

## **BBT Valorisierungsbericht 2013: Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt (BEN)**



Markus P. Neuenschwander, Albert Düggele (April 2014)

# **BBT Valorisierungsbericht 2013: Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt (BEN)**

Markus P. Neuenschwander, Albert Dügge (April 2014)

## **1 | Ausgangslage und Fragestellungen**

Berufliche Entscheidungen gliedern berufsbiografische Verläufe von Heranwachsenden in Zeitabschnitte und führen sie in Berufskontexte, die ihnen spezifische inhaltliche Ausrichtungen und Erfahrungen ermöglichen. Berufsbildungsentscheidungen sind also nicht nur punktuelle Lebensereignisse mit begrenzten und einfach korrigierbaren Konsequenzen, sondern bestimmen als Gelenkstellen berufsbiografische Verläufe situativ und spuren weitere Entwicklungswege massgeblich vor. So zeigt sich nach der obligatorischen Schule grundsätzlich, dass im schweizerischen Bildungskontext der Grossteil der Jugendlichen in eine berufliche oder in eine schulische Ausbildung wechselt (Bildungsbericht Schweiz, 2010; BFS, 2011). Die dazu verfügbare Datenlage bestätigt zudem, dass in der Regel die angefangene Ausbildung abgeschlossen wird, wenn auch die Einstiege in die Ausbildungsgänge verzögert sein können. Insofern erstaunt es nicht, dass vier bis fünf Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schule die meisten beruflichen oder schulischen Ausbildungsgänge auch abgeschlossen werden, und die Heranwachsenden ihre berufsbezogenen Biografien mehrheitlich entweder in Erwerbstätigkeit oder in weiteren Ausbildungsgängen auf Hochschulniveau weiterführen (Tertiär A) (Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010).

Die hohe Ausbildungsstabilität darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein beträchtlicher Anteil Jugendlicher den Übergang in die postobligatorische Ausbildung oder jenen am Ende der beruflichen Grundbildung nicht nahtlos vollzieht (vgl. z.B. Häfeli & Schellenberg, 2010). So konnte am Beispiel eines berufsbiografischen Verlaufs einer Jahrgangsstufe festgestellt werden, dass ca. 5% im fünften Jahr nach Schulaustritt ohne Abschluss einer Erwerbstätigkeit nachgeht, oder dass sich ungefähr 9% nach der beruflichen Erstausbildung in einer Zwischenlösung befinden. Ebenfalls ca. 9% gehen nach ihrem Abschluss keiner weiteren Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit nach (Keller, Hupka-Brunner & Meyer, 2010). Dies zeigt, dass neben direkten und weitgehend nahtlosen Verläufen auch gebrochene zieloffene Wege existieren.

Im vorliegenden Projekt war von Interesse zu erfahren, welche Faktoren berufliche Entscheidungen von Heranwachsenden bestimmen. Berufliche Entscheidungen müssen getroffen werden, wenn Jugendliche von der Schule kommend in die berufliche Ausbildung eintreten (1. Schwelle), oder wenn sie nach der beruflichen Grundbildung ihren weiteren berufsbiografischen Weg gestalten (2. Schwelle). Ebenso stehen berufsbiografisch wichtige Entscheide an, wenn sie nach einigen Jahren Erwerbstätigkeit eine höherqualifizierende Weiterbildung erwägen. Dieses Erkenntnisinteresse führte zu den folgenden beiden Ausgangsfragen:

- 1) Wie sind berufliche Entscheidungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor, am Ende und nach Abschluss der beruflichen Grundbildung determiniert?
- 2) Welche Einstellungen und Präferenzen haben Berufsbildende bzw. Arbeitgebende im Arbeitsmarkt bei der Selektion von Stellensuchenden.

Die Bearbeitung dieser Fragestellungen erforderte einerseits, theoretische Klärungen vorzunehmen. Andererseits musste berücksichtigt werden, dass angesichts beruflicher Entscheidungen die sozioökonomischen Umstände, unter denen sie getroffen werden, bzw. die Entwicklungsstände der Heranwachsenden zu berücksichtigen sind.

## 2 | Theoretische Grundlagen

Das nachfolgende Modell zeigt, dass die Klärung der Forschungsfrage grundsätzlich auf der Folie von zeitbezogenen Kontextmerkmalen und individuellen Entwicklungsaspekten vorangebracht wurde. Darin eingebettet sind zwei Ebenen, die Berufsbildungsentscheidungen prägen können, eine institutionelle und eine individuelle (vgl. Abbildung 1).

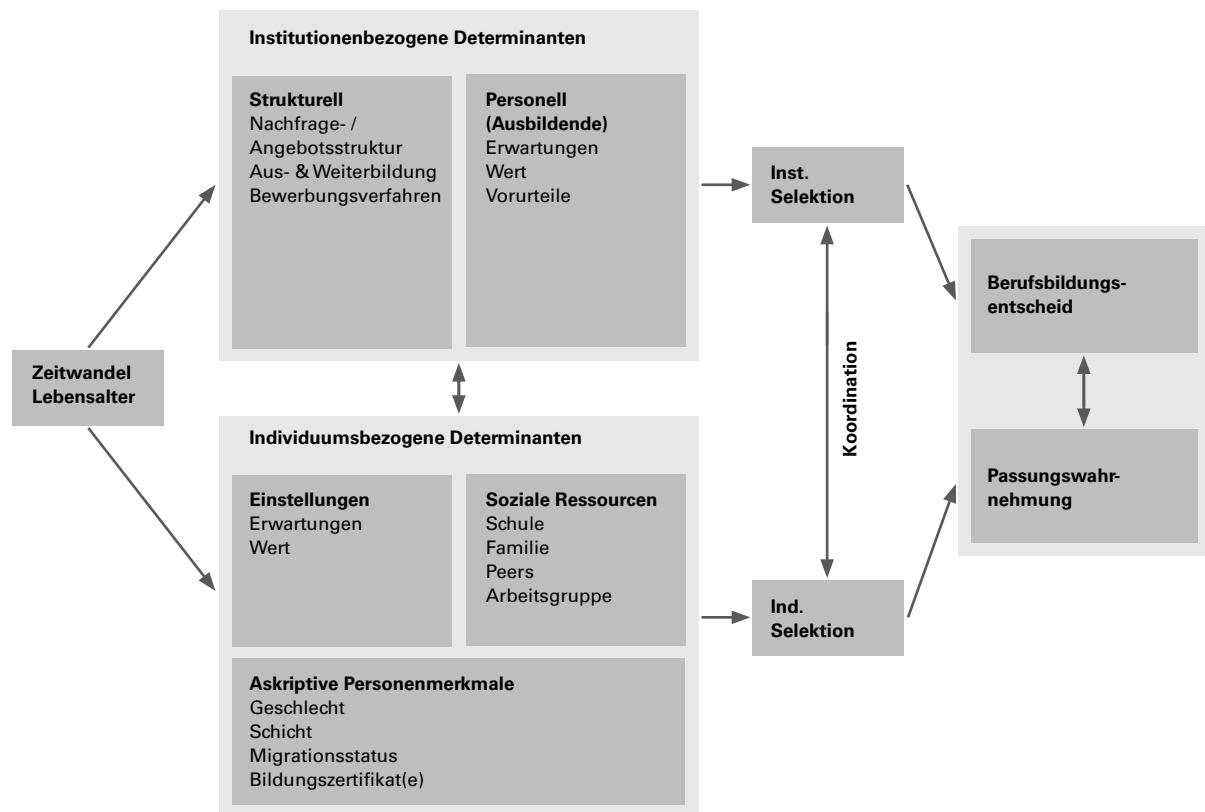


Abbildung 1: Arbeitsmodell

Einerseits wählen Betriebe und Unternehmungen (Institutionen) durch ihre Vertretenden, also beispielsweise durch ihre Ausbildungs- oder Personalverantwortlichen, junge Erwachsene als Auszubildende oder als Mitarbeitende aus. Diese Auswahl basiert auf Kriterien, die sich einerseits auf den Prozess der Entscheidung der Jugendlichen auswirken können, und die andererseits den Entscheid selbst substantiell bestimmen. Berufliche Entscheidungen sind aber auch von individuellen Faktoren geprägt, also beispielsweise von persönlichen Interessen der Heranwachsenden, von ihren konkreten Zielsetzungen, oder aber auch von Bildungsabschlüssen, die sie erworben haben. Auf der Grundlage dieses Modells wurden fünf Perspektiven auf die Klärung der Ausgangsfragen eingenommen:

- In der ersten Perspektive werden auf der individuellen Ebene Erwartungen und/oder Werte untersucht. Es wird davon ausgegangen, dass Heranwachsende berufsbezogene Entscheidungen treffen, weil sie erwarten, die beruflichen Anforderungen erfüllen zu können und/oder weil sie den angestrebten Beruf als interessant oder nützlich bewerten.
- Die zweite Perspektive nähert sich der Klärung der Ausgangsfragen über das Konzept der Heuristiken. Heuristiken sind Entscheidungsgrundlagen, die nicht von rationalen Abwägungen ausgehen. Vielmehr tragen sie dem Umstand Rechnung, dass Menschen sich entscheiden müssen, auch wenn sie nicht alle Argumente und alles Wissen zur Verfügung haben, weil sie sich beispielsweise unter begrenzt zur Verfügung stehender Zeit entscheiden müssen.

- Der dritte Blick richtet sich auf Entscheidungsprofile. Diese können Entscheidungen als simultanes Zusammenspiel von situativen und persönlichen Merkmalen bestimmen, also beispielsweise durch die Herausforderung, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen, bei hoher Tendenz Entscheidungen hinauszuschieben, hohem Abhängigkeitsempfinden, hoher Kontrollüberzeugung.
- Die vierte Perspektive greift das Verhältnis von wahrgenommenen Belastungen und Ressourcen und dessen Einfluss auf eine Entscheidung auf. Möglicherweise wird die Qualität von berufsbiografisch relevanten Entscheidungen durch viele Belastungen bei fehlenden Ressourcen beeinträchtigt. Umgekehrt könnten personale und soziale Ressourcen den Entscheidungsprozess begünstigen.
- Die fünfte Perspektive nimmt die Personalselektion auf, wechselt also von der individuellen Ebene auf die institutionelle. Es wird nach Bestimmungsgrößen, die vor allem auf der betrieblichen Seite den Entscheid für oder gegen eine Person bestimmen. Ergebnisse zu diesen fünf Blickwinkeln werden nach einer kurzen Beschreibung der befragten Gruppen dargestellt.

### **3 | Wer wurde befragt?**

Die Klärung der Forschungsfragen basierte auf vier Gruppen. Eine erste Kohorte umfasste 481 Schulabgehende, die vor dem Übertritt in die postobligatorische Ausbildung standen. Eine zweite Kohorte setzte sich aus 780 jungen Erwachsenen zusammen, die unmittelbar vor der Lehrabschlussprüfung standen. Die dritte Kohorte umfasste 298 Jugendliche im Alter zwischen rund 22 und 30 Jahren, die aktuell einer Erwerbstätigkeit nachgingen und damit vor der Frage standen, eine mögliche Weiterbildung zu planen. Zusätzlich wurden als vierte Gruppe 228 Lehrlings- und Personalverantwortliche befragt. Alle Onlinebefragungen erfolgten zwischen Mai und September 2012. Die dazu verwendeten Instrumente sowie eine ausführliche Stichprobenbeschreibung finden sich in Neuenschwander, Hermann & Faschinger (2013a, b).

### **4 | Erwartungen und Werte als Entscheidungs determinanten?**

Eine erste Frage war, inwiefern Erwartungen und/oder Werte die Entscheidung an der ersten Schwelle bestimmen, entweder in eine schulische oder eine berufliche Anschlusslösung überzutreten. Es zeigte sich, dass Jugendliche mit hohen Bildungsaspirationen, die zusätzlich die Schule eher als wichtig bewerteten, auch eher in eine schulische Anschlusslösung wechselten. Dabei wurde die Bildungsaspiration durch drei Aspekte erklärt, nämlich durch die soziale Schichtzugehörigkeit (ISEI), die Deutschnote und durch das zuletzt besuchte Schulniveau. Diese drei Aspekte beeinflussten den Entscheid nicht direkt, sondern indirekt, also vermittelt über die Bildungsaspiration. Darüber hinaus zeigte sich, dass junge Frauen und auch Jugendliche aus höheren sozialen Schichten eher in eine weiterführende Schule wechselten, und dass junge Männer die Schule tendenziell als weniger wichtig bewerteten als junge Frauen.

Grundsätzlich vergleichbare Ergebnisse zeigten sich bezüglich der Frage, ob Schulabgehende in eine qualifizierende Anschlusslösung (Schule, Berufslehre) oder in ein nicht qualifizierendes Angebot (Brückenjahr, keine Ausbildung) wechselten. Hier konnte aber festgestellt werden, dass die soziale Schichtzugehörigkeit, die Deutschnote, das zuletzt besuchte Schulniveau und auch das Geschlecht den Entscheid direkt bestimmten. Je tiefer die soziale Schichtzugehörigkeit, je tiefer die Deutschnote und je tiefer die soziale Schichtzugehörigkeit war, desto eher gab es Entscheidungen für eine nicht qualifizierende Anschlusslösung.

Die Entscheidungen an der zweiten Schwelle, also am Ende der beruflichen Grundausbildung, wurden mit gleichen Merkmalen untersucht wie diejenigen an der ersten Schwelle. Es ging darum zu analysieren, ob sich junge Erwachsene an der zweiten Schwelle entweder für eine

Erwerbstätigkeit oder für eine Weiterbildung entschieden, oder ob sie entweder in eine Zwischenlösung oder in eine qualifizierte Tätigkeit übertraten. Für beide Entscheidungsfragen zeigten sich im Prinzip analoge Befunde wie jene zur ersten Schwelle. Die eingeschätzten Leistungen in der Berufsfachschule und im Betrieb, die Schicht, das Geschlecht und die Nationalität erklärten die Bildungsaspirationen sowie die Wichtigkeit der Weiterbildung. Aspirationen und Wichtigkeitseinschätzung waren ihrerseits zentrale Bestimmungsfaktoren für den Entscheid der Anschlusslösungen.

Die Ergebnisse bestätigten die entscheidende Bedeutung der Bildungserwartungen und -werte im Sinne einer Leistungsmotivation für berufsbiografisch relevante Entscheidungen in verschiedenen Phasen des Lebenslaufs. Obwohl diese Erwartungen und Werte teilweise aus früheren Sozialisationserfahrungen resultieren, illustrieren sie den individuellen Entscheidungsspielraum, den die Jugendlichen in beruflichen Entscheidungssituationen besitzen. Diese hohe Bedeutung der individuellen Leistungsmotivation bei Berufsbildungsentscheidungen sollte bei der Steuerung der Berufsbildung berücksichtigt werden.

## **5 | Heuristiken als Entscheidungsdeterminanten**

Inwiefern Berufsbildungsentscheidungen durch Faktoren bestimmt sind, die nicht rein rationalen Prozessen des Abwägens folgen, war eine zweite Frage der Forschungsarbeit. Manche Theorien besagen, dass Menschen in manchen Entscheidungen nicht alle Informationen erhalten können und dass die ihnen (begrenzt) zur Verfügung stehenden Informationen oft nicht genügend differenziert aufgearbeitet und beurteilt werden können. Sie müssen sich also in gewisser Weise unter Einschränkungen entscheiden, oft auch unter begrenzt vorhandener Zeit. Diese begrenzte Rationalität führt beispielsweise zu sogenannten „Bauchentscheidungen“ oder dazu, dass Menschen bei Entscheidungen nach Versuch und Irrtum vorgehen, oder dass sie sich dann definitiv entscheiden, wenn ein bestimmter Hinweisreiz auftritt. All diese Vorgehensweisen kann man als Heuristiken verstehen, also als eine Form von Entscheidungsprozessen, die Menschen erlauben, trotz Einschränkungen gute Entscheidungen zu treffen. Wir vermuten, dass auch bei Berufsbildungsentscheidungen Jugendliche Heuristiken anwenden, gerade weil sie wegen der hohen Komplexität dieser Entscheidungen nicht rational und systematisch vorgehen, sondern ihre Entscheidungen unter der Bedingung von begrenzenden Umständen (sog. bounded rationality) treffen müssen. Entscheidungen werden somit schneller und sparsamer gefällt. Dazu konnten wir einige Hinweise finden. Es zeigte sich nämlich, dass die folgenden fünf Prozeduren für Jugendliche am ersten Übergang hilfreich sind:

- 1) Es wird eine Lösung angestrebt, die starkes Interesse weckt.
- 2) Es wird die Hilfe der Eltern genutzt.
- 3) Es wird hartnäckig trotz Widerständen weiter eine Lehrstelle gesucht.
- 4) Es wird die Unterstützung der Lehrperson genutzt.
- 5) Es wird früh eine Entscheidung gefällt.

Wenn die Heranwachsenden diese fünf Prozeduren je einzeln als wichtig einschätzen, dann treffen sie eher eine gute Entscheidung, das heisst sie kommen zu einer Anschlusslösung, die zu ihren Interessen und Fähigkeiten passt. Es scheint sich dabei um so etwas wie Kerndimensionen zu handeln, die je einzeln, aber auch in zunehmender Anzahl, in der sie angewendet werden, zu einem Entscheid führen, der als passend zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten wahrgenommen wird. Wenn die Berufswahl auf eine schnelle und sparsame Art zu einer Lösung führen soll, die möglichst zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passt, dann scheinen dies die obigen fünf Prozeduren zentral zu unterstützen. Diese Befunde sind als erste Hinweise in einem neuen Forschungsfeld zu betrachten, das weiter voranzubringen ist. Diese Strategie erlaubt möglicherweise Hinweise, wie die Berufswahl möglichst sinnvoll unterstützt werden kann, gerade wenn allenfalls nicht viel Zeit für eine komplexe, weit reichende Entscheidung vorhanden ist.

## **6 | Entscheidungsprofile als Entscheidungsdeterminanten**

Neben rationalen Abwägungen von Argumenten bzw. neben Entscheidungen, die unter kontextuellen und personellen Einschränkungen entstehen, stellen Entscheidungsprofile ein weiteres Konzept dar, das helfen kann zu verstehen, wie berufliche Entscheidungen determiniert sind. Im vorliegenden Projekt wurde versucht, Weiterbildungsentscheidungen von jungen Berufstätigen nach ihren ersten Jahren der Erwerbstätigkeit zu erklären. Die Frage war, ob junge Erwerbstätige, die sich in Bezug auf ihre Weiterbildungsorientierung unterscheiden, auch unterschiedliche Entscheidungsprofile aufweisen. In der vorliegenden Untersuchung konnten die jungen Berufstätigen in vier Gruppen mit unterschiedlichen Weiterbildungsorientierungen eingeteilt werden: „Intentionale“ sind solche, die eine Weiterbildung planen, aktuell aber in keiner Weiterbildung sind. „Verstetigende“ sind aktuell in einer Weiterbildung und haben bereits eine weitere geplant. „Unterbrechende“ sind ebenfalls in einer Weiterbildung, planen aber keine weitere und „Inaktive“ sind weder in einer Weiterbildung noch planen sie eine. Ob sich diese Gruppen in Bezug auf ihre Entscheidungsprofile unterscheiden war die Ausgangsfrage. In Anlehnung an Gati (2010) wurden elf Dimensionen von Entscheidungsprofilen erfasst. Auf dreien konnten Unterschiede zwischen den erwähnten Gruppen gefunden werden. Dies waren die Dimensionen „Verzögerung/Aufschub“, „Abhängigkeit vom Umfeld“ und „idealen Beruf anstreben“. Im Detail wurden folgende Gruppenunterschiede gefunden:

- „Intentionale“ berichten über weniger Aufschubtendenzen als „Unterbrechende“ bzw. „Inaktive“.
- „Unterbrechende“ nehmen eine grössere Abhängigkeit vom Umfeld wahr als „Intentionale“ bzw. als „Inaktive“.
- „Unterbrechende“ streben weniger einen idealen Beruf an als „Intentionale“ oder „Inaktive“.

Diese Befunde geben Hinweise darauf, dass individuelle Weiterbildungsorientierungen mit Entscheidungsprofildimensionen in systematischem Zusammenhang stehen. Die Differenzen deuten an, dass junge Erwerbstätige beim Prozess, zielführende Weiterbildungsentscheidungen zu treffen, unterstützt werden könnten. Drei Gesichtspunkte sind zentral; erstens die zeitliche Taktung des zu treffenden Entscheids, zweitens die Wahrnehmung, eine zu treffende Weiterbildungsentscheidung selbst kontrollieren zu können, und drittens die Frage nach dem Wert, den Jugendliche der Idee geben, einen idealen Beruf durch eine Weiterbildung anzustreben.

## **7 | Belastungen und Ressourcen als Entscheidungsdeterminanten**

Manchmal müssen Berufstätige wegen erfahrener Belastungen berufliche Veränderungen vornehmen. Diese Veränderungen können sich auf Weiterbildungen oder aber auf einen Stellenwechsel beziehen. Inwiefern Weiterbildungsentscheidungen oder Entscheidungen, die Stelle zu wechseln, durch Belastungen oder betriebliche Ressourcen determiniert sind, wurde in einem weiteren Schritt untersucht.

Ergebnisse auf der Basis der vorliegenden Daten zeigen, dass hohe Belastungen und wenig Ressourcen die Kündigungsabsicht fördern, nicht aber die Weiterbildungsbereitschaft beeinflussen. Junge Erwachsene beabsichtigen also eher einen Stellenwechsel, wenn sie am aktuellen Arbeitsplatz viele Belastungen, aber wenig betriebliche Unterstützung wahrnehmen. Auswege aus einer beruflichen Unzufriedenheit und aus vielen Belastungen im Betrieb werden eher über einen Stellenwechsel gesucht als über eine Weiterbildung, obwohl diese die Mitarbeitenden zu anderen Aufgaben oder Positionen im Betrieb führen kann.

Im Gegensatz zu Belastungen und Ressourcen können Bildungserwartungen und Werte Weiterbildungsentscheidungen erklären. Obwohl Weiterbildungen mit einem Stellenwechsel verbunden sein, bzw. Stellenwechsel eine Weiterbildung voraussetzen können, sind diese beiden Formen von Fluktuationen im Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich motiviert.

Angesichts der hohen Weiterbildungsanforderungen im Arbeitsmarkt stellt sich aus einer Steuerungsoptik die Frage, wie die Weiterbildungsbereitschaft gefördert werden kann. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich junge Erwachsene nicht nur primär eine Weiterbildung zutrauen müssen, sondern dass ihnen Weiterbildungen auch Erfolgserfahrungen und Anerkennung ermöglichen sollten. Strukturelle Faktoren, die eine Weiterbildungsbereitschaft erhöhen könnten, sind attraktive Finanzierungsmodelle oder auch die Vereinbarkeit der gegebenen Anstellung mit beruflichen und privaten Biografieentwürfen.

In diesem Zusammenhang ist der Hinweis von Stuhlmann (2005) wichtig. Sie konnte zeigen, dass die Leistungsmotivation von 15-jährigen Heranwachsenden mit ihrer Weiterbildungsbereitschaft im Alter von 35 Jahren einhergeht. Bildungsaspirationen entstehen also teilweise bereits während der Volksschule bzw. während der beruflichen Grundbildung und spüren die spätere Weiterbildungsbereitschaft vor. Grundlegende Faktoren, die sich auf die Weiterbildungsbereitschaft auswirken, betreffen also nicht nur betriebliche Aspekte, sondern finden sich auch in persönlichen Merkmalen von Heranwachsenden. Entsprechend wichtig sind nicht nur die unternehmensstrukturellen Aspekte, sondern auch Elemente pädagogischer Interaktion, wie positives Feedback in Schulen und Betrieben sowie förderorientierte Unterstützungen. Selbstverständlich ist als zusätzlicher Aspekt auch eine zeitlich sinnvoll platzierte Information über Weiterbildungsoptionen zentral (zum Beispiel zum Bereich Tertiär B).

Wenn die Weiterbildungsbereitschaft erhöht werden soll, legen die vorliegenden Daten einen tendenziell höheren Handlungsbedarf bei Frauen, bei Personen aus tieferen sozialen Schichten und bei Personen mit Migrationshintergrund nahe. Diese Personengruppen haben eine geringere Weiterbildungsbereitschaft. Möglicherweise braucht es mehr und strukturell attraktive Angebote für diese Gruppen (Angebotsseite). Möglicherweise muss sich aber auch die Information über Weiterbildungsangebote spezifischer an diese Personengruppen richten. Insgesamt sollte darauf geachtet werden, dass möglichst alle Personen an Weiterbildungen teilnehmen können, indem Angebote für Personen in verschiedenen Lebenslagen geschaffen werden.

## **8 | Die Vergabe von Lehr- und Arbeitsstellen**

Ein erfolgreicher Übergang von der obligatorischen Schule in die postobligatorischen Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II bedingt, dass sich Heranwachsende differenziert mit der Berufswahl auseinandersetzen. Dazu gehört auch, sowohl schulische wie auch betriebliche Selektionsverfahren zu durchlaufen, in denen unterschiedlichen Kriterien gelten. Beim Übertritt in das Gymnasium oder die Fachmittelschule sind dies in den meisten Kantonen Noten, die entweder während des Jahres in den Schulfächern oder in einer Aufnahmeprüfung erzielt wurden. Beim Übertritt in die berufliche Grundbildung sind Art und Zahl der (Lehr-)Stellenangebote (Konjunktur) bzw. die Stärke der Nachfrage (Geburtenreichtum eines Jahrgangs) dafür zentral. Zusätzlich zu den Merkmalen auf dieser „Marktebene“ sind auf der individuellen Ebene die Prioritäten der Personalverantwortlichen sehr einschneidende Restriktionen im Entscheidungsprozess von Jugendlichen (Neuenschwander, 2014/im Druck).

Der Entscheidungsspielraum von Jugendlichen im Berufswahlprozess wird also von institutionellen Determinanten beschränkt. Die Institutionen definieren Ausbildungsgänge und berufliche Tätigkeiten. Sie setzen allenfalls Quoten fest, welche die individuellen Zulassungschancen beeinflussen und vor allem verteilen sie Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen und Arbeitsstellen unter den sich bewerbenden Personen. Dies hat zur Folge, dass sich Jugendliche, die viele Lehrstellenabsagen erhalten, beruflich neu orientieren müssen. Die betriebliche Selektion ist also ein entscheidender Faktor, der sich auf den Entscheid der Berufs- und Lehrstellenwahl nachhaltig auswirkt. Gerade Jugendliche mit tieferen formalen Bildungsqualifikationen scheinen von betrieblichen Restriktionen dieser Art in ihrem Entscheidungsprozess besonders betroffen zu sein. So fragten sich Heinz et al. (1987) aufgrund der Analyse von Abgangsdaten deutscher Hauptschulabsolvierenden, ob Jugendliche mit tieferen formalen Bildungsqualifi-

kationen überhaupt eine Wahl haben, oder ob sie schlicht jene Lehrstelle annehmen müssen, die sie erhalten. Im Schweizerischen Kontext wurde diese Frage theoriegeleitet von Marty et al. (2011) aufgenommen. Im Zusammenhang mit den vorliegenden Daten könnte sie vertieft diskutiert werden.

Die Analyse von betrieblichen Selektionen wurde im Rahmen des vorliegenden Projekts im Herbst 2012 aufgrund einer Befragung von insgesamt 228 Personal- und Ausbildungsverantwortliche in Betrieben der Deutschschweiz durchgeführt. Diese Personen wurden unter anderem zur Auswahl von Berufslernenden und zu ihren persönlichen Wertvorstellungen befragt.

Als zentrale Selektionskriterien gaben sie Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Pünktlichkeit an. Weniger wichtig sind ihnen Organisationstalent, äussere Erscheinungsform und Durchsetzungsvermögen. Gleichzeitig beobachten die Befragten, dass Selbständigkeit, Sauberkeit und Sorgfalt, Fleiss, vor allem auch Kritikfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Organisationstalent und Durchsetzungsvermögen bei den Bewerbenden weniger stark ausgeprägt sind als andere Eigenschaften.

Diese Befunde basieren auf Aussagen der befragten Personen, was nichts über ihr Handeln aussagt. Um stärker an konkrete Handlungszusammenhänge heranzukommen, wurden den Personalverantwortlichen so genannte Dilemma-Situationen vorgelegt. Die Personalverantwortlichen wurden vor die Situation gestellt, sich zwischen zwei Lernenden zu entscheiden, die in allen Merkmalen gleich waren, ausser eben in den vorgelegten Merkmalspaaren. Diese hatten insofern eine Dilemmastruktur, als dass beide Merkmale dem Betrieb dienlich sein könnten. Die Personalverantwortlichen mussten sich also zwischen zwei positiven Aspekten entscheiden. Um dabei der grossen Vielfalt an Personalselektionskriterien möglichst gerecht zu werden, wurde versucht, eine möglichst breite Palette von Merkmalen einzubeziehen. Diese umfasste Aspekte wie Bildungsabschlüsse, Formalität des Lernens, Fachlichkeit von Kompetenzen, berufliche Voraussetzungen, Eignung, Steuerung von Arbeitsabläufen und Zusammenarbeit im Arbeitsalltag (Neuenschwander & Hermann, 2013). Sie wurden jeweils exemplarisch an Begriffspaaren konkretisiert, so dass praktisch bedeutsame Entscheidungssituationen resultierten. Erste deskriptive Ergebnisse zeigten, dass beispielsweise mehr Personalverantwortliche Wert auf Teamfähigkeit als auf fachliche Kompetenzen legen. Allerdings werden beruflich kompetente Bewerber/innen gegenüber jenen bevorzugt, die einfach nur als „für die Stelle passend“ eingeschätzt werden. Dies ist insofern ein überraschendes Ergebnis, als dass an anderer Stelle darauf verwiesen wird, dass die Passung zwischen Bewerbenden und dem Unternehmen erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitsleistung sowie auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses hat (Weinert, 2004). Eine knappe Mehrheit der Befragten bevorzugt überdies Personen mit praktischer Auffassungsgabe gegenüber solchen mit hoher Dienstleistungsbereitschaft. Hier unterscheiden sich aber die Personalverantwortlichen der fünf untersuchten Berufsgruppen deutlich untereinander. Erwartungsgemäss bewerteten mehr Vertretende des Baugewerbes die praktische Auffassungsgabe als wichtig als des kaufmännischen Bereichs oder der Gesundheitsberufe.

Beim Übertritt ins Erwerbsleben, also an der zweiten Schwelle, werden formale Aspekte wie Ausbildungsabschlüsse und Zeugnisse interessanterweise weniger hoch gewichtet als Berufserfahrung und Weiterbildungen. Dies könnte Jugendlichen mit weniger hohen Bildungsabschlüssen aber mit hoher Motivation gute Stellenchancen eröffnen (zweite Chance). Überdies verweisen die vorliegenden Ergebnisse darauf, dass Persönlichkeitsmerkmale den untersuchten Kompetenzen nicht generell übergeordnet werden. Bezogen auf berufliche Voraussetzungen der Jugendlichen, auf ihre Fähigkeit, Arbeitsabläufe zu steuern, bzw. auf die Zusammenarbeit im Arbeitsalltag geben tendenziell Kompetenzen den Ausschlag für eine Auswahl und weniger Persönlichkeitsmerkmale. Umgekehrt ist die Situation bei berufsunspezifischen Aspekten der Selektion. Hier werden die Persönlichkeitsdimensionen höher gewichtet. Diese Präferenzen unterscheiden sich zwischen den untersuchten Branchen erstaunlich wenig.



## 9 | Kontextuelle Einbettung

Die vorliegenden Befunde zeigen, dass erwartungswerttheoretische Modelle bei berufsbezogenen Übergangsentscheidungen bedeutsam sind. Stehen Heranwachsende vor beruflichen Entscheidungen, bestimmt neben ihrer Erwartung, die Anforderungen einer Ausbildung erfüllen zu können, auch ihre Bewertung der Ausbildung, wie beispielsweise Nutzenaspekte, den getroffenen Entscheid. Diese Ergebnisse erweitern die gegenwärtige Befundlage, welche die Bedeutung von erwartungswerttheoretischen Konzepten bisher vor allem bezogen auf Entscheidungen gezeigt haben, die innerhalb des obligatorischen Schulsystems zu treffen sind (Maaz, 2006).

Mit Blick auf eine entscheidungspsychologische Einordnung der Befunde stellt sich die Frage, inwiefern Strukturelemente von Entscheidungen den Entscheid beeinflussen. Als zentrales Strukturelement von Entscheidungen lässt sich beispielsweise die Option verstehen, ob bei zu treffenden Entscheidungen der Status-Quo beibehalten werden kann oder nicht. Beim Austritt aus der Schule oder beim Übertritt in die Erwerbstätigkeit ist dies grundsätzlich nicht vorgesehen. Beim Eintritt in eine Weiterbildung ist dies hingegen möglich. Inwiefern diese transitorischen Rahmenbedingungen den Entscheid beeinflussen, ist weiter zu untersuchen. Beispielsweise können erwartungswerttheoretische Modelle mit Merkmalen der Entscheidungssituation kombiniert werden. Ebenfalls in einer entscheidungstheoretischen Einbettung steht der im Projekt vorangebrachte Versuch, Berufsbildungsentscheidungen mit nicht-rationalen Entscheidungskonzepten zu erklären. Ausgehend von den hierzu gefundenen Ansätzen einer so genannten „Schritt für Schritt Regel“, lassen sich weitere Zugänge andenken, Berufsentscheidungen als begrenzt rationale Prozesse zu modellieren. Inwiefern sich Jugendliche also bei zu treffenden Berufsentscheidungen beispielsweise auf so genannte „Wiedererkennungsheuristiken“ (Gigerenzer, 2007) stützen, bleibt, als Ergänzung der vorliegenden Befunde, weiter zu untersuchen.

Im Rahmen von Laufbahn- bzw. beruflichen Karrieretheorien wird ein drittes Wissensfeld angesprochen, an das die vorliegende Forschung anschlussfähig ist. In diesem Kontext könnten die vorliegenden Ergebnisse besonders mit Blick auf die Entstehung von Aus- bzw. Einschlusskriterien bei zu treffenden Berufsentscheidungen diskutiert werden. Dies sind Kriterien, die entweder dazu führen, dass ein bestimmter Weg weiter gegangen wird, oder die zur Folge haben, dass ein angestrebter Weg nicht mehr weiter verfolgt wird. Bekommen Jugendliche beispielsweise viele Bewerbungsabsagen, könnte dies dazu führen, dass sie berufliche Alternativen in Betracht ziehen, oder dass sie den Ausbildungsbeginn zugunsten eines zehnten Schuljahres um ein Jahr aufschieben. Solche Ein- oder Ausschlussmechanismen zu untersuchen, ist vor allem bezüglich präskriptiver Entscheidungsmodelle wichtig. Eine sich daran orientierende Bezugnahme der vorliegenden Befunde könnte ansatzweise als Ausgangspunkt betrachtet werden, das vorliegende deskriptive Forschungssetting mit präskriptiven Karrieremodellen, also beispielsweise mit dem von Tversky (1972) vorgestellten EBA-Modell (Elimination by Aspects), in Beziehung zu setzen.

Schliesslich lassen sich die vorliegenden Befunde in einem vierten Zugang handlungstheoretisch rahmen. Präaktionale oder aktionale Handlungssteuerungen basieren zentral auf Erwartungs- bzw. Bewertungsaspekten (vgl. Skinner, 1995). Sie tangieren Konzepte der Selbstwirksamkeit bzw. der Werteorientierung. Gerade weil durch die vorliegenden Ergebnisse sichtbar wurde, dass Werte und Erwartungen die Entscheidungen von Heranwachsenden an den ersten beiden berufsbiografischen Schwellen massgeblich prägen, liegt es nahe, die Befunde auch im Bereich der berufsbezogenen Selbstwirksamkeitsforschung (Lent et al., 1994) oder im Zusammenhang mit der Konzeption von allgemeinen oder beruflichen Werteorientierungen zu verorten.

## 10 | Handlungsbedarf

Die Ergebnisse aus diesem Projekt werden nachfolgend in Bezug auf die drei hier untersuchten berufsbiografischen Entscheidungssituationen diskutiert, zuerst bezogen auf die erste Schwelle,

anschliessend auf die zweite Schwelle und abschliessend hinsichtlich Weiterbildungsentscheidungen. Es wird versucht, Handlungsfelder aufzuzeigen, die aus den vorliegenden Befunden hervorgehen.

## 10.1 | Erste Schwelle

### *Schulische Berufsvorbereitung*

Auf Grund der berichteten Befunde zur Entscheidung an der ersten Schwelle sollte neben einer fachspezifischen Wissensvermittlung im Unterricht auch die Förderung überfachlicher Kompetenzen angemessen vorangebracht und gewichtet werden. Auch wenn diese durch fachliche Aufgaben gefördert werden können, brauchen Lehrpersonen vermutlich konkrete Hinweise dafür, wie überfachliche Kompetenzen aufgebaut werden (Düggeli & Kinder, 2013). Insbesondere wäre es zielführend, wenn im Lehrplan 21 mehr Querbezüge zwischen überfachlichen Kompetenzen und der Berufsvorbereitung aufgezeigt würden. Dieser Handlungsbedarf wird angeführt, weil auch in der vorliegenden Untersuchung festgestellt werden konnte, dass die Noten im Lehrstellenmarkt zwar eine gewisse Signalwirkung haben, dass sie aber nicht das zentrale Kriterium für die Vergabe einer Lehrstelle sind. Möglicherweise spielen dabei auch die Schwierigkeiten bei der Interpretierbarkeit der Noten eine Rolle (Bezugsgruppeneffekte). Neuenchwander & Nägele (2014) zeigen überdies, dass Noten am Ende des 9. Schuljahr die Passungswahrnehmung und die berufliche Zufriedenheit nach Lehreintritt nicht vorhersagen. Werden hierzu die Ergebnisse der Berufsbildnerbefragung ernst genommen, scheinen überfachliche Kompetenzen im Vergleich zu den Leistungen bzw. den Noten in einzelnen Schulfächern für die Vergabe einer Lehrstelle und den Erfolg im Lehrbetrieb höhere Bedeutung zu haben (zur unterschiedlichen Selektionslogik in der Schule und im Arbeitsmarkt vgl. Neuenchwander, 2014).

Zusätzlich scheint die Informationssuche und -beschaffung eine zentrale Determinante für Berufsbildungsentscheidungen zu sein. Es ist in Bezug auf Berufsbildungsentscheidungen von grosser Wichtigkeit, dass Heranwachsende Informationen einerseits selbst einholen, dass sie ihnen aber andererseits zu gegebener Zeit unterbreitet werden. Gerade im Zusammenhang mit der Berufsmaturität scheint die Frage der Informiertheit ein zentrales Thema zu sein.

### *Zielgruppe Eltern*

Die vorliegende Studie zeigt in Übereinstimmung mit früheren Studien die hohe Bedeutung der Eltern bei Berufsbildungsentscheidungen. Eltern sind die wichtigsten und die den Jugendlichen am nächsten stehenden Beratungspersonen. Angesichts der raschen Entwicklungen und der steigenden Komplexität der Berufsbildung scheint es einen Bedarf an Elternbildung im Bereich der Berufsvorbereitung zu geben. Eltern brauchen Informationen über das Berufsbildungssystem, so dass sie ihre Kinder realistisch und kompetent beim Übergang in den Beruf begleiten und beraten können. Es könnte den Eltern verständliches Wissen über offene Bildungswege und über vielfältige Bildungsverläufe zu Verfügung gestellt werden. Dabei erreichen Eltern nicht die Professionalität von Berufsberatungen. Sie erhalten damit aber solidere Grundlagen, ihre Kinder beim Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit zu begleiten. Insbesondere für Eltern mit Migrationshintergrund könnten diese Informationen eine basale Unterstützungshilfe sein. Allerdings muss darauf geachtet werden, dass diese Informationen in einer Art präsentiert werden, die auch von Unterschichtseltern und von fremdsprachigen Eltern rezipiert werden kann (Chancengleichheit). Insgesamt kann angesichts der schnellen und grundlegenden Veränderungen des Berufsbildungssystems ein Bedarf an Elternbildung im Bereich Berufsvorbereitung identifiziert werden, der aktuell zu wenig diskutiert und umgesetzt wird.

## 10.2 | Zweite Schwelle

Ein Problemfeld an der zweiten Schwelle scheint die relativ hohe Durchfallquote bei den Lehrabschlussprüfungen zu sein. So liegt diese auf EFZ-Niveau beim ersten Versuch schweizweit bei ca. 9%. Es gibt aber erhebliche Unterschiede zwischen den Kantonen und den Berufen. Fehlt

der Lehrabschluss, hat dies erhebliche Konsequenzen auf den an der zweiten Schwelle zu treffenden Bildungsentscheid. Neben den Gründen, die für die hohe Durchfallquoten beschrieben wurