



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

Zweiter Anlauf in der ersten Berufswahl: Faktoren für eine gelungene Berufswahlentscheidung

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

von

Rebecca Shipton

am

19. Juni 2023

Erstbetreuung: Susanna Borner, lic. phil.
Studienleiterin MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
Dozentin

Zweitbetreuung: Kaja Zengaffinen, M. Sc.
Dipl. Erziehungsberaterin-Schulpsychologin
Psychologin

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

Management Summary

Das Thema erste Berufswahl stellt eine Herausforderung für junge Menschen dar. Zurzeit löst jede:r fünfte Lernende den Lehrvertrag frühzeitig auf, was sowohl auf die Jugendlichen und ihr Umfeld als auch auf Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen einen Einfluss hat. Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Faktoren eine gelungene Berufswahl ausmachen.

Anhand sorgfältig ausgewählter Literatur sowie fünf leitfadengestützter Interviews mit Personen, welche ihre erste Lehre vorzeitig abgebrochen haben, wird konkret analysiert, was die Gründe der frühzeitigen Lehrvertragsauflösung waren, und was dazu beigetragen hat, dass der zweite Versuch für eine Ausbildung besser gelungen ist.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu einer gelungenen Berufswahl beiträgt: Zum einen persönliche Faktoren, wie zum Beispiel die Kenntnis der eigenen Interessen und Fähigkeiten, Berufswahlbereitschaft, Durchhaltevermögen und Fähigkeit zur Selbstbestimmung. Hinzu kommen Informationsfaktoren, wie die vertiefte Kenntnis des Bildungssystems und verschiedener Berufe sowie das Wissen darüber, wo bei Bedarf Hilfe geholt werden kann. Des Weiteren gehören Unterstützungs- und Beratungsfaktoren dazu, wie ein helfendes Umfeld und ein intensiver Austausch mit Berufs- und Fachpersonen. Ausserdem tragen praktische berufs- und betriebsbezogene Faktoren, wie intensives Schnuppern, optimale Kompatibilität zwischen Betrieb und Lernenden sowie engagierte, gut ausgebildete Berufsbildende, und nicht zuletzt menschliche Faktoren, insbesondere Freude am Beruf, ein gutes Gefühl im Lehrbetrieb sowie ein unterstützendes Netzwerk, zu einer gelungenen Berufswahl bei.

Aus den Erkenntnissen werden konkrete Handlungsmassnahmen für die Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung abgeleitet und deren Bedeutung für die Praxis erläutert.

Vorwort

Da ich bei meiner beruflichen Tätigkeit hauptsächlich Jugendliche in der 8. und 9. Klasse zum Thema erste Berufswahl berate, und da später auch noch Beratungen mit Lehrabbrechenden hinzugekommen sind, habe ich mich immer mehr gefragt, worauf man achten sollte, damit die Anzahl der Abbrüche möglichst niedrig gehalten werden kann. Daher habe ich diese Arbeit dem genannten Thema gewidmet, denn ich finde es wichtig, noch mehr darüber zu erfahren, was eine gelungene, befriedigende Berufswahl ausmacht und vor allem, was Berufsberatungspersonen dazu beisteuern können.

Ich bin sehr froh, dass ich für diese Arbeit fünf Interviewpartner:innen gefunden habe, die bereit waren, mir ihre Geschichte bezüglich ihrer Berufswahl und ihres Lehrabbruchs zu erzählen und mir dadurch bedeutende Informationen für meine Arbeit geliefert haben. Die Offenheit und das Vertrauen aller Interviewten habe ich sehr geschätzt, und nur dank ihnen konnte der wichtigste Teil der Arbeit verfasst werden – vielen Dank!

Ich möchte mich ebenfalls bei Susanna Borner (Studienleiterin MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung) bedanken, die meine Masterarbeit im Rahmen der ZHAW betreut und mir bei offenen Fragen stets weitergeholfen hat.

Ein grosser Dank geht auch an meine Zweitbetreuungsperson, Kaja Zengaffinen (Erziehungsberaterin-Schulpsychologin), die mir durch ihr Fachwissen wertvolle Inputs zur Arbeit gegeben hat.

Zuletzt danke ich auch meinem privaten Umfeld, welches mich bei der Suche nach geeigneten Interviewpartnerinnen und -partnern unterstützt und bei schwierigen Phasen im Schreibprozess dieser Arbeit motiviert hat.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3	Aufbau der Arbeit.....	2
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung	3
2.1	Das Bildungssystem	3
2.2	Erste Berufswahl.....	6
2.2.1	Berufswahlprozess.....	6
2.2.2	Berufswahlbereitschaft	9
2.2.3	Passungstheoretischer Ansatz	10
2.3	Entwicklungsprozess im Jugendalter	11
2.4	Vorzeitige Lehrvertragsauflösung.....	12
2.4.1	Generelle Trends	12
2.4.2	Gründe für Lehrvertragsauflösungen	15
2.4.3	Vorgehen bei Lehrvertragsauflösungen	18
2.4.4	Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen	19
3	Methode.....	21
3.1	Untersuchungsgruppe	21
3.2	Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung.....	23
3.3	Qualitative Inhaltsanalyse.....	24
4	Ergebnisse.....	25
4.1	Persönliche Daten und Fakten der Stichprobe	25
4.2	Erster Anlauf – Prozess der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung	26
4.2.1	Entscheid für ursprüngliche Lehre und Berufswahlprozess.....	26
4.2.2	Beteiligte Personen in der Berufswahl	27
4.2.3	Information im Voraus sowie Vorwissen über den Beruf und Betrieb	27
4.2.4	Einstieg in die Lehre	28
4.2.5	Erkenntnis, dass es nicht passt.....	28
4.2.6	Entscheidung der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung.....	29
4.2.7	Gründe für die Lehrvertragsauflösung.....	29
4.2.8	Befindlichkeit, Prozess und Reaktionen beim Abbruch	29

4.3	Zweiter Anlauf – Fragen zum Wiedereinstieg	29
4.3.1	Nächste Schritte nach Lehrabbruch	29
4.3.2	Berufswahlentscheidung im Vergleich zur ursprünglichen Berufswahl	30
4.3.3	Zweite Ausbildung.....	32
4.4	Reflexion und Empfehlungen	33
4.4.1	Hürden in der Berufswahl und Möglichkeiten zur Erleichterung	33
4.4.2	Ratschläge für Jugendliche vor der Berufswahl.....	35
4.4.3	Ratschläge an Berufsberatende	36
4.4.4	Ausschlaggebende Faktoren für eine gelungene Berufswahl	37
4.4.5	Positives aus dieser Erfahrung.....	38
4.4.6	Ratschlag an Jugendliche, die merken, dass die Ausbildung nicht passt	39
4.4.7	Abschlussbemerkung	40
5	Diskussion und Ausblick	40
5.1	Interpretation der Ergebnisse	40
5.1.1	Erster Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe für die frühzeitige Auflösung eines Lehrvertrags?.....	40
5.1.2	Zweiter Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe, dass die erste Berufswahl beim zweiten Versuch erfolgreich war?	41
5.1.3	Handlungsempfehlungen: Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für die Berufsberatung?.....	42
5.2	Beantwortung der Hauptfragestellung.....	49
5.2.1	Persönliche Faktoren.....	49
5.2.2	Informationsfaktoren	49
5.2.3	Unterstützungs- und Beratungsfaktoren.....	50
5.2.4	Praktische berufs- und betriebsbezogene Faktoren	51
5.2.5	Menschliche Faktoren.....	51
5.3	Bedeutung der Untersuchung für die Praxis	51
5.4	Limitationen und kritische Reflexion	52
5.5	Ausblick.....	54
6	Literaturverzeichnis	55
7	Anhang	58
	Anhang A	59
	Anhang B	60
	Anhang C	66

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Die 22 Berufsfelder nach Zihlmann (Palek et al., 2023).....	4
Abbildung 2. Das Berufsbildungssystem der Schweiz (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).....	5
Abbildung 3. Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung (Jungo & Egloff, 2017b).	7
Abbildung 4. Berufswahlfahrplan (Jungo & Egloff, 2017b).	8
Abbildung 5. Das Hexagonmodell nach Holland (Lohaus, 2018).	10
Abbildung 6. Zentrale Entwicklungsaufgaben im Jugendalter (Lohaus, 2018).	11
Abbildung 7. Lehrvertragsauflösungen pro Person (Bundesamt für Statistik, 2021).	13
Abbildung 8. Zertifikationsstatus am Ende des beobachteten Zeitraums (Bundesamt für Statistik, 2021).	14
Abbildung 9. Gründe für Lehrvertragsauflösungen (Kanton Zürich, 2014).....	15
Abbildung 10. Gründe, welche die Lehrbetriebe für Lehrvertragsauflösungen verantwortlich machen (Bolli et al., 2022).....	17
Abbildung 11. Massgeblich an der Berufswahl beteiligte Personen.....	27
Abbildung 12. Hürden in der Berufswahl.....	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 <i>Wichtigste Merkmale der Befragten</i>	22
--	----

Abkürzungsverzeichnis

BIZ	Berufsberatungs- und Informationszentrum
BMS	Berufsmittelschule
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
FMS	Fachmittelschule
ük	überbetriebliche Kurse

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Spätestens ab der 8. Klasse ist es so weit: Jugendliche, die bis zu diesem Zeitpunkt ihr Leben in der obligatorischen Schulzeit verbracht haben, fangen an, sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen. Oftmals stellen sie sich Fragen wie: «Wie geht es für mich weiter nach der 9. Klasse?», «Was für eine Lehre soll ich machen?», «Was passt überhaupt zu mir?», «Was habe ich eigentlich für Möglichkeiten?», «Soll ich weiterhin zur Schule gehen oder ein Zwischenjahr machen?». Dies sind nur einige von vielen Fragen und Gedanken, mit denen sich Jugendliche in der Oberstufe auseinandersetzen.

Die erste Berufs- und Schulwahl stellt ein komplexes Thema dar. Die Wahl, ob man eine Lehre macht und wenn ja, welche, oder ob man in eine weiterführende Schule geht, betrifft alle Jugendlichen. Es spielen viele Faktoren in diese Entscheidung mit hinein, die für die Jugendlichen eine Herausforderung darstellen. Für diejenigen, die den Weg einer beruflichen Grundbildung wählen, geht es nun darum, einen für sie passenden Beruf auszuwählen und eine Lehrstelle zu finden. Um an der Gesellschaft teilzuhaben sowie für das persönliche Wohlbefinden ist Bildung gemäss Sabatella und von Wyl (2018) eine notwendige Grundlage. Daher ist die Berufswahl ein bedeutsamer Prozess im Leben der Jugendlichen: «Eine tragfähige Entscheidung für einen Beruf zu treffen, setzt bei den Jugendlichen einiges voraus: Kenntnisse über verschiedene Berufe sowie passende Fähigkeiten, aber auch Motivation, entsprechende Persönlichkeitseigenschaften und nicht zuletzt eine stabile psychische Grundkonstellation.» (Sabatella & von Wyl, 2018, S. 3)

Zudem befinden sie sich zu diesem Zeitpunkt mitten in der Pubertät, wo sie zusätzlich mit anderen Themen beschäftigt sind. So verläuft die erste Berufswahl bei einigen Schülerinnen und Schülern erfolgreich, während andere mit ihrer Berufswahl unzufrieden sind, wobei es zu vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen kommen kann. «Noch nie haben so viele Junge ihre Lehre abgebrochen» lautet ein kürzlich erschienener Artikel des Tages-Anzeigers (Balmer & Cornehlis, 2022).

Mehr als 20% der Lernenden brechen ihre Lehre frühzeitig ab. Das bedeutet, dass zurzeit viele junge Menschen von Lehrvertragsauflösungen betroffen sind. Ein Lehrabbruch ist nicht nur verbunden mit Energie, Zeitaufwand und Frust der jeweiligen Jugendlichen, sondern hat auch eine Bedeutung für Bildung, Gesellschaft und Wirtschaft, beispielsweise in Form von Kosten. Daher betrifft das Thema Berufswahl nicht nur die jeweiligen Jugendlichen, sondern auch die Lehrbetriebe, das Umfeld sowie die Gesellschaft und Wirtschaft. Es bedarf deswegen genauerer Aufmerksamkeit.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

In der vorliegenden Arbeit geht es darum, herauszufinden, welche Faktoren für eine gelungene Berufswahlentscheidung verantwortlich sind. Das Ziel dieser Arbeit ist die Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen für eine erfolgreiche erste Berufs- und Schulwahl und entsprechende Handlungsempfehlungen für die Berufsberatung.

Die Hauptfragestellung lautet daher wie folgt:

- **Welche Faktoren tragen zu einer gelungenen Berufswahlentscheidung bei?**

Um sie beantworten zu können, werden sowohl bestehende Literatur zu dieser Thematik beigezogen als auch leitfadengestützte Interviews mit Erwachsenen durchgeführt, die als Jugendliche bei ihrer ersten Berufswahl eine Lehre begonnen haben, bei welcher der Lehrvertrag frühzeitig aufgelöst und die ursprünglich begonnene Lehre nicht beendet wurde. In diesen Interviews werden die Gründe identifiziert, die dafür verantwortlich waren, dass eine Lehre frühzeitig abgebrochen wurde, und es wird untersucht, welche Faktoren dazu beigetragen haben, dass der zweite Anlauf beim Übergang 1 (Berufs- und Schulwahl) besser geklappt hat. Diese Faktoren werden analysiert und daraus werden Schlussfolgerungen gezogen für die Berufsberatung.

Dazu werden folgende Unterfragestellungen formuliert:

- Erster Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe für die frühzeitige Auflösung eines Lehrvertrags?
- Zweiter Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe, dass die erste Berufswahl beim zweiten Versuch erfolgreich war?
- Handlungsempfehlungen: Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für die Berufsberatung?

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sieben Kapitel. Nach der Einleitung (Kapitel 1), wo Ausgangslage sowie Zielsetzung, Fragestellung und Aufbau geschildert werden, folgen in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen. Dort wird zuerst auf das Schweizer Bildungssystem eingegangen und der Prozess der ersten Berufswahl am Übergang 1 beschrieben, wobei besonders auf die Berufswahlbereitschaft und auf theoretische Grundlagen eingegangen wird. Danach wird der generelle Entwicklungsprozess im Jugendalter angeschaut und Literatur zur vorzeitigen Lehrvertragsauflösung beschrieben. Zudem wird aufgezeigt, was gegen vorzeitige Lehrvertragsauflösungen unternommen werden kann. In Kapitel 3 wird die

gewählte Methode für die Datenerhebung erläutert. Anschliessend werden im Kapitel 4 die Ergebnisse präsentiert und in Kapitel 5 werden diese diskutiert, mit bestehender Literatur abgeglichen und daraus die Fragestellungen beantwortet sowie Empfehlungen für die Praxis in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung abgeleitet. Des Weiteren wird die Vorgehensweise der Arbeit kritisch reflektiert und ein Ausblick gemacht. Im Kapitel 6 befindet sich das Literaturverzeichnis, gefolgt vom Anhang (Kapitel 7).

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

2.1 Das Bildungssystem

Nach der obligatorischen Schulzeit entscheiden sich die Jugendlichen für den weiteren Ausbildungsweg, das heisst entweder einen Beruf zu erlernen oder eine weiterführende Schule zu besuchen. Diese Phase wird als «Übergang 1» bezeichnet und beschreibt den Übertritt der Jugendlichen von der obligatorischen Schule in die allgemeinbildenden oder berufsbildenden Ausbildungen.

Die Berufswahl erfolgt in der Schweiz, im Vergleich zu anderen Ländern, in einem frühen Alter. Die Jugendlichen sind zu diesem Zeitpunkt in der Regel erst zwischen 15 und 16 Jahre alt. Zudem ist die duale Berufslehre der Schweiz als «Königsweg» bekannt. Generell hat das Schweizer Bildungssystem einen guten Ruf und bietet eine grosse Durchlässigkeit, was Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeht (Sabatella & von Wyl, 2018). In der Schweiz machen rund zwei Drittel der Jugendlichen nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung, auch Lehre genannt. Zur Auswahl stehen um die 245 Berufe (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022), die in 22 Berufsfelder unterteilt sind (s. Abbildung 1).

Bei den beruflichen Grundbildungen gibt es die Möglichkeit, entweder eine 2-jährige Lehre mit Abschluss Eidgenössisches Berufsattest (EBA) zu machen oder eine 3- oder 4-jährige Ausbildung mit Abschluss Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ). EBA-Lehren sind vorwiegend auf praktische Fähigkeiten ausgerichtet, während EFZ-Lehren anspruchsvoller und mit vertieftem Unterricht an der Berufsfachschule verbunden sind. In der Regel richten sich EBA-Lehren an Jugendliche, die wegen schulischer oder sprachlicher Schwächen kein EFZ absolvieren können. Je nach Beruf kann man mit einem EBA-Abschluss direkt in das zweite Lehrjahr einer EFZ-Grundbildung einsteigen. Während der beruflichen Grundbildung verbringen die Lernenden ihren Alltag an drei Lernorten: Zum einen im Betrieb, wo sie die berufspraktischen Kenntnisse und Fähigkeiten des gewählten Berufes erlernen. Zum anderen ein bis zwei Tage pro Woche an der Berufsschule, wo sie beruflichen sowie

allgemeinbildenden Unterricht besuchen. Zuletzt gibt es während der Lehre noch überbetriebliche Kurse (üK), welche als Ergänzung zur Bildung in Betrieb und Berufsfachschule dienen. Dort geht es um die Vermittlung und den Erwerb grundlegender praktischer Fertigkeiten. Überbetriebliche Kurse finden häufig in brancheneigenen Zentren statt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).

Die 22 Berufsfelder nach Zihlmann

 Berufsfeld 1 Natur I	 Berufsfeld 12 Elektrotechnik V
 Berufsfeld 2 Nahrung II	 Berufsfeld 13 Metall, Maschinen, Uhren V
 Berufsfeld 3 Gastgewerbe, Hotellerie II	 Berufsfeld 14 Chemie, Physik VI
 Berufsfeld 4 Textilien, Mode III	 Berufsfeld 15 Planung, Konstruktion VI
 Berufsfeld 5 Schönheit, Sport III	 Berufsfeld 16 Verkauf, Einkauf VII
 Berufsfeld 6 Gestaltung, Kunsthandwerk III	 Berufsfeld 17 Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus VII
 Berufsfeld 7 Druck III	 Berufsfeld 18 Verkehr, Logistik, Sicherheit VII
 Berufsfeld 8 Bau IV	 Berufsfeld 19 Informatik VII
 Berufsfeld 9 Gebäudetechnik IV	 Berufsfeld 20 Kultur, Medien VIII
 Berufsfeld 10 Holz, Innenausbau IV	 Berufsfeld 21 Gesundheit IX
 Berufsfeld 11 Fahrzeuge V	 Berufsfeld 22 Bildung, Soziales IX

Bemerkung:
Die römischen Zahlen verweisen auf die Kompatibilität mit den 9 Berufs-Interessenfeldern nach Jungo & Egloff.

Abbildung 1. Die 22 Berufsfelder nach Zihlmann (Palek et al., 2023).

Bei einigen Berufen kann die berufliche Grundbildung und somit der EFZ-Abschluss mittels schulischem Vollzeitangebot erlangt werden, wie beispielsweise bei der Handelsmittelschule, wo der Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann EFZ erlernt werden kann, oder über die Informatikmittelschule, welche zum Beruf Informatiker:in EFZ führt (Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, o. J.a). Ausserdem kann entweder parallel oder nach der EFZ-Ausbildung eine Berufsmatur absolviert werden, welche den Zugang zu einer Fachhochschule ermöglicht. Mit einer zusätzlichen Passerelle (Zusatzprüfung) kann nach der Berufsmatur auch eine Universität oder eine Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) besucht werden (gateway.one, o. J.). Laut dem Berufswahltagbuch Arbeitsheft von Jungo und Egloff (2017a) gehen die Jugendlichen, die sich nach der obligatorischen Schulzeit für eine weiterführende allgemeinbildende Schule entscheiden, entweder ans Gymnasium oder an eine Fachmittelschule (FMS). Am Gymnasium wird der Abschluss Gymnasiale Maturität erreicht,

der den direkten Einstieg in ein Studium an einer Universität oder einer ETH erlaubt. Die FMS führt in einem ersten Schritt zu einem Fachmittelschulabschluss, welcher den Zugang zu höheren Fachschulen ermöglicht. Ein weiteres Ausbildungsjahr mit inbegriffenem Praktikum führt zum Abschluss Fachmaturität und erlaubt die Aufnahme in die Fachhochschulen. Die Ausbildung umfasst allgemeinbildenden Unterricht sowie spezifischere Fächer, in denen Grundkenntnisse in einem bestimmten Berufsfeld vermittelt werden (Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, o. J.b).

Abbildung 2 zeigt diese verschiedenen Ausbildungswege:

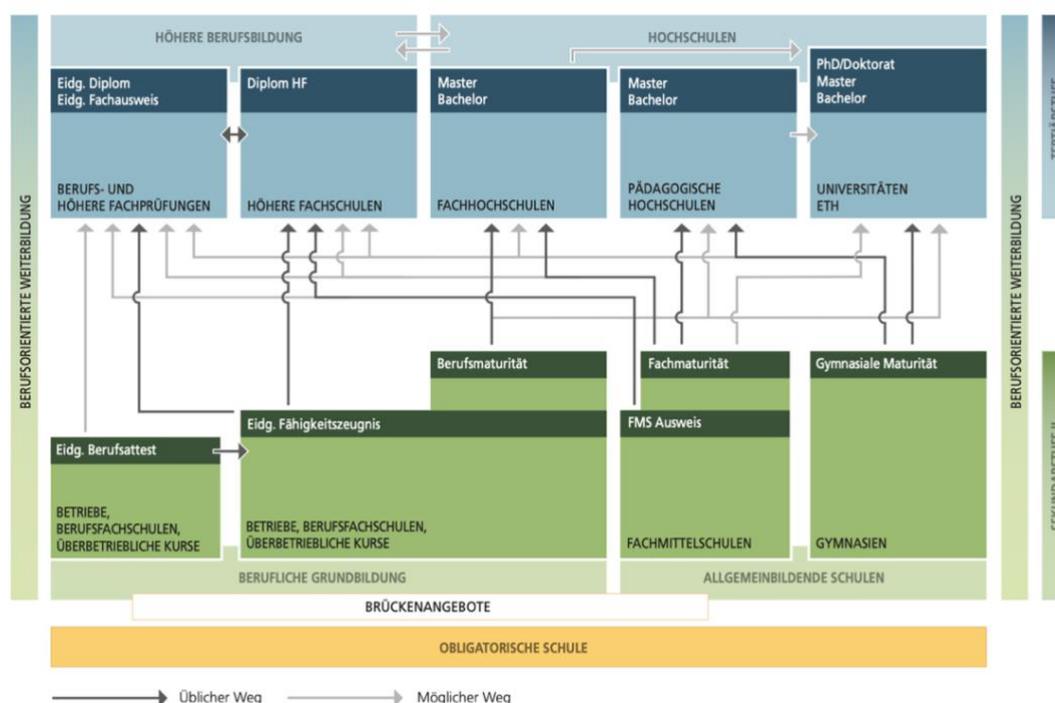


Abbildung 2. Das Berufsbildungssystem der Schweiz (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2022).

Nach einem Abschluss auf der Sekundarstufe II ermöglicht das durchlässige Bildungssystem der Schweiz, sich auf der Tertiärstufe weiterzubilden. Für Jugendliche, die nach der obligatorischen Schulzeit keine direkte Anschlusslösung haben, stehen Brückenangebote zur Verfügung. Beispiele für solche Zwischenlösungen sind ein 10. Schuljahr, ein Sprachaufenthalt, ein Praktikum oder ein Sozialjahr (Jungo & Egloff, 2017a). Grundsätzlich ist festzuhalten, dass das Schweizer Bildungssystem sehr durchlässig ist, dass viele Wege ans gleiche Ziel führen können und dass sich immer wieder Möglichkeiten für Weiterbildungen in verschiedenste Richtungen ergeben. Die möglichen Wege werden mittels der Pfeile in Abbildung 2 aufgezeigt.

2.2 Erste Berufswahl

Im folgenden Kapitel werden der Berufswahlprozess, die Berufswahlbereitschaft sowie die theoretischen Grundlagen näher beschrieben.

2.2.1 Berufswahlprozess

Laut Zihlmann und Jungo (2015, S. 105) gründen «die Wahl eines Berufs und der Eintritt in eine Ausbildung (...) auf einem Prozess, bei welchem verschiedene Entwicklungsaufgaben zu bewältigen sind.» Es gibt unterschiedliche Berufswahltheorien, welche versuchen, Erklärungen und Beschreibungen für diesen Prozess aufzuzeigen. Laut Busshoff besteht die Berufswahl in der «Bewältigung eines Übergangs mit den folgenden Prozessen:

Lernprozesse, Matching-Prozesse, Kompromissprozesse, Entscheidungsprozesse, psychodynamische Prozesse und Realisierungsprozesse.» (Zihlmann & Jungo, 2015, S.

