

**« C'est comme si c'était un
parcours de guerre, et puis qu'on
ait réussi, puis après on est
tranquille ... »¹**

Lehrvertragsauflösungen als Symptom komplexer und verlängerter Transitionen

Prof. Dre Nadia Lamamra

Responsable de champ de recherche

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

Av. de Longemalle 1

1020 Renens

+41 58 458 22 23

Nadia.Lamamra@iffp.swiss

Dre Barbara Duc²

Senior researcher

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

Av. de Longemalle 1

1020 Renens

+41 58 458 22 78

Barbara.Duc@iffp.swiss

¹Dentalassistentin EFZ: »Es ist wie ein Kriegszug, und dann hat man es geschafft, und danach hat man Ruhe.«

² Die Autorinnen danken Michael Gauthier für die Übersetzung sowie Marine Jordan, Irene Kriesi, Ivana Lovric und den Herausgeberinnen für das Korrekturlesen des übersetzten Texts

Die Forschung zum Übergang Schule – Arbeitsmarkt hat sich in der Schweiz stark entfaltet (Behrens, 2007; Bergman et al., 2011; Meyer, 2004; Rastoldo, Evrard & Amos 2007). Doch qualitative Untersuchungen, die aufzeigen, wie dieser Prozess länger und komplexer geworden ist, sind nach wie vor selten. Die wenigen Studien zu Lehrabbrüchen (Rastoldo, Amos & Davaud, 2009; Schmid & Stalder, 2007; Stalder & Schmid, 2006) sind quantitativer Natur. Sie verstehen den Abbruch als kritisches Ereignis im Bildungsverlauf. Dabei nehmen sie den Prozess, der zur Vertragsauflösung führt, nicht in den Blick und verstehen Lehrabbrüche auch nicht als Ausdruck von verlängerten Transitionsphasen.

Der vorliegende Beitrag widmet sich dem Übergang Schule – Arbeitsmarkt unter diesem doppelten Gesichtspunkt: Wir gehen davon aus, dass die Analyse von Lehrabbrüchen besonders aufschlussreiche Einsichten in die Prozesse bietet und die Deutung zentraler Ursachen von Lehrabbrüchen aus der Perspektive der Transition ermöglicht. Eine Lehrvertragsauflösung scheint uns daher insbesondere Ausdruck einer nicht bewältigten ersten Schwelle im Übergang Schule – Arbeitsmarkt zu sein. Mit einem qualitativen Ansatz können die konstitutiven Phasen und die Struktur dieses Übergangs erschlossen werden. Im Rahmen dieses Beitrags richten wir unseren Blick auf die Lehrabbrüche und die daran anschließenden Laufbahnen. Von Interesse sind sowohl die Laufbahnen der befragten Jugendlichen insgesamt als auch die einzelnen Phasen, die unserer Hypothese zufolge den Transitionsprozess repräsentieren. Zuerst soll der Zusammenhang zwischen Lehrabbruch beziehungsweise Lehrvertragsauflösung und Transition theoretisch herausgearbeitet werden. Dann wird eine in dieser Studie neu identifizierte Schwelle in den Blick genommen, und es wird erörtert, was an dieser Schwelle geschieht. Zudem wird ihre Beziehung zur ersten Schwelle beschrieben. Schließlich wird der ganze Transitionsprozess, wie er sich im Fall einer Auflösung des Lehrvertrags darstellt (Beginn einer Berufsbildung, Auflösung, Laufbahn nach einer Auflösung), unter dem Gesichtspunkt der Sozialisation betrachtet.

1 THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN

1.1 Eine Definition von Transition

Mithilfe des Transitionsbegriffs können wichtige Phasen der Veränderung im Lebenslauf thematisiert werden. »Transition« bezeichnet im vorliegenden Zusammenhang den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, den Jugendliche am Ende der obligatorischen Schule bewältigen müssen – eine sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht entscheidende Phase ihrer Biografie. Sie stellt eine grundlegende Etappe des Eintritts in die Arbeitswelt, aber auch des Übergangs von der Adoleszenz ins Erwachsenenalter dar. Damit verbunden sind viele Veränderungen im familialen Leben der Jugendlichen, hinsichtlich ihrer sozialen Zugehörigkeit sowie ihrer wirtschaftlichen und rechtlichen Verpflichtungen usw. (Cohen-Scali, 2000), die als eine Art Zäsur erlebt werden und mit Anpassungsprozessen verbunden sind (Perret-Clermont & Zittoun, 2002, S. 12).

