

Stephan Schumann, Jean-Luc Gurtner, Lara Forsblom & Lucio Negrini

## **Die Studie STABIL**

**„Stabile Lehrverträge – Die Rolle des Ausbildungsbetriebs“**

**Valorisierungsbericht z.H. des SBFI**

Projektlaufzeit: 01.04.2013 - 31.01.2015

Mai, 2015

Das Projekt STABIL wurde durch das SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) finanziell unterstützt.

## 1 Ausgangslage und Fragestellungen

In der Schweiz werden je nach Beruf jährlich zwischen 10% und 40% aller Lehraufträge vorzeitig aufgelöst. Auch wenn nicht jede Lehrvertragsauflösung (LVA) ein Dropout im Sinne eines vollständigen Ausscheidens aus dem Bildungssystem ist, so sind mit LVA erhebliche individuelle und gesellschaftliche Kosten verbunden. Eine Verringerung der LVA-Quote ist somit – und nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden demographisch bedingten Fachkräftemangels - ohne Zweifel ein „Hotspot“ für Praxis, Politik und Forschung.

Über die Ursachen von Lehrvertragsauflösungen ist jedoch bislang noch zu wenig bekannt. Zudem fokussieren die vorliegenden Studien zum grössten Teil die (betroffenen) Jugendlichen (Lamamra & Masdonati, 2009; Bessey & Backes-Gellner, 2008). Dagegen beschäftigen sich nur wenige Arbeiten systematisch mit der Rolle der Lehrbetriebe (Stalder & Schmid, 2006). Vor diesem Hintergrund nahm das in Kooperation der Universitäten Fribourg und Konstanz durchgeführte Forschungsprojekt „Stabile Lehrverträge – Die Rolle des Ausbildungsbetriebs (STABIL)“ gezielt die Lehrbetriebe in den Blick. Übergeordnetes Ziel war es, diejenigen Faktoren zu identifizieren, die für die Stabilität resp. für die Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen in der beruflichen Ausbildung seitens der Betriebe verantwortlich sind.

Forschungsleitend waren zwei Fragestellungen:

- Wie setzen sich Lehrbetriebe mit der Problematik von (möglichen) Lehrvertragsauflösungen auseinander und welche Konsequenzen sind damit verbunden?
- Welches sind die Faktoren im Lehrbetrieb, die für Stabilität der Lehrverträge sorgen?