105) Wichtige Einflussfaktoren im Berufswahlprozess sind unter anderem Interessen, Informiertheit, Prestige und Geschlechtstypik. Insbesondere das Interesse hat zentrale Bedeutung. Umfragen haben ergeben, dass Schülerinnen und Schüler «sowohl prospektiv als auch retrospektiv angeben, dass sie sich 'aus Interesse' für eine bestimmte Ausbildung oder einen bestimmten Beruf entscheiden bzw. entschieden haben.» (Zihlmann & Jungo, 2015, S. 105) Für das Gymnasium und den Besuch einer Mittelschule müssen die Jugendlichen gewisse schulische Leistungen erfüllen und grundsätzlich Freude am schulischen Alltag mitbringen (Stadt Zürich Laufbahnzentrum, 2022).

Die Entscheidung für eine gewisse Berufsrichtung passiert früh im Leben der Jugendlichen. Die Juvenir-Studie (2013) zeigt auf, dass sich ein Drittel der Jugendlichen wünschen würden, den Entschluss erst später fällen zu können und dementsprechend die Wahl einer Ausbildung lieber aufschieben würden. Auffallend war, dass Mädchen diesen Wunsch weniger oft geäußert haben. Gründe für dieses Bedürfnis waren unter anderem die grosse Unentschlossenheit bei der Berufswahl sowie auch die Angst, eine falsche Entscheidung zu treffen (Sabatella & von Wyl, 2018).

Ein integrativer Teil des Lehrplans in der Oberstufe ist die Berufswahlvorbereitung, welche während des Unterrichts durchgenommen wird (Zihlmann & Jungo, 2015). Am Berufswahlprozess sind verschiedenste Parteien beteiligt: Zum einen die Jugendlichen selbst, welche sich selber und die Berufswelt kennenlernen müssen, um schlussendlich ihre Berufswahlentscheidung treffen zu können. Zum anderen die Eltern, welche als Begleitende und Gesprächspartner:innen während des Prozesses dienen. Die Schule übernimmt ebenfalls eine wichtige Rolle, wie auch die Wirtschaft, die berufskundliche Informationen und Ausbildungsangebote bereitstellt, und nicht zuletzt auch die Berufsberatung, welche die

Jugendlichen unterstützt, um die Entscheidung mittels Informationen und individueller Beratungen zu erleichtern (Jungo & Egloff, 2017b). Das Kooperationsmodell (Abbildung 3) zeigt auf, welches die Partner:innen beim Berufswahlprozess sind. Zudem können auch noch weitere Personen aus dem Umfeld dazukommen, wie beispielsweise Geschwister, Peers (Gleichaltrige), Grosseltern, Göttis und Gotten oder Vereine.

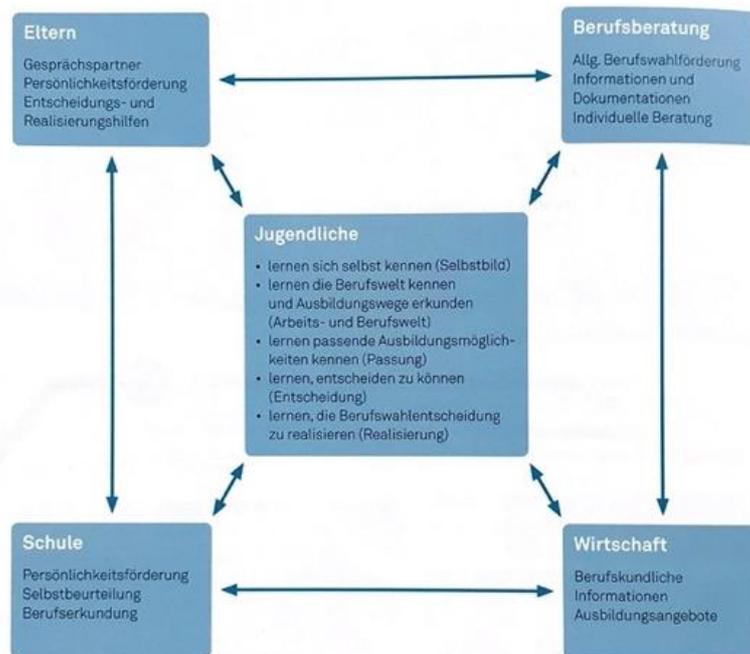


Abbildung 3. Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung (Jungo & Egloff, 2017b).

Der Berufswahlfahrplan (Abbildung 4) zeigt die fünf Schritte der Berufswahlvorbereitung und in welchem Schuljahr welcher Schritt idealerweise passieren sollte. Zu beachten ist, dass diese Schritte nicht immer linear erfolgen. Die Jugendlichen haben ihr individuelles Tempo. Ziel ist es, nach der 9. Klasse eine Anschlusslösung zu finden.

Im ersten Schritt geht es darum, sich selber kennenzulernen: welche Interessen und Fähigkeiten man hat. Dabei hilft es zu beobachten, was für Freizeitaktivitäten einem Freude bereiten sowie welche Fächer in der Schule einem gefallen und ob es Themen oder Richtungen gibt, die einen besonders interessieren. Gespräche mit Eltern, Lehrpersonen oder Berufsberatenden können dabei sehr unterstützend sein.

Im zweiten Schritt geht es darum, die Berufswelt kennenzulernen und sich Informationen zu Berufen oder weiterführenden Schulen zu beschaffen. Dazu dient das Berufsberatungs- und Informationszentrum (BIZ), welches Informationen zu diversen Berufen und Ausbildungen bietet. Zudem ist es wichtig, dass die Jugendlichen Berufe erkunden, beispielsweise mit Hilfe des Internets.

Im dritten Schritt liegt der Fokus auf dem Vergleich der Jugendlichen mit der Berufswelt, um passende Berufe und Ausbildungen zu finden. Dazu helfen beispielsweise Interessenfrage-

bogen. Anschliessend kann eine Rangliste bevorzugter Berufe erstellt werden und die jeweiligen Anforderungen können geklärt werden. Gespräche mit Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatern sind hier ebenfalls von grosser Bedeutung.

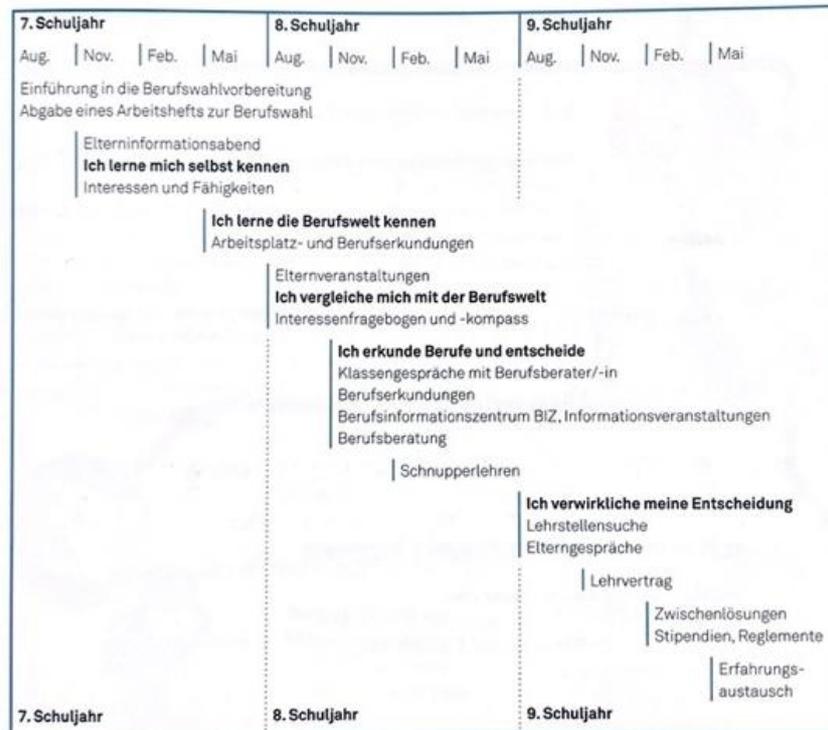


Abbildung 4. Berufswahlfahrplan (Jungo & Egloff, 2017b).

Danach geht es im vierten Schritt darum, die Berufswelt richtig zu erkunden, um Entscheidungen treffen zu können. Hilfreich sind Schnupperlehren, um den Alltag von diversen Berufen in der Realität kennenzulernen, Gespräche mit Berufsleuten und Berufsbildenden sowie Informationsveranstaltungen.

Im fünften Schritt wird die Entscheidung gefällt und verwirklicht. Da geht es konkret darum, eine Lehrstelle zu finden. Dazu müssen zuerst freie Lehrstellen gesucht, Bewerbungen geschrieben und verschickt sowie Vorstellungsgespräche wahrgenommen werden. Zu lernen, mit Absagen umzugehen, gehört ebenfalls dazu. In diesem Schritt kann auch die Entscheidung getroffen werden, in eine weiterführende Schule zu gehen. Da gehört die Wahl der Schule dazu, sowie die Kenntnis und Erfüllung der Kriterien für die Aufnahme. Als Zwischenlösung bietet sich hier auch ein Brückenangebot an, welches genutzt werden kann, um schulische Lücken zu schliessen, Sprachfähigkeiten zu steigern oder generell besser vorbereitet zu sein für den Einstieg in den Beruf oder die weiterführende Schule (Jungo & Egloff, 2017b).

2.2.2 Berufswahlbereitschaft

Der Begriff Berufswahlbereitschaft nach Super (1990) bezeichnet die «Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben in ihrem Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen.» (Hirschi, 2008b, S. 155) Insbesondere bedeutet dies auch «das Ausmass, in dem eine Person sich das nötige Wissen und die nötigen Fähigkeiten angeeignet hat, um intelligente, angepasste berufliche Entscheidungen zu einem gegebenen Zeitpunkt fällen zu können (Savickas, 1984).» (Hirschi, 2008b, S. 155)

Moderne Erkenntnisse sprechen auch dafür, dass der Begriff Berufswahlbereitschaft besser passt als die geläufigen Begriffe der Berufswahlreife oder Berufswahlkompetenz, welche kritisiert werden, da Berufswahlreife «fälschlicherweise eine reine altersbedingte Entwicklung suggeriert» und Berufswahlkompetenz «zu eingeschränkt verstanden (werden kann) und sich einseitig auf kognitive Komponenten (...) beschränkt und dabei affektive Komponenten, Einstellungen und Umweltfaktoren (...) vernachlässigt.» (Hirschi, 2008b, S. 157) Gemäss Hirschi (2006) zeigen Studien, dass sich eine höhere Berufswahlbereitschaft positiv auf den Berufswahlprozess auswirkt. So empfinden Jugendliche mit einer hohen Berufswahlbereitschaft die Berufswahl als geringere subjektive Belastung, zeigen später mehr Erfolg in der beruflichen Grundbildung und fühlen sich zufriedener. «Insbesondere erwies sich eine Entschiedenheit und Sicherheit in der Berufswahl sowie die Klarheit über die eigenen Interessen und Fähigkeiten als zentrale Einflussfaktoren.» (Hirschi, 2006)

Laut Hirschi (2006) kann die Berufswahlbereitschaft auch gezielt gefördert werden, da sie sich nicht automatisch mit dem Alter entwickelt. Analysen zeigen, dass verschiedenste Interventionen, welche die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) bietet, «eine Steigerung von Faktoren wie Entschiedenheit, Kenntnissen über die Arbeitswelt sowie über eigene Interessen und Fähigkeiten bewirken und somit die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen steigern (können).» (Hirschi, 2006) Schon kurze und günstige Interventionen der BSLB, wie Workshops oder Übungen, können die Berufswahlbereitschaft erhöhen – allerdings nicht in jeder Hinsicht: Bei Jugendlichen, welche beispielsweise Unterstützung bei der Auseinandersetzung und Verbesserung gewisser Persönlichkeitseigenschaften benötigen, ist eine therapeutische Intervention hilfreich. Auch bei Umweltfaktoren wie zum Beispiel wirtschaftlichen Problemen kann die BSLB nicht helfen. Laut Hirschi (2006) «können ihre Interventionen jedoch einen bedeutenden Beitrag zur Steigerung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen leisten und damit auch einen entscheidenden Beitrag zur besseren Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und in weiterführende Ausbildungen bewirken.»

Laut Gottfredson geht die Berufswahl nicht nur mit der «Abklärung von Interessen und Fähigkeiten und (der) Zuordnung zu passenden Berufen» (Zihlmann & Jungo, 2015, S. 121) einher, sondern auch die Kompromissbildung spielt eine wichtige Rolle. So kommt es vor, dass Jugendliche ihren Wunschberuf nicht direkt realisieren können, da es zum Beispiel zu wenig Lehrstellen in diesem Beruf gibt oder sie die nötigen Anforderungen nicht erfüllen. Somit müssen Jugendliche lernen, Kompromisse einzugehen und sich auf andere Möglichkeiten einzulassen (Zihlmann & Jungo, 2015). Studienresultate zeigen, dass Jugendliche «bei Berufen aus verschiedenen Berufsfeldern mittelgut informiert sind. (...) Die Jugendlichen sollten jedoch nicht nur über einige wenige, sondern über viele Berufe informiert sein, denn nur so ist eine fundierte Wahl mit Vergleichsmöglichkeiten möglich.» (Zihlmann & Jungo, 2015, S. 121) Abschliessend ist festzuhalten, dass die Jugendlichen gemäss Zihlmann und Jungo (2015) bei der Berufswahl und den dazugehörigen Kompromissfindungen am besten unterstützt werden können, wenn nebst den Berufsinteressen und -kenntnissen auch das Ansehen und die Geschlechtstypik der Berufe berücksichtigt werden.

2.2.3 Passungstheoretischer Ansatz

Bei passungstheoretischen Ansätzen geht es um die Übereinstimmung zwischen Merkmalen einer Person und Merkmalen eines Berufes. Die Annahme besagt, je höher die Passung, desto grösser ist die Arbeitszufriedenheit und umso länger ist die Verweildauer in dieser Beschäftigung. Das bekannteste passungstheoretische Modell ist das Hexagonmodell von Holland (1997), welches in Abbildung 5 zu sehen ist. Es unterscheidet sechs berufliche Interessentypen oder Persönlichkeitsorientierungen: handwerklich-technisch («realistic», R), untersuchend-forschend («investigative», I), künstlerisch-kreativ («artistic», A), erziehend-pflegend («social», S), führend-verkaufend («enterprising», E) und ordnend-verwaltend («conventional», C) (Lohaus, 2018, S. 227).

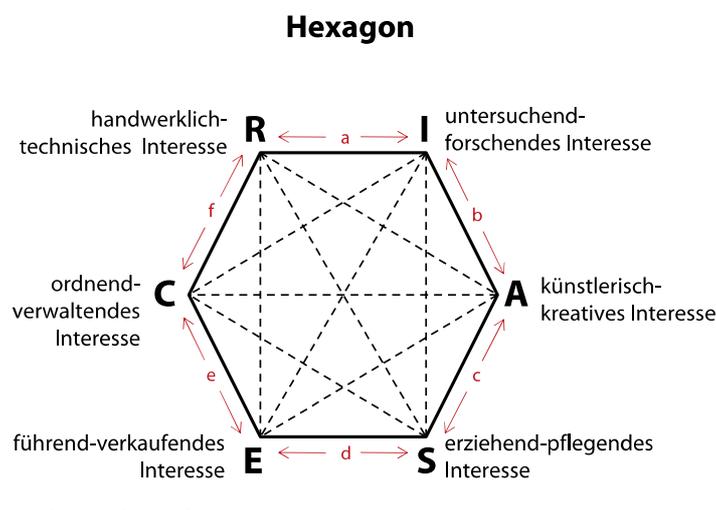


Abbildung 5. Das Hexagonmodell nach Holland (Lohaus, 2018).

Bis zum späten Jugendalter sind die beruflichen Interessen entwickelt. Da Personen sich oft durch mehrere dieser Typen charakterisieren, schaut man die drei am stärksten ausgeprägten Dimensionen an, was dann einen dreistelligen «Holland-Code» ergibt, wie beispielsweise RIA. Danach kann festgestellt werden, welche Berufe mit diesem Code existieren und somit für die Person in Frage kommen könnten (Lohaus, 2018).

2.3 Entwicklungsprozess im Jugendalter

Im Alter von 12 bis 18 Jahren müssen sich die Jugendlichen mit zahlreichen Anforderungen und Erwartungen auseinandersetzen: Sie müssen ihre eigene Person und die mit der Pubertät verbundenen körperlichen Entwicklungen akzeptieren, sie lösen sich vom Elternhaus los und fokussieren sich mehr auf die Gleichaltrigen, verlieben sich zum ersten Mal und müssen «Entscheidungen im Zusammenhang mit Schule, Berufswahl sowie der eigenen Lebensgestaltung und Zukunft» treffen (Lohaus, 2018, S. 24). In Abbildung 6 sind die zentralen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter aufgelistet.

Jugendalter (etwa 12–18 Jahre)
Aufbau neuer und reifer Beziehungen zu Gleichaltrigen des eigenen und anderen Geschlechts
Übernahme der männlichen bzw. weiblichen Geschlechtsrolle
Akzeptieren des eigenen Körpers und dessen effektive Nutzung
Loslösung und emotionale Unabhängigkeit von den Eltern und anderen Erwachsenen
Ökonomische Unabhängigkeit
Berufswahl und -ausbildung
Vorbereitung auf Heirat und Familienleben
Erwerb intellektueller Fähigkeiten, um eigene Rechte und Pflichten ausüben zu können
Entwicklung sozialverantwortlichen Verhaltens
Erlangen von Werten und eines ethischen Systems, das einen Leitfaden für das eigene Verhalten darstellt

Abbildung 6. Zentrale Entwicklungsaufgaben im Jugendalter (Lohaus, 2018).

In dieser Zeit festigen die Jugendlichen auch ihre Vorstellung über ihre persönlichen Werte und Normen und bilden dadurch ihre Identität. Hinzu kommt die Herausforderung des Umgangs mit Konsumangeboten, Freizeitaktivitäten sowie der Nutzung von Medien (Lohaus, 2018). Zusätzlich zu diesen Entwicklungsaufgaben gibt es weitere Anforderungen, welchen sich nicht alle Jugendlichen stellen müssen und die nicht altersbezogen sind. Dies sind zum einen kritische Lebensereignisse, das heisst «entscheidende (jedoch nicht notwendigerweise negative) Ereignisse im Leben eines Menschen, die in der Folge von der betroffenen Person ein hohes Maß an sozialer Wiederanpassungsleistung erfordern.» (Lohaus, 2018, S. 34) Beispiele dafür sind einschneidende Veränderungen der Lebens- oder Familiensituation. Andererseits gibt es Alltagsstressoren, wie beispielsweise Alltagsprobleme in der Schule, mit Gleichaltrigen oder der Familie (Lohaus, 2018).

Die Entwicklungsaufgaben sowie die kritischen Lebensereignisse und Alltagsstressoren sind eine Herausforderung für die Jugendlichen. Wichtig zu beachten ist, dass diese jedoch nicht unbedingt eine Belastung darstellen müssen. Ob etwas als solche empfunden wird, ist abhängig von den Ressourcen und Bewältigungsstrategien der individuellen Jugendlichen. Sind diese in ausreichendem Masse vorhanden, dann kann eine Herausforderung gut bewältigt und sogar als positiv gewertet werden. Ohne Bewältigungsressourcen wird eine Anforderung eher als Belastung wahrgenommen und kann dadurch zu Überforderung und zu einer Erschwernis beim Erreichen von Entwicklungszielen führen. Jugendliche verfügen zum Beispiel über zu wenig Ressourcen für die Bewältigung der Anforderungen, wenn sie «in vorausgehenden Entwicklungsphasen die nun benötigten Kompetenzen nicht erworben (haben), sich die Entwicklungsaufgabe zu früh stellt oder zu viele Aufgaben zur gleichen Zeit eintreten (z. B. durch erschwerend hinzukommende kritische Lebensereignisse oder Alltagsprobleme).» (Lohaus, 2018, S. 34) Daraus können Stressreaktionen sowie problematisches Verhalten resultieren. In diesem Zusammenhang spielen Schutzfaktoren eine wichtige Rolle, da sie «die Auftretenswahrscheinlichkeit von Störungen beim Vorliegen von Belastungen vermindern, indem sie zur Entwicklung von Ressourcen beitragen bzw. eine solche Entwicklung erleichtern.» (Lohaus, 2018, S. 35) Beispiele solcher Schutzfaktoren sind in Anhang A aufgelistet.

2.4 Vorzeitige Lehrvertragsauflösung

2.4.1 Generelle Trends

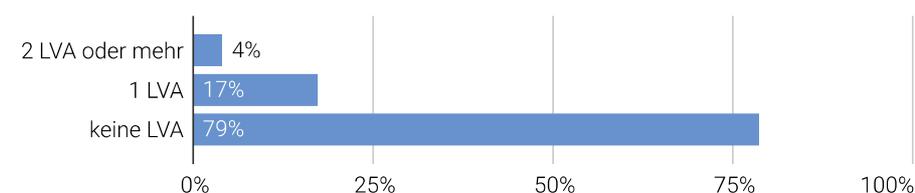
Von den knapp 54'400 Lernenden, die im Sommer 2015 eine berufliche Grundbildung begonnen hatten, erlangten 90% bis Ende 2020 (also innerhalb von fünfeneinhalb Jahren) einen erfolgreichen Abschluss, 77% von ihnen ohne Lehrvertragsauflösung. Von den 53'600 Ler-

nenden, die ein Jahr später ihre duale Berufsausbildung angefangen hatten, schlossen 79% bis Ende 2020 (also innerhalb von viereinhalb Jahren) ihre Lehre ohne Vertragsauflösung ab. 17% erfuhren einen Lehrabbruch und 4% mehr als einen (Bundesamt für Statistik, 2021).

Lehrvertragsauflösungen pro Person

Eintrittskohorte 2016: Bildungsverläufe bis 31.12.2020

G1



LVA: Lehrvertragsauflösung

Abbildung 7. Lehrvertragsauflösungen pro Person (Bundesamt für Statistik, 2021).

2016 haben 9% der Lernenden eine EBA-Ausbildung begonnen, 66% eine 3-jährige und 25% eine 4-jährige EFZ-Ausbildung. Die Lehrvertragsauflösungsquote für alle Ausbildungstypen ist ungefähr gleich, nämlich rund 21%. Durchschnittlich sind 80% der Lehrabbrechenden wieder eingestiegen, wobei je nach Lehrdauer ein klares Gefälle erkennbar ist: bei den 4-jährigen EFZ-Lehren liegt die Quote bei 85%, bei den 3-jährigen EFZ-Lehren bei 81% und bei den 2-jährigen EBA-Ausbildungen bei lediglich 60% (Bundesamt für Statistik, 2021).

Bezüglich vorzeitiger Lehrvertragsauflösungen gibt es je nach Berufsfeld deutliche Unterschiede. Im Durchschnitt betrug die Auflösungsquote im Zeitraum 2016 bis 2020 21%, das heisst, jede:r fünfte Lernende in der Schweiz hat die Lehre abgebrochen. In den Feldern Friseurgewerbe, Schönheitspflege, Elektrizität und Energie sowie Sport, Gastgewerbe und Catering waren es mit 30% am meisten. Die niedrigsten Lehrauflösungsquoten mit unter 15% wiesen die Felder Forstwirtschaft, Wirtschaft und Verwaltung, Chemie und Verfahrenstechnik sowie Tiermedizin auf. Die Wiedereinstiegsquote war am höchsten im Bereich Pflanzenbau und Viehzucht. Dort schlossen rund 90% einen erneuten Lehrvertrag ab. Die niedrigste Wiedereinstiegsquote gab es im Gesundheits- und Sozialwesen, wo lediglich 67% der Lehrabbrechenden einen erneuten Lehrvertrag eingingen (Bundesamt für Statistik, 2021).

Männer haben im Beobachtungszeitraum mit 23% öfter ihre Lehrverträge aufgelöst als Frauen mit 19%, und Frauen sind mit 81% auch eher wieder eingestiegen als Männer mit 79% (Bundesamt für Statistik, 2021).

Auch der Migrationshintergrund hatte einen Einfluss, sowohl bei den Lehrvertragsauflösungen wie auch beim Wiedereinstieg: Bei Schweizer Jugendlichen wurde der Lehrvertrag in

20% der Fälle aufgelöst, bei ausländischen, in der Schweiz geborenen Lernenden in 25% und bei im Ausland Geborenen in 29% (Bundesamt für Statistik, 2021). Während 83% der Schweizer:innen erneut eingestiegen sind, lag die Quote bei den in der Schweiz geborenen ausländischen Lernenden bei 78% und bei den im Ausland Geborenen sogar nur bei 68%. Es ist also festzustellen, dass je weniger Bezug zur Schweiz vorhanden war, desto mehr Lehrvertragsauflösungen traten ein und desto weniger Wiedereinstiege gab es. Zudem spielte die Wohnregion eine Rolle: Die Genfersee-Region und das Tessin verzeichneten mit rund 30% die meisten Lehrvertragsauflösungen. Hingegen hatten Lernende in der Region Ostschweiz die tiefste Auflösungsquote mit nur 16% (Bundesamt für Statistik, 2021).