Wir fassen die Transition als einen Prozess auf, der vor der Berufsbildung beginnt und sich bis zum Zeitpunkt der dauerhaften beruflichen Eingliederung erstreckt. Die Lehrvertragsauflösung verstehen wir als integralen Bestandteil dieses Prozesses (Lamamra & Masdonati, 2009). Der gesamte Transitionsprozess besteht aus zwei Phasen, die in der Forschung folgendermaßen konzipiert werden: Die erste Transitionsphase an der ersten Schwelle bezeichnet den Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II (in unserem Fall die berufliche Grundbildung); die zweite Transitionsphase an der zweiten Schwelle dauert vom Ende der Ausbildung bis zur ersten Erwerbstätigkeit.

1.2 Generelle Verlängerung und zunehmende Komplexität

Viele Untersuchungen der vergangenen Jahre haben die Komplexität des Übergangs Schule – Arbeitsmarkt aufgezeigt. Betont wird unter anderem, dass dieser Übergang länger geworden ist (Amos, 2007; Behrens, 2007; Meyer & Bertschy, 2011; Rastoldo, Evrard & Amos, 2007). Während er früher meist eine relativ klar strukturierte Phase in der Biografie der Jugendlichen war, entspricht er heute einem langen und komplexen, »immer schwierigeren, ungewissen und schmerzhaften«³ Prozess (Dubar, 1996, S. 31). Davon zeugen die Nichtlinearität und Heterogenität der Transitionen an der Nahtstelle von obligatorischer Schule und beruflicher Grundbildung (Schwierigkeit, eine Lehrstelle zu finden; Inanspruchnahme von Übergangsangeboten), während der beruflichen Grundbildung (Abbruch der Berufslehre; Neuorientierung; nicht bestandene Prüfungen) oder an der Nahtstelle von Ausbildung und erster Anstellung (Schwierigkeit eine Stelle zu finden; Arbeitslosigkeit) (Davaud, Mouad & Rastoldo, 2010; Kaiser et al., 2007). Eine Auflösung des Lehrvertrages trägt also zur Verlängerung und zunehmenden Komplexität bei. Wir betrachten ihn infolgedessen als Symptom einer heiklen Transitionsphase 1 oder eines nicht bewältigten Übergangs in die Berufsbildung (Masdonati, Lamamra & Jordan, 2010).

Nicht alle Jugendlichen sind beim Übergang Schule – Arbeitsmarkt gleichermaßen

³ Freie Übersetzung

von Schwierigkeiten betroffen. So sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, solche aus unteren sozialen Schichten und junge Frauen häufiger von turbulenten Transitionen betroffen (Amos,

2007; Bergman et al., 2011; Rastoldo, Evrard & Amos 2007). Der Übergang Schule – Arbeitsmarkt ist aus der Geschlechterperspektive und in Anbetracht der Konzentration von Frauen in bestimmten Berufsfeldern besonders heikel (Branger, 2008; Imdorf, 2004; Jobin, 1995; Haeberlin, Imdorf & Kronig, 2004). Junge Frauen wählen aus einem kleineren Spektrum von Berufen und sind einer hohen Konkurrenz unterworfen. Dies manifestiert sich als Phänomen der »Übervertretung der jungen Frauen und umgekehrt der Untervertretung der Jungen«⁴ in gewissen Berufsfeldern (Moreau, 2000, S. 73 f.). Junge Frauen laufen also eher Gefahr, im Anschluss an die Sekundarstufe I keine Lehrstelle zu finden und länger in einer Übergangslösung zu verbleiben (Imdorf, 2007; Meyer, 2004; Rastoldo, Evrard & Amos 2007; Stalder & Schmid, 2006). Die Schwierigkeiten sind noch größer für Pionierinnen, also für diejenigen, die sich für einen geschlechteratypischen Beruf entschieden haben. Da Betriebe Probleme im Verlauf der Ausbildung antizipieren und Risiken minimieren wollen, haben Pionierinnen ähnlich wie ausländische Jugendliche Mühe, eine Lehrstelle zu finden (Imdorf, 2007).

1.3 Probleme des dualen Systems

Das schweizerische Berufsbildungssystem findet bei Akteuren aus Wirtschaft und Politik im Inland (Dubs, 2006), aber auch im Ausland Anerkennung. Dieser Erfolg stützt sich unter anderem auf das starke Engagement der Betriebe in der Berufsbildung, namentlich in ihrer dualen Form⁵ (Schweri & Müller, 2007; Wolter, Mühlemann & Schweri, 2006). Ein weiterer Grund ist der darin angelegte sukzessive Übergang in den Arbeitsmarkt (Cohen-Scali, 2001, S. 199).

