese Phase nur einen kleinen Teil der beruflichen Orientierung der Jugendlichen darstellt. Wie in fast allen der gelesenen Studien und Berichten ausgeführt, ist die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure, also der Eltern, der Jugendlichen selber, der Schule, der Wirtschaft und weiteren betroffenen Institutionen sehr wichtig.

Die Grundmotivation der Jugendlichen, die auch für viele Brückenangebote ein Aufnahmekriterium ist, ist eine der grössten Herausforderungen auf dieser Schulstufe. Genau für diesen Punkt präsentieren sich weder in der Literatur noch in den Interviews Lösungen oder Massnahmen. Ansätze sehe ich hier in der Beeinflussung von Jugendlichen durch andere Jugendlichen, ein pubertärer Gruppendruck im positiven Sinn sozusagen. Voraussetzung dafür ist der Zugang zu Jugendlichen, die in ihrem Selbstverständnis soweit gefestigt sind, um Mitschüler positiv zu beeinflussen. Dass die individuelle Betreuung der Jugendlichen einen hohen Erfolg in Bezug auf die Berufslaufbahn aufweist erstaunt nicht. Bei der konkreten Umsetzung in der Schule stellt sich jedoch sofort die Frage nach den personellen und finanziellen Ressourcen.

Auch die Umsetzung von verbindlichen Gesprächen, bei Jugendlichen ohne Anschluss ans Brückenangebot oder beim Abbruch desselben ist schwierig. Die nachobligatorische Schule hat sehr wenig Druckmittel. Eventuell könnte mit dem Erlass des restlichen Schulgeldes oder dem Nichtausstellen eines Zeugnisses ein gewisser Druck ausgeübt werden, die Verbindlichkeit eines Gespräches wird aber wohl immer gegen die persönliche Freiheit des Einzelnen verstossen.

Das Brückenangebot birgt die Chance, das Lehrstellenspektrum auch für Schüler/innen von tieferen Schultypen zu öffnen. Dies sollte vermehrt betont werden, da in den Bewerbungen die letzten Oberstufenzeugnisse beigelegt werden. Gefordert sind auch hier ein besserer Kontakt zur Wirtschaft und ein Offenlegen der Inhalte und Anforderungen. Neu ergriffene Massnahmen, wie der Ehemaligentreff, müssen nach der Einführung sorgfältig evaluiert werden. Die Harmonisierungsmassnahmen des Kantons in Bezug auf die Brückenangebote zwingen zu einer Auseinandersetzung, beispielsweise mit dem Schullehrplan. Dies ist positiv zu werten.

Da die Hypothese bezüglich der Anzahl gefundener Massnahmen unspezifisch formuliert ist, darf sie als zutreffend bezeichnet werden. Es muss jedoch angefügt werden, dass das Gewicht und der Einfluss dieser Massnahmen im gesamten Einflussfeld eines Lernenden kleiner als angenommen sind.

Hypothese 2:

Berufsausbildner, die ehemalige Schüler/innen der Technik- und Informatikklassen betreuen, können die aus der Literatur erarbeiteten Massnahmen noch mit weiteren ergänzen.

Aus den Interviews ergaben sich interessante Hinweise im Vergleich zur Literatur. Beispielsweise die Forderung nach mehr Naturwissenschaften in der Schule, das Gewicht der Herkunft und soziale Strukturen für Kleinbetriebe, aber auch die Ansicht, dass sich die Sozialkompetenzen in den letzten Jahren verbessert haben. Besonders spannend war, dass durch den Bericht von Einzelschicksalen die Lehrvertragsauflösungen ein Gesicht bekamen. Die schematisch erfassten Abbruchsgründe aus der Literatur wirken gravierender und einschneidender, wenn das Auftauchen begründet werden kann und persönliche Erfahrungen dargestellt werden.

Als konkrete, gut umsetzbare und ergänzende Massnahme wurde der Ehemaligentreff angeregt. Weitere "neue" Massnahmen resultierten aus den Interviews nicht.