Was den Zeitpunkt betrifft, so haben 5% der Lernenden bereits während der Probezeit, also innerhalb der ersten drei Monate, ihre Lehre abgebrochen. Der grösste Anteil mit 51% hat den Vertrag im ersten Lehrjahr aufgelöst, gefolgt von 31% im zweiten Lehrjahr und 13% zu einem späteren Zeitpunkt. Dies zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung mit der Zeit abnahm. Die Chancen für einen Wiedereinstieg sind direkt nach der Lehrvertragsauflösung am höchsten. Je mehr Zeit vergeht, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereintritts in eine zertifizierte Ausbildung (Bundesamt für Statistik, 2021).

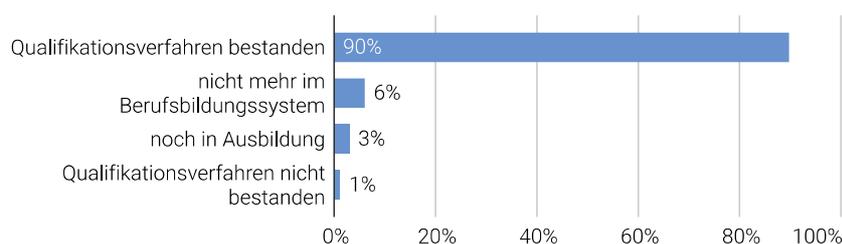
Die in diesem Kapitel zitierten Zahlen müssen allerdings in ihrem Gesamtkontext gesehen werden: Einerseits besteht eine Lehrabbruchquote von durchschnittlich 21%, andererseits gilt es aber «zu beachten (...), dass die Analyse nur den innerhalb des Berufsbildungssystems erworbenen Zertifikationsstatus betrachtet.» (Bundesamt für Statistik, 2021, S. 24)

Abbildung 8 zeigt, dass innerhalb von fünfeneinhalb Jahren nach Lehrbeginn 90% der Lernenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Übrigen ohne Bildungsabschluss dastehen werden, denn einerseits befinden sich

Zertifikationsstatus am Ende des beobachteten Zeitraums

Eintrittskohorte 2015: Bildungsverläufe bis 31.12.2020

G16



Quelle: BFS – LABB

© BFS 2021

Abbildung 8. Zertifikationsstatus am Ende des beobachteten Zeitraums (Bundesamt für Statistik, 2021).

zu diesem Zeitpunkt 3% weiterhin in der Berufsausbildung und bei den in Abbildung 8 dargestellten 6%, die nicht mehr im Berufsbildungssystem erfasst sind, handelt es sich unter anderem auch um Personen, die nach Lehrvertragsauflösung in andere Schulen der Sekundarstufe II gewechselt und zum Beispiel eine weiterführende Schule mit entsprechendem Abschluss absolviert haben. Wie hoch deren Anteil ist, geht aus den vorliegenden Zahlen nicht hervor. Jedoch kann man daraus schliessen, dass die Quote für den erfolgreichen Berufsabschluss in der Schweiz bei über 90% liegt.

2.4.2 Gründe für Lehrvertragsauflösungen

Zu Lehrvertragsauflösungen kommt es laut Balmer und Cornehlis (2022) in der Regel aus einer Kombination von verschiedenen Gründen. Die häufigsten sind: Konflikte, falsche Berufs- oder Lehrstellenwahl, Leistungen der Lernenden sowie Pflichtverletzungen, Gesundheit und privates Umfeld. Wirtschaftliche Gründe, zum Beispiel der Konkurs eines Lehrbetriebs, spielen dabei eine untergeordnete Rolle. Dies geht auch aus den Statistiken des Kantons Zürich hervor, wie Abbildung 9 zeigt:

Lehrvertragsauflösungen – Gründe 2014

Stand 31.12.2014

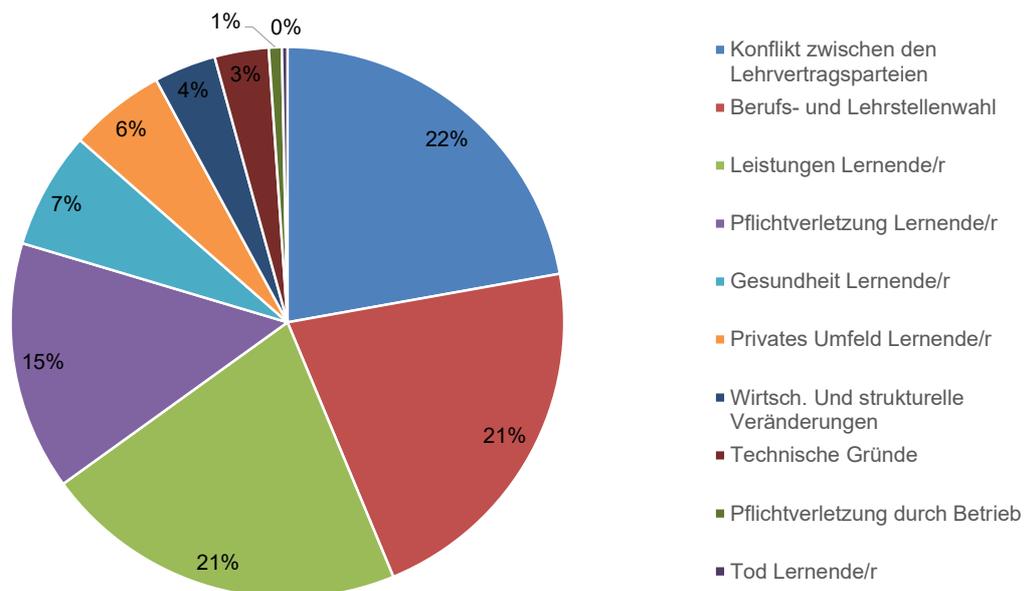


Abbildung 9. Gründe für Lehrvertragsauflösungen (Kanton Zürich, 2014).

- **Konflikte zwischen den Lehrvertragsparteien (22%)**

Häufig sind Konflikte der Grund für eine Lehrvertragsauflösung. Hiermit ist beispielsweise der zwischenmenschliche Konflikt zwischen dem oder der Lernenden einerseits und

Berufsbildner:in, anderen Mitarbeitenden, Praxisbildner:in oder der vorgesetzten Person gemeint (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.). Gründe für diese Konflikte können unter anderem Über- oder Unterforderung am Arbeitsplatz sein.

- **Falsche Berufs- oder Lehrstellenwahl (21%)**

Mit der häufigste Grund für eine Lehrvertragsauflösung ist die falsche Berufswahl. Hiermit ist gemeint, dass Lernende das Interesse am gewählten Beruf verloren haben oder sie gemerkt haben, dass dieser nicht den ursprünglichen Vorstellungen entspricht (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

- **Leistungen der Lernenden (21%)**

Ein weiterer wichtiger Grund für eine Lehrvertragsauflösung sind mangelnde Leistungen der Lernenden im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsfachschule oder bei den überbetrieblichen Kursen (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, o. J.).

- **Pflichtverletzungen Lernender (15%)**

Auch Pflichtverletzungen Jugendlicher können zu einer Lehrvertragsauflösung führen, so zum Beispiel: Vertrauensbruch wie Diebstahl, Lügen oder das Fälschen einer Unterschrift, oder aber Verletzung der Schweigepflicht, Arbeitsverweigerung, Nichteinhaltung der Arbeitszeiten, unentschuldigte Absenzen in Betrieb und/oder Schule oder disziplinarisches Fehlverhalten (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

- **Gesundheit der Lernenden (7%)**

Ein weiterer Grund ist, wenn der Gesundheitszustand der Jugendlichen es ihnen nicht erlaubt, die Tätigkeiten des Berufes weiter auszuüben, zum Beispiel aufgrund von Unfall, psychischen oder körperlichen Krankheiten (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

- **Privates Umfeld Lernender (6%)**

Manchmal können auch persönliche Gründe, die beispielsweise mit Familie, Verwandtschaft oder Freunden zu tun haben, zu einer vorzeitigen Lehrvertragsauflösung führen. Auch ein Umzug oder eine fehlende Aufenthaltsbewilligung/Ausschaffung gehören zu diesen Gründen (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

- **Wirtschaftliche und strukturelle Veränderungen (4%)**

Damit sind beispielsweise der Konkurs der Firma oder die Auflösung des Lehrbetriebs oder aber jegliche Gründe gemeint, die bewirken, dass die Lehrfirma ihrer Verantwortung als Ausbildungsbetrieb nicht mehr nachkommen kann (Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, o. J.).

- **Pflichtverletzung durch Betrieb (1%)**

Darunter fallen zum Beispiel Nichterfüllen der gesetzlichen Anforderungen bzw. der Ausbildungspflicht, unter anderem wegen mangelnder Fähigkeiten oder Fehlen der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners sowie keine angemessene Lohnzahlung oder Vergütung der Kosten für überbetriebliche Kurse (Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

- **Technische Gründe (3%) und Tod von Lernenden (0%)**

Diese werden ebenfalls als Gründe einer vorzeitigen Lehrvertragsauflösung aufgelistet.

Eine weitere Analyse der Lehrvertragsauflösungsgründe, diesmal aus Sicht der Lehrbetriebe, wurde kürzlich von der ETH durchgeführt. Diese befragte im Rahmen ihrer LehrstellenPuls-Analyse (Bolli et al., 2022) 2'269 Lehrbetriebe unterschiedlicher Grösse aus allen Kantonen und Berufsfeldern nach ihrer Sicht. Abbildung 10 gibt eine Übersicht über die Hauptgründe, welche die Betriebe für die Lehrvertragsauflösungen verantwortlich machen, wobei auch Mehrfachnennungen möglich waren:



Abbildung 10. Gründe, welche die Lehrbetriebe für Lehrvertragsauflösungen verantwortlich machen (Bolli et al., 2022).

Im Gegensatz zu den weiter oben beschriebenen, vom Kanton Zürich erhobenen Gründen machen die Lehrbetriebe vor allem Defizite bei den Lernenden geltend: So sind über die Hälfte der Lehrbetriebe (54%) der Ansicht, dass es deshalb zu Lehrvertragsauflösungen kommt, weil die Jugendlichen nicht über genügend Soft Skills verfügen. Sie beklagen sich insbesondere über mangelnde Motivation, Zuverlässigkeit oder Teamfähigkeit. Zu den fünf Hauptgründen gehören auch Nichterfüllung der schulischen (47%) oder betrieblichen (39%)

Anforderungen, körperliche oder psychische Probleme (41%) und unrealistische Berufserwartungen der Lernenden (39%). Mit grossem Abstand folgen Pflichtverletzungen der Lernenden (15%) und Erwartungen an den Betrieb (14%). Interessanterweise werden Konflikte mit den Berufsbildenden nur von 9% erwähnt, was eine grosse Diskrepanz zu den Zahlen des Kantons Zürich (2014) darstellt, wo (ohne Mehrfachnennungen) 22% der Lehrvertragsauflösungen auf Konflikte zwischen den Lehrvertragsparteien zurückgeführt werden (Bolli et al., 2022). Möglicherweise lässt sich der Unterschied damit erklären, dass der von den Lehrfirmen beklagte Mangel an Soft Skills bei den Jugendlichen zu zwischenmenschlichen Konflikten im Betrieb führen kann.

2.4.3 Vorgehen bei Lehrvertragsauflösungen

Gemäss Pro Juventute (o.J.) sollte, wenn es Schwierigkeiten in der Lehre gibt, frühzeitig darauf geachtet werden, sich Unterstützung zu holen, um möglichst eine passende Lösung für alle Beteiligten zu finden. Generell kann gesagt werden, dass wenn Lernende merken, dass sie **Probleme im Lehrbetrieb** haben, die erste Anlaufstelle die Berufsbildenden sind und mit ihnen das Gespräch gesucht werden sollte. Wenn auf diese Weise keine Lösung gefunden werden kann, bieten sich Angebote zur Unterstützung an, wie beispielsweise Berufs- oder Jugendberatung. Als weiterer Schritt kann die Lehraufsicht des Berufsbildungsamtes, in gewissen Kantonen Berufsinspektorat genannt, miteinbezogen werden, wenn das Problem im Lehrbetrieb nicht lösbar ist. Das Berufsinspektorat schaut sich den Fall an, gibt den Lernenden Auskünfte zu möglichen Vorgehensweisen oder tritt selbst mit dem Lehrbetrieb in Kontakt, um eine Lösung zu finden, damit die Lehre idealerweise im Betrieb weitergeführt werden kann (Pro Juventute, o. J.).

Wenn das Problem betreffend den Lehrbetrieb nicht lösbar ist, kann ein Lehrbetriebswechsel gemacht und die Lehre nahtlos weitergeführt werden. Im Kanton Aargau beispielsweise gilt dabei, dass die Berufslehre nur weitergeführt werden kann, wenn die Berufsfachschule ohne Unterbruch weiterbesucht und innerhalb von sechs Wochen nach der Auflösung ein neuer Lehrvertrag unterschrieben wird. Falls keine unmittelbare Anschlusslösung gefunden wird, melden sich die Jugendlichen bei der Anlaufstelle «Wegweiser», welche für die Brückenangebote des Kantons Aargau verantwortlich ist. So bieten sich den Jugendlichen Möglichkeiten wie zum Beispiel ein 10. Schuljahr oder ein Motivationssemester (Kanton Aargau, Departement Bildung, Kultur und Sport, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, o. J.).

Wenn der Wunsch des Abbruchs daher kommt, dass der **Beruf nicht gefällt**, kann genauer angeschaut werden, was konkret nicht passt und ob es eventuell im nächsten Lehrjahr besser werden könnte, zum Beispiel aufgrund von spannenderen Tätigkeiten. Wenn

Lernende früh in der Ausbildung bemerken, dass der Beruf ihnen nicht entspricht und sich nicht mit ihren Interessen und Fähigkeiten deckt, kann es helfen, die Berufswahl nochmals zu überdenken und sich in der Berufsberatung nach Alternativen umzuschauen (Pro Juventute, o. J.). So kann ein neuer Beruf gesucht und eine neue Lehre oder allenfalls eine weiterführende Schule begonnen werden.

Falls der Wunsch des Abbruchs auf **schulischen Schwierigkeiten** beruht, können sich Lernende an ihre Klassenlehrperson wenden, um so Möglichkeiten zu suchen, die Leistungen zu steigern, zum Beispiel durch mehr Zeit zum Lernen, effizientere Lernstrategien, Nachhilfeunterricht oder Coaching. Bei Lernblockaden oder Prüfungsangst kann auch eine geschulte Fachperson beigezogen werden. Falls dies nicht genügt, kann auch eine Wiederholung des Lehrjahres oder ein Wechsel vom EFZ zum EBA ins Auge gefasst werden.

Bei **persönlichen Problemen** ist es ratsam, dass sich die Jugendlichen von Fachpersonen helfen lassen und sich beispielsweise bei einer Beratungsstelle melden, um Unterstützung zu erhalten (Pro Juventute, o. J.).

Es ist wichtig, genau zu eruieren, warum Jugendliche eine vorzeitige Lehrvertragsauflösung überhaupt in Betracht ziehen. Dabei kann ein Termin bei der Berufsberatung hilfreich sein, um eine Standortbestimmung vorzunehmen. Dort können Fragen angegangen werden, wie: «War es die richtige Berufswahl? Bin ich mir meiner Fähigkeiten bewusst? Stimmen meine eigenen Stärken und Schwächen mit den Anforderungen meines Berufes überein? Hat das schulische Niveau gepasst?» (Kanton Aargau, Departement Bildung, Kultur und Sport, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, o. J., S. 1)

«Lehrverhältnisse können vor dem Lehrabschluss während der Probezeit, in gegenseitigem Einvernehmen der Vertragsparteien oder wenn wichtige Gründe vorliegen, aufgelöst werden.» (Kanton Aargau, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, o. J.) Als Voraussetzung gilt, dass alle Lehrvertragsparteien einwilligen und das offizielle Formular zur Lehrvertragsauflösung unterschreiben. Dies ist jederzeit möglich und ohne Kosten machbar (Kanton Aargau, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule, o. J.). Grundsätzlich wird allerdings empfohlen, dass je näher die Lernenden vor dem Lehrabschluss stehen, desto sinnvoller ist es, die Lehre fertigzumachen (Pro Juventute, o. J.).

2.4.4 Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen

Die Entscheidung für einen passenden Beruf ist nicht einfach, und wenn sich herausstellt, dass der falsche Beruf gewählt wurde, sind Lehrvertragsauflösungen oft nicht vermeidbar. Berufsverbände sind sich einig, dass etwas unternommen werden muss, denn Lehrvertragsauflösungen haben einen unmittelbaren Einfluss auf den Fachkräftemangel. Laut Hansel-

mann (o.J.) stellen Lehrvertragsauflösungen für die «betroffenen Jugendlichen wie auch für den Berufsbildner oft eine Belastung dar.» (S.15) Mögliche Präventionsmassnahmen sind zum Beispiel, «wo immer möglich über die Problematik der LVA [Anm. d. Autorin: Lehrvertragsauflösung] (zu) informieren» (S.16), damit die Betroffenen wissen, was in so einem Fall zu tun ist. Des Weiteren empfiehlt Hanselmann (o.J.), den Fokus auf eine bessere Selektion der Lernenden sowie «einfachere Bewerbungsprozesse» (S. 16) zu legen. Zudem rät er den Jugendlichen, ein Schnupperlehr-Tagebuch zu führen, mit dem sie ihre absolvierten Schnupperlehren reflektiert analysieren können, um die Entscheidung für einen Beruf einfacher zu gestalten. Auch Berufsvorbereitungsjahre, die auf bestimmte Berufe vorbereiten, sowie zweijährige EBA-Ausbildungen können als Alternativen eine Option sein.

Tatsächlich haben Jugendliche oft falsche Vorstellungen von Berufen. Hehli sagt: «Viele Lernende sind erstaunt, wenn sie mehrheitlich den ganzen Tag stehen und allenfalls schwere Türen oder Motorhauben anheben müssen.» (Balmer & Cornehl, 2022) Auch Allergien auf Staub oder Lösungsmittel spielen eine Rolle. «Dies merken die Lernenden leider erst nach einiger Zeit.» (Balmer & Cornehl, 2022) Daher ist es wichtig, sich den Beruf genau anzuschauen, vor allem beim Schnuppern. Auch die Gesundheit der Jugendlichen ist ein wichtiger Punkt: «Wenn es den jungen Menschen besser gehe, werde es auch weniger Lehrvertragsauflösungen geben.» (Balmer & Cornehl, 2022) Aus diesem Grund hat Pro Juventute zusammen mit den Schweizer Jungparteien darauf aufmerksam gemacht, dass die psychische Belastung von Kindern und Jugendlichen gestiegen ist: «In der Pflicht sind die Kantone, die für Prävention zuständig sind. Das Ziel: koordinierte Vorstösse in kantonalen Parlamenten, um die Soforthilfe für Unterstützungsangebote für Kinder und Jugendliche zu erhöhen.» (Balmer & Cornehl, 2022)

Ausserdem sei es relevant, Berufsbildende für ihren Einsatz zu loben. Weitere Ansätze sind, die «Haltung der Berufsbildner (zu) ändern, Götti-System/Peer-Tandem in Betrieben ein(zu)führen (sowie) vorgesetzte Fachpersonen als üK-Instruktoren (zu) rekrutieren.» (Hanselmann, o.J., S. 16) Laut Hanselmann (o.J.) sollten Berufsbildende darauf sensibilisiert werden, was bei ihrer Rolle wichtig ist, sowie Hilfsmittel beherrschen und korrekt einsetzen. Sie sollten sich auch Wissen in der Jugendpsychologie aneignen, um vor allem auch die Generation Z, also Menschen, welche zwischen 1995 und 2010 geboren wurden, zu verstehen.

Auch die in der Studie von Bolli et al. (2022) befragten Lehrbetriebe schlagen eine Reihe von Massnahmen vor: 63% setzen auf regelmässige Standortgespräche mit Lernenden über ihre berufliche Zukunft. 42% verlängern die Probezeit und 39% «wollen zukünftigen Lernenden ein realistisches Bild des Lehrberufs aufzeigen und machen beispielsweise auf die schulischen, körperlichen oder psychischen Anforderungen aufmerksam.» (Bolli et al.,

2022, S.8) 37% nennen vermehrte Gespräche mit den Eltern, 35% ein stärkeres Verhältnis zwischen Berufsbildenden und Lernenden, 31% möchten vermehrt Schnuppertage anbieten.

Auch Hanselmann empfiehlt, dass Lernenden Unterstützung angeboten werden sollte, wenn sie Schwierigkeiten haben. Aber auch Betriebe sollten in dieser Hinsicht Beratung erhalten. Zudem sollte man die «Lehrperson als erste Anlaufstelle befähigen.» (Hanselmann o.J., S. 16) Als weitere Punkte werden erwähnt: «Standardisierte Semesterprüfungen, begleitetes individuelles Lernen (BIL), Passung Lernende Betrieb rechtzeitig überprüfen.» (S. 16)

Laut Laura Kopp vom Branchenverband EIT.swiss sollten Berufsbilder revidiert werden. Als Beispiel nennt sie die Elektrobranche, wo aktuell die Lehrberufe Montage-Elektriker:in, Elektroinstallateur:in und Elektroplaner:in überarbeitet werden: «Durch eine Schärfung des Anforderungsprofils solle mehr Klarheit geschaffen werden für potenzielle Lernende und Eltern.» (Balmer & Cornehlis, 2022) Dadurch werden die Anforderungen der jeweiligen Berufe klarer und die Lernenden können besser einordnen, was in der Lehre auf sie zukommt. Damit soll es weniger Lehrvertragsauflösungen geben. Dass diese Massnahmen förderlich sind, zeigt sich zuletzt in der Gastro- und Hotelleriebranche, die sich sehr auf das Marketing des Nachwuchses fokussiert hat. «So gehören Restaurationsangestellte und Hotelfachangestellte zu jenen zehn Berufen, bei denen es seit 2016 gelungen ist, die Quote der Lehrvertragsauflösung deutlich zu senken.» (Balmer & Cornehlis, 2022) Es ist wichtig, dass die Berufsverbände reagieren.

Das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung kommt in seinem Trendbericht von 2016 unter anderem zum Schluss, dass «Lehrvertragsauflösungen (...) am wirksamsten reduziert werden (können), wenn die Ursachen dafür bekannt sind.» (Kriesi et al., 2016, S. 10) Dazu müssten für die besonders betroffenen Berufe und Regionen sowohl die Charakteristiken der Lernenden als auch der Betriebe analysiert werden. So könnten Vorbeugungsmassnahmen entwickelt werden, um die wichtigsten Ursachen von Vertragsauflösungen zu vermeiden. Dazu zählen eine bessere Übereinstimmung zwischen Lernenden und Lehrbetrieben, die frühzeitige Erkennung von gefährdeten Jugendlichen, eine bessere betriebliche Ausbildung und optimierte Ausbildungsvorgaben in der Bildungspolitik (Kriesi et al., 2016).

3 Methode

3.1 Untersuchungsgruppe

Im folgenden Kapitel wird die Stichprobe beschrieben, auf welcher die Ergebnisse dieser Arbeit basieren. Für die Untersuchung wurden fünf erwachsene Personen interviewt, welche die folgenden Kriterien erfüllen:

- Zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 26 und 34 Jahre alt
- In der Schweiz geboren und aufgewachsen und somit die reguläre Schulzeit in der Schweiz absolviert
- Muttersprache Schweizerdeutsch, damit ein gutes Sprachverständnis gewährleistet ist, um möglichst detaillierte Antworten zu erhalten
- Haben bei ihrer ersten Berufswahl eine Lehre begonnen, wobei der Lehrvertrag frühzeitig aufgelöst wurde
- Der Lehrabbruch ist mindestens sieben Jahre her, was bedeutet, sie mussten sich in dieser Situation gezielt mit der Thematik auseinandersetzen und überlegen, wie es nun weitergehen soll und können reflektiert auf diese Zeit der frühzeitigen Lehrvertragsauflösung zurückschauen
- Haben nach dieser vorzeitigen Lehrvertragsauflösung in einem zweiten Anlauf erfolgreich eine Lehre (entweder in einem anderen Beruf oder im gleichen Beruf in einem anderen Betrieb) oder eine weiterführende Schule beendet

In Tabelle 1 sind die wichtigsten Merkmale der Interviewten zu finden:

Tabelle 1

Wichtigste Merkmale der Befragten

	Person W1	Person W2	Person W3	Person M1	Person M2
Geschlecht	weiblich	weiblich	weiblich	männlich	männlich
Alter bei Interview	29	34	26	29	34
Beruf bei 1. Anlauf	Konditorin-Confiseurin EFZ	Malerin EFZ	Kauffrau EFZ	Metallbauer EFZ	Koch EFZ
Alter bei 1. Lehrbeginn	15	15	16	15	16
Zeitpunkt Lehrabbruch	Probezeit (erste drei Monate)	Probezeit (erste drei Monate)	Drittes Lehrjahr	Zweites Lehrjahr	Erstes Lehrjahr
Beruf/Schule bei 2. Anlauf	Fachmittelschule (privat)	Kauffrau EFZ	Kauffrau EFZ an Handelsschule	Metallbauer EFZ in neuem Betrieb	Detailhandelsfachmann EFZ
Schulstufe	Sek	Sek	Sek	Real	Real
Aktueller Beruf	Praktikantin bei Verlag	Berufsberaterin	Sozialarbeiterin	Geschäftsführer Stahl- und Metallbau	Regionalverkaufsleiter
Anzahl Lehrvertragsauflösungen	1	1	1	1	1

Da die Interviews anonym sind, werden die Personen mit einem Kürzel versehen. Als Beispiel: «W1» für die erste weibliche interviewte Person oder «M2» für die zweite männliche interviewte Person. Daraus entstanden die Codes W1, W2, W3, M1 und M2. Die Interviewten wurden mittels Mund-zu-Mund-Propaganda aus dem erweiterten Umfeld der Autorin rekrutiert. Dadurch konnten die Interviews möglichst neutral und objektiv gehalten werden, da keine enge Bindung zwischen der Autorin und den Interviewten besteht.