Gerade in dieser Hinsicht hat sich in den letzten Jahren allerdings einiges verändert. Die Verlängerung und zunehmende Komplexität des Transitionsprozesses mit Neuorientierungen, Vertragsauflösungen, Wartezeiten oder gar Orientierungslosigkeit stellen die Fähigkeit des dualen Systems, Jugendliche schrittweise in die Arbeitswelt überzuleiten und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, vor grundlegende Herausforderungen.

2 METHODE

Die im vorliegenden Beitrag präsentierten Ergebnisse stützen sich auf die Analyse von Daten, die im Rahmen eines zweiteiligen Forschungsprojekts bei Lernenden erhoben wurden. Alle Befragten waren im Kanton Waadt von einer Lehrvertragsauflösung betroffen. Der erste Teil der Untersuchung (Lamamra & Masdonati, 2009) fokussiert auf den Prozess, der zu einer Lehrvertragsauflösung führt, sowie auf dessen formelle Aspekte. Der zweite, vier Jahre nach der Lehrvertragsauflösung durchgeführte Teil (Duc & Lamamra, i.V.; Lamamra & Duc, 2012)

behandelt die daran anschließende Laufbahn.

2.1 Fragestellungen

Den beiden Untersuchungsteilen liegen verschiedene Forschungsfragen zugrunde. Im ersten Teil ging es darum, den subjektiven Standpunkt der Jugendlichen aufzuzeigen und zu verstehen,

- 1 Freie Übersetzung.
- 2 Duale Ausbildung bezeichnet das Lernen an zwei Lernorten, einerseits in der Berufsschule, andererseits in einem Ausbildungsbetrieb am Arbeitsmarkt.

wie sie sich die Auflösung des Lehrvertrages erklären und wie sie ihn erleben. Im Rahmen des zweiten Teils der Studie – vier Jahre nach einer Lehrvertragsauflösung – interessierte die inzwischen eingeschlagene Laufbahn. Allgemeiner bestand das Ziel darin, ausgehend von Lehrabbrüchen, die Thematik des Übergangs Schule – Arbeitswelt und die berufliche Eingliederung besser zu verstehen. Im vorliegenden Beitrag steht die Frage im Vordergrund, unter welchen Bedingungen eine Lehrvertragsauflösung zu Schwierigkeiten führen und was die Erforschung von Verläufen nach einer Lehrvertragsauflösung zum Verständnis des gesamten Transitionsprozesses Schule – Arbeitsmarkt beitragen kann.

2.2 Untersuchungsgruppe

Im ersten Teil wurden 46 Jugendlichen befragt, die ihre berufliche Ausbildung während des ersten Ausbildungsjahres abgebrochen haben. Die Teilnehmenden wurden über die Association TEM (»Transition école – métier«) auf freiwilliger Basis rekrutiert. Der Verein TEM ist im Bereich der Prävention und Begleitung von Ausbildungsunterbrechungen tätig.⁶ Um möglichst unterschiedliche Situationen zu erfassen, wurden Quoten bezüglich Geschlecht, Berufsfeld und des zuvor absolvierten Ausbildungstyps festgelegt. So wurde Geschlechterparität (23 junge Frauen, 23 junge Männer) sowie eine Vertretung aller Berufsfelder und der beiden wichtigsten Bildungswege auf Sekundarstufe I⁷ erreicht, die in der Regel zur Berufsbildung führen.⁸ Der zweite Teil der Studie bestand aus einer zweiten Untersuchungswelle. Aus einer Längsschnittperspektive wurden die 46 ursprünglich befragten Jugendlichen vier Jahre später erneut kontaktiert. Von 42 Jugendlichen konnten so Informationen zusammengetragen werden.

2.3 Vorgehen, Datenmaterial, Analysen

Das Datenmaterial des ersten Teils besteht aus Leitfadeninterviews. Die Analyse des thematischen Inhalts wurde auf der Basis der vollständig transkribierten Interviews vorgenommen (Bardin, 1986). Es wurden deduktive und induktive Verfahren angewandt. Neben einer Untersuchung der Ursachen einer Lehrvertragsauflösung veranschaulichen diese Analysen auch den Prozess, der zu einer Vertragsauflösung führt.