Ich musste erfahren, dass es DIE Lösung wohl nicht gibt, weder in der Prävention noch in der Begleitung. Im eingeschlagenen Weg der Qualitätsentwicklung des Angebotes der T&I-Klassen wurde ich sowohl durch die Literatur, als auch durch die Interviews bestätigt. Durch die Interviews hatte ich auch die Möglichkeit, mir neue Zugänge zu Materialien zu erschliessen und bringe bessere Kenntnisse in den einzelnen Berufen mit. Der persönliche Kontakt zur Wirtschaft wiegt viel mehr, als Massnahmen, die in Ergänzung zur Literatur gefunden werden sollten.

4.4 Persönliche Wertung der Arbeit

Wie kann die Lehrstellenvermittlung im Brückenangebot nachhaltiger gestaltet werden? Durch einen Massnahmenkatalog konnte ich die zentrale Fragestellung meiner Arbeit für mich persönlich befriedigend beantworten. Trotz eines grossen Literaturteils ist eine praxisnahe Arbeit entstanden und die gesetzten Ziele wurden erreicht.

Das Bedürfnis, mehr über die Ursachen und Konsequenzen von Lehrvertragsauflösungen wissen zu wollen, ist nicht nur mein persönliches. Es zeigt sich auch darin, dass die vorhandene Literatur fast ausschliesslich aus den letzten drei Jahren stammt. Zentral ist das Projekt Nahtstelle der EDK, wodurch national viele Massnahmen initiiert und auch umgesetzt wurden und werden. Der Handlungsbedarf in Bezug auf eine nachhaltige Vermittlung hat sich bestätigt, auch wenn statistisch aufgezeigt wurde, dass es sich um eine relativ kleine Anzahl betroffener Schüler/innen handelt.

Das Finden von Massnahmen war eine Herausforderung, denn während in der Literatur viele Erfolgsfaktoren und auch Gründe aufgeführt sind, sind Massnahmen dazu eher spärlich gesät. Hinzu kommt die Frage der Umsetzbarkeit in der Schule. Im Massnahmenkatalog wurden bereits einige bestehende Massnahmen zu einer nachhaltigeren Vermittlung aufgeführt. Die neuen Massnahmen stellen eine Bereicherung dar und durch die fundierten Recherchen bin ich mir auch sicher, dass sie greifen werden. Im Vergleich zu den Forschungsstudien stellt der Fokus dieser Masterarbeit auf die Brückenangebote eine konzentrierte und konkrete Ansicht dar. Der Massnahmenkatalog darf nicht als starres Instrument gesehen werden, sondern muss immer wieder an die sich wandelnde Umgebung angepasst werden. Er soll einen roten Faden zur Qualitätssicherung bilden, auf dessen Grundlage ständig weiterentwickelt und evaluiert wird.

Im gesamten Kontext der beruflichen Orientierung von Jugendlichen müssen diese Massnahmen als Möglichkeiten der Einflussnahme jedoch stark relativiert werden. Ich erfuhr eine gewisse Ernüchterung in Bezug darauf, wie klein der Einfluss der Schule ist, liegen doch viele Ursachen und auch Erfolgsfaktoren in Bereichen, wo wenig Berührungspunkte sind.

Um die gefährdeten Jugendlichen zu fördern scheint die Zusammenarbeit aller der Schlüssel zum Erfolg zu sein. Die Schule ist ein kleines, aber sehr wichtiges Puzzleteil im ganzen Gefüge.

Was im Rückblick fehlt, ist die Stimme der betroffenen Jugendlichen selbst. Ich habe diese zwar indirekt durch das Lesen der Auswertungen der Studien wahrgenommen. Es wurden hier doch Tausende von Jugendlichen befragt, aber die direkten Aussagen fehlen mir. Die Arbeit richtet sich auf Jugendliche aus, deren Lehrvertrag im Verlaufe der Lehrzeit aufgelöst wird. Laut dem Schlussbericht des Projektes Nahtstelle (vgl. Galliker, 2011, S.50) scheitern jedoch 10% der Jugendlichen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II an der Lehrabschlussprüfung.