## 2 Methodische Aspekte

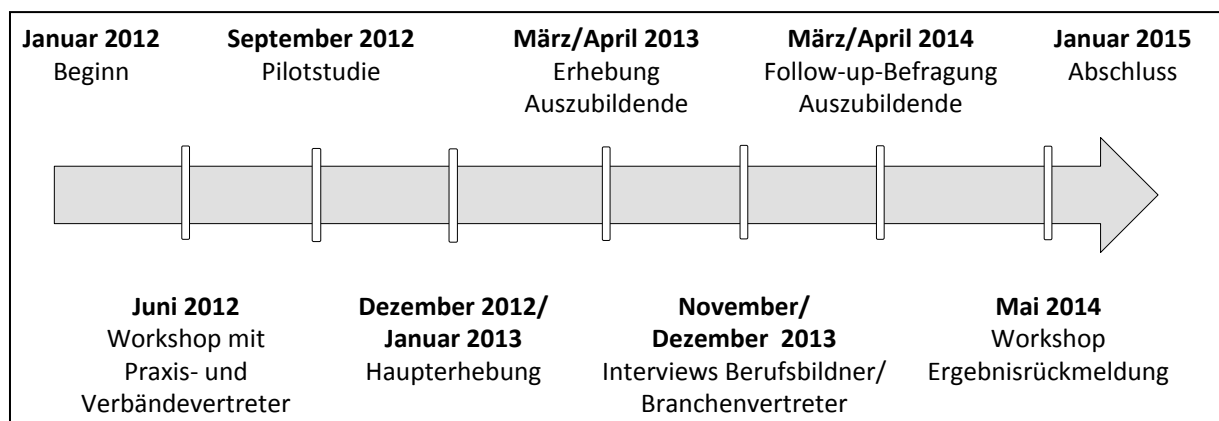
Die empirische Untersuchung wurde im gruppenvergleichenden Querschnittsdesign durchgeführt. Befragt wurden Berufsbildner/-innen, Betriebsverantwortliche sowie Lernende aus Lehrbetrieben der deutschsprachigen Schweiz, die in den Berufen „Koch/Köchin“ bzw. „Maler/-in“ ausbilden. Kriterien für die Auswahl der beiden Berufe waren a) deren quantitative Relevanz in der Schweiz, b) eine überdurchschnittliche Lehrvertragsauflösungsquote und c) unterschiedliche betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen zwischen den beiden Berufen. Ein viertes entscheidendes Kriterium war die notwendige Unterstützung durch die jeweiligen Berufsverbände (OdA's), ohne deren Zustimmung ein solches Projekt nicht durchführbar gewesen wäre. Die Berufe „Koch/Köchin“ (5. Platz auf der Rangliste der meistgewählten Berufe, LVA-Quote ca. 35%) und „Maler/-in“ (20. Platz Berufsranliste, LVA-Quote knapp 30%) erfüllen diese Kriterien. Beide Berufe und die entsprechenden Lehrbetriebsbedingungen unterscheiden sich sehr stark. Zugleich wird jeweils zumeist in kleinen, teils mittleren Betrieben ausgebildet, was ebenfalls als kennzeichnend für die Schweizer Berufsbildung ist. Beide Berufsverbände, d.h. der Schweizerische Maler- und Gipser-Verband (SMGV) und Hotel & Gastro Formation, reagierten positiv auf die Anfrage und sicherten ihre Unterstützung zu.

An der Untersuchung nahmen 335 Ausbildungsbetriebe aus den Berufen Koch/Köchin und Maler/Malerin teil. Die Stichprobe des STABIL-Projekts bestand dabei aus N=165 Gastronomiebetrieben und N=170 Malerbetrieben. N=136 von den insgesamt 335 Betrieben hatten zwischen August 2010 und März 2012 eine LVA. In

Bezug auf die Betriebsgrösse zeigten sich deutliche berufsspezifische Unterschiede. Während es sich bei den Malerbetrieben mehrheitlich um kleine Unternehmen handelt (90% haben höchstens 25 Mitarbeiter/-innen), ist die Verteilung im Gastronomiebereich ausgeglichener, da auch in Hotels und Spitälern ausgebildet wird.

Abbildung 1 zeigt den zeitlichen Ablauf des Forschungsprojekts mit den wesentlichen Meilensteinen. Die Untersuchungen erfolgten mittels eines Fragebogens (paper/pencil oder online) sowie ergänzend mittels leitfadengestützter Interviews.

Abbildung 1: Das Projekt STABIL im Zeitverlauf (Meilensteine)



### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Zum Umgang mit Lehrvertragsauflösungen

Mit Blick auf den Umgang mit LVA zeigt sich, dass nur gut ein Drittel der befragten Berufsbildner/-innen die Vertragsauflösung zuvor erwartet hat. In zwei Drittel der Fälle erfolgte die LVA dagegen eher überraschend. Diejenigen Befragten, die zuvor Anzeichen für eine LVA ausgemacht haben, versuchten zum grössten Teil mit jemandem in Kontakt zu treten, um der LVA zu begegnen. In rund zwei Drittel der Fälle wurden zusätzliche Massnahmen getroffen, um drohende LVA zu vermeiden.

Zudem wurden knapp 40% der durch LVA frei gewordenen Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht wieder besetzt. Angesichts der ohnehin eher niedrigen Ausbildungsquote in der Schweiz ist das aus berufsbildungspolitischer Sicht ein durchaus „bedenklicher“ Befund. Darüber hinaus berichtet ca. ein Drittel der Berufsbildner/-innen nach einer LVA über eine geringere persönliche Ausbildungsbereitschaft. Reaktionen auf LVA im Lehrbetrieb beschränkten sich primär auf eine Verschärfung der Lernendenauswahl, während kaum andere innerbetriebliche Massnahmen ins Auge gefasst wurden, um zukünftige LVA zu verhindern oder um zumindest geeignet darauf zu reagieren.

#### 3.2 Faktoren im Lehrbetrieb

Mit Blick auf die Faktoren im Lehrbetrieb zeigt sich, dass die betriebliche Ausbildungsqualität und das Organisationsklima in vielen Unternehmen von den drei befragten Gruppen (Berufsbildner/-innen, Betriebsverantwortliche, Lernende) als gut bis sehr gut eingeschätzt werden. Dabei lässt sich beobachten, dass die Lernenden die Qualität und das Klima insgesamt kritischer als die Berufsbildner/-innen und

Betriebsverantwortlichen beurteilen. Eine vorgenommene Clusterung verweist auf eine Gruppe von rund 35% der Lehrbetriebe, die sich durch eine sehr hohe Ausbildungsqualität und niedrige bis gar keine Lehrvertragsauflösungen auszeichnet. Dass diese Gruppe durchaus als Best-Practice-Gruppe bezeichnet werden kann, lässt sich auch dadurch begründen, dass sie auch in einer Reihe weiterer Merkmale die höchsten Werte aufweist. So zeigt sich, dass die Berufsbildner/-innen aus solchen Betrieben über die höchste Ausbildungsmotivation, die geringste Affinität zu einer „strafenden und distanzierenden“ Haltung gegenüber den Lernenden, weniger instruktivistische pädagogische Überzeugungen, die stärkste Weiterbildungsnutzung, am stärksten ausgeprägte Verwendung des Bildungsplans sowie über die intensivste Zusammenarbeit mit der Berufsschule berichten. Auf organisationaler Ebene lässt sich beobachten, dass ein primär auf Fehler ausgerichtetes Führungsverhalten der Vorgesetzten gegenüber den Berufsbildner/-innen, ein geringer Handlungsspielraum der Berufsbildner/-innen in der Gestaltung der Lernendenausbildung sowie eine negative Stimmung und Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden häufiger mit LVA einher geht. Die Befunde können als Hinweis darauf interpretiert werden, dass eine gelebte „**Ausbildungskultur**“ häufig ein wirksamer Schutz gegen LVA ist.

#### **4. Schlussfolgerungen für Ausbildungspraxis und Politik**

Nachfolgend werden einige praktische Implikationen für die betriebliche Praxis und die Steuerungsebene aus den vorgelegten Befunden im Kontext der einschlägigen Forschungslage abgeleitet.

##### **4.1 Implikationen für die Praxis (Betriebliche Ebene)**

Der Hinweis auf eine gelebte Ausbildungskultur als Pfeiler der Betriebskultur und der Personalpolitik in den Unternehmen ist oben genannt worden. Doch was heißt das konkret für die Betriebe und dabei vor allem für die Betriebe, bei denen noch „Luft nach oben“ besteht? Diese Kultur beginnt u.E. mit der Selektion der Lernenden im Rahmen der Bewerbungsprozesse. Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich die Betriebe fast durchgängig auf die Schnupperlehre verlassen – Bewerbungsgespräche werden dagegen gerade in Betrieben mit LVA nicht durchgängig durchgeführt. Aus unserer Sicht spricht einiges dafür, Bewerbungsgespräche schon vor oder zumindest systematisch in Kombination mit einer Schnupperlehre durchzuführen, um eine breitere Basis für die Entscheidung zu generieren. Nicht zuletzt die gemeinsame Diskussion im Rahmen des Ergebnis-Workshops im Mai 2014 des Projekts STABIL hat gezeigt, dass eine Schnupperlehre dabei in jedem Fall strukturiert ablaufen und protokolliert werden sollte und dass ein Abschlussgespräch erforderlich ist. In Bezug auf den Einsatz von (Eignungs-)Tests zur Lernendenauswahl lautet unsere Schlussfolgerung, dass diese Tests nicht das einzige und vor allem nicht das ausschlaggebende Kriterium bei der Selektion von zukünftigen Lernenden sein sollten. Unsere und auch andere Studien haben keine Überlegenheit dieser Tests gerade in Berufen mit eher durchschnittlichen kognitiven Anforderungsniveaus gezeigt. Grundsätzlich sollte es bei der Selektion nicht einzig um die Auswahl der (kognitiv) Besten, sondern auch um eine transparente Information über den Beruf gehen. Jugendliche und auch deren Eltern sollten wissen, welche Rahmenbedingungen im Beruf herrschen (z.B. Arbeitszeiten, Sonntagsarbeit), um Ernüchterungen und unnötige LVA zu vermeiden.