Für den zweiten Teil waren Leitfadeninterviews geplant. Die Rücklaufquote betrug 30 Prozent (N = 16). Dies ist angesichts der Besonderheit der Population (hohe Mobilität) unseres Erachtens ein gutes Resultat. Da einige Teilnehmende nicht ein zweites Mal interviewt werden wollten, haben wir uns für zwei ergänzende Datenerhebungsverfahren entschieden: einen Fra-

- 3 Im Kanton Waadt existieren institutionalisierte Strukturen zur Prävention von Lehrabbrüchen. Der Verein TEM hat die Aufgabe, jede Person zu kontaktieren, der ein Ausbildungsabbruch droht oder die ihren Lehrvertrag gekündigt hat.
- 4 Gemeint sind der progymnasiale Weg (la voie pré-gymnasiale, VP) und der allgemeine Bildungsweg (la voie générale, VG).
- 5 Da die Interviews auf freiwilliger Beteiligung beruhen, sind gewisse Verzerrungen unumgänglich. So sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, obwohl sie unter den Jugendlichen, die eine Berufsbildung abgebrochen oder keine Qualifikationen haben (Eckmann-Saillant, Bolzman & de Rham, 1994; Rastoldo, Amos & Davaud, 2009), häufig übervertreten sind, bei unseren Befragten untervertreten. Es haben überwiegend Schweizer/innen oder Jugendliche mit doppelter Staatsbürgerschaft geantwortet. Folglich kann der Migrationsstatus der Jugendlichen nicht in die Analyse einbezogen werden.

gebogen (N = 6) und die Auswertung administrativer Unterlagen (N = 20).⁹ Die Leitfadenterviews lieferten detaillierte Informationen zur aktuellen Situation von 16 Jugendlichen und zu ihren Laufbahnen von der Auflösung des Lehrvertrags bis zum Zeitpunkt des zweiten Interviews. Mit den Fragebögen konnten Informationen zur aktuellen Situation und zur Laufbahn von 6 weiteren Personen zusammengetragen werden. Die Auswertung individueller administrativer Unterlagen lieferte punktuelle, lückenhafte Informationen zu 20 Personen. Ihre Situation nach der Ausbildung konnte allerdings nicht ermittelt werden.

2.4 Heterogenes und komplexes Datenmaterial

Bei der Analyse bestand die größte Schwierigkeit in der ausgesprochenen Heterogenität des Datenmaterials. Gleichwohl konnten verschiedene Analysen durchgeführt werden. Die Analyse des thematischen Inhalts erlaubte, den zu einer Lehrvertragsauflösung führenden Prozess nachzuzeichnen und dessen Ursachen aus der Perspektive der Transition zu verstehen. Eine deskriptive Analyse bot eine quasifotografische Momentaufnahme der Situation der Jugendlichen vier Jahre nach ihrer Lehrvertragsauflösung und ermöglichte die Rekonstruktion ihrer Laufbahn von der Lehrvertragsauflösung bis zur zweiten Datenerhebung. Schließlich entwarf die Analyse auch ein genaues Bild der Laufbahn von 16 Jugendlichen und ihre Sicht auf die eigene Erfahrung. Erkennbar wird, inwiefern die verschiedenen Transitionsphasen Ausdruck des allgemeineren Phänomens des Übergangs Schule – Arbeitsmarkt sind.

3 DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE

3.1 Die Ursachen der Lehrvertragsauflösung aus der Perspektive der Transition

Die von den Befragten¹⁰ für die Lehrvertragsauflösung angeführten Gründe decken sich weitgehend mit den Ursachen, die von quantitativen Untersuchungen ermittelt worden sind. In diesen Studien haben die Ursachen mit der Berufswahl und/oder dem Betrieb, mit den Arbeits- und auch mit den Ausbildungsbedingungen zu tun (Ferron et al., 1997; Michaud, 2001; Schmid & Stalder, 2007; Stalder & Schmid, 2006). Unsere Resultate verweisen auf Herausforderungen in fünf unterschiedlichen Bereichen:

- 6 Die Fragebogen- und Administrativdaten der zweiten Erhebungswelle zeigen, dass nicht nur Personen mit einer unproblematischen Bildungslaufbahn zu einem weiteren Interview bereit waren. Bei der Häufigkeit problematischer Laufbahnen (zweite Lehrvertragsauflösung, Schwierigkeit, eine neue Lehrstelle zu finden, oder sogar Verzicht auf jegliche Ausbildung) scheint es zwischen den Gruppen Jugendlicher mit und ohne zweites Interview keine Unterschiede zu geben.
- 7 Da die Resultate aus zwei Untersuchungsteilen stammen, wird für jede Interviewpassage im Folgenden angegeben, aus welchem Teil sie stammt. Stammt sie aus einem Interview des ersten Untersuchungsteils, steht in Klammern »U1«. Analog wird mit Zitaten aus dem zweiten Teil verfahren (U2).