Vom Alter her sind die Befragten alle nahe beieinander, was hilfreich ist, um Vergleiche ziehen zu können. Zudem haben alle Interviewten ihre erste Lehre direkt nach der obligatorischen Schulzeit begonnen, mit 15 bis 16 Jahren. Drei Personen hatten die Sekundarschule (höhere Schulstufe) und zwei die Realschule (tiefere Stufe) besucht. Alle Interviewten sind aktuell berufstätig. Ausserdem wurde auf eine Durchmischung der Geschlechter geachtet: Von den fünf Interviewten sind drei Frauen und zwei Männer.

3.2 Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung

Die Daten wurden anhand leitfadengestützter Interviews gewonnen. Der Interviewleitfaden besteht aus Leitfragen, welche sehr offen und nicht suggestiv formuliert sind, gefolgt von konkreteren Vertiefungsfragen, wenn die interviewte Person beim Beantworten der Fragen mehr Unterstützung braucht. Der detaillierte Interviewleitfaden ist im Anhang B ersichtlich und besteht aus vier Teilen: 1. Fakten zur vorzeitigen Lehrvertragsauflösung, 2. Prozess der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung, 3. Wiedereinstieg in eine Lehre oder Schule und 4. Reflexion der Erfahrung. Da die Fragen offen formuliert sind, lässt dies viel Spielraum bei den Antworten zu, wodurch möglichst vielfältige Einblicke und Erkenntnisse gewonnen werden können. Die Interviews wurden bewusst auf Schweizerdeutsch, der Muttersprache der Interviewten, durchgeführt, und nicht auf Hochdeutsch, damit die Antworten authentischer sind. Da es sich um ein persönliches sowie emotionales Thema handelt, ist es einfacher für die Interviewten, in ihrer natürlichen Sprache zu reden. Die Interviews auf Schweizerdeutsch statt auf Hochdeutsch zu führen, bedeutet allerdings, dass die nachfolgende Transkription um einiges komplizierter ist, vor allem, weil keine automatischen Transkriptionsprogramme verwendet werden können. Diese Entscheidung wurde abgewogen und es wurde beschlossen, dass die Authentizität der Interviews oberste Priorität hat. Es wurden Tonbandaufnahmen von den Interviews gemacht, welche im Nachhinein wörtlich ins Hochdeutsche transkribiert wurden, teilweise mit Hilfe des Programms «oTranscribe».

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass das Interview anonymisiert wird, so dass die Interviewten keine Scheu haben müssen, Persönliches zu erzählen. Das Probeinterview lief

so gut, dass es ebenfalls zu den Auswertedaten dazugezählt wurde. Nach dem Probeinterview gab es keinen Bedarf, den Interviewleitfaden anzupassen, da die Fragen sehr gutes Material zur Auswertung geliefert hatten.

Alle Interviews wurden im Zeitraum von Januar bis Februar 2023 an einem ruhigen, ungestörten Ort durchgeführt. Vor Beginn gab es eine kurze gegenseitige Vorstellung, da es nicht in allen Fällen im Voraus bereits einen persönlichen Kontakt zwischen der Autorin und den Befragten gegeben hatte. Dies war wichtig, um die Stimmung vor dem Interview etwas aufzulockern und eine Vertrauensbasis herzustellen. Zudem wurden die Fragestellung und das Ziel des Interviews erläutert sowie offene Fragen geklärt und eine Einverständniserklärung unterschrieben. Die Zusicherung von Anonymität wurde ebenfalls festgehalten. Ausserdem hat die Autorin darauf hingewiesen, dass die Interviewten jederzeit sagen können, wenn sie eine Frage nicht beantworten möchten. Die Interviews dauerten zwischen 40 und 75 Minuten. Besonderheiten während des Interviews sowie die allgemeine Stimmung und Offenheit der einzelnen Teilnehmenden wurden von der Autorin notiert.

3.3 Qualitative Inhaltsanalyse

Bei der Analyse des Interview-Materials handelt es sich um ein interpretatives Verfahren, basierend auf einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Dadurch konnten relevante Erkenntnisse herausgefiltert werden. Die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse wurde gewählt, weil in dieser Arbeit eine kleine Stichprobe sehr detailliert analysiert wird und es nicht darum geht, Fakten nach Häufigkeit zu erfassen, sondern die latenten Strukturen von Einzelfällen anzuschauen. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse wird ein Kategoriensystem kreiert, welches das zentrale Instrument der Analyse bildet. Diese Kategorien sind dazu da, das Material, welches aus der Analyse hervorgeht – im vorliegenden Fall die Aussagen der Interviewten – einzuordnen und miteinander zu vergleichen (Mayring, 2015).

Bei dieser Arbeit wurden die Kategorien deduktiv sowie induktiv gebildet. Die Hauptkategorien wurden deduktiv festgelegt, was bedeutet, dass die Kategorienbildung theoriegeleitet anhand von bestehender Literatur erfolgte. Dadurch wurde der Interviewleitfaden festgelegt. In einem weiteren Schritt wurden zusätzliche Kategorien anhand der induktiven Vorgehensweise, also aus dem gewonnenen Datenmaterial durch die Interviews, hinzugefügt. Aus den Antworten wurden die Kernaussagen herausgezogen, um weitere Kategorien zu bilden.

Beispiel: Aufgrund der bestehenden Literatur, wie beispielsweise Angaben des Bundesamtes für Statistik (2021), wurden wichtige Aspekte beim Lehrabbruch erläutert, anhand derer die Autorin die Kategorien «Geschlecht», «Alter», «Nationalität», «angefangene Ausbildung» etc. übernommen hat. Zusammengefasst kann man als

übergeordnete Kategorie «Fakten» nennen, da alle diese Angaben pure Fakten sind, welche als wichtige Kategorie für die Auswertung dienen.

Aus der Literatur geht hervor, dass in der Regel verschiedene Personen an der Berufswahl der Jugendlichen beteiligt sind und sie diesen Prozess nicht alleine durchmachen. Daher wurde im Interview deduktiv danach gefragt: «Welche Personen waren an Ihrer Berufswahl beteiligt?». Durch die Literatur war schon bekannt, dass sehr wahrscheinliche unterstützende Personen im Umfeld die Eltern, Geschwister, andere Verwandte, Lehrpersonen, Peers oder Berufsberatende sein könnten. Der induktive Teil besteht hier darin, wer zusätzlich genannt wurde, was zur Erweiterung der Kategorien führte. Wenn beispielsweise eine interviewte Person etwa ihren Götti, den Trainer im Fussballclub oder die hilfsbereite Nachbarin genannt hätte, würden so neue Kategorien induktiv dazukommen.

Weitere Fragen im Interview lauten: «Was würden Sie Jugendlichen, die vor der Berufswahl stehen, als Tipp mitgeben?» oder: «Was haben Sie Positives aus dieser Erfahrung mitgenommen?». Da diese Fragen sehr persönlich sind, gab es keine vorgängigen Kategorien, welche deduktiv aus der Literatur gebildet wurden, sondern die Kategorien wurden induktiv anhand der Aussagen der Interviewten kreiert. Nach Analyse des Datenmaterials entstanden die im Anhang C aufgelisteten Kategorien.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Interviews zusammengefasst.

4.1 Persönliche Daten und Fakten der Stichprobe

Die persönlichen Daten und Fakten der einzelnen Interviewten sind in Tabelle 1 (vgl. Kapitel 3.1) dargestellt. Dort ist ersichtlich, dass zwei der fünf Interviewten bereits in der Probezeit, also in den ersten drei Monaten, den Lehrvertrag aufgelöst haben und je eine Person im 1., eine im 2. und eine im 3. Lehrjahr, nur wenige Monate vor Lehrabschluss. Alle Befragten haben in ihrem zweiten Anlauf die Lehre oder weiterführende Schule erfolgreich abgeschlossen und hatten insgesamt nur eine vorzeitige Lehrvertragsauflösung.

Einer der Befragten konnte seine Lehre im gleichen Beruf direkt in einem anderen Betrieb weiterführen. Drei konnten im Folgejahr eine neue Lehre starten, zwei davon in einem anderen Beruf und eine im gleichen Beruf in einer Handelsschule. Eine Befragte entschied sich, statt eine berufliche Grundbildung zu machen, eine weiterführende Schule, nämlich eine private Fachmittelschule (FMS), zu besuchen, welche sie direkt beginnen konnte. Um die Zeit bis zum Anschluss zu überbrücken, absolvierte eine der Interviewten einen Sprachaufenthalt in England, ein Befragter einen Französischkurs und eine Interviewte

machte in dieser Zeit «nicht viel» und hatte keine Tagesstruktur. Es hat ihr geholfen zu wissen, dass sie bald in eine Handelsschule gehen kann und diese «schwebende Zeit» aufhört. Ihr Hobby im Turnverein hat ihr Halt gegeben.

4.2 Erster Anlauf – Prozess der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung

4.2.1 Entscheid für ursprüngliche Lehre und Berufswahlprozess

Der Entscheidungsprozess für die ursprüngliche Lehre war bei den drei weiblichen Befragten vor allem geprägt durch Desinteresse an der Berufswahl, Fokus auf andere Themen, vor allem persönlicher Art wie die Identitätsfindung oder die familiäre Situation, und den Wunsch nach einer schnellen Lösung, um «versorgt zu sein» – sei es, damit sich die Eltern keine Sorgen machen müssen, sei es um mehr Freizeit in der Oberstufe zu haben oder weil der Berufswahlprozess eine Überforderung war. W2 erklärt: «Also ich habe mich nicht selber damit auseinandergesetzt, sondern man hat mir (den Beruf Malerin) quasi präsentiert und ich habe es angenommen», um eine Lösung zu haben. Auch W3 berichtet Ähnliches: «Dann habe ich diese Lehre bekommen und sie halt genommen. So war es in etwa. Meine Eltern waren super froh, dass ich endlich einmal irgendwo 'verräumt' war.»

Bei zwei Teilnehmerinnen führte auch die Selbstunterschätzung dazu, konkret das Gefühl, «dumm zu sein» (W1), dass sie bestimmte Optionen gar nicht in Betracht zogen. Ein Faktor dabei war mangelndes Verständnis des Bildungssystems, wie W1 erläutert: «Ich wusste wirklich nicht, wofür das Gymnasium ist, ausser irgendwie vier Jahre länger in der Schule zu sitzen.» Zudem habe auch die Meinung der Familie eine Rolle gespielt, für welche Richtung sie sich entschieden habe. W1 beschreibt, dass ihre Eltern sich unter Studieren nichts vorstellen konnten, da alle in der Familie eine Lehre gemacht hatten, und diese als etwas Gutes angesehen wurde. Durch Kommentare von den Eltern und Grosseltern, dass der Beruf Floristin, welcher ihr beim Schnuppern besser gefallen hatte, «brotlos» sei, hat sich W1 für Konditorin-Confiseurin entschieden, obwohl es ihr beim Schnuppern nicht gefallen hatte.

Bei M2 und W2 war ausserdem eine frühe Fixierung auf einen bestimmten Beruf ausschlaggebend. M2 erzählt, dass er von Anfang an begeistert war vom Beruf Koch. Im Nachhinein meint er: «Hm, ich hätte eigentlich damals schon viel mehr auf die Eltern hören sollen, im Sinne von: 'Geh mehr Sachen schnuppern, andere Sachen, verschieden, breit gefächert', und ich hatte mich wie damals schon irgendwie auf diesen Koch fixiert». W2 fixierte sich hingegen einfach auf handwerkliche Berufe und zog für sich Richtungen wie Büro gar nicht in Betracht: «Ohne dass ich da geschnuppert hätte, habe ich es einfach für

mich ausgeschlossen.» M1 hat verschiedene Berufe geschnuppert und sich für denjenigen entschieden, der ihm am besten gefallen hat.

4.2.2 Beteiligte Personen in der Berufswahl

Alle fünf Befragten nannten die Familie, insbesondere die Eltern, als Hauptbeteiligte bei der Berufswahl. «Sie wollten ja nur das Beste, aber ja, es gab immer Druck», erläutert W3 ihre damalige Situation. Bei W2 hat die Schwester einer Mitschülerin (Peer) massgeblich zur Berufswahl beigetragen. Die Lehrpersonen spielten eine bedingte Rolle, unter anderem durch Abgabe von Informationsmaterial oder Anschauen von Interessen und gewissen Berufsbildern. W1 hatte eine umfangreiche Berufsberatung, welche sie in eine bestimmte Richtung führte. Bei den anderen hatte die Berufsberatung keinen Einfluss auf die Berufswahl. W3 sagt über das BIZ: «Es war ja so, dass man da hin musste». Das BIZ wurde von den meisten Interviewten eher als Muss, statt als nützliche Unterstützung angesehen. Abbildung 11 zeigt, welche Personen am meisten beigetragen haben und spontan erwähnt wurden (Mehrfachnennungen möglich):

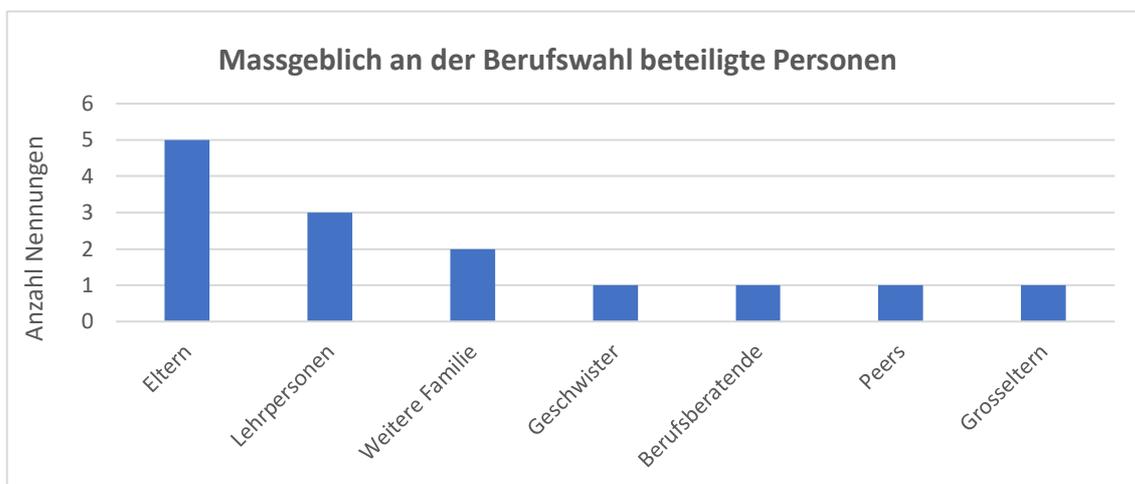


Abbildung 11. Massgeblich an der Berufswahl beteiligte Personen

4.2.3 Information im Voraus sowie Vorwissen über den Beruf und Betrieb

Keine der drei befragten Frauen hat ihren Beruf nach dem Schnuppern aus voller Überzeugung gewählt. So berichtet beispielsweise W2: «Also ich habe mich nicht wirklich mit dem Berufsbild auseinandergesetzt. Ich habe einfach geschnuppert und gefunden: 'Ja, es war nicht eine so üble Woche'.» W1 erzählt, dass sie den Beruf Konditorin-Confiseurin sogar eine Woche schnuppern ging, was ihr aber damals schon nicht besonders gefallen habe. Die beiden Männer haben ihren gewählten Beruf intensiv in diversen Betrieben geschnuppert und waren überzeugt.

Alle Befragten kannten den Betrieb, bei dem sie die Lehre anfangen, im Voraus vor allem durchs Schnuppern, teilweise auch dadurch, dass der Betrieb im gleichen Dorf war oder dass sie eine Person kannten, welche die Lehre dort gemacht hatte. M2 berichtet, dass er zweimal im späteren Lehrbetrieb schnuppern war und es ihm gefallen habe. Jedoch «hat sich aber noch einiges geändert zwischen Schnuppern und Lehre». W1 hat der Betrieb beim Schnuppern schon nicht gefallen.

4.2.4 Einstieg in die Lehre

W1 und W3 beschreiben, dass sie froh waren, die Lehre zu beginnen, vor allem, weil dadurch ihr Umfeld sich keine Sorgen mehr machen musste und sich freute. W1 meint, dass es bereits nach der zweiten Woche sehr unangenehm wurde mit Aussagen vom Chef wie: «Du bist schon zwei Wochen da und kannst es immer noch nicht...». W2 und die zwei befragten Männer beschreiben ihren Lehranfang als positiv. M2 merkte aber schon damals: «Der ganze Arbeitsalltag war dann nachher schon ein wenig anders als so nur ein bisschen schnuppern gehen und die schönen Sachen zum Probieren bekommen und machen..., und die Tonart war nachher ganz anders».

4.2.5 Erkenntnis, dass es nicht passt

Als Grund, dass es nicht passte, wurden von vier der fünf Befragten vor allem zwischenmenschliche Spannungen im Betrieb genannt. Sei es, dass es wegen Stress am Arbeitsplatz zu Spannungen zwischen Lernenden und Berufs-/Praxisbildenden kam, sei es durch Kündigung des Berufsbildners oder generell wegen des Umgangstons oder weil man sich nicht um die lernende Person kümmerte. W2 berichtet, dass bei ihr die Erkenntnis daher kam, dass sie sich allein gefühlt habe bei der Arbeit und dort ein wenig «vereinsamt» sei, da sie viel allein unterwegs war als Malerin. Beim Schnuppern sei es anders gewesen, sagt W2:

Es ist immer etwas los, ganz viele Leute kümmern sich um dich, eben, du bist viel in Interaktion. Und dann kommt noch dazu, dass ich eben nicht über den Tellerrand hinaus gedacht habe, sondern... ich habe mir nie vorgestellt, so, wie ist das jetzt, wenn ich wirklich das mache, wie sieht so ein Alltag wirklich aus. Ich glaube auch, eine Woche war vielleicht ein wenig zu knapp für mich jetzt, für andere mag das reichen.

Sie erklärt, dass es für sie eine Differenz gab zwischen Schnuppern und Realität.

Bei W3 war auch das Gefühl von Alleinsein und keinen Anschluss finden ausschlaggebend, vor allem in der neuen Klasse: «Ich bin dann allein in die Lehre gekommen und habe gar nicht gewusst, wie ich irgendwo Freundinnen finde und so...». Der Schulbesuch wurde für sie «zum Horror» und sie resignierte innerlich.

4.2.6 Entscheidung der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung

Alle Befragten hatten sich selber dazu entschieden, den Lehrvertrag vorzeitig aufzulösen, und ausser M1 hatten alle einen oder beide Elternteile in ihr Vorhaben eingeweiht und das Gespräch gesucht.

4.2.7 Gründe für die Lehrvertragsauflösung

Zusammengefasst sind die wichtigsten Gründe der Auflösung folgenden Punkten geschuldet: Zum einen der mangelnden Berufswahlreife, wie W3 erklärt. Sie sei nicht parat gewesen, um in der 8. Klasse solche Entscheidungen zu treffen: «Ich war damals noch ganz mit anderen Themen beschäftigt, habe dort mehr Raum gebraucht, um mich selber besser kennenzulernen, bevor ich so etwas entscheiden könnte und mich ein wenig zu festigen.» Als weitere Gründe für die Lehrvertragsauflösung wurden die ungenügende Auseinandersetzung mit dem Beruf und den Aufgaben oder Nicht-Gefallen an den Tätigkeiten sowie der zwischenmenschliche Umgang und das Arbeitsklima im Betrieb genannt, was bei drei von fünf Befragten zu psychischen und gesundheitlichen Problemen führte.

4.2.8 Befindlichkeit, Prozess und Reaktionen beim Abbruch

Alle Befragten empfanden Erleichterung nach der Lehrvertragsauflösung. Die Reaktionen des persönlichen Umfeldes fielen vorwiegend positiv und unterstützend aus, vor allem seitens der Eltern. Jedoch wollte beispielsweise W3 die Entscheidung in ihrem Umfeld nicht rechtfertigen und hat sich danach zurückgezogen. Bei W2 hatten die Grosseltern und gewisse Kolleginnen ihr stark davon abgeraten, die Lehre aufzuhören: «Mach das nicht! Einmal Lehre abbrechen, immer abbrechen.» Der Prozess, und damit die Entscheidung aufzuhören, war bei niemandem eine Kurzschlussreaktion, sondern war gut überlegt.

4.3 Zweiter Anlauf – Fragen zum Wiedereinstieg

4.3.1 Nächste Schritte nach Lehrabbruch

W1 hat beim zweiten Anlauf mehr auf ihre Tante gehört, die schon immer gesagt hatte, sie müsse ans Gymnasium. Nach dem Schnuppern in verschiedenen Privatschulen hat sie gemerkt, dass ihr die FMS gefällt und sie das lieber machen will als nochmal eine Lehre.

W2 hat schnell einen neuen Lehrvertrag als Kauffrau unterschrieben und machte dann zur Überbrückung einen Sprachaufenthalt. Der Grund, warum sie sich beim zweiten Anlauf fürs KV entschieden hat, war, dass sie es als eine gute Grundbildung ansah. Der Einstieg war gut, da sie viel Austausch mit anderen Lernenden hatte.

W3 hat sich nach dem Abbruch vermehrt Gedanken darüber gemacht, wohin sie eigentlich will, und sich dabei auch «viel mehr selber gefunden». In dieser Zeit sei ihr klar geworden, dass sie gerne mal studieren möchte, da sie interessiert sei am Lernen und am Wissen-Aufnehmen. Die Schule hatte sie «blöd» gefunden, aber vor allem wegen den Lehrpersonen, denn am Lernen sei sie schon interessiert gewesen. Sie sah das EFZ mit Berufsmatur als guten Weg zum Studium und fand die Handelsschule daher sympathisch.

M2 hat sich nach dem Abbruch erst richtig auf die Berufsberatung eingelassen und war jetzt offen, diverse Berufe und Möglichkeiten anzuschauen, statt sich auf nur einen Beruf zu fixieren. Dadurch ist er zum Detailhandel gekommen und fand die Abwechslung und Vielfältigkeit des Berufs Detailhandelsfachmann spannend. «Als Koch machst du irgendwie immer das Gleiche, entweder rüstest du Salat oder bist Saucier und machst die Saucen oder machst das Fleisch (...). Und Detailhandel ist wirklich so ein bisschen... je nach dem Betrieb ist es ein bisschen alles...», beschreibt er.

4.3.2 Berufswahlentscheidung im Vergleich zur ursprünglichen Berufswahl

W1 berichtet, dass sie nach dem Lehrabbruch in drei verschiedenen Privatschulen schnuppern war. Die erste Schule habe ihr nicht gefallen, da der Unterricht chaotisch und laut war und sie merkte, dass sie dort nichts lernen würde. Danach habe sie gesagt: «Nein, das will ich nicht machen, das geht nicht.» Und das sei der Unterschied zum ersten Versuch, dass sie gelernt habe, nicht einfach das Erste zu nehmen um «versorgt» zu sein, sondern lieber noch etwas weiter zu suchen nach etwas, das besser passt. Im Gespräch mit dem Schulleiter der gewählten Privatschule meinte dieser zu ihren Zeugnissen: «Ah, mit solchen Noten muss man in die Schule, nicht eine Lehre machen». Da sei sie verblüfft gewesen und habe angefangen zu begreifen, dass eine Schule doch zu ihr passen könnte. Das Gespräch mit ihrer Klassenlehrerin habe ausserdem geholfen, zu verstehen, dass das, was sie in ihrem Lehrbetrieb erlebt hatte, nicht normal war.

Zur Frage, wie die Berufswahlentscheidung beim Wiedereinstieg war im Vergleich zur ursprünglichen Berufswahl, meint W2, dass sie sich bei beiden zu wenig damit auseinandergesetzt habe. «Es hätte beim zweiten Mal genau so schief gehen können», sagt sie. Durch ihre ältere Schwester, ihre Mutter und andere Leute, die sie kannte, die im Büro arbeiteten, sah sie, dass das Büro vielseitig sein kann, da nicht jedes Büro gleich ist und sich «schon etwas finden lassen» würde für sie. Die vielen Perspektiven, die das KV bietet, haben auch dazu beigetragen, dass sie sich dafür entschieden hat. Vom Abbruch hat sie mitgenommen, dass ihre ursprüngliche Überzeugung, einen handwerklichen Beruf zu erlernen, doch nicht ganz richtig gewesen war.