Für mich persönlich war der Lernzuwachs sehr gross, vor allem in Bezug auf rechtliche und politische Grundlagen der Berufsbildung. Auch die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Begriff der Resilienz war für mich eine Bereicherung. Der Ansatz, die Widerstandskraft der Jugendlichen zu stärken fasziniert mich und wird meine tägliche Arbeit von nun an mehr beeinflussen. Bezüglich meines persönlichen Schreibprozesses war es vor allem am Anfang eine grosse Herausforderung, mich bezüglich der Thematik einzuengen und auf wesentliche Punkte zu beschränken. Besonders positiv als Arbeitsinstrument, aber auch von der Grundhaltung her den Fokus auf den Blick auf Stärken, Ressourcen und Schutzfaktoren zu richten, ist mir die EDK-Studie Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen aufgefallen. Sie hat meine Arbeit sehr erleichtert, da sie viel relevantes Material bereits analysiert und zusammengefasst hat. Ich dachte, aus den Erfahrungen meiner drei Zertifikatsarbeiten gelernt zu haben, mir nicht zu viel vorzunehmen. Trotzdem musste ich mein Vorhaben im Verlaufe des Erarbeitungsprozesses enorm einschränken und bedaure, dass noch so viele offene Fragen zu beantworten sind. Die Verknüpfung von Unterrichtsentwicklung, Betriebswirtschaft und Qualitätsmanagement in dieser

Arbeit rundet für mich den Studiengang Bildungsmanagement ab und gibt mir die Sicherheit, die erlernten Inhalte für die konkret Anwendung vernetzen zu können.

4.5 Ausblick

Ein Thema, das mich während dem Entstehen der Arbeit immer mehr beschäftigte ist die Frage der Verantwortung. Zu welchem Teil trägt der Jugendliche selbst, tragen die Eltern, die Wirtschaft, die Gesellschaft und nicht zu Letzt die Schule die Verantwortung über die berufliche Laufbahn? Wie weit ist die Schule eine Erziehungsinstanz die Verantwortung für die nachhaltige Lehrstellenvermittlung übernehmen muss und wo kann sie sich abgrenzen?

Es wäre auch spannend, die Thematik auf den Übergang von der Berufsbildung ins Erwachsenenleben auszubauen. Man könnte versuchen zu erfassen, was unsere ehemaligen Jugendlichen mit einem erfolgreichem Lehrabschluss in ihrem Leben von unserer Schule profitieren konnten. Ursprünglich war im Rahmen dieser Masterarbeit eine quantitative Umfrage bei den Schulabgängern und den Lehrmeistern der Fachschule Viventa geplant. Bei der kleinen repräsentativen Gruppe der Interviewpartner wollte ich herausfinden, ob eine Umfrage, wie ich sie bei allen Lehrmeistern unserer ehemaligen Schüler durchführen möchte, überhaupt erwünscht ist und als sinnvoll eingestuft wird. Nach dem Studium der Literatur stellte sich jedoch heraus, dass der Forschungszeitraum (Erfassung der Daten Ende Schuljahr 2010/11, Umfrage nach der Probezeit im November 2011) für relevante Aussagen zu kurz ist. Laut den neusten Studien (Galliker, 2011, vgl. S.50) findet die Spitze der Vertragsauflösungen, nämlich rund zwei Drittel, erst gegen Ende des ersten Lehrjahres statt. Die statistische Erfassung der Lehrvertragsauflösungen der ehemaligen Schüler/innen der Fachschule Viventa soll jedoch keinesfalls verworfen werden und Ende des Schuljahres 2011/12 ein erstes Mal stattfinden. Die Kontaktdaten aller ehemaligen Schüler/innen und deren Ausbildnern wurden im Sommer 2011 erfasst und für die Umfrage besteht bereits ein Fragegerüst. Die vorliegende Arbeit bietet mir eine gute Grundlage dafür, eine quantitative Untersuchung durchzuführen und so zu weiteren Rückschlüssen auf das Angebot zu kommen.

Die Leser und Leserinnen meiner Arbeit können hoffentlich nach der Lektüre ihren Teil im Gefüge der nachhaltigen Lehrstellenvermittlung an der Schnittstelle Schule -Wirtschaft, sei es als Eltern, Lehrperson, Schulleitung, als Verantwortliche in der Lehrer/innenausbildung, als Berufsausbildner/innen oder ganz einfach als Teil unserer Gesellschaft besser einordnen und ihren Beitrag dazu leisten.