Tabelle 1: Ursachen der Lehrvertragsauflösungen

Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz	23
Unmöglichkeit, den Beruf zu erlernen	23
Übergang Schule – Berufsbildung	10
Bedingungen in der Arbeitswelt	8
Ereignisse in anderen Lebensbereichen	2

Es muss betont werden, dass die angetroffenen Situationen sehr heterogen sind. Selten unterbricht eine Person ihre Ausbildung aus einem einzigen Grund. Oft sind mehrere Faktoren im Spiel, wobei gewisse Ursachen korrelieren, insbesondere die Beziehungsthematik und die Schwierigkeit, den Beruf zu erlernen.

Die Kategorie »Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz« umfasst Situationen, die von einfachen Schwierigkeiten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen über allgemeinere Fragen der Arbeitsatmosphäre bis zu strukturellen Problemen reichen können (Mobbing, sexuelle Belästigung, Probleme im Zusammenhang mit dem Status der/des Lernenden usw.).

Herausforderungen in der Kategorie »Erlernen des Berufs« betreffen schulische Leistungen (ungenügende oder vom Betrieb für ungenügend befundene Resultate, Nichtbestehen von Prüfungen), aber auch die Ausbildungsbedingungen (Betreuung, ungenügender Arbeitsanfall, Diskrepanz zwischen Kursen und betrieblicher Wirklichkeit).

Unter »Bedingungen in der Arbeitswelt« fallen schwierige Arbeitsbedingungen und die Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Schwierigkeiten können dem Beruf (beschwerliche Arbeit, Arbeitszeiten) oder dem Betrieb geschuldet sein. In kleinen Betrieben ist es zum Beispiel schwierig, die Arbeit so anzupassen, dass die Lernenden sich schrittweise an die Bedingungen gewöhnen können. Unter Umständen ist den Lernenden aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, die Berufslehre fortzusetzen (Erschöpfung, Allergien, Phobien usw.).

Herausforderungen im »Übergang Schule – Berufsbildung« betreffen die Berufsberatung und Berufswahl. Dabei geht es nicht nur um die Fähigkeit der Jugendlichen, einen Beruf zu wählen, sondern auch um die Voraussetzungen dieser Wahl. Es geht, mit anderen Worten, um die Möglichkeit, eine Wunschlehrstelle zu finden, statt mangels Alternativen auf eine andere Lehre ausweichen zu müssen. Dazu gesellt sich eine weitere Dimension, die auf den Übergang Schule – Arbeitswelt verweist: die Veränderung von Rhythmus, Tempo, Arbeitszeiten und der Übergang von einer Welt der Gleichaltrigen in die Welt der Erwachsenen.

Die Kategorie »Ereignisse in anderen Lebensbereichen« signalisiert ihrerseits Prioritäten oder Problemstellungen in anderen Lebensbereichen (Elternschaft, Gesundheit, Abhängigkeiten, familiale Probleme usw.). Diese Ereignisse haben nichts mit der Ausbildung oder der Arbeitswelt zu tun. Als äußerliche Faktoren interferieren sie jedoch mit der Ausbildung und verhindern, dass diese abgeschlossen werden kann.

Viele dieser Ursachen verweisen auf spezifische Bedingungen des schweizerischen Berufsbildungssystems. Die betriebliche Arbeit folgt der Logik der Produktivität. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) steht bisweilen nicht genug Zeit für die Betreuung der Lernenden bei der Gewöhnung an die Arbeitsbedingungen zur Verfügung.

Solche Ursachen können wieder unter dem Gesichtspunkt der Transition betrachtet werden. Denn hinter den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz verbergen sich häufig Probleme der

Anpassung an die Erwachsenenwelt, Schwierigkeiten beim Übergang vom Jugend- ins Erwachsenenalter. Dies drückt sich u. a. in Altersunterschieden, unterschiedlichen Interessengebieten aus.