Zur Frage, wie sich die Prozesse zwischen der ersten Berufswahl und dem zweiten Anlauf unterschieden, beschreibt W3, dass sie durch die Handelsschule einen weiteren Blick hatte, wie sie erläutert: «Also ich habe wie gewusst, ich mache das, damit ich nachher in meinem Leben irgendwo hinkomme.» Während der Lehre, in der Pubertät, rein von ihrer Hirnleistung her, hatte sie nicht die Kapazität, weiterzudenken als für die nächste Zeit. Sie habe damals gedacht: «Ja ich muss jetzt entscheiden, was ich ein Leben lang machen möchte.» Es hatten ihr zwar alle gesagt: «Ja nein! Du kannst ja dann noch alles... du kannst noch viel entscheiden...». Sie konnte das aber damals nicht fassen, das war für sie viel zu gross, viel zu weit weg. Ihre Stimmung war damals auch gedrückt und sie fühlte sich schlecht. Bei der Handelsschule hatte sie dann eine Perspektive, sie merkte: «Ah ja, ich kann ja jetzt eine Ausbildung machen für nachher, mein Leben, ich kann nachher weitermachen.» Sie hat vom Abbruch mitgenommen, dass das KV als Beruf doch nicht so daneben war, dass es nicht am Beruf gelegen hat, sondern an den Umständen und wie sie sich verändert hat.

M1 war mit dem Beruf von Anfang an sehr zufrieden und hatte also schon beim ersten Versuch eine gelungene Berufswahl. Nach der Entlassung seines Berufsbildners war das Arbeitsklima für ihn allerdings nicht mehr erträglich. Den neuen Betrieb fand er angenehm, vor allem weil es diesen Chef nicht mehr gab, der explodierte und die anderen «zusammenschiss». Er hatte auch ein gutes Gefühl beim neuen Berufsbildner, da dieser schon lange im Betrieb war und viel Erfahrung hatte.

Zur Frage, wie der zweite Anlauf sich von der Entscheidung zur ersten Lehre unterschied, beschreibt M2, dass er sich beim Koch sofort entschieden hatte, ohne Einflüsse von aussen wirken zu lassen. Bei der Entscheidung zum Detailhandelsfachmann habe er mehr auf den Berufsberater gehört, sich mehr über die verschiedenen Möglichkeiten informiert, auch mit seinen Eltern zusammen. Er sei grundsätzlich ein sehr scheuer Typ gewesen, auch als er aus der Schule kam. «Und als ich die Kochlehre abgebrochen habe, hat das irgendwie wie den Knopf gelöst in mir. Ich bin viel selbstbewusster hingestanden, konnte Entscheidungen ganz normal fällen (...), ich bin wie ein Stück erwachsener geworden, habe einfach viel mehr Selbstvertrauen gehabt», beschreibt M2 seine Entwicklung. Aus dem Abbruch hat M2 folgende Erkenntnisse gewonnen: «(Da)durch, dass ich noch einmal frisch starten konnte, habe ich sicher mal geschaut, dass ich nicht mehr nachts oder übers Wochenende arbeiten muss.» Und er vergleicht: «Also im Detailhandel arbeiten wir am Samstag auch, aber du bist am Abend wie (...) frei, also. Der Laden schliesst am Abend, da kannst du trotzdem noch ins Kino, ausgehen und hast wie den normalen Kollegenkreis.» Dagegen: «Als Koch hattest du das nicht. Wenn ich frei habe, dann arbeiten die meisten und wenn die anderen nachher ausgehen, bin ich jeweils am Arbeiten, so ein bisschen das... Das habe ich sicher direkt einfließen lassen, ja.»

4.3.3 Zweite Ausbildung

Die Befindlichkeit von W1 war viel besser in der FMS als in der Lehre. In der weiterführenden Schule hatte sie das Gefühl, «Verbündete» zu haben, während im Lehrbetrieb die meisten «Feinde» waren. Zudem habe es ihr besser gefallen, weil sie etwas lernen konnte und gemerkt habe, dass sie eigentlich gerne lernt. Die schlechten Erfahrungen der Lehre hätten jedoch noch jahrelang nachgewirkt. Die FMS hat sie erfolgreich abgeschlossen und danach noch das Gymnasium absolviert und Linguistik studiert.

W2 beschreibt ihre zweite Lehre als «sehr gut». Als Kauffrau hatte sie im Vergleich zur Malerin viel mehr Interaktion mit den Teammitgliedern im gleichen Büro sowie auch mit der Kundschaft. Das gefiel ihr, es war ganz anders als bei der Lehre zur Malerin. Die KV-Lehre hat sie erfolgreich abgeschlossen und sich danach zur Assistentin der Geschäftsleitung sowie zur HR-Assistentin weiterentwickelt. Danach machte sie die Berufsmatur und studierte.

W3 beschreibt, dass die Zeit in der Handelsschule «mega gut» war. Sie hatte zwar am Anfang Angst, fand dann aber sofort Freundinnen und hat sich mit den meisten gut verstanden, «weil ich halt dann wirklich wie so meine eigene Persönlichkeit mitgebracht habe.» In der ersten Lehre habe ihr in der Schule einfach eine beste Freundin gefehlt, doch in der Handelsschule sei sie sehr offen gewesen und habe sofort Anschluss gefunden. Sie fühlte sich dort gut aufgehoben, auch seitens der Lehrpersonen. Nach Abschluss des EFZ ist sie ins BIZ gegangen an eine Veranstaltung über soziale Berufe. Dort hat sie verschiedene Ausbildungswege kennengelernt. Sie beschreibt: «Damals fand ich das BIZ und die Berufsberatung toll und Berufswahl war mein Lieblingsthema». Sie hat sich viele Sachen angeschaut und sich für das Studium Soziale Arbeit entschieden. Sie merkte auch, dass sie wirklich interessiert war am Lernen und am Wissen. Während der obligatorischen Schulzeit sei ihr das unter anderem durch die Lehrpersonen verleidet worden.

M1 beschreibt die Lehre im neuen Betrieb als «das Beste, was ich machen konnte, im Nachhinein, wenn ich zurückschauen». Er hat die Ausbildung erfolgreich als Jahrgangsbester abgeschlossen, da er unter anderem auch vom Betrieb sehr viel Unterstützung erhalten hat. Der Inhaber war fachlich sehr stark und hat M1 bei schlechten Noten auch schulisch unterstützt: «Dann hat er sich am Abend mit mir hingesezt, hat gesagt: 'Komm! Heute Abend um fünf kommst du ins Büro, dann setzen wir uns hin', und dann sind wir eine halbe Stunde hingesessen», und sie haben den Test gemeinsam nochmals durchgearbeitet. Das habe viel ausgemacht und geholfen. Nach erfolgreichem Lehrabschluss hat er erst im Beruf gearbeitet und danach noch eine zweite Lehre als Konstrukteur absolviert, da er in der gleichen Branche noch einen Büroberuf lernen wollte. Zu einem späteren Zeitpunkt konnte er dann sogar einen eigenen Betrieb übernehmen und hat noch die Meisterschule gemacht.

M2 beschreibt seine zweite Lehre als «sehr gut». Er hat vom Lehrmeister und den Mitarbeitenden gute Unterstützung erhalten und hatte ein sehr gutes Verhältnis zur Kundschaft. Da er im Dorf arbeitete, kannte er alle. Er sagt, es sei «schon fast wie Vergnügen» gewesen. Die Lehre zum Detailhandelsfachmann hat er erfolgreich abgeschlossen und ist bis heute auch in diesem Bereich geblieben.

4.4 Reflexion und Empfehlungen

4.4.1 Hürden in der Berufswahl und Möglichkeiten zur Erleichterung

Als Schwierigkeit in der Berufswahl beschreibt W1 die Erwartungen und Vorstellungen der Eltern darüber, was die Jugendlichen für einen Beruf wählen sollten oder was sie gerne gemacht hätten und nicht konnten, und es darum ihre Kinder machen sollen. Als weitere Hürde beschreibt sie den Umgang der Lehrpersonen, nämlich dass gewisse Lehrpersonen einem das Gefühl gäben, man sei schlecht und man könne gewisse Dinge nicht. Sie fühlte sich in der Schule wenig gefördert. W1 hätte es geholfen, wenn man ausführlicher erklärt hätte, was das Gymnasium ist und was es einem bringt:

Also ich hatte gedacht, das Gymnasium sei einfach wie: man geht noch einmal vier Jahre in die Schule irgendwie. Ich glaube, ich hatte nicht mal kapiert, dass man eine Matur braucht, um an die Uni zu gehen. Ich dachte, man kann einfach sonst an die Uni, wieso dann noch vier Jahre dort herumsitzen.

Sie meint, generell müsste besser erklärt werden, was eine Lehre ist und was ein Gymnasium ist und was man für Möglichkeiten hat. Auch diejenigen, die ins Gymnasium gehen, weil ihre Eltern das wollten, sollten gemäss W1 wissen: «Ihr dürft auch eine Lehre machen, und das ist auch nicht schlecht, ihr könnt nach der Lehre noch die BMS [Anm. d. Autorin: Berufsmittelschule] machen, (so) könnt ihr nachher immer noch studieren gehen». Generell mehr Aufklärung zum Bildungssystem hätte sich W1 auch gewünscht, weil sie nicht aus einer Akademikerfamilie stammt und daher ihre Familie auch nicht viel darüber wusste, was man mit einem Studium machen kann. Sie sei in der Schule schon früh so eingestuft worden, dass es bei ihr Richtung Lehre ging und bei anderen Richtung Gymnasium.

W2 nennt als Hürde in der Berufswahl, nicht fit und reif genug dafür zu sein und nicht bereit, sich mit diesem Thema zu befassen. Dies kann altersbedingt oder typbedingt sein. Sie findet es hilfreich, wenn man von der 1. bis zur 3. Oberstufe ein Lehrmittel hat, mit Hilfe dessen man sich mit der Berufswahl beschäftigt. Bei ihr ist es erst in der 3. Oberstufe wirklich zum Thema geworden, und sie hat sich daher nicht gross engagiert und wurde dann vom Elternhaus getrieben, sich damit auseinanderzusetzen, was nicht gut funktioniert hat. Sie hätte sich gewünscht, dass sie sich damals noch etwas mehr mit der Berufswahl befasst

und noch mehr Berufe geschnuppert hätte. Doch ob sie das gemacht hätte, wenn sie damals jemand dazu aufgefordert hätte, weiss sie nicht. W2 fände es gut, wenn die positiven Seiten der Brückenangebote noch mehr im Vordergrund stünden, wie zum Beispiel ein Sprachaufenthalt, der einem ermöglicht, mehr Reife zu erlangen: «Es ist auch relativ früh, wo wir uns da festlegen müssen. (...) Dass man dieses Jahr noch braucht, ist ja eigentlich nicht verwerflich», meint sie zum Thema Brückenangebote.

W3 findet, dass eine Hürde darin besteht, dass der Zeitpunkt der Berufswahl falsch gewählt ist. Sie sagt, «dass sich in der Pubertät das ganze Gehirn umbaut und (...) der rationale Teil, der ist dann ausser Betrieb und man wird von Emotionen geleitet, und man ist so fest beschäftigt mit der Identitätsfindung». Einige Jugendliche wüssten, in welchen Bereich sie gehen wollten, aber für viele sei es ein «mega, mega Stress». In der Pubertät stünden einfach andere Themen im Vordergrund als Schule und Lehre. Zudem komme viel Druck von verschiedenen Seiten. Die Lehrpersonen hätten den Auftrag, die Jugendlichen «unterzubringen». Gewisse Lehrpersonen, die das wirklich aus Interesse machten, seien sehr toll. Andere Lehrpersonen seien überfordert damit. Für die Eltern sei es auch ein emotionaler Stress, wenn die Kinder dann «verwahrlosen». Es gebe einfach viele soziale Erwartungen vom Umfeld und Leute, die fragten: «Und? Was machst du dann nach der Schule?». W3 konnte diesen Weitblick nicht einnehmen, auch wenn andere sagten: «Ja, weisst du, du kannst dann alles andere noch machen.» Sie konnte das nicht verstehen und verarbeiten. Ihrer Meinung nach würde es die Berufswahl vereinfachen, wenn man sie auf einen anderen Zeitpunkt verschieben und noch etwas länger in der Schule bleiben könnte. Sie sagt:

So dass man wie einfach noch ein bisschen mehr Zeit hat in dieser Schule, in dem geschützten Rahmen, und (...) diesen persönlichen psychologischen Entwicklungen wie mehr Raum eingestehen (kann) innerhalb einer Schule, also dass man nicht nur so den Schulstoff durchbringen muss, sondern dass (...) die persönlichen Entwicklungen wie mehr Platz haben.

Es hätte ihr geholfen, wenn man diesen Druck hätte herausnehmen können. Es sei einfach viel aufs Mal gekommen, sagt sie.

M1 nennt als Schwierigkeit, dass man sich bereits im Alter von 14, 15, 16 Jahren festlegen muss auf etwas, worüber man eigentlich gar nichts weiss, ausser dass es einem beim Schnuppern kurze Zeit gefallen hat. Man bekommt zwar Informationen, aber eigentlich weiss man trotzdem nicht viel über den Beruf, was eine Herausforderung für die Jungen ist. Er betont jedoch, dass man im Vergleich zu früher, wo es normal war, sein Leben lang im Beruf durchzuarbeiten, nun viele Weiterbildungsmöglichkeiten hat. Er fände es hilfreich für die Berufswahl, wenn Betriebe Schulklassen einladen und die Mitarbeitenden vom Betrieb den Jugendlichen dort alles zeigen und noch etwas mit ihnen basteln würden oder ihnen die

Maschinen oder die Computerprogramme erklären würden. «Wir müssen besonders in den handwerklichen Berufen mehr auf die Jungen zugehen und etwas machen, etwas anbieten, weil wir je länger je weniger Leute haben», beschreibt M1 die Situation. Im handwerklichen Bereich werde man halt schmutzig, oder es sei einem im Winter kalt draussen und im Sommer heiss. Man müsse aber versuchen, die Begeisterung etwas zu wecken.

Für M2 lag die Schwierigkeit der Berufswahl darin, dass er sehr festgefahren war auf einen Beruf. Doch wenn man sich zu früh auf etwas festlegt, gibt man andern Berufen gar keine Chance. Er findet es wichtig, genug zu schnuppern, um wirklich in den Beruf reinzuschauen, sowie auch Berufsmessen zu besuchen, wo man sich mit den Fachleuten austauschen kann. Praxiserfahrung zu bekommen, sei das Wichtigste, nicht nur einen Tag schnuppern, sondern mehrere Tage. Für ihn wäre es damals hilfreich gewesen, offener zu sein für andere Berufe, oder wenn eine Lehrperson, eine berufsberatende Person oder die Eltern vielleicht noch etwas penetranter gewesen wären, wie: «Hey, Koch ist gut, wenn dir das gefällt, tiptopp, aber geh trotzdem noch zwei, drei andere Sachen schnuppern.»

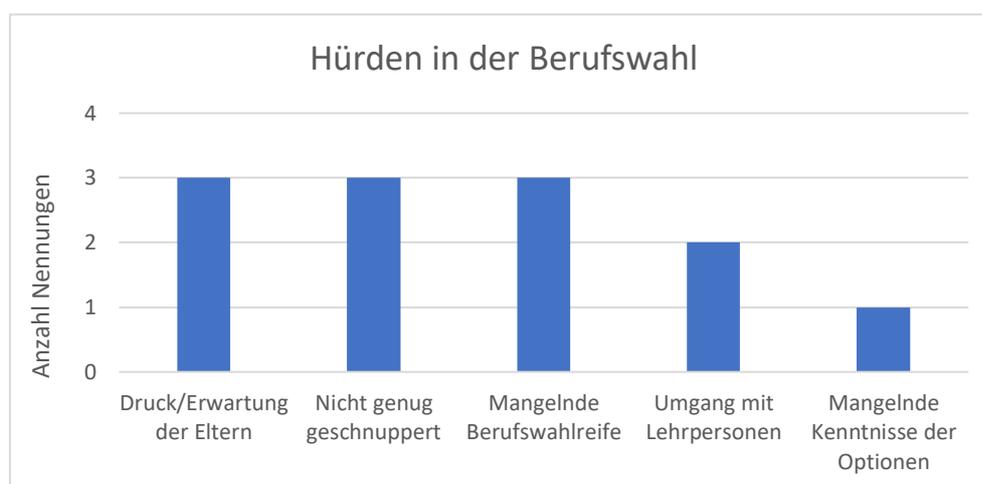


Abbildung 12. Hürden in der Berufswahl

4.4.2 Ratschläge für Jugendliche vor der Berufswahl

Als Tipp würde W1 Jugendlichen vor der Berufswahl raten, dass sie Leute interviewen sollen, die bestimmte Berufe haben, und sie ausfragen: «Wie kommst du zu diesem Beruf? Was macht man dort? Was gefällt dir?» Sie würde als weiteren Ratschlag mitgeben, dass die Jugendlichen nichts machen müssen, was sie nicht wollen, wenn sie merken, dass es beim Schnuppern nicht so toll ist, und weiterschauen.

W2 empfiehlt, dass die Jugendlichen unbedingt schnuppern müssen, «auch wenn man sich für einen Beruf entschieden hat, nochmal schnuppern gehen in einem anderen Betrieb, denn man lässt sich ja da auch sehr stark beeinflussen, wenn man es jetzt cool gehabt hat

mit dem Arbeitskollegen und so.» Schlussendlich sei es wichtig, dass einem der Beruf gefällt, weil man vielleicht schliesslich gar nicht mit diesen Leuten arbeite, die man nett fand, und der Beruf sollte einem dann trotzdem gefallen. Jugendliche liessen sich schnell von Dingen beeinflussen wie beispielsweise den Leuten, dem Arbeitsweg, Arbeitszeiten. Daher rät sie, dass Jugendliche mehr schnuppern sollten, auch den gleichen Beruf in verschiedenen Betrieben, um zu sehen, ob der Beruf einem dann immer noch gefällt. Als Begründung, einen Beruf zu wählen, sollte es nicht heissen: «Uh nahe, ich laufe zwei Minuten und dann bin ich dort.» Dies seien einfache Kriterien, die nicht lange anhielten, meint W2. Man solle sich wirklich damit auseinandersetzen und auch Videos zu den Berufen schauen oder darüber lesen. Sie sei damals eine Schnellentscheiderin gewesen. Sie rät solchen Schnellentscheidenden, etwas zu bremsen und sich das Ganze noch etwas genauer anzuschauen, auch mit Diagnostikmitteln in der Berufsberatung.

W3 schlägt vor, ein Zwischenjahr einzulegen und den Jugendlichen bewusst zu machen, dass es kein Weltuntergang ist, wenn man sich mal nicht für das Richtige entschieden hat, und dass man auch einmal etwas ausprobieren kann und sich Zeit und Raum nehmen darf, um sich zu entfalten und nachzudenken.

M1 empfiehlt, etwas zu wählen, was Spass macht und Zukunft hat. M2 rät, sich sehr gut zu informieren, und zwar über positive wie auch negative Seiten eines Berufs. Zudem sei vor allem wichtig, in vielen verschiedenen Berufen zu schnuppern.

4.4.3 Ratschläge an Berufsberatende

Den Berufsberatenden möchte W1 sagen, dass sie den Test mit den Fotokarten in der Berufsberatung bemängelt. Sie beschreibt beispielsweise, dass ihr dort ein Foto gezeigt wurde, wo eine Frau einem herzigen Häschen eine Spritze gibt, was einen Beruf in Richtung Biologie repräsentieren sollte. Als sie das Foto gesehen hatte, meinte sie: «Äh, nein also... Das ist Tierquälerei.» Eigentlich wäre sie jedoch am Fach Biologie sehr interessiert gewesen und es wäre vielleicht auch etwas für sie gewesen. Das Bild mit dem Essen hatte sie damals ansprechend gefunden, daher kam das Thema Konditorin auf. Sie findet diesen Fototest «irgendwie zu einfach, also, es ist wie zu offensichtlich», und sie hätte sich mehr Differenziertheit gewünscht. Zudem sagt sie, Berufsberatende sollten wissen, dass die Jugendlichen nicht von sich aus alles sagen, was sie denken, und schon gar nicht, wenn die Eltern dabei sind. Sie meint, ihr Gespräch im BIZ wäre wohl anders verlaufen, wenn ihre Mutter nicht dabei gewesen wäre.

W2 findet, Berufsberatende sollten sich bewusst sein, dass die Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen und dem Elternhaus wichtig ist, und die Lehrpersonen darauf hinweisen, sich auch wirklich Zeit zu nehmen, die Berufswahl mit den Jugendlichen durchzugehen, und die

Lehrpersonen sollten diesen auch gezielt sagen: «Da und da gibt es noch Bedarf für einen Berufsberater». Das Engagement der Lehrperson sei dafür ausschlaggebend.

W3 fände es toll, wenn Berufsberatende sich mehr als Verbündete der Jugendlichen positionieren könnten und nicht als «verlängerter Arm der Schule und der Eltern» überkommen, und wenn die Berufsberatenden mit den Jugendlichen Beziehungsarbeit machen und mehr darauf eingehen würden, wer die jugendliche Person ist und was in ihrer Welt jetzt gerade wichtig ist. Denn bei vielen ist der Beruf gerade nicht das Wichtigste, und so könnten sie herausfinden, was der einfachste Weg ist, «jetzt nach diesen neun Jahren, um ein kleines bisschen weiterzumachen». Sie schlägt vor, nochmals eine Beratung zu machen, wenn die pubertäre Phase abgeschlossen ist und zu schauen, wie es weitergehen kann: «Im besten Fall kommen sie ja nachher wieder zurück zum BIZ, weil es eine gute Erfahrung war.»

M1 meint, die Berufsberatenden könnten die Jungen dazu ermuntern, einfach schnuppern zu gehen und keine Angst zu haben. In den Betrieben seien auch nur Menschen, auch wenn jemand Chef:in sei, und es werde niemandem der Kopf abgerissen. Er würde es toll finden, wenn Lernende gefördert würden, um im Betrieb vielseitigere Arbeiten machen zu dürfen.

M2 fände es wichtig, dass Berufsberatende mit den Jugendlichen nicht nur die schönen Seiten der Berufe anschauen, sondern auch «das dunkle Bild ein bisschen ans Tageslicht (...) rücken, damit ihnen bewusst ist, was es bedeutet» – beispielsweise, dass man als Koch stets am Abend arbeitet.

4.4.4 Ausschlaggebende Faktoren für eine gelungene Berufswahl

Als Faktoren für eine gelungene Berufswahl nennt W1, dass man sich dabei Zeit lassen und viel Schnuppern gehen sollte. Auch sollte man wissen: «Ok, schlimmstenfalls kann ich noch ein 10. Schuljahr machen.»

W2 sagt, Unterstützung, Informationen von Eltern, von Lehrperson, von Berufsberatenden, aber auch die Reife der Person selber seien ausschlaggebende Faktoren. Idealerweise seien Jugendliche sehr reif, informierten sich und setzten sich damit auseinander, zuerst mit sich selber und nachher mit dem möglichen Beruf. Zudem sollte man schauen, ob man die Kompetenzen mitbringt, die für den gewünschten Beruf gebraucht werden, oder ob man sich diese aneignen kann. Es gebe gute Lehrmittel, erläutert W2, um herauszufinden, was die Jugendlichen gut können. Dabei könnten auch die Lehrpersonen und Eltern mithelfen, um so die Kompetenzen der Schüler:innen besser zu eruieren.

W3 findet, es brauche eine gewisse intrinsische Motivation und Energie, um sich mit den Berufen und Möglichkeiten auseinanderzusetzen und um sich auch mit dem Beruf identifizieren zu können.

Für M1 ist für eine gelungene Berufswahl Motivation und Freude wichtig: «Wenn du am Morgen aufstehst und den Anschiss hast, dann musst du einfach etwas ändern im Leben. (...). Ich finde, das ist etwas vom Wichtigsten, dass man einfach die Freude an der Sache hat.»

Auch M2 meint, für eine gelungene Berufswahl sei wichtig, etwas zu tun, was einem gefällt und Freude macht. Ausserdem sollte der Lehrbetrieb zu einem passen, und vielleicht auch der Arbeitsort nicht zu weit entfernt sein, damit man gut hinreisen kann.

4.4.5 Positives aus dieser Erfahrung

Positiv an dieser Erfahrung war für W1, dass sie gemerkt hat, dass man sich nicht alles bieten lassen muss, auch wenn man erst 15 Jahre alt ist.

W2 beschreibt, dass ihr Sprachaufenthalt im Zwischenjahr sehr positiv gewesen sei, wo sie alleine war, wo ihr niemand sagte, wie und wo sie sein müsse. Sie habe tolle Freundschaften geschlossen, die heute noch bestünden. «Ich hatte dort eine Reiselust – dass ich auch allein reise – entwickelt, was ich heute noch habe», beschreibt sie. Sie habe dort wirklich diesen «Riesenprozess» durchgemacht, den sie gebraucht habe. Sie empfiehlt allen Jungen, die eine Lehre abbrechen, nicht nur rumzuhängen, sondern ein Brückenangebot anzunehmen, sei es ein Sprachaufenthalt, ein 10. Schuljahr, ein Praktikum oder Ähnliches. «Also ich wüsste echt nicht, wo ich heute wäre, wenn ich einfach dreiviertel Jahr gechillt hätte und nichts, quasi keine Anforderungen, an mich gestellt worden wären», sagt sie.

Auch W3 erklärt, sie habe viel Positives aus der Erfahrung mitgenommen. Sie sei im Nachhinein froh, habe sie das KV gemacht. Retrospektiv fand sie es spannend, in diesen Betrieb hineinsehen zu dürfen. Es gab dort zwar viele Spannungen, aber im Nachhinein findet sie es spannend, darüber nachzudenken, auch in Bezug auf ihr Studium. Dort habe sie dann gemerkt, dass ihr das Vorwissen vom KV zugute kam. In ihrem jetzigen Beruf als Sozialarbeiterin sei Büroorganisation sehr wichtig, beispielsweise um Formulare zu verstehen und gut organisiert zu sein. Es sei also gut, dass sie das KV gemacht habe.

M1 geht es ähnlich, denn er meint, ohne diese Erfahrung wäre er wohl nicht dort, wo er jetzt sei. Sein Berufsbildner aus seinem zweiten Betrieb habe ihn bis heute gefördert und sei beruflich immer noch sein Vorbild. Er habe ihn extrem weitergebracht und ihm eine gewisse Ruhe mitgegeben. Auch in schwierigen Situationen sei er sachlich gewesen und habe eine Lösung gesucht. Das sei viel besser gewesen als ein Chef, der schreit und aggressiv wird.

M2 hat aus der Erfahrung viel Selbstvertrauen gewonnen. Obwohl er erst «ganz tief auf dem Boden (war)», sei er Schritt für Schritt weitergekommen. Die Erfahrung des Abbruchs habe ihm den Weg geöffnet für das, was er heute macht:

Ich habe diesen Lehrabbruch wie auch nicht negativ genommen für mich.... Ich habe ihn aus Distanz betrachtet und habe mich persönlich so weiterentwickelt (...), bis ich wieder eine Lehre angefangen habe (...). Ich wäre heute nicht da, wo ich jetzt bin, wenn ich damals nicht diesen Schritt gemacht hätte.

4.4.6 Ratschlag an Jugendliche, die merken, dass die Ausbildung nicht passt

Jugendlichen, die merken, dass sie nicht zufrieden sind mit ihrer Berufswahl, rät W1, genauer hinzuschauen, was nicht gefällt: der Betrieb, die Arbeit, die Schule oder eventuell etwas anderes. Wenn es nicht aushaltbar sei, dann unbedingt abbrechen.

W2 rät zu schauen, wie weit die Person in der Lehre bereits ist. Wenn man bereits im 3. Lehrjahr ist, würde sie raten, es noch durchzuziehen und danach etwas anderes zu machen. Zudem empfiehlt sie zu schauen, wo das Problem liegt. Wenn es am Beruf selber liegt, dann abbrechen: «Es gibt immer eine Lösung um etwas zu finden, das besser passt.» Einen Lehrabbruch könne man auch gut rechtfertigen. Wenn man natürlich die dritte Lehre abbreche, sei es dann etwas anderes.

W3 würde versuchen, den Druck etwas wegzunehmen und sagen: «Also he, das ist mega ok, es ist eine schwierige Entscheidung». Danach sollte man genauer anschauen, ob es möglich ist, die Lehre fertigzumachen, an welchem Punkt die jugendliche Person steht und was sie braucht, damit die verbleibende Lehrzeit bis zum Abschluss erträglich ist. W3 würde versuchen, diesen Weitblick herzustellen, um herauszufinden, wo die Person in Zukunft hin will, und aufzeigen, dass man auch noch später eine Zweitlehre oder ein Studium machen kann. Sie empfiehlt, den Druck etwas wegzunehmen: «Man hat so das Gefühl, man muss so um die 20 wie fertig sein und nachher anfangen zu arbeiten», und sie relativiert: «Das war vielleicht in der Generation unserer Eltern noch so, aber jetzt ist es absolut nicht mehr so.» Sie begründet dies wie folgt: «Irgendwie kommen diese Erwartungen glaub ich schon noch aus Haushalten, wo die Eltern nicht akademisiert sind, die halt einen kurzen Ausbildungsweg hatten und nachher halt lange arbeiten..»

M1 meint, dass man, wenn es motivationstechnisch nicht stimmt und man nicht mehr aufstehen will am Morgen, sofort versuchen sollte, etwas zu ändern.

M2 rät, in so einer Situation den Austausch zu suchen und mit vielen Leuten zu reden. Man solle nicht das Gefühl haben, man dürfe mit niemandem sprechen, weil es etwas Negatives sei, eine Ausbildung abzubrechen: «Das kann passieren, dass es nicht das Richtige ist oder im Betrieb etwas nicht passt.» Durch das Gespräch mit dem Umfeld oder den Austausch mit der Berufsschule, der Berufsberatung oder der Lehrlingskommission könne man auf neue Ideen kommen.

4.4.7 Abschlussbemerkung

Von den Befragten hatte nur W3 eine Abschlussbemerkung:

Ich wäre wirklich froh gewesen, wenn ich eine coole Berufsberaterin oder so gehabt hätte, die mich gesehen hätte... also, das habe ich schon auch damals immer gedacht: Eigentlich wäre ich ganz gern in so eine Beratung gegangen, aber irgendwie hatte ich ein bisschen Angst, dass die eben mit der Schule so unter einer Decke stecken.

Sie hätte sich jemanden gewünscht, der ein bisschen auf ihrer Seite steht. Einen Schulsozialdienst hatte sie damals nicht in der Schule. Auch einen Jugendtreff mit Leuten, an die sie sich hätte wenden können, gab es nicht.

5 Diskussion und Ausblick

Das Ziel dieser Arbeit war herauszufinden, welche Faktoren eine gelungene Berufswahlentscheidung ausmachen, um somit die Entscheidungsgrundlagen für die erste Berufs- und Schulwahl zu verbessern und Handlungsempfehlungen herzuleiten. Die Unterfragestellungen lauteten: «Was sind Gründe für die frühzeitige Auflösung eines Lehrvertrags?», «Was sind Gründe, dass die erste Berufswahl beim zweiten Versuch erfolgreich war?», «Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für die Berufsberatung?» Diese Fragen werden im nachfolgenden Kapitel 5.1 behandelt. In Kapitel 5.2 werden dann die Haupteckdaten nochmals zusammengefasst und die übergeordnete Hauptfragestellung – «Welche Faktoren tragen zu einer gelungenen Berufswahlentscheidung bei?» – wird daraus beantwortet.

5.1 Interpretation der Ergebnisse

5.1.1 Erster Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe für die frühzeitige Auflösung eines Lehrvertrags?

Sowohl gemäss Kanton Zürich (2014) mit 22%, als auch laut den Aussagen der Interviewten sind **Konflikte zwischen den Lehrvertragsparteien** ein wichtiger Grund für eine vorzeitige Lehrvertragsauflösung. Insbesondere die Bedingungen der Zusammenarbeit und der unfreundliche Umgangston wurden in drei von fünf Interviews als ausschlaggebend genannt, was zum Teil auch mit der Branche zusammenhängt. So geht es in der Gastronomie zum Beispiel oft hektisch und rau zu. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Sicht der Lehrbetriebe. Es ist auffallend, dass diese die Lehrvertragsauflösungen zu einem grossen Teil mit mangelnden Soft Skills (Motivation, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit) der Jugendlichen begründen. 54% (Mehrfachnennungen) der Betriebe machen fehlende Soft

Skills bei den Lernenden als Hauptgrund für die Lehrvertragsauflösung geltend (Bolli et al., 2022). Aus den Interviews dieser Arbeit geht aber auch hervor, dass die Lehrabbrechenden teilweise den Umgang nicht angemessen finden. Daraus kann geschlossen werden, dass die Kompatibilität zwischen Lehrbetrieben und Jugendlichen ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

Ebenfalls hoch oben rangiert mit 21% die **falsche Berufs- und Lehrstellenwahl** (Kanton Zürich, 2014), was auch in den Interviews als Grund für den Abbruch genannt wurde. Somit stimmen die Interviews in diesen Punkten mit den offiziellen Statistiken überein. Laut Literatur spielen insbesondere falsche Erwartungen an den Beruf mit. Bei den Interviews wird das ebenfalls bestätigt, da gesagt wurde, dass das Schnuppern anders war als die Lehre selbst. Eine Interviewte hat sogar den Beruf, den sie geschnuppert hatte, gegen ihre Überzeugung gewählt, und zwei andere haben den Beruf gewählt, ohne wirklich davon überzeugt zu sein. Bei allen dreien ging es darum, möglichst schnell den Berufswahlprozess abzuschliessen und «versorgt» zu sein. Dies zeigt, dass der Berufswahlprozess nicht immer umfänglich gemacht wird und äussere Kriterien wie Druck oder der Wunsch nach mehr Freizeit manchmal eine grössere Rolle spielen als die gelungene Berufswahl. Dazu braucht es die sogenannte Berufswahlbereitschaft, welche ein Grossteil der Interviewten laut eigener Aussage nicht hatte, weil einfach andere Prioritäten in dieser Zeit mehr Gewicht hatten, wie die Identitätsfindung oder familiäre oder Peer-Probleme, oder weil sie im Jetzt leben wollten und somit der Weitblick fehlte. Die Berufswahlbereitschaft wird in den offiziellen Zahlen nicht widerspiegelt, geht jedoch aus der Literatur (vgl. Kapitel 2.2.2) und den Interviews als wichtiger Grund für die misslungene Berufswahl hervor. Vier von fünf Befragten erklären, dass sie sich ungenügend mit den verschiedenen Möglichkeiten auseinandergesetzt hatten, was dazu führte, dass sie sich entweder früh auf etwas fixierten oder etwas wählten, was nicht passte. Dies wird gemäss Sabatella und von Wyl (2018) durch eine Studie unterstützt, gemäss der sich ein Drittel der Jugendlichen eine Aufschiebung der Ausbildungswahl wünscht. Daraus lässt sich schliessen, dass einige Jugendliche mehr Zeit brauchen, um die Berufswahlbereitschaft zu erreichen. Auch der Einfluss oder gar Druck seitens des Umfelds, vor allem der Eltern, spielt eine sehr grosse Rolle in dieser Phase und kann Jugendliche zu einer Entscheidung bringen, mit der sie nicht zufrieden sind, so dass sie die Lehre abbrechen.

5.1.2 Zweiter Anlauf bei der Berufswahl: Was sind Gründe, dass die erste Berufswahl beim zweiten Versuch erfolgreich war?

Auffällig ist, dass alle Befragten zum Zeitpunkt des zweiten Anlaufes gewissermassen einen Reifeprozess durchgemacht hatten, weil sie durch die vorzeitige Lehrvertragsauflösung etwas über sich selbst gelernt, andere Erfahrungen gemacht und somit in den meisten

Fällen einen anderen Zugang gefunden hatten. Das führte dazu, dass sich die meisten intensiver mit dem Thema auseinandersetzten, wozu auch vermehrtes Schnuppern gehört.

Bei M2 konnte beispielsweise seine Fixierung auf nur einen Beruf gelöst werden und er konnte beim zweiten Anlauf mit mehr Selbstvertrauen Entscheidungen treffen und offen sein für andere Optionen. Auch W1 berichtet, dass sie sich beim zweiten Anlauf mehr zugetraut hat. Sie hatte inzwischen gelernt, nein zu sagen, wenn für sie etwas nicht stimmte, und die Option zu wählen, die wirklich für sie passt. W2 hatte durch den Sprachaufenthalt einen Reifeprozess gemacht und hat sich ebenfalls von ihrer früheren Fixierung auf eine Berufsrichtung lösen können. W3 hatte zum Zeitpunkt des zweiten Anlaufs mehr Weitblick und in ihr kam der Wunsch auf, zu studieren, wozu sie ihr EFZ als gute Basis sah. Zudem hat das Umfeld besser gepasst und sie hat Anschluss in der neuen Klasse gefunden. M1 hatte beim zweiten Versuch einen sehr guten Berufsbildner, der ihn beim Lernen stark unterstützte. Beide Männer sagen klar, dass sie dankbar sind für den Abbruch, da sie sonst nicht dort wären, wo sie jetzt sind.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Berufswahlbereitschaft beim zweiten Anlauf sicherlich grösser war, dadurch dass die Befragten älter waren und sich selber und ihre Bedürfnisse durch die Erfahrung und durch das, was sie gesehen hatten, besser kannten. Beim zweiten Anlauf haben die meisten gewusst, warum es beim ersten Mal nicht geklappt hat und daher mehr darauf geachtet, was ihnen wichtig ist, und das auch für sich gefunden.

5.1.3 Handlungsempfehlungen: Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus für die Berufsberatung?

- **Berufsberatung generell:**

Aus der vorliegenden Analyse lassen sich insbesondere sechs allgemeine Handlungsempfehlungen für die Berufsberatung ableiten: 1. Berufsberatung als Koordinationsstelle zwischen den am Berufswahlprozess beteiligten Parteien. 2. Verbesserung des Images der Berufsberatung und Schwellenabbau. 3. Erhöhung der Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen. 4. Vermehrte Erläuterung der Brückenangebote. 5. Intensivierung des Schnupperns. 6. Verbesserung der Diagnostik.

Aus der vorliegenden Arbeit geht hervor, dass es von Vorteil wäre, wenn die Berufsberatung generell mehr als **Koordinationsstelle** zwischen allen beteiligten Parteien der Berufswahl fungieren würde. Eine engere Zusammenarbeit zwischen der Berufsberatung, den Jugendlichen und Eltern, den Lehrpersonen sowie den Lehrbetrieben könnte die Situation verbessern. Idealerweise könnten die Berufsberatenden wie eine Art «Case Manager»

gewisse Fäden zusammenbringen. Gemäss Stand heute haben viele Berufsberatende sehr wenig Austausch mit Lehrpersonen und Lehrbetrieben, und falls Jugendliche in eine Berufsberatung gehen, dann jeweils auch meistens nur für ein bis zwei Termine, wobei der Prozess anschliessend von der Berufsberatungsperson oft gar nicht mehr weiterbegleitet wird. Eine längere Begleitung wäre von Vorteil, da so eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden könnte.

Eine der Befragten erwähnt, dass sie die Berufsberatung in ihrer Jugend als «verlängerten Arm» der Schule und Eltern wahrgenommen habe und sich im Nachhinein sehr gewünscht hätte, eine «coole Berufsberaterin» zu haben, die sie «gesehen hätte», um so eine Vertrauensperson zu haben. Daraus kann als Massnahme generiert werden, dass sich die kantonalen BIZ generell einer Art **Image-Wandel** unterziehen könnten, um sich mehr als «Verbündete» der Jugendlichen zu positionieren und darin zu investieren, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Zurzeit geht eine jugendliche Person in der Regel für ein bis zwei Termine ins BIZ. Berufsberatende müssten mehr präsent sein im Alltag der Jugendlichen, beispielsweise mehr an den Schulen unterwegs oder einfacher zugänglich sein für ihre jugendliche Klientel. Es ist eine Hemmschwelle für manche Jugendliche, in die Berufsberatung zu gehen. Diese Hürde sollte dadurch verkleinert werden, dass die Jugendlichen ein Verhältnis auf Augenhöhe zu Berufsberatenden aufbauen können und kürzere Kommunikationswege geschaffen werden, beispielsweise durch Kanäle, welche die Jugendlichen nutzen, wie die Terminvereinbarung mit der Beratungsperson über WhatsApp oder Instagram statt mittels Telefonanruf oder Online-Formular. Die Berufsberatung sollte in den Köpfen der Jugendlichen etwas Freudiges sein und nicht einfach als ein notwendiges Übel angesehen werden. Zudem könnten für Jugendliche gezielt vermehrt junge Berufsberatende eingesetzt werden, die selber noch nicht so weit weg sind vom Alter der Berufswahl, um es so für die Jugendlichen einfacher zu machen, ein Verhältnis auf Augenhöhe aufzubauen, da diese ihnen altersmässig näher stehen.

Zudem ist es wichtig, dass die **Berufswahlbereitschaft** der Jugendlichen gefördert werden kann, so dass sich diese auf den Berufswahlprozess einlassen können. Wie in Kapitel 2.2.2 erläutert, kann diese unter anderem durch Workshops und Übungen erhöht werden, welche von der Berufsberatung angeboten werden. Falls Jugendliche Hilfe bei der Verbesserung von persönlichen Eigenschaften brauchen, sollten Berufsberatende auch auf therapeutische Interventionen hinweisen, damit die Jugendlichen den Prozess der Berufswahl sowie ihre anderen Entwicklungsaufgaben besser bewältigen können (Hirschi, 2006). Dies geht auch aus den Interviews hervor, da einige der Befragten beschreiben, dass sie einfach noch nicht bereit waren für die Berufswahl oder sich starr auf etwas fixierten und nicht offen waren, sich diverse Möglichkeiten anzuschauen. Zudem ist die Pubertät auch ein schwieriger Zeitpunkt,

da die Jugendlichen sowieso Mühe haben mit der Identitätsfindung sowie mit anderen Ereignissen, die in dieser Lebensphase passieren (vgl. Kapitel 2.3, Abbildung 6).

Falls die Berufswahlbereitschaft auch durch gezielte Förderung nicht erreicht werden kann und sich herausstellt, dass gewisse Jugendliche tatsächlich einfach noch mehr Zeit brauchen, können Berufsberatende vermehrt auf **Brückenangebote** wie einen Sprachkurs oder ein 10. Schuljahr aufmerksam machen. Hanselmann (o.J.) schlägt in diesem Zusammenhang mehr Berufsvorbereitungsjahre vor, die auf bestimmte Berufe vorbereiten. Jugendliche sollen merken, dass es kein «Weltuntergang ist», wenn sie nach der 9. Klasse nicht direkt eine Lehrstelle haben. Laut der Juvenir-Studie (2013) wünscht sich ein Drittel der Jugendlichen, den Entscheid der Ausbildungswahl später fällen zu können. Dies bedeutet, dass die Mehrheit zufrieden ist mit dem Zeitpunkt der Berufswahl, dass es aber auch wichtig ist, Jugendliche, die mehr Zeit benötigen, früh zu erkennen, zu fördern und bedürfnisgerecht zu unterstützen. Zu beachten ist allerdings auch, dass Jugendliche nicht automatisch durch mehr Zeit die Berufswahlbereitschaft erreichen. Es kann sein, dass gewisse junge Menschen eine Art «Time-Out» von der Berufswahl brauchen, um sich mit ihrer persönlichen Entwicklung auseinanderzusetzen, und dass ein Zwischenjahr in diesem Fall guttut, um dem Ganzen mehr Raum zu geben.

Jedoch sollte auch darauf geachtet werden, dass, wenn mehr Zeit zur Verfügung steht, diese auch genutzt wird, beispielsweise durch vermehrtes **Schnuppern**, um verschiedene Berufe kennenzulernen und vergleichen zu können. Zudem könnten die bereits bestehenden Brückenangebote etwas mehr an die Bedürfnisse der einzelnen Jugendlichen angepasst werden. Da die Autorin selbst in den Beratungen erlebt, dass Jugendliche kein 10. Schuljahr machen möchten, weil es einen schlechten Ruf hat, könnte eine Massnahme sein, dass die Berufsberatenden die für Brückenangebote zuständigen Stellen unterstützen, ihr Angebot etwas «aufzupeppen», damit die Jugendlichen ein Zwischenjahr als gute Chance nutzen können, um sich weiterzuentwickeln und ein wenig vom Druck der Eltern und der Schule zu lösen.

Als weiterer Punkt kann auch die **Diagnostik** der Berufsberatung gezielt an die einzelnen Klientinnen und Klienten angepasst werden. Eine Befragte kritisierte ein Standardverfahren der BSLB, den sogenannten FIT (Foto-Interessen-Test). Während sich dieses Diagnostikumittel für einige Schüler:innen sicherlich gut eignet, kann es bei anderen als «zu einfach» rüberkommen, wie dies bei W1 der Fall war (vgl. Kapitel 4.4.3). Daher ist zu empfehlen, dass Berufsberatende gezielt zusammen mit der jeweiligen Person schauen, welches Testverfahren am besten passt. Sie sollten also nicht standardmässig bei Jugendlichen immer das gleiche Mittel verwenden, sondern mehr Differenziertheit bei der Diagnostik fördern und eine umfassende Nachbesprechung mit den Klientinnen und Klienten durchführen.

- **Berufsberatung und Jugendliche mit ihren Eltern**

Spezifisch für den Austausch der Berufsberatung mit Jugendlichen und deren Eltern können folgende Handlungsmassnahmen genannt werden: 1. Verbesserte Aufklärung über das Bildungssystem und die verschiedenen Optionen. 2. Förderung der Selbstbestimmung der Jugendlichen durch Abbau des Drucks seitens des Umfelds. 3. Austausch zwischen Jugendlichen im Berufswahlprozess, begleitet durch das BIZ. 4. Verbesserung und Intensivierung der Schnupperaktivitäten. 5. Gezielte Unterstützung bei Lehrvertragsauflösungen.

Eine gezielte Massnahme der Berufsberatung im direkten Austausch mit Jugendlichen und ihren Eltern ist eine breitere **Aufklärung über das Bildungssystem** und die Möglichkeiten nach der obligatorischen Schulzeit. Dies hilft den Jugendlichen wie auch deren Eltern, die unterschiedlichen Optionen zu verstehen, weil Jugendliche oftmals geprägt sind vom Bildungsweg, den ihre Eltern gemacht haben, wie es beispielsweise bei W1 der Fall war. Nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Eltern müssen genügend über die diversen Wege des Bildungssystems aufgeklärt werden, da diese einen grossen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben. Sie müssen daher dazu gebracht werden, eine offenere Haltung einzunehmen und ihr Kind nicht – sei es bewusst oder unbewusst – in den Bildungsweg zu «drängen», den sie selber besser kennen oder als geeigneter empfinden. Bei schulischen Hürden sollten laut Hanselmann (o.J.) insbesondere auch die zweijährigen EBA-Ausbildungen als Alternativen angeschaut werden.

Gemeinsam soll für das Kind derjenige Weg gewählt werden, der von den Tätigkeiten und Fähigkeiten her passt. Die Aufklärung sollte vermehrt in den Berufsberatungen selbst wie auch an den Schulen passieren. Das soll dazu führen, dass Jugendliche die diversen Optionen kennen und sich selber für den passenden Weg entscheiden können, ohne Zwang seitens der Familie oder durch eine frühe Fixierung auf einen bestimmten Weg oder Beruf. Die Berufsberatenden sollten darauf achten, dass die Jugendlichen selbst die Entscheidung für ihre Ausbildung fällen und nicht durch die Meinung anderer in eine Richtung gedrängt werden. Die Erwartungen des Umfeldes sollten idealerweise relativiert werden. Durch den **Abbau des Drucks** und der Erwartungen seitens des Umfelds wird die **Selbstbestimmung** der Jugendlichen gefördert, was am ehesten zu einer Berufswahl aus Überzeugung führt. Wenn Berufsberatende merken, dass es zwischen Jugendlichen und deren Eltern Spannungen gibt, sollte der Fokus auf den Jugendlichen liegen, um herauszufinden, was sie tatsächlich wollen und was für sie passt. Wie W1 erklärt, hätte sie in der Berufsberatung wohl anders reagiert, wenn ihre Mutter nicht dabei gewesen wäre. Daher kann es hilfreich sein, bei einem weiteren Termin die jugendliche Person allein in die Beratung zu bitten. Zudem kann der Druck bei den Jugendlichen etwas herausgenommen werden, wenn ihnen

in der Berufsberatung erklärt wird, dass der gewählte Lehrberuf lediglich etwas sein sollte, was ihnen für die nächsten paar Jahre gefallen sollte. Dadurch stehen sie nicht unter dem Druck, etwas zu finden, was sie das ganze Leben lang machen möchten, denn das Schweizer Bildungssystem bietet so viele Möglichkeiten. W3 hatte das damals nicht begriffen. Daher ist es umso wichtiger, den Jugendlichen solche Punkte adressatengerecht zu erklären. Wie sich in den Interviews zeigte und wie Zihlmann und Jungo (2015) bestätigen, sind Jugendliche nicht optimal über die Berufe informiert. Somit sollte das Informationsniveau gefördert werden.

Nebst Videos und Informationen, beispielsweise von der Website berufsberatung.ch, und Schnuppern kann auch eine **Austauschgruppe zwischen Jugendlichen**, begleitet durch das BIZ, von Nutzen sein. Durch die Schaffung eines neutralen Ortes, an dem sich die Jugendlichen unkompliziert unter sich austauschen und bei Berufsberatenden fachlichen Rat einholen können, könnte ein Wir-Gefühl entstehen, welches den Berufswahlprozess günstig beeinflussen kann.

Ganz zentral ist, wie schon erwähnt, das **Schnuppern**. Wie sich bei den Interviews herausstellte, unterscheidet sich dieses aber häufig von der Lehre, da man beim Schnuppern oft die «coolen» Sachen sieht und rundum betreut wird. Auch Balmer und Cornehlis (2022) bestätigen, dass Jugendliche oft falsche Vorstellungen haben. Deswegen sollten Berufsberatende die Jugendlichen dazu animieren, **mehrere Tage** zu schnuppern, wenn möglich sogar eine Woche oder länger, statt nur einen Tag, um so einen möglichst realistischen Eindruck eines Berufes zu erhalten. Zudem sollten die Jugendlichen das Gespräch mit Leuten suchen, die in diesem Beruf arbeiten oder aktuell die erwünschte Lehre machen, um sich noch besser über allfällige Sonnen- wie auch Schattenseiten des jeweiligen Berufs zu informieren. Ausserdem sollten Berufsberatende die Jugendlichen dazu motivieren, **verschiedene Berufe** zu schnuppern und sich nicht nur auf einen Beruf zu fixieren, um Vergleiche ziehen zu können und sich nicht zu schnell nur auf eine Option zu fokussieren. Des Weiteren empfiehlt es sich auch, den Beruf, der einem gefällt, in **verschiedenen Betrieben** zu schnuppern, da es je nach Firma wieder anders zu- und hergeht. Um die Schnupperlehre zu reflektieren, kann die Benutzung eines Schnupperlehr-Tagebuchs sehr nützlich sein, wie Hanselmann (o.J.) empfiehlt. Dies hilft, um das Erlebte beim Schnuppern besser verarbeiten und analysieren zu können. Wenn das Schnuppern nicht passte, sollten die Jugendlichen ermutigt werden, in einem anderen Beruf oder Betrieb weiter zu schnuppern, und nicht etwas zu wählen, was ihnen nicht gefällt, nur um gewisse Erwartungen der Eltern oder Lehrpersonen zu erfüllen. Zudem sollten die Berufsberatenden die Jugendlichen dazu ermutigen, sich wirklich ein authentisches Bild des Berufs zu verschaffen und nicht einen Beruf wegen bestimmter Kriterien zu wählen wie beispielsweise einem

netten Arbeitskollegen oder einem 5-minütigen Arbeitsweg. Das sind zwar Dinge, die schön zu haben sind, jedoch sollte das ausschlaggebende Kriterium sein, ob der Beruf einem langfristig gefällt.

Abschliessend sollten Berufsberatende die Jungen, welche eine Lehre abbrechen, **motivieren**, dies als **Chance** zu sehen, nun etwas zu machen, was besser zu ihnen passt, wie auch Pro Juventute (o.J.) empfiehlt, damit diese nicht in ein Loch fallen. Hier ist es wichtig, den Jugendlichen eine Tagesstruktur zu ermöglichen, um die Zeit bis zum Anschluss zu überbrücken. Ein Lehrabbruch darf nicht als Stigma betrachtet werden, wie dies W2 erfahren hat: «Einmal Lehre abbrechen, immer abbrechen» (vgl. Kapitel 4.2.8). Es sollte den Jugendlichen vermittelt werden, dass es in Ordnung ist, eine für sie unpassende Lehre abzubrechen, und dass es möglich ist, eine andere Lehre zu finden, vor allem wenn die Begründung des Abbruchs nachvollziehbar ist.

- **Berufsberatung und Lehrbetriebe**

Auch gegenüber den Lehrbetrieben kann die Berufsberatung eine aktivere Rolle einnehmen. Als mögliche Massnahmen wurden genannt: 1. Unterstützung der Betriebe beim Angebot von Schnupperlehren und -veranstaltungen. 2. Coaching für Lehrbetrieb bzw. Berufsbildende.

Lehrbetriebe müssen sich zum einen bemühen, viele **Schnuppertage und Schnupperveranstaltungen** anzubieten und zum anderen, diese möglichst authentisch zu halten, um den Jugendlichen ein realistisches Bild des Berufs zu vermitteln. Eine engere Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsberatenden kann dies fördern. Berufsberatende sollten Betriebe dabei unterstützen, realistischeres Schnuppern anzubieten, beispielsweise durch das Erstellen eines Leitfadens mit den wichtigen Elementen einer guten Schnupperlehre. Dabei sollte der Fokus darauf gelegt werden, dass der Betrieb sich zwar beim Schnuppern um die Jugendlichen kümmert, aber auch aufzeigt, wie der Alltag während der Lehre sein wird, und nicht einfach den Jugendlichen «das Blaue vom Himmel» verspricht. Darauf macht auch M1 aufmerksam, indem er beschreibt, dass eine Schnupperlehre sehr unterschiedlich sein kann, je nachdem, wer die Jugendlichen betreut und was für Arbeiten in dieser Zeit gerade anstehen. Daher empfiehlt es sich, dass Jugendliche möglichst lange und auch mehrmals schnuppern gehen, bei gewissen Berufen, bei denen man beispielsweise draussen arbeitet, vielleicht auch zu verschiedenen Jahreszeiten, um zu sehen, wie es mit den Temperaturen ist. Die Lehrbetriebe sollten dies auf jeden Fall fördern, indem sie interessierten Jugendlichen automatisch eine längere Schnupperlehre anbieten, die über mehrere Tage dauert, und versuchen, ihnen die ganze Bandbreite der Arbeiten zu zeigen.

Eine weitere konkrete Massnahme wären gezielte **Coachings für Lehrbetriebe**, welche beispielsweise von Berufsberatenden durchgeführt werden könnten. Den Berufsbildenden müsste vermittelt werden, wie wichtig ihre Rolle ist und wie sie Hilfsmittel richtig einsetzen können, wie Hanselmann (o.J.) vorschlägt. Zudem führt er aus, wie relevant es sei, Berufsbildende für ihr Engagement zu loben. Bei einem Coaching kann den Berufsbildenden auch Wissen über Jugendpsychologie und die Generation Z gegeben werden, um generell ein besseres Verständnis zu generieren. Ausserdem sollte Berufsbildenden gezeigt werden, wie sie Lernende bei Schwierigkeiten am besten unterstützen können (vgl. Kapitel 2.4.4).

- **Berufsberatung und Lehrpersonen**

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatenden und Lehrpersonen könnte mit folgenden Massnahmen verbessert werden: 1. Intensivere Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen. 2. Motivierung der Lehrpersonen, Jugendliche ins BIZ zu schicken. 3. Lehrpersonen besser informieren. 4. Verbesserung der Schnuppermöglichkeiten durch «Projektwochen».

Der **Austausch** zwischen Lehrpersonen und Berufsberatenden sollte ebenfalls **intensiviert** werden. Die Lehrpersonen sollten auch Jugendlichen in höheren Schulstufen die Möglichkeit einer Lehre erklären, sowie guten Schülerinnen und Schülern einer tieferen Schulstufe die Möglichkeit einer weiterführenden Schule. Man darf nicht automatisch annehmen, dass beispielsweise alle Schüler:innen der höchsten Stufe ins Gymnasium gehen, sondern sie auch hier schon sensibilisieren, dass es verschiedene Wege gibt, die in einer Berufsberatung dann individuell angeschaut werden können. Die Autorin, welche selbst als Berufsberaterin arbeitet, bemerkt oftmals grosse Unterschiede beim Informationsstand der Schüler:innen bezüglich des Bildungssystems und des Bewerbungsprozesses. Daher sollten Lehrpersonen motiviert werden, die Wichtigkeit ihrer Rolle zu sehen und mit dem Berufswahlunterricht einen entscheidenden Baustein für die Jugendlichen zu legen.

Lehrpersonen sollten Schüler:innen auch vermehrt **motivieren**, in die **Berufsberatung** zu gehen, vor allem wenn sie merken, dass diese Schwierigkeiten haben bei der Berufswahl. Auch wenn die Schüler:innen gut vorankommen, kann die Berufsberatung eine wertvolle Ergänzung sein, um deren Ideen zu diskutieren. Da die Lehrpersonen näher an den Jugendlichen sind, müssten sie hier die «treibende Kraft» sein. Ein Austausch zwischen Lehrpersonen und Berufsberatenden wäre ein grosser Vorteil, um sicherzustellen, dass jedes Kind auf einem guten Weg ist und die nötige Unterstützung erhält.

Berufsberatende können die Lehrpersonen bezüglich aktueller Entwicklungen oder Erkenntnisse der Forschung und des Arbeitsmarkts auf dem **neusten Stand halten**. Diese Informationen können die Lehrpersonen dann auch im Berufswahlunterricht einbauen und somit die Schüler:innen besser fördern.

Da Schnuppern den Jugendlichen eine wichtige Möglichkeit bietet, die Berufe besser kennenzulernen, wäre es wichtig, ihnen während der 8. Klasse mehr Zeit zur Verfügung zu stellen, damit sie verschiedene Berufe möglichst mehrere Tage am Stück schnuppern können. Da die Schulferien dafür oft nicht ausreichen, teilweise weil Jugendliche erst spät mit der Suche nach Schnupperlehren beginnen, und das Fehlen während des Unterrichts nicht förderlich ist, könnten Lehrpersonen vermehrt «**Projektwochen**» einführen, wo den Jugendlichen speziell Zeit zur Verfügung gestellt wird zum Schnuppern oder zum informellen Ausprobieren verschiedener Tätigkeiten. Diese Massnahme kann auch bewirken, dass Jugendlichen «in die Gänge kommen», die bisher nicht viel getan haben.

5.2 Beantwortung der Hauptfragestellung

Aus den oben beschriebenen Antworten auf die drei Unterfragestellungen ergeben sich für die Hauptfragestellung «Welche Faktoren tragen zu einer gelungenen Berufswahlentscheidung bei?» folgende Punkte, welche sich in fünf Untergruppen einteilen lassen (5.2.1 bis 5.2.5):

5.2.1 Persönliche Faktoren

- **Kenntnis der eigenen Interessen** und realistische Einschätzung der eigenen Stärken, Schwächen und **Fähigkeiten**
- **Berufswahlbereitschaft**, Wille, sich mit dem Berufswahlprozess auseinanderzusetzen, Offenheit und Neugier
- **Durchhaltevermögen** und Energie, den Prozess bis zur Findung einer wirklich **überzeugenden Lösung** durchzuziehen
- **Fähigkeit zur Selbstbestimmung**, Mut zum Neinsagen und Weitersuchen
- **Flexibilität und Offenheit**, auch Alternativen und gute Kompromisslösungen in Betracht zu ziehen
- **Gut entwickelte Soft Skills** wie Motivation, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit
- **Psychische und physische Gesundheit** bzw. Kenntnis und Inanspruchnahme der möglichen Ressourcen zu deren Verbesserung

5.2.2 Informationsfaktoren

- **Vertiefte Kenntnis des Bildungssystems**, um auch alternative Optionen in Betracht ziehen zu können, zum Beispiel Mittelschule statt Lehre oder Lehre mit Berufsmatur statt Gymnasium
- **Umfassende Informationen über verschiedenste Berufe** durch einen adressatengerechten, motivierenden Berufswahlunterricht, eine an die individuellen

Bedürfnisse der Jugendlichen angepasste Berufsberatung und die Inanspruchnahme von vielfältigen und realitätsnahen Schnupperangeboten

- **Kenntnis auch der negativen Seiten** bzw. Erschwernisse der in Frage kommenden Berufe wie Wochenendarbeit oder schwere körperliche Belastungen, unter anderem auch durch intensives und langes Schnuppern
- Kenntnis der möglichen **Hilfsangebote bei schulischen Schwierigkeiten**
- Kenntnis der **Ansprechstellen bei persönlichen Problemen**
- Kenntnis der **Ansprechstellen bei Problemen im Lehrbetrieb**

5.2.3 Unterstützungs- und Beratungsfaktoren

- **Unterstützendes (familiäres) Umfeld** sowie Akzeptanz von allfälligem Nichtentscheid bzw. Verschiebung des Berufswahlentscheides und Verständnis sowie Unterstützung bei der Suche nach Alternativen oder Brückenangeboten
- **Abbau von Druck und Erwartungen seitens des Umfeldes** und Aufzeigen, dass die erste Berufswahl keine Weichenstellung fürs ganze Leben bedeutet
- **Austausch mit vielen unterschiedlichen Personen**, sowohl Familienmitgliedern, Freunden und Jugendlichen in gleicher Situation als auch mit Berufsleuten und Betrieben, Lehrpersonen, weiterführenden Schulen, sowie Berufsberatenden und anderen Vertrauenspersonen
- **Engagierte, gut informierte und motivierende Berufswahllehrpersonen**, welche den individuellen Prozess der einzelnen Schüler:innen begleiten und eng mit anderen Stellen, insbesondere der Berufsberatung, zusammenarbeiten
- **Berufsberatende, die einen guten Draht zu den Jugendlichen finden**, sie im Berufswahlprozess fachlich und persönlich unterstützen, auf Alternativen aufmerksam machen und durch erhöhte Präsenz im Schulhaus (oder bei Bedarf auch im Sinne eines Case-Managements) vermehrt durch den Berufswahlprozess begleiten
- **Enge Zusammenarbeit aller am Berufswahlprozess beteiligten Parteien** für einen auf die individuelle Person zugeschnittenen Berufswahlprozess
- **Bei Unsicherheit oder Zweifel konstruktiver Austausch** mit allen beteiligten Parteien und **sinnvolle Zwischenlösungen**, Brückenangebote, die näher zum Berufswahlziel führen
- **Gezielte Unterstützung bei Fehlentscheiden und Lehrvertragsauflösungen** durch Fachpersonen, insbesondere Berufsberatung, Lehraufsichtsgremien, Berufsschule und andere Fachstellen

- **Frühzeitige Identifikation** von bezüglich Berufswahl **gefährdeten Jugendlichen**, beispielsweise jungen Personen mit Migrationshintergrund oder solchen mit Schwierigkeiten bei den Persönlichkeitsmerkmalen, sowie entsprechende Betreuung

5.2.4 Praktische berufs- und betriebsbezogene Faktoren

- **Intensives Schnuppern** mit Schnupperlehr-Tagebuch **in verschiedenen Berufen** und nach dem Berufswahlentscheid **in verschiedenen Betrieben**, auch längeres oder saisonales Schnuppern oder als Zwischenlösung eventuell ein Praktikum
- **Engagierte, offene und gut geschulte Lehrbetriebe**, die vielfältige, realitätsnahe Schnuppermöglichkeiten und -events anbieten
- **Gut ausgebildete**, sowohl fachlich als auch menschlich fähige, motivierende und unterstützende **Berufsbildende**, die auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden eingehen
- **Optimales Matching** zwischen der lernenden Person und dem Lehrbetrieb, insbesondere zwischenmenschlich
- Analyse der Gründe für Lehrvertragsauflösungen und gezieltes Marketing sowie **Förderung des Nachwuchses durch Berufsverbände**

5.2.5 Menschliche Faktoren

- **Freude** am gewählten Beruf
- **Gutes Gefühl**, sowohl fachlich als auch zwischenmenschlich, im gewählten **Lehrbetrieb**, insbesondere bezüglich der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners
- **Netz von Personen für einen offenen und vertrauensvollen Austausch** für Fragen, Zweifel und Probleme im Zusammenhang mit der Berufswahl oder persönlichen Anliegen, sei es im **Familien- und Freundeskreis**, sei es in **Austauschgruppen mit anderen Jugendlichen** in der gleichen Situation, sei es mit **Fachpersonen**, welchen die Jugendlichen vertrauen

Nach Beantwortung der Frage, welche Faktoren zu einer gelungenen Berufswahlentscheidung beitragen, wird im nachfolgenden Kapitel die Bedeutung dieser Erkenntnisse für die Praxis beschrieben.

5.3 Bedeutung der Untersuchung für die Praxis

Die bisherige Forschung zeigt zwar Gründe auf für vorzeitige Lehrvertragsauflösungen, jedoch sind diese eher quantitativer Natur, was bedeutet, dass viele Jugendliche befragt wurden, aber die Begründung für die Auflösung nicht im Detail angeschaut wurde. Wenn

eine Lehre frühzeitig abgebrochen wird, muss ein Formular ausgefüllt werden, wo unter anderem die Gründe für die frühzeitige Lehrvertragsauflösung angegeben werden müssen. Dort gibt es standardisierte Antwortkategorien, wie «Konflikt zwischen den Lehrvertragsparteien», aber was genau passiert ist, bleibt offen. Durch die vorliegende Arbeit konnten konkrete Lehrabbruchssituationen analysiert werden. Die Interviewten konnten mit ihrer Reflektiertheit detaillierte Angaben machen und dadurch gute Inputs dazu geben, was im Prozess der Berufswahl wichtig ist und was verbessert werden kann.

Durch die Reflektiertheit der Befragten konnte, über offizielle Statistiken hinaus, vor allem die mangelnde Berufswahlreife in den Vordergrund gerückt werden, welche bei einem standardisierten Formular nicht als Abbruchgrund angegeben werden kann.

Ausserdem konnte diese Arbeit zeigen, dass einen Lehrvertrag frühzeitig aufzulösen nicht etwas Negatives sein muss, sondern auch eine Chance sein kann, wie es in den Situationen der Interviewten der Fall war. Dass Lehrabbrüche eine positive Wendung nehmen, ist sicherlich auch dem Charakter wie auch dem Umfeld der jeweiligen Personen geschuldet. Ohne Unterstützung ist es viel schwieriger, damit umzugehen. Obwohl in der Gesellschaft die Vorstellung herrscht, dass Lehrabbrüche negativ sind, zeigt diese Arbeit, dass man auch nach einem Abbruch nicht gleich stigmatisiert ist und es realistisch ist, eine neue Lehrstelle zu finden. Vor allem die befragten Männer (M1, M2) betonen, dass sie sogar sehr dankbar sind für den Abbruch, da sie sonst nicht dort wären, wo sie jetzt sind. Oft findet man über Umwege eine bessere Lösung, und die Erfahrung kann Teil eines Reifeprozesses sein, wie es bei den Interviewten der Fall war. Des Weiteren konnten aus dieser Arbeit konkrete Massnahmen entwickelt werden (vgl. Kapitel 5.1.3), die in die Praxis umgesetzt werden können.

5.4 Limitationen und kritische Reflexion

Für die vorliegende Arbeit wurde relevante, mehrheitlich aktuelle Literatur verwendet. Die Berufswahl- und Lehrabbruchssituation ist ein essenzielles Thema, welches auch noch in Zukunft von Bedeutung sein wird. Eine der Limitationen dieser Arbeit besteht darin, dass die Ergebnisse nicht auf die Gesamtbevölkerung verallgemeinert werden können, da die Stichprobe sehr klein ist. Bestimmte Perspektiven oder Meinungen sind sicherlich unterrepräsentiert bei einer Stichprobengrösse von nur fünf Personen. Zudem besteht die Stichprobe aus sehr gebildeten, reflektierten Personen, die ein unterstützendes Umfeld hatten und somit mit dem Lehrabbruch gut umgehen konnten. Dies ist einerseits sehr positiv, da die Befragten dadurch wichtige Impulse geben konnten. Andererseits muss beachtet werden, dass es auch Lehrabbrechende gibt, die schlechter mit solch einer

Abbruchsituation umgehen können und wenig Unterstützung vom Umfeld erhalten. Die Interviewten haben nach ihrem Lehrabbruch alle sehr erfolgreich weitergemacht und stehen heute an einem guten Punkt in ihrem Leben. Zudem ist zu beachten, dass niemand von den Interviewten Schwierigkeiten mit dem Schulstoff hatte. Das ist sicherlich dadurch zu erklären, dass die meisten der Befragten aus der Sekunderschule kamen oder gute Realschüler waren mit Muttersprache Deutsch und auch in der Schweiz aufgewachsen sind. Als Limitation kann also genannt werden, dass es sich um eine sehr privilegierte Stichprobe handelt.

Eine weitere Limitation besteht in der möglicherweise verzerrten Erinnerung der Interviewten. Da der Abbruch schon Jahre her ist, könnte es eine selektive Erinnerung geben, also die Tendenz einer Person, bestimmte Ereignisse in ihrer Erzählung zu bevorzugen und andere zu vergessen bzw. zu vernachlässigen. Als weitere Limitation kann die soziale Erwünschtheit genannt werden, also die Antworten so zu geben, dass sie gesellschaftlich akzeptabel sind und sozialen Normen entsprechen.

Bezüglich Replizierbarkeit kann gesagt werden, dass bei einer erneuten Datenerhebung mit anderen Interviewten andere Aussagen zustande kommen würden, da die Daten auf einer subjektiven Sicht basieren. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass das generelle Muster der Ergebnisse ähnlich sein wird. So konnten mit dieser Arbeit wichtige Handlungsempfehlungen für die Berufsberatung ausgearbeitet werden.

Ausserdem ist zu beachten, dass die gewählte Stichprobe nicht zur gleichen Generation gehört wie die heutigen Jugendlichen, die ihre Lehre abbrechen. Aktuelle Jugendliche stehen teilweise vor Herausforderungen, welche die befragte Generation nicht hatte, beispielsweise dem Umgang mit den digitalen Medien oder dem veränderten Arbeitsmarkt. Da die vorliegende Arbeit qualitativ ist, kann bezüglich Häufigkeit der Antworten keine allgemeine Aussage gemacht werden: Obwohl beispielsweise alle Befragten ihre Eltern als beteiligte Personen an der Berufswahl genannt haben, müsste man dies mit einer quantitativen Untersuchung noch ergänzen. Dadurch, dass die Analyse qualitativ erfolgte, war es nicht passend, die Ergebnisse visuell mit Grafiken darzustellen, und somit wurden die Antworten hauptsächlich in Textform erläutert.

Die Autorin hat bemerkt, dass es teilweise schwierig war, Interviewpartner:innen zu rekrutieren. Zwei angefragte Personen haben abgelehnt, unter anderem mit der Begründung, dass der Lehrabbruch immer noch ein sehr sensibles Thema sei und die Person nicht darüber reden möchte. Dies zeigt, dass es nach einem Lehrabbruch wichtig ist, eine Strategie zu haben, um das Geschehene zu verarbeiten. Der Autorin ist positiv aufgefallen, wie offen und detailliert alle Interviewten erzählt haben, was zu wertvollen

Erkenntnissen geführt hat. Im Grossen und Ganzen hat die Autorin den Prozess dieser Arbeit als sehr spannend und lehrreich empfunden. Die Erkenntnisse wird sie direkt in ihre tägliche Arbeit als Berufsberaterin einfliessen lassen.

5.5 Ausblick

In diesem abschliessenden Teil werden Gedanken für weitere Forschung auf dem untersuchten Gebiet formuliert. Als Erweiterung zur vorliegenden Arbeit könnten folgende Punkte in die zukünftige Forschung miteinbezogen werden:

Man müsste das Thema mit einer grösseren Stichprobe untersuchen, um eine bessere Generalisierbarkeit zu erlangen. Zum Vergleich würde es sich anbieten, eine heterogenere Stichprobe zu nehmen, beispielsweise auch Ausländer:innen zu interviewen, um zu sehen, ob bei ihnen die Abbruchgründe und der Berufswahlprozess ähnlich erfolgt sind, oder gezielt Lernende zu interviewen, die von ihrem Umfeld nach dem Lehrabbruch wenig Unterstützung erhalten haben. Man könnte auch verschiedene Altersgruppen befragen, zum Beispiel Jugendliche, die kürzlich erst eine Lehre abgebrochen haben, um zu analysieren, wie sie darauf zurückschauen und ob sie ähnliche oder andere Schwierigkeiten und Gründe hatten.

Zudem könnten bei einer Erweiterung zusätzliche Organisationen und andere beteiligte Personen für die Befragung beigezogen werden. Während in dieser Arbeit nur die Lehrabbrechenden befragt wurden, kann in einer weiteren Studie auch die Sicht von anderen Beteiligten zu den Abbrüchen miteinbezogen werden, wie beispielsweise von Eltern oder Lehrpersonen der Abbrechenden sowie Lehrbetrieben, da sich in dieser Arbeit herausstellte, dass Betriebe oftmals eine andere Sichtweise zum Abbruch haben als die Lernenden. Es wäre spannend, diese verschiedenen Perspektiven einander gegenüberzustellen.

Die vorliegende Arbeit dient insbesondere dazu, Berufsberatenden neue Inputs zu geben, wie sie ihre Arbeit verbessern können, um eine gelungene Berufswahlentscheidung bei Jugendlichen zu erreichen. Ob die Massnahmen umsetzbar sind, muss bei den BIZ selbst überprüft werden. Es sind lediglich Vorschläge, generiert mittels einer qualitativen Methode, welche jedoch zum Denken anregen sollen. Auch Lehrpersonen, Lehrbetriebe, Eltern sowie die Jugendlichen selbst können durch das Lesen dieser Arbeit gewisse Anregungen mitnehmen, welche ihnen im Prozess der Berufswahl weiterhelfen können.

6 Literaturverzeichnis

- Balmer, D. & Cornehl, S. (2022, November 30). *Berufsbildung in der Schweiz – Noch nie haben so viele Junge ihre Lehre abgebrochen*. Tages-Anzeiger.
<https://www.tagesanzeiger.ch/noch-nie-haben-so-viele-junge-menschen-ihren-lehrvertrag-vorzeitig-aufgeloest-162550310106>
- Bolli, T., Caves, K. M., Dändliker, L., Morlet, G. M. A., Rageth, L., Renold, U. & Sritharan, A. (2022). *Ergebnisse LehrstellenPuls November 2022*. ETH Zürich.
<http://hdl.handle.net/20.500.11850/584612>
- Bundesamt für Statistik. (2021, Oktober 28). *Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ), Ausgabe 2021*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/18744509>
- gateway.one. (o. J.). *EBA oder EFZ – welches sind die Unterschiede?* Abgerufen 23. Mai 2023, von <https://www.gateway.one/de-CH/blogleser-blog/eba-oder-efz-welches-sind-die-unterschiede.html>
- Hanselmann, B. (o. J.). *Lehrvertragsauflösungen – Wie weiter?*
https://pavidensa.ch/fileadmin/user_upload/pavidensa/public/downloads/de/technik/fa-chartikel/aus-_und_weiterbildung/Pavidensa_02-19_Lehrvertragsaufloesungen_wie_weiter.pdf
- Hirschi, A. (2008b). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In D. Läge & A. Hirschi (Hrsg.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (S. 155-172). Wien: Lit Verlag GmbH.
- Hirschi, A. (2006). Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Auswirkungen und Förderungsmöglichkeiten. *Panorama*, 6(23).
- Jungo, D. & Egloff, E. (2017a). *Berufswahltagbuch Arbeitsheft*. Bern: Schulverlag plus AG.
- Jungo, D. & Egloff, E. (2017b). *Berufswahltagbuch Elternheft*. Bern: Schulverlag plus AG.
- Kanton Aargau, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule. (o. J.). *Lehrvertrag & Lehrvertragsänderung – Kanton Aargau*. Abgerufen 24. Mai 2023, von <https://www.ag.ch/de/verwaltung/bks/berufsbildung-mittelschulen/lehre/betriebliche-bildung/lehrvertrag-lehrvertragsaenderungen>
- Kanton Aargau, Departement Bildung, Kultur und Sport, Abteilung Berufsbildung und Mittelschule. (o. J.). *MERKBLATT Lehrvertragsauflösung – was nun?* Abgerufen 24. Mai 2023, von <https://www.ag.ch/media/kanton-aargau/bks/sekii/lehre/bksbm-merkblatt-lehraufloesungen.pdf>

- Kanton Nidwalden, Bildungsdirektion, Amt für Berufsbildung und Mittelschule. (o. J.).
Auflösung Lehrvertrag.
https://netwalden.ch/lehrvertrag.html?file=files/BAB/LV/frm_LVAufloesung.pdf&cid=941
- Kanton Zürich, Bildungsdirektion Mittelschul- und Berufsbildungsamt. (2014).
Lehrvertragsauflösung und Lehrabbruch. http://bbf-zh.ch/wp-content/uploads/2015/10/Impulsreferat_Lehrvertragsaufl%C3%B6sung.pdf
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016).
Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung.
https://www.sfuvet.swiss/sites/default/files/documents/obs_trendbericht_lva_20160929_de_1.pdf
- Lohaus, A. (Hrsg.). (2018). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55792-1>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Beltz Verlag.
- Palek, M. et al. (2023). *Berufsfelder 2023 – Grundbildungen, höhere Berufsbildungen und Hochschulbildungen nach den 22 Berufsfeldern von René Zihlmann*. SDBB.
- Pro Juventute. (o. J.). *Probleme in der Lehre – abbrechen oder weitermachen?* Abgerufen 30. Dezember 2022, von <https://www.projuventute.ch/de/eltern/schule-ausbildung/lehrabbruch>
- Sabatella, F. & von Wyl, A. (Hrsg.). (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55733-4>
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK. (o. J.). *Auflösung Lehrvertrag*.
https://www.sz.ch/public/upload/assets/11755/aufloesung_lehrverhaeltnis.pdf
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB. (o. J.a). *Lehre in Betrieb oder Lehrwerkstätte, Handelsmittelschule, Informatikmittelschule*. Abgerufen 23. Mai 2023, von <https://www.berufsberatung.ch/SharerWeb/Index?id=L2R5bi9zaG93LzI5NTg%3D>
- Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB. (o. J.b). *Schweizer Bildungssystem*. Abgerufen 23. Mai 2023, von <https://www.berufsberatung.ch/SharerWeb/Index?id=L2R5bi9zaG93LzI4MDA%3D>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ. (2022). *Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2022*. Courvoisier-Gassmann AG.

Stadt Zürich, Laufbahnzentrum. (2022). *Finde deinen Beruf: 5 Schritte*.

https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/organisation/bildungsdirektion/ajb/biz/formulare-und-merkblaetter/finde_deinen_beruf.pdf

Zihlmann, R. & Jungo D. (Hrsg.). (2015). *Berufswahl in Theorie und Praxis: Konzepte der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (4. Auflage). SDBB.

7 Anhang

Anhang A	59
Anhang B	60
Anhang C	66

Anhang A

Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen (Lohaus, 2018)

Personale Schutzfaktoren	Positive Wahrnehmung der eigenen Person (Selbstwert, positives Selbstkonzept, Identität)
	Positive Lebenseinstellung (Zuversicht und Vertrauen, dass Dinge sich positiv entwickeln oder einen übergeordneten Sinn besitzen)
	Kognitive Fähigkeiten (mindestens durchschnittliche Intelligenz), gute schulische Leistungen
	Selbstkontrolle und Selbstregulation
	Realistische Selbsteinschätzung und Zielorientierung
	Selbstwirksamkeit (Überzeugung, Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können)
	Aktive und flexible Bewältigungsstrategien
	Soziale Kompetenz
Familiäre Schutzfaktoren	Sichere Bindung und positive Beziehung zu mindestens einem Elternteil
	Autoritative und positive Erziehung
	Positives Familienklima und Familienkohäsion mit gleichzeitigem Raum zur Entfaltung
	Positive und unterstützende Geschwisterbeziehung
	Qualität der elterlichen Beziehung
Soziale Schutzfaktoren	Soziale Unterstützung
	Erwachsene als Rollenmodelle, positive Beziehung zu einem Erwachsenen außerhalb der Familie
	Freundschaftsbeziehungen zu prosozialen Gleichaltrigen
	Gute Schulqualität, wertschätzendes Schulklima

Anhang B

Interviewleitfaden:

Befragung zur frühzeitigen Auflösung des Lehrvertrags und zum Wiedereinstieg danach

Vorbereitung:

- Handy für die Aufnahme platzieren, Ladegerät bereit, Laptop bereit (falls Online-Durchführung)
- Interviewleitfaden, Schreibzeug
- Einverständniserklärung Datenschutz zur Unterzeichnung
- Kleines Dankeschön für die Teilnehmenden organisieren

Einstieg:

- Begrüßung und allenfalls gegenseitige Vorstellung
- Ziel des Interviews kurz erklären, Ablauf erläutern
- Einverständniserklärung unterschreiben lassen
- Dauer des Interviews erwähnen (ca. 45 Minuten)
- Zusicherung von Anonymität und Hinweis auf Freiwilligkeit
- Offene Fragen klären
- Aufzeichnung beginnen

<u>Themen- kategorie</u>	<u>Leitfragen</u>	<u>Vertiefungsfragen</u>
Persönliche Daten	Alter: Geschlecht: Aktueller Beruf: Nationalität: Geburtsland:	
Fakten zur vorzeitigen Lehr- vertrags- auflösung	<ol style="list-style-type: none"> 1) Welche Lehre haben Sie ursprünglich begonnen? 2) Wie alt waren Sie bei Lehrbeginn? 3) Was war dies für ein Lehrbetrieb, wo Sie die Lehre ursprünglich begonnen haben? 4) In welcher Region war dieser Lehrbetrieb? 5) Ausgangslage: Welchen obligatorischen Schulabschluss hatten Sie? (Real, Sek etc.) 6) Wann haben Sie die Lehre abgebrochen? 7) Gab es bei Ihnen einen oder mehrere vorzeitige Vertragsauflösungen? 8) Was haben Sie nach der Lehrvertragsauflösung gemacht? Wie lange hat es gedauert, bis Sie einen Wiedereinstieg gemacht haben? 	<ol style="list-style-type: none"> 1) EBA? EFZ (3 oder 4 Jahre)? 2) - 3) Betriebsgrösse, Lehrmeister/in, Branche, Atmosphäre, Unterstützung etc. 4) - 5) - 6) In welchem Lehrjahr oder in der Probezeit (1.-3. Monat)? 7) - 8) Haben Sie noch ein Zwischenjahr gemacht oder direkt eine neue Lehre angefangen oder eine weiterführende Schule?

	<p>9) Haben Sie einen Abschluss gemacht nach dem Wiedereinstieg?</p>	<p>9) Wie lange nach dem Anfang Ihrer ursprünglichen Lehre?</p>
<p>Fragen zum Prozess der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung</p> <p>(die Fragen beziehen sich auf die ursprünglich begonnene Lehre)</p>	<p>1) Warum haben Sie sich für die ursprüngliche Lehre entschieden?</p> <p>2) Wie war der Prozess der Berufswahl für Sie?</p> <p>3) Welche Personen waren an Ihrer Berufswahl beteiligt? Wie stark waren der Einfluss und die Unterstützung?</p> <p>4) Haben Sie sich im Voraus über die Berufswelt informiert? Wenn ja, wie haben Sie sich informiert?</p> <p>5) Kannten Sie den gewählten Beruf im Vorfeld?</p> <p>6) Kannten Sie den gewählten Betrieb im Vorfeld?</p> <p>7) Wie war der Einstieg? Wie war Ihr Gefühl am Anfang der Lehre?</p> <p>8) Wann und woran haben Sie gemerkt, dass es nicht passt?</p>	<p>1) Welche Faktoren waren ausschlaggebend? Schule? Freundeskreis? Familie? Ähnliches?</p> <p>2) Fühlten Sie sich bereit, sicher, motiviert, entschlossen etc.? Haben Sie Stress empfunden? Wenn ja, warum?</p> <p>3) Eltern? Geschwister? Andere Verwandte? Lehrpersonen? Peers? Bekannte? Berufsberatende?</p> <p>4) Webseite (bb.ch, yousty etc.)? BIZ? Broschüren? Lehrmittel? Infoveranstaltung? Schnuppern? Austausch mit anderen?</p> <p>5) Geschnuppert und wie lange? Bezug zum Beruf?</p> <p>6) Recherche im Internet? Besuch des Betriebs? Bezug zum Betrieb?</p> <p>7) Wie waren die Tätigkeiten? Wie war der Lehrbetrieb? Wie war die Schule? Was war gut, was nicht?</p> <p>8) Tätigkeiten? Betrieb? Zwischenmenschliches? Schule? Kombination?</p>

	<p>9) Von wem kam die Entscheidung, den Lehrvertrag frühzeitig zu beenden?</p> <p>10) Was waren die Gründe für die frühzeitige Auflösung des Lehrvertrags?</p> <p>11) Wie sind Sie vorgegangen?</p> <p>12) Wie war Ihre Befindlichkeit nach dem Abbruchentscheid?</p> <p>13) Wie lange ging der Prozess bis zur Entscheidung des Abbruchs?</p> <p>14) Wie waren die Reaktionen vom Lehrbetrieb, vom Umfeld etc.?</p>	<p>9) Von Ihnen? Betrieb? Eltern? Schule? Sonstige?</p> <p>10) Welche Faktoren spielten miteinander? Gab es einen Grund oder mehrere? Und bei mehreren, was war der ausschlaggebende?</p> <p>11) Welche Hilfe haben Sie sich gesucht, als Sie gemerkt haben, es passt nicht? Schule? Betrieb? Eltern? BIZ? Kolleg:innen?</p> <p>12) Erlösung oder Last?</p> <p>13) Gab es Vorwarnungen? Gespräche mit dem Betrieb? War die Entscheidung spontan? Was waren die Überlegungen?</p> <p>14) Bestätigung oder Unverständnis erhalten?</p>
<p>Fragen zum Wiedereinstieg, entweder in eine berufliche Grundausbildung oder anderes</p>	<p>1) Was waren Ihre nächsten Schritte nach dem Abbruch?</p> <p>2) Welche Lehre/Schule haben Sie danach begonnen? Warum?</p> <p>3) Was war dies für ein Lehrbetrieb/Schule beim Wiedereinstieg?</p> <p>4) Wie war die Berufswahlentscheidung beim Wiedereinstieg im Vergleich zur ursprünglichen Berufswahl?</p>	<p>1) Was waren Ihre Überlegungen? Lehre? Zwischenjahr? Schule?</p> <p>2) –</p> <p>3) Gleicher Betrieb, anderer Vertrag? Anderer Betrieb, gleicher Vertrag? Anderer Betrieb, anderer Vertrag, etc.</p> <p>4) Wer war alles beteiligt? Wie haben Sie Informationen gesammelt? Haben Sie etwas anders gemacht als beim 1. Versuch? Mehr Infos reingeholt, mehr</p>

	<p>5) Haben Sie Erkenntnisse aus dem Abbruch in die neue Entscheidung einfließen lassen?</p> <p>6) Wie war die 2. Ausbildung für Sie?</p> <p>7) Haben Sie die 2. Ausbildung erfolgreich abgeschlossen?</p> <p>8) Sind Sie in diesem Bereich geblieben nach dem Abschluss?</p>	<p>geschnuppert? Mehr auf sich gehört etc.? Was war hilfreich? Was nicht?</p> <p>5) -</p> <p>6) Wie war die Befindlichkeit bei der 2. Ausbildung im Vergleich zum 1. Versuch?</p>
<p>Reflexion</p>	<p>1) Was sehen Sie als Hürden/Schwierigkeiten in der Berufswahl?</p> <p>2) Was würde die Berufswahl vereinfachen/erleichtern?</p> <p>3) Was hätte Ihnen damals während der Berufswahl geholfen? Was hätten Sie sich gewünscht?</p> <p>4) Was würden Sie Jugendlichen, die vor der Berufswahl stehen, als Tipp geben?</p> <p>5) Was sollten Berufsberatende wissen und den jetzigen Jugendlichen vermitteln?</p> <p>6) Welche Faktoren finden Sie ausschlaggebend für eine gelungene Berufswahl?</p>	<p>1) –</p> <p>2) Optionen, die vereinfachen könnten: mehr Zeit, mehr Informationen, mehr Schnupperlehren, Motivation, Unterstützung der Familie, bessere Leistungen etc.?</p>

	7) Was haben Sie Positives aus dieser Erfahrung mitgenommen? 8) Was würden Sie einer jungen Person raten, die merkt, sie hat die falsche Ausbildung angefangen?	
Abschluss	1) Gibt es noch etwas, das Sie abschliessend zum Thema sagen möchten oder etwas, was Ihnen noch in den Sinn kommt?	

Schluss:

- Für die Teilnahme danken

Nachbereitung:

- Auffälligkeiten während des Interviews aufschreiben, allgemeine Stimmung, Offenheit etc. der einzelnen Teilnehmenden

Anhang C

Kategorien der qualitativen Inhaltsanalyse

Gerade Schrift: deduktiv/im Voraus festgelegte Kategorien

Kursive Schrift: induktiv/aus den Interviews herauskristallisierte Kategorien

1. Persönliche Daten:

Alter

- 26
- 29
- 34

Geschlecht

- *Weiblich*
- *Männlich*

Aktueller Beruf

- *Praktikantin*
- *Berufsberaterin*
- *Sozialarbeiterin*
- *Geschäftsführer Stahl- und Metallbau*
- *Regionalverkaufsleiter*

Nationalität

- *Schweiz*

Geburtsland

- *Schweiz*

2. Fakten zur vorzeitigen Lehrvertragsauflösung:

Ursprünglich begonnene Lehre

- EBA, EFZ
- *Konditorin-Confiseurin*
- *Malerin*
- *Kauffrau*
- *Metallbauer*
- *Koch*

Alter bei Lehrbeginn

- *15 Jahre*
- *16 Jahre*

Ausgangslage der obligatorischen Schulzeit

- *Sek*
- *Real*

Zeitpunkt des Abbruchs der Lehre

- *Probezeit*
- *1. Lehrjahr*
- *2. Lehrjahr*
- *3. Lehrjahr*

Anzahl der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen

- *Einmal*

Nächste Schritte nach Lehrvertragsauflösung

- *Direkt Einstieg in neuen Betrieb*
- *Französisch-Sprachkurs*
- *England Sprachaufenthalt*
- *Direkter Einstieg FMS*
- *Keine grosse Tagesstruktur*

Abschluss nach Wiedereinstieg

- *Ja*

3. Prozess der vorzeitigen Lehrvertragsauflösung:

Entscheid für ursprüngliche Lehre und Berufswahlprozess

- *Desinteresse an der Berufswahl*
- *Fokus auf andere Themen wie Persönlichkeitsfindung*
- *Wunsch nach einer schnellen Lösung*
- *Selbstunterschätzung*
- *Mangelndes Verständnis des Bildungssystems*
- *Fixierung auf einen Beruf oder eine Richtung*
- *Beruf hat beim Schnuppern gefallen*

Beteiligte Personen in der Berufswahl

- *Eltern*
- *Lehrpersonen*
- *Geschwister*
- *Weitere Familie*
- *Berufsberatende*
- *Peers*
- *Grosseltern*

Informationen im Voraus über die Berufswelt und Vorwissen über den Beruf

- *Gesnuppert und aus Überzeugung Beruf gewählt*
- *Gesnuppert und ohne Überzeugung Beruf gewählt*

Vorwissen über den Betrieb

- *Betrieb im Voraus gekannt*

Empfinden beim Einstieg in die Lehre

- *Froh, weil sich dadurch das Umfeld keine Sorgen machen muss*
- *Positiv*
- *Gemerkt, dass Alltag anders als beim Schnuppern war*

Erkenntnis, dass es nicht passt

- *Zwischenmenschliche Spannungen*

- *Alleine gefühlt, keinen Anschluss gefunden*

Entscheidende Person, den Lehrvertrag aufzulösen

- *Die Befragten selber*

Gründe für die frühzeitige Auflösung des Lehrvertrags

- *mangelnde Berufswahlreife*
- *andere Themen wichtiger*
- *nicht genug mit dem Beruf und den Tätigkeiten auseinandergesetzt*
- *keinen Gefallen gefunden an den Tätigkeiten*
- *zwischenmenschlicher Umgang und das Arbeitsklima im Betrieb*

Befindlichkeit, Prozess und Reaktionen beim Abbruch

- *Erleichterung*
- *Positive Reaktionen des Umfelds*
- *Gut überlegte Entscheidung*
- *Umfeld abgeraten von Abbruch*
- *Zurückgezogen, um Abbruch nicht rechtfertigen zu müssen*

4. Wiedereinstieg:

Nächste Schritte nach dem Abbruch

- *Neuen Lehrvertrag als Kauffrau unterschrieben und Sprachaufenthalt*
- *Mehr auf Tante gehört und somit an die FMS gegangen*
- *Klarheit bekommen, später mal studieren zu wollen und Handelsschule als gute Basis gemacht*
- *Berufsberatung und neue Lehre als Detailhandelsfachmann*

Berufswahlentscheidung beim Wiedereinstieg im Vergleich zur ursprünglichen Berufswahl

- *Bei beiden Malen zu wenig auseinandergesetzt, durch ältere Schwester und Mutter gesehen, dass Büro vielseitig sein kann und das KV gute Perspektiven bietet. Vom Abbruch mitgenommen, dass ursprüngliche Überzeugung, einen handwerklichen Beruf zu machen, doch nicht so richtig gewesen sei.*
- *Gemerkt, dass Schule besser passt als eine Lehre, sich nach dem Schnuppern für das entschieden, was wirklich gepasst hat.*
- *Mehr Weitblick gehabt und gesehen, dass EFZ eine gute Basis ist für späteres Studium. Einsicht, dass Beruf nicht schlecht ist, aber die Umstände schwierig waren.*
- *Beim neuen Betrieb einen guten Chef, der einen anständigen Umgangston hat*
- *Mehr auf Berufsberater gehört und verschiedene Möglichkeiten angeschaut, Selbstbewusster geworden*

Zweite Ausbildung

- *Befindlichkeit war sehr gut. Als Kauffrau hatte sie im Vergleich zur Malerin viel mehr Interaktion mit den Teamkollegen im gleichen Büro so wie auch mit den Kunden.*
- *Viel besser*
- *Befindlichkeit in der FMS viel besser als in der Lehre, da sie lernen konnte und sich wohl fühlte*
- *Zeit in der Handelsschule war «mega gut». Fand Freundinnen und hatte eine reifere Persönlichkeit.*

- *Lehre in neuem Betrieb, sei das Beste, was er machen konnte, viel Unterstützung vom Berufsbildner erhalten*
- *Befindlichkeit in der 2. Lehre sehr gut, sei fast wie ein Vergnügen gewesen*
- *Erfolgreich Ausbildung abgeschlossen*
- *In dem Bereich geblieben*
- *Weiterbildung danach gemacht*

5. Reflexion und Empfehlungen:

Hürden in der Berufswahl und Möglichkeiten zur Erleichterung

- *Erwartungen der Eltern*
- *Umgang mit Lehrpersonen*
- *Mehr Aufklärung über das Bildungssystem*
- *Reife*
- *Bessere Lehrmittel*
- *Noch mehr Auseinandersetzung mit der Berufswahl*
- *Brückenangebote mehr im Vordergrund*
- *Zeitpunkt der Berufswahl falsch, weil man mit der Identitätsfindung beschäftigt ist*
- *Soziale Erwartungen vom Umfeld*
- *Mehr Zeit in der Schule haben, dass man erst später Entscheidung treffen muss*
- *Zu jung, um eine solche Entscheidung zu treffen*
- *Man weiss nicht viel über die Berufe, auch wenn man Informationen bekommt*
- *Festfahren sein auf einen Beruf*
- *Hilfreich, wenn man offener ist und vom Umfeld ermutigt wird, auch andere Sachen zu schnuppern*

Ratschläge für Jugendliche vor der Berufswahl

- *Berufsleute interviewen und ausfragen über den Beruf*
- *Schnuppern*
- *Damit auseinandersetzen*
- *Berufsberatung*
- *Beruf wählen, der Spass macht und Zukunft hat*
- *Sich über positive und negative Dinge des Berufs bewusst sein*

Ratschläge an Berufsberatende

- *Fototest sei zu einfach gemacht, lieber mehr Differenziertheit*
- *Jugendliche sagen nicht alles, vor allem wenn Eltern dabei sind beim Gespräch*
- *Wichtigkeit der Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen, Elternhaus und Berufsberatenden*
- *Berufsberatende als Verbündete der Jugendlichen*
- *Berufsberatende sollten mehr ermutigen, Schnuppern zu gehen*
- *Berufsberatende sollten die schönen, aber auch die negativen Aspekte eines Berufs aufzeigen*

Ausschlaggebende Faktoren für eine gelungene Berufswahl

- *Zeit lassen bei der Berufswahl und schlimmstenfalls 10. Schuljahr machen*
- *Unterstützung, Informationen von Eltern, von Lehrperson, vom Berufsberater, aber auch eben die Reife des Schülers selber*
- *Kompetenz*
- *Intrinsische Motivation, sich damit auseinandersetzen zu wollen*

- *Freude haben*
- *Etwas tun, das einem gefällt*
- *Lehrbetrieb und Ortschaft sollten passen*

Positives aus dieser Erfahrung

- *Gemerkt, dass man sich nicht alles bieten lassen muss*
- *Sprachaufenthalt im Zwischenjahr sehr positiv*
- *Sie sei im Nachhinein froh, habe sie das KV gemacht. Retrospektiv fand sie es spannend, in diesen Betrieb hineingesehen und Kenntnisse mitgenommen zu haben.*
- *Berufsbildner hat ihn weitergebracht, war froh um die Erfahrung*
- *Selbstvertrauen gewonnen, persönliche Entwicklung*

Ratschlag an Jugendliche, welche merken, dass die Ausbildung nicht passt

- *Genauer hinschauen, was nicht stimmt, und wenn es nicht aushaltbar ist, abbrechen*
- *Je nachdem, in welchem Lehrjahr, abbrechen oder durchziehen*
- *Druck wegnehmen*
- *Schauen, was es braucht, um es erträglich zu machen*
- *Versuchen etwas zu ändern*
- *Austausch suchen, mit Leuten darüber reden*
- *Austausch mit Berufsschule, Berufsberatenden oder Lehrlingskommission*

6. Abschluss:

Abschlussbemerkung

- *Kein Kommentar mehr*
- *Wunsch nach einer verbündeten Person gehabt, wie eine «coole Berufsberaterin»*