5 Literaturverzeichnis

- Aeppli Jürg, Gasser Luciano et al. (2011): Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. 2., durchgesehene Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Annen Luzia, Cattaneo Maria A. et al. (2010): Bildungsbericht 2010. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2010de/index.html (21.10.2011, 17:30).
- Bieri Buschor Christine, Forrer Esther (2005): Cool, kompetent und kein bisschen weise? Überfachliche Kompetenzen junger Erwachsener am Übergang zwischen Schule und Beruf. Zürich / Chur: Rüegger.
- Bogner Alexander, Littig Beate, Menz Wolfgang (2005): Das Experteninterview Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Davatz Christine (2010): sgV Berufsbildungsbericht 2010. Bern: Schweizerischer Gewerbeverband sgv. http://www.sgv-usam.ch/de/politischeschwerpunkte/berufsbildungspolitik.html?0 (6.11.2011, 12:00).
- Egger, Dreher und Partner AG (2007): Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung. Bern: Erstellt im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. http://www.ed-partner.ch/studien (19.10.2011,18:00).
- Egloff Erwin, Jungo David (2011): Berufswahltagebuch. Arbeitsheft. 3., überarbeitete und veränderte Auflage. Aarau: Schulverlag plus. www.berufswahlvorbereitung.ch (19.10. 2011, 12:01).
- Fuhrer Marc, Schweri Jürg (2010): Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe. Schlussbericht. Zollikofen: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT.
- Galliker Robert (2011): Projekt Nahtstelle. Schlussbericht. 31.1.2011. Bern: EDK. http://www.nahtstelle-transition.ch/files/nst8965.pdf (21.10.2011, 17:31).
- Gertsch Marianne, Gerlings Alexander, Modetta Caterina (1999): Der Lehrstellenbeschluss: Evaluation. Studie über Brückenangebote. Bern: Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung. http://www.panorama.ch/files/3409/D_d.pdf (21.10.2011,17:33).
- Häfeli Kurt, Claudia Schellenberg (2009): Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern: Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Generalsekretariat EDK. http://www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/suche/fis_set.html?FId=888657 (11.12.2011, 16:44).
- Jäger Désirée Anja, Dr. Wettstein Emil (2009): Lehrstellenbericht 2009. Zürich: Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich. http://www.bi.zh.ch/internet/bildungsdirektion/de/unsere_direktion/veroeffentlichungen1.html (19.10.2011, 18:04).
- Jürgen Friedrichs (1990): Methoden empirischer Sozialforschung.14. Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag GmbH.
- Keller Anita, Hupka-Brunner Sandra, Meyer Thomas (2010): Nachobligatorische Ausbildungsverläufe in der Schweiz: Die ersten sieben Jahre. TREE: Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben. Basel: Universität Basel. http://tree.unibas.ch/ (21.10.2011,17:33).
- Lötscher Jolanda (2008): Rahmenlehrplan für das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) im Kanton Zürich. Januar 2008, korrigierte Fassung vom 24. Juni 2008. Zürich: Bildungsdirektion Kanton Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA).

 http://www.mba.zh.ch/downloads/Projektstellen/DefRahmenlehrplan%20BVJ%2024.Juni08.pdf (19.10.2011, 12:41).

- Moser Urs (2004): Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung, Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA. 1. Auflage. Bern: hep-verlag.
- Müller Romano (2009): Berufswahl und Lehre, Berufliche Orientierungs- und Entscheidungsprozesse ausländischer und Schweizer Jugendlicher. 1. Auflage. Bern: hep-verlag.
- Schmid Evi (2010): Kritisches Lebensereignis <<Lehrvertragsauflösung>>. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. 1.Auflage. Bern: hep-verlag.
- Stalder Barbara E., Schmid Evi (2006): Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern. http://www2.unine.ch/files/content/sites/gpa/files/shared/documents/staff_pdf/Stalder/Sta
- Stalder Barbara E., Schmid Evi (2008): Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern.

 www.edudoc.ch/record/28780/files/biev 08-7 total.pdf (06.11.2011, 12:25).

lderSchmid 2006 leva ursachen konsequenzen.pdf (19.10.2011, 14:35).

- Walter Beata (2010): Die berufliche Orientierung junger Menschen, Untersuchung zur Verantwortung von Gesellschaft und Pädagogik, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Zihlmann René (1998): Berufswahl in Theorie und Praxis. 2. Auflage. Zürich: sabe AG.
- Zimmermann Christian, Oegerli Thomas et al. (2004), Jugendarbeitslosigkeit Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft .Aarau / Zug: AMOSA, Arbeitsmarktbeobachtungen Ostschweiz. http://www.amosa.net/content-n18-sD.html (6.11.2011; 11:00).

Internet

Ausführungen zur qualitativen Methode des Interviews:

http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/FORSCHUNGSMETHODEN/Interview.html (21.07.2011, 10:00).

Bericht zum Stand der Umsetzung der Massnahmen (2006), AMOSA: http://www.amosa.net/content-n18-sD.html (6.11.2011, 11:00).

Berufsbildungsmarketing des Kantons Zürich:

http://www.berufsbildungsforen.ch/index.php?p=home_foren_(19.10.2011, 15:34).

Berufs – und Mittelschulamt des Kantons Zürichs:

http://www.mba.zh.ch/mba.cfm?ue1=2&ue2=1&ue3=1 (21.10.2011, 17:34).

Case Management Berufsbildung:

http://www.ajb.zh.ch/Projekte/casemgmt BB/ (21.10.2011, 16:25).

Dienstleistung des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studienund Laufbahnberatung SDBB (EDK):

<u>www.berufsberatung.ch</u> (19.10.2011, 14:03).

Kompetenzprofile kantonaler Gewerbeverband Zürich:

http://www.kgv.ch/bildung/kompetenzprofile (27.11.2011, 14:42).

Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich, Bildungsstatistik Zürich:

http://www.bista.zh.ch/bb/LV-aufl.aspx (29.3.10, 12:00).

Leitlinien der EDK zur Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II: http://edudoc.ch/record/24718/files/nst6B13.pdf (15.10.2011,11:44).

Lexikon der Berufsbildung:

http://www.lex.dbk.ch/detail.php?id=123 (30.12.2011, 12:12).

Neuenschwander Markus P. Prof. Dr. (2007), Referat vom 19. Januar 2007: Übergang in die Sekundarstufe II, Probleme, Befunde, Massnahmen:

www.nahtstelle-transition.ch/files/nst7131.pdf (6.11.2011,12:19).

Praktische Ausbildung INSOS:

http://www.insos.ch/de/schwerpunkte/ausbildung/index.asp?navanchor=2110031 (27.11.2011, 14:43).

Projekt-Nahtstelle:

http://www.nahtstelle-transition.ch/ (27.11.2011; 14:41).

Referat von Marc Kummer, Amtschef, Berufs- und Mittelschulamt Kanton Zürich, 13.4.2011: http://www.mba.zh.ch/downloads/2_0_berufsbildung/Lehrstellenkonferenz_2011_Kummer.pdf (30.12.2011, 12:11).

Zeitschriften

Bessey Donata, Backes-Gellner Uschi (2008): Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. In: Panorama, 1/2008, S. 20&21.

Kunz Andreas (2009): Jung, faul und arbeitslos. In: Weltwoche, 27/2009, S.10&11.

Lamamra Nadia, Barbara, Jordan Marine (2011): Einer Lehrvertragsauflösung folgt oft nicht der befürchtete Absturz. In: Panorama, 1/2011, S.17.

Schmid Evi, Stalder Barbara E. (2008): Warum Jugendliche den Lehrberufe wechseln. In: Panorama 1/2008. S. 10&11.

Skripte

- Berner Hans, Isler Rudolf (2005): Experteninterviews Anwendung einer qualitativen Methode zur Unterstützung von Innovationsprozessen im Bildungsbereich. Wahlmodul WS 2005/06. Pädagogische Hochschule Zürich.
- Lanz Caroline (2011): Qualitative Forschungsmethode: Das wissenschaftliche Interview; Workshop MAS Schulmanagement und –innovation. 25.3.2011. Pädagogische Hochschule Zürrich.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung [1: Das duale Berufssystem in der Schweiz	10
A bhildung '	 http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00127/index.html?lang=de Quote der sofortigen Übergänge in die Sekundarstufe II 	11
Abbildulig 2		11
Abbildung 3	überarbeitete Grafik, Quelle: <i>Galliker, 2011, S.19</i> 3: Schul- und Berufswahl	14
	überarbeitete Grafik, Quelle: http://www.bista.zh.ch/sbw/sbw.aspx	
Abbildung 4	4: Anzahl Schulabgänger/innen und neue Lehrverträge im Vergleich	14
	überarbeitete Grafik, Quelle: Jäger, 2009, S.13	
Abbildung :	5: Übersicht der verschiedenen möglichen Wege	17
A bhildung (überarbeitete Grafik, Quelle: <i>Egger, 2007, S.10</i> 6: Abschlussquote auf der Sekundarstufe II nach Geschlecht 1990-2007	22
Abbildulig		22
Abbildung (überarbeitete Grafik, Quelle: <i>Annen, 2010, S.113</i> 7: Die wichtigsten Einflussbereiche auf Jugendliche in der Berufsbildung	28
	überarbeitete Grafik, Quelle: http://www.nahtstelle-transition.ch/files/nst8944.pdf	
Abbildung 8	8: Bildungspolitische Handlungsfelder	71
	Davatz, 2010, S.23	
Abbildung 9	9: Berufswahlfahrplan von R. Zihlmann	72
	http://www.berufswahlvorbereitung.ch/page/content/index.asp?MenuID=1808&IL	<u>)</u>
	<u>=2872&Menu=11&Item=7.4</u>	
7 Tabe	llenverzeichnis	
Tabelle 1:	Erfolgsfaktoren der Berufsbildung.	29
	überarbeitete Tabelle von: http://www.nahtstelle-transition.ch/files/nst8944.pdf	
Tabelle 2:	Stichprobe Interview	43
Tabelle 3:	Massnahmenkatalog Technik- und Informatikklassen	5-59

8 Anhang

A:	Interviewleitfaden	69
В:	Eckpunkte der aktuellen, bildungspolitischen Entwicklung	70
C:	Bildungspolitische Handlungsfelder	71
D:	Berufswahlfahrplan von R. Zihlmann.	72

Interview-Leitfaden:

Relevante, personelle Angaben: Zeitdauer des Interviews: ca. 30min Tätigkeit: Arbeitserfahrung mit Lernenden (Jahre):

Branche: Anzahl zu betreuender Lernende:

Betriebsgrösse: Anz. ehemalige Schüler der Fachschule Viventa:

Einleitung

• Sind Sie interessiert an einem Kontakt zu den vorgängigen Schulen Ihrer Lernenden?

Ebene Lehrvertragsauflösung

- Wie wählen Sie die Lernenden für Ihren Betrieb aus?
 - o Welches sind die wichtigsten Auswahlkriterien?
 - O Gibt es auch Möglichkeiten für Jugendliche die Schwächen in Bezug auf Zeugnisnoten/Multicheck-Tests oder das Verhalten (Pünktlichkeit, disziplinarisch etc.) aufweisen?
- Welche Faktoren tragen ihrer Meinung nach zu einem erfolgreichen Abschluss der Lehre bei?
 - o Ebene Person
 - o Ebene Schule
 - o Ebene Betrieb
 - o Ebene Umfeld/Familie
- Welche Kompetenzen fordern Sie von den Jugendlichen?
- Haben Sie schon Lehrvertragsauflösungen erlebt?
 - o Wie viele waren es?
 - o Welches waren die Gründe dafür?
 - o Kennen Sie den weiteren Bildungsverlauf der Lehrabbrecher?
- Haben Sie Konsequenzen daraus gezogen?
- Welche Massnahmen treffen Sie betriebsintern um einen Lehrabbruch zu verhindern?
- Beanspruchen Sie externe Beratungs- oder Betreuungsangebote, falls Probleme in der Ausbildung der Jugendlichen auftreten?
 - o Privat, Öffentlich (Case Management Berufsbildung?)
- Welche Massnahmen und unterrichtlichen Inhalte würden Sie sich von den vorgängigen Schulen (speziell T&I-Klassen) wünschen?
 - o Was kann die Schule konkret tun, um die Nachhaltigkeit zu verbessern?

Umfrage unter den Lehrmeistern

- Wären Sie bereit jährlich an einer Umfrage bezüglich der ehemaligen Schüler und Schülerinnen der Technik- und Informatikklassen teilzunehmen?
 - o Wenn nein, was spricht dagegen?
- Welche Form der Umfrage sähen Sie als geeignet an?
 - o Online, Papierform, Telefonisch, Andere
- Wären Sie bereit auch in Zukunft Auskunft über die Gründe zu geben?
- Möchten Sie noch etwas ergänzen? Haben wir noch etwas vergessen?

Wichtigste Eckpunkte der aktuellen, bildungspolitischen Entwicklung auf der Sekundarstufe I und II:

"Auf der rechtlichen Ebene

- Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (2004),
- Schaffung der neuen Bildungsartikel in der Bundesverfassung (2006),
- Verabschiedung und Inkrafttreten der Berufsfachschulvereinbarung (2006/2007),
- Verabschiedung und Inkrafttreten des HarmoS-Konkordates (2008/2009),
- Verabschiedung und Inkrafttreten des Sonderpädagogik-Konkordats (2009),
- Totalrevision der Berufsmaturitätsverordnung (2009).

Auf der bildungspolitischen Ebene:

- Einführung des Bildungsmonitorings mit den Bildungsberichten 2006 und 2010.
- Entwicklung von nationalen Bildungsstandards für die Volksschule (2007-2010)
- Neuschaffung und Revision von über 150 Bildungsverordnungen in der beruflichen Grundbildung, die zu einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis führen.
- Schaffung und Umsetzung von Bildungsverordnungen für die neu konzipierten zweijährigen Grundbildungen mit Attest in vorläufig 29 Berufsfeldern.
- Konzipierung und Realisierung von Case Management in der beruflichen Grundbildung mit dem Kernstück der interinstitutionellen Zusammenarbeit zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialwesen (ab 2007)." (Galliker, 2011, S.9)

Bildungspolitische Handlungsfelder

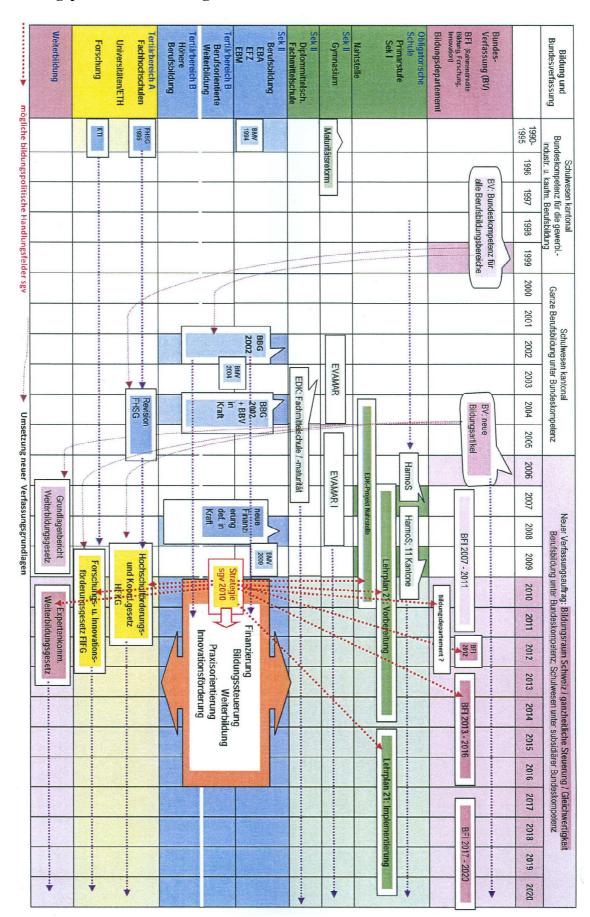


Abbildung 8, Bildungspolitische Handlungsfelder, aus Berufsbildungsbericht 2010

Berufswahlfahrplan von R. Zihlmann

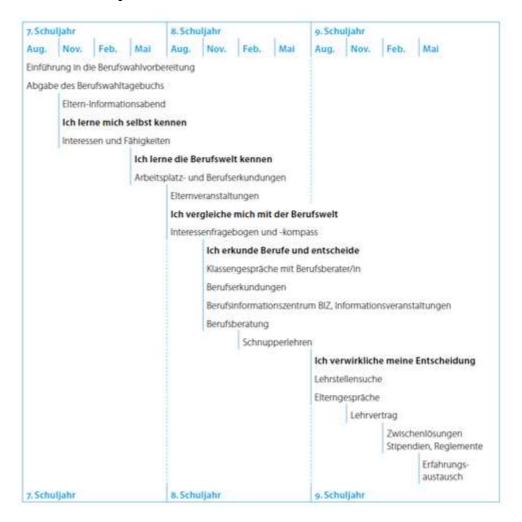


Abbildung 9, Berufswahlfahrplan von R. Zihlmann