»Au début, j'étais avec des collègues beaucoup plus jeunes, c'est clair qu'elles avaient moins de problèmes d'adultes (*rit*) [...]; c'est vrai que l'ambiance était plutôt plus légère, on va dire. Et quand peu à peu on a changé de personnel, donc du personnel plus âgé qui avait d'autres soucis que ses copains-copines à l'école, et ses p'tites sorties du samedi soir ... [...]; moi, j'ai pas à savoir ce qu'ils font dans leur vie privée, moi j'étais là pour travailler, pour apprendre, pour faire mon travail.«¹¹ (Ehemalige lernende Restaurantfachfrau, U1)

Mit dem Beginn der Lehre müssen sich die Jugendlichen auf einen anderen Lernrhythmus einstellen – von einem täglichen zu einem wöchentlichen Schulrhythmus. Die Art der Betreuung verändert sich ebenfalls. Nach den Lehrpersonen der Sekundarstufe I gilt es, sich mit dem steten Wechsel zwischen den Berufsfachschullehrerpersonen und den betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildnern zurechtzufinden. Dieser Wechsel des Lehrpersonals bedeutet auch neue pädagogische Methoden.

»Je trouve qu'ils [les enseignants en formation professionnelle] survolaient les sujets! [...]. Ouais, ça allait assez vite! Et pis des, ils avaient tendance un petit peu à bâcler le sujet! Bon, c'est vrai, on est plus des enfants mais ...[...]. Ouais voilà! À l'école [cycle d'orientation], ils avaient plus d'attentions, c'était mieux expliqué!«¹² (Ehemaliger lernender Kaufmann, U1)

Ein Teil der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen hat mit der Anpassung an den Arbeitsrhythmus im Betrieb (Arbeitsstunden, aber auch Ferien), an die Anforderungen der Arbeitswelt zu tun. Dabei wird eine weitere Veränderung deutlich, jene des Übergangs von der Welt der Bildung in die Welt der Produktion.

»Ouais, il fallait vraiment se bouger en fait, et il fallait faire les choses vite et bien, pis c'est pas donné à tout le monde. On peut tous le faire bien, mais à un rythme différent je trouve, donc voilà.«¹³ (Ehemaliger lernender Ersatzteilverkäufer, U1)

8 »Am Anfang war ich mit viel jüngeren Kolleginnen zusammen, natürlich hatten sie weniger Erwachsenenprobleme (*lacht*) [...]; es ist wahr, dass die Atmosphäre eher, sagen wir mal, etwas unbeschwerter war. Und als das Personal nach und nach gewechselt hat, also älteres Personal, das andere Sorgen hatte als die Schulfreundinnen und -freunde und den Ausgang vom

Samstagabend ... [...]; was sie privat machen, geht mich nichts an, ich war zum Arbeiten da, zum Lernen, um meine Arbeit zu machen.«

- 9 »Ich finde, dass sie [die Berufsfachschullehrer/innen] die Themen nur überflogen! Ja, es ging ziemlich schnell! Und manchmal neigten sie dazu, das Thema einfach zu erledigen! Gut, es ist wahr, wir sind keine Kinder mehr, aber ... [...]. Ja genau! In der Schule [Orientierungsstufe] waren sie aufmerksamer, es wurde besser erklärt!«
- 10 »Ja, man musste wirklich vorwärts machen, und man musste die Dinge sehr rasch und gut machen, und das ist nicht allen gegeben. Wir können es alle gut machen, aber in einem unterschiedlichen Tempo, finde ich, so.«

Schließlich stehen gewisse Situationen, wie bereits erwähnt, in direktem Zusammenhang mit dem Übergang Schule – Arbeitsmarkt, so die Fragen der Berufswahl, der falschen Vorstellungen in Bezug auf den Beruf oder fehlender Berufsreife. Letztere weist auf eine Besonderheit des schweizerischen Systems hin, in dem die Wahl besonders früh geschieht:

»Voilà. Pour moi, à 16 ans, c'est pas l'âge où on peut savoir ce qu'on veut dans la vie. Même 17 ans pour moi c'est trop tôt. [...]. J'pense que quand on sait c'qu'on veut dans la vie, c'est à partir de 19-20 ans, à moins qu'on soit décidé depuis tout petit qu'on va faire ça, j'pense pas qu'on peut savoir c'qu'on veut faire.«¹⁴ (Ehemaliger lernender Kaufmann, U1)

3.2 Laufbahnen nach der Lehrvertragsauflösung: Komplexität der Transition

Vier Jahre nach einer Auflösung des Lehrvertrags ist die Situation der Jugendlichen folgende: Die Mehrheit ist in Ausbildung (N = 20), davon ein größerer Teil in ähnlichen Ausbildungsgängen. Hinzu kommen Personen (N = 9), die eine neue Ausbildung angefangen und abgeschlossen haben, von denen wir jedoch nicht wissen, ob sie eine Stelle gefunden haben. Eine letzte Gruppe von Personen ist berufstätig (N = 9). Acht Personen haben ein Diplom (EFZ oder EBA); eine Person hat ihre Ausbildung nicht abgeschlossen und hat eine unqualifizierte Stelle. Nur ganz wenige der Befragten (N = 4) befinden sich nach einer zweiten Lehrvertragsauflösung nach wie vor in einer schwierigen Situation.

Die Momentaufnahme – vier Jahre nach der ersten Befragung – vermittelt insgesamt ein positives Bild der Situation nach der Lehrvertragsauflösung. Auffallend ist, dass die meisten Jugendlichen vier Jahre später immer noch in Ausbildung sind. Die Rekonstruktion der Laufbahnen der Jugendlichen gestattet, besser zu verstehen, was geschehen ist.

Die verschiedenen Laufbahnen sind sehr heterogen (siehe Abb. 1). Einige sind gradlinig (neue Lehrstelle – Diplom – erste Anstellung) (Laufbahn 2), andere diskontinuierlich. Letzteres äußert sich in zusätzlichen Transitions- oder Übergangsphasen. Die eine, die wir als Transition 1½ (T 1½) bezeichnen, liegt nach der Lehrvertragsauflösung und vor Beginn einer neuen Lehre (Laufbahn 1). Die Transitionsphase 2 (T 2) folgt auf den Abschluss der EFZ-Ausbildung, sofern kein direkter Einstieg in die Erwerbsarbeit erfolgt (Laufbahn 3). Gewisse Laufbahnen weisen größere Diskontinuitäten auf: erneute Lehrvertragsauflösung, Abbruch jeglicher Ausbildung, abwechselnd kurzfristige Anstellungen und Transitionsphasen (Laufbahnen 4, 5a, 5b).

-
- 11 »Also. Für mich, mit 16, das ist nicht das Alter, in dem man weiß, was man im Leben will. Sogar 17 ist für mich zu früh. Ich denke, man weiß ab 19 bis 20 Jahren, was man im Leben will. Außer man hat sich von klein auf entschieden, dass man das machen wird, glaube ich nicht, dass man wissen kann, was man machen will.«



Abbildung 1: Laufbahnen nach der Lehrvertragsauflösung

Bei allen untersuchten Fällen stellt die frühe Lehrvertragsauflösung (LEVA) einen integralen Bestandteil des Übergangs Schule – Arbeitsmarkt dar. Bei allen trägt die LEVA zu einer Verlängerung der Transitionsphase I bei, weshalb sie hier als T 1½ bezeichnet wird. So führt die Lehrvertragsauflösung in dieser frühen Phase zu ähnlichen Schwierigkeiten und Anforderungen wie bei der ersten Ausbildungsplatzsuche: Warten bei der Lehrstellensuche, Inanspruchnahme von Übergangsangeboten.

Zum besseren Verständnis wurde diese Übergangsphase eingehender betrachtet. Als Erstes muss die Länge von T 1½ hervorgehoben werden, die von sechs Monaten bis zu drei Jahren dauern kann. Oft steht sie im Zeichen der Suche nach einer neuen Ausbildung oder Lehrstelle und ist geprägt vom häufigen Wechsel zwischen verschiedenen Handlungen oder deren Kumulierung: Inanspruchnahme von Übergangsangeboten, Praktika, Gelegenheitsarbeiten, Arbeitslosigkeit oder Inaktivität.

»J'ai fait une période de chômage, après j'ai eu la Mobicet [structure de transition] et j'ai refait encore une période de chômage. C'était un peu plus long. [...] il y a eu aussi un autre truc de jeunes qui arrêtaient leur apprentissage [TEM]! [...] j'ai fait des stages de peintre en bâtiment, [...] pis après le chômage, ils m'ont placé à l'atelier 36 [mesure de réinsertion du chômage].«¹⁵ (Ehemaliger lernender Schreiner, in Ausbildung zum Fachmann Betriebsunterhalt, U2)

12 Ich war arbeitslos, darauf war ich bei Mobicet [Übergangsangebot] und dann war ich wieder arbeitslos. Das war etwas länger. [...] da war auch etwas für Jugendliche, die ihre Lehre abbrechen [TEM]! [...] Ich habe Praktika als Maler gemacht, [...] und nach der Arbeitslosigkeit haben sie mich beim Atelier 36 untergebracht [Wiedereingliederungsmaßnahme des RAV].«

Bei einem Teil der befragten Jugendlichen wechselten sich Phasen, in denen sie gar nicht aktiv waren, mit Phasen ab, die durch eine Kumulierung von Aktivitäten gekennzeichnet sind. Auch die Inaktivität kann von kurzer Dauer sein (ein Monat) oder sich über längere Zeit erstrecken (eineinhalb Jahre).

»Pendant cette période, c'est vrai que mes journées, je les passais chez moi à dormir, regarder la télé, ordinateur et le soir je sortais. Et puis après, pendant une année et demie, j'ai vogué entre les deux magasins de sports A. et puis S. Et puis ensuite, j'ai fait plein de stages et tout et j'ai trouvé. [...] Alors en fait, une année et demie j'ai travaillé. Et une année et demie j'ai rien fait. Mais je dois dire c'est long une année et demie à rien faire.«¹⁶ (Ehemaliger lernender Kaufmann, in Ausbildung zum Detailhandelsfachmann, U2)

Diese Transitionsphase nach der Lehrvertragsauflösung illustriert die Hindernisse beim Eintritt oder bei der Rückkehr in die Berufsbildung. Der Zugang zum Lehrstellenmarkt ist heikel, und dieses Phänomen wird durch die bereits angetroffenen Schwierigkeiten verstärkt (nichtlineare T 1, Lehrvertragsauflösung, Neuorientierung). Zudem dauern die Transitionsphasen teilweise lange. Sie veranschaulichen die generell zunehmende Komplexität der Verläufe von Transitionen, die von der »idealen« geradlinigen Laufbahn (obligatorische Schule – Ausbildung – Erwerbstätigkeit) weit entfernt sind. Dasselbe Phänomen tritt beim Übergang in den Arbeitsmarkt (T 2) auf, wenn die Jugendlichen erneut zwischen Phasen der Inaktivität und Phasen unterschiedlicher Aktivitäten pendeln. Für die Jugendlichen birgt dieser Übergang eine besondere Herausforderung. Kaum haben sie den Fachausweis erhalten, müssen sie fürchten, dass die eben erworbene Qualifikation wegen einer zu langen zweiten Übergangsphase an Wert verlieren könnten.

3.3 Riskante Laufbahnen

Die Verunsicherungen und die Belastung kommen in den Äußerungen zur Lehrvertragsauflösung, aber auch in den Berichten über die Laufbahnen der Jugendlichen nach der Lehrvertragsauflösung zum Ausdruck. Sie erscheinen wie die Nachwirkungen der Lehrvertragsauflösung selbst und zeigen, wie sehr dieses Ereignis die jungen Befragten verletzlich gemacht hat.

»C'est vrai que ça m'a beaucoup affectée, j'ai mis du temps à sortir, à vraiment fermer la porte [...]. J'étais vraiment quelqu'un de très fragile, très sensible, comme un vase fendu. Voilà, il suffisait qu'on me souffle dessus et je me fracasse par terre en mille morceaux!«¹⁷ (Tierpflegerin EFZ, U2)

- 13 »Während dieser Zeit, das stimmt, verbrachte ich meine Tage zu Hause, schlafend, vor dem Fernseher, Computer, und abends ging ich aus. Und nachher, während eineinhalb Jahren, bin ich zwischen den beiden Sportgeschäften A. und S. hin und her gewischt. Und nachher habe ich viele Praktika gemacht und so und habe etwas gefunden. [...] Das heißt, eigentlich habe ich eineinhalb Jahre gearbeitet. Und eineinhalb Jahr habe ich nichts gemacht. Aber ich muss sagen, eineinhalb Jahre nichts machen ist lange.«
- 14 »Das stimmt, ich war sehr angeschlagen, ich habe Zeit gebraucht, um da rauszukommen, um damit fertig zu werden. Ich war wirklich sehr verletzlich, sehr empfindlich, wie eine Vase mit einem Sprung. So, es musste mich nur jemand anhauchen, und ich bin am Boden in tausend Stücke zersprungen.«