Im Hinblick auf die Gestaltung der Ausbildungsaktivitäten lässt sich in der Gesamtschau sagen, dass diese ein angemessenes Ausmass an Freiheitsgraden, kombiniert mit einem unterstützenden „Feedback- und Fehlerklima“ umfassen und

sich zugleich am Bildungsplan orientieren sollten. Das heißt jedoch nicht, dass Lernende im Laissez-faire-Stil unterwiesen werden sollten. Eine übermäßige Engführung und primär auf die Korrektur von Fehlern ausgerichtete Ausbildung ist jedoch demotivierend und zudem nicht mehr zeitgemäss. Auch der oben erwähnte STABIL-Ergebnisworkshop hat verdeutlicht, dass Betriebe langfristige Massnahmen zur Unterstützung des Lernenden, wie beispielsweise das regelmässige Führen von Gesprächen mit dem Lernenden oder ein Göttisystem, einführen sollten.

#### **4.2 Implikationen für die Politik (Steuerungsebene)**

Angesichts der Bedeutung der zentralen Rolle der Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsqualität kommt die Aus- und Weiterbildung der Berufsbildner als wichtiges Kriterium ins Spiel. Sicherlich ist der geforderte Mindestumfang der Berufsbildner-Kurse eher gering – man kann hier durchaus von einer Schnellbleiche sprechen. Uneinigkeit besteht jedoch auf der Steuerungsebene bezüglich einer möglichen Ausdehnung der Inhalte (obligatorisch vs. fakultativ) als auch hinsichtlich einer möglichen Zertifizierung der Berufsbildner-Kurse (Verknüpfung mit einer Abschlussprüfung). Die ohnehin schon eher geringe Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung in der Schweiz (Stichwort: Ausbildungsquote) würde durch derartige erweiterte Anforderungen sicherlich weiter beeinträchtigt werden. In eine ähnliche Richtung geht die Diskussion um eine verstärkte Kontrolle der Betriebe bei der Ausbildungsumsetzung. Hier wurde darauf hingewiesen, dass es zwar möglicherweise gelingen könnte, einen Teil der Betriebe „mit Luft nach oben“ zu stärken, dass gleichzeitig jedoch Betriebe mit einer ohnehin gelebten Ausbildungskultur verprellt werden könnten.

Eine optimierte Kommunikation zwischen den Partnern der Berufsbildung und mit den Betrieben ist sicherlich auch hier ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. So wurde von den Experten aus der betrieblichen Praxis im Projekt STABIL hervorgehoben, dass die Kommunikation zwischen den Betrieben und den Ämtern verbessert werden sollte. Die Betriebe fühlen sich z.T. alleine gelassen, und die Ämter haben umgekehrt den Eindruck, dass sie zu spät involviert werden, und zwar i.d.R. erst dann, wenn die Entscheidung, den Lehrvertrag aufzulösen, zumeist schon getroffen ist. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass die Rolle der Ämter nicht selten zu Hemmungen seitens der Betriebe führt, da Ämter nicht nur eine Betreuungs- und Beratungsfunktion, sondern zugleich auch eine Aufsichtspflicht inne haben. Hier müsste ggf. über Entflechtungsoptionen nachgedacht werden.

Im Hinblick auf den Umgang mit (drohenden) LVA begegnet uns der doch in der Höhe der Ausprägung überraschende Befund, dass rund zwei Drittel der befragten Berufsbildner/-innen die LVA nicht vorher erwartet haben. Wenn eine LVA überraschend erfolgt, kann seitens der Betriebe i.d.R. kaum noch reagiert werden. Insofern sollten mögliche Bestrebungen zunächst darauf gerichtet sein, eine Art Frühwarnsystem zu etablieren. Dieses sollte weniger technologischer als vielmehr kommunikativer Art sein. Eine gut etablierte Kommunikation mit den Schulen, den ÜK's, der Lehraufsicht und den Eltern sind hier sicherlich eine gute Basis. Dass diese durchaus genutzt wird, zeigt die Angabe der Befragten, dass bei einer LVA-Antizipation diese Kanäle von den Betrieben vielfach genutzt werden. Deutlich wurde insbesondere im Rahmen des Ergebnis-Workshops jedoch auch, dass vorliegende Unterstützungsangebote, wie z.B. das „Case Management“, in der Praxis noch nicht allen Betrieben bekannt sind. Hier kann eine systematischere Information über solche Angebote in manchen Betrieben ein erster Schritt sein.

## Dank

Ein grosser Dank gilt dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmerverband (SMGV) und dem Verband Hotel & Gastro Formation sowie den Lernenden, Berufsbildnern und Betriebsverantwortlichen der befragten Betriebe. Gedankt wird der SBBK und den Berufsbildungsämtern der 18 deutschschweizerischen Kantone, in welchen die Untersuchung stattfand. Der abschliessende und besondere Dank gilt dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) für die finanzielle Unterstützung des Forschungsprojekts.

## Literatur

- Bessey, D. & Backes-Gellner, U. (2008). Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. Panorama (Sondernummer), 20-21.
- Lamamra, N., & Masdonati, J. (2009). Arrêter une formation professionnelle. Mots et maux d'apprenti-e-s. Lausanne: Antipodes.
- Stalder, B. E. & Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen: Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern.

## Ausgewählte Publikationen aus dem Projekt STABIL

- Forsblom, L., Negrini, L., Gurtner, J.-L. & Schumann, S. (in prep). Effects of training companies selection methods on drop-out of apprentices in Swiss VET-system. (working title).
- Negrini, L., Forsblom, L., Gurtner, J.-L. & Schumann, S. (in prep.). Premature Contract Terminations in VET: The Role of the Training Quality at the Workplace. (working title).
- Seifried, J., Baumgartner, A., Dußler, J., Schumann, S. & Dresel, M. (in Begutachtung). Fehlerklima und individueller Umgang mit Fehlern in der Berufsausbildung – Ergebnisse einer Studie in Deutschland und der Schweiz. (eingereicht bei Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik).
- Negrini, L., Forsblom, L., Schumann, S. & Gurtner, J.-L. (im Druck). Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität. In K. Häfeli, M. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden: VS Verlag.
- Forsblom, L., Negrini, L., Gurtner, J.-L. & Schumann, S. (2014). Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden. In: J. Seifried, U. Fasshauer & S. Seeber (Hrsg.), Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2014 (S. 187- 199). Opladen: Barbara Budrich.
- Schumann, S., Negrini, L., Forsblom, L. & Gurtner, J.-L. (2014). Une bonne culture de formation évite les ruptures d'apprentissage. Panorama, 2, 12-13.
- Schumann, S., Negrini, L., Forsblom, L. & Gurtner, J.-L. (2014). Eine gute Ausbildungskultur verhindert Lehrvertragsauflösungen. Panorama, 2, 14-15.
- Schumann, S. (2012). Ausbildungsbetriebe im Fokus. Beilage der Berner Zeitung vom 13.11.2012.

## Kontakt:

### Prof. Dr. Stephan Schumann

Professur für Wirtschaftspädagogik  
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften  
Universität Konstanz  
Tel.: 0049 - 7531- 88 2192  
[stephan.schumann@uni-konstanz.de](mailto:stephan.schumann@uni-konstanz.de)

### Prof. Dr. Jean-Luc Gurtner

Professur für Allgemeine Pädagogik  
Departement Erziehungswissenschaften  
Universität Fribourg  
Tel.: 0041 - 26 - 300 75 42  
[jean-luc.gurtner@unifr.ch](mailto:jean-luc.gurtner@unifr.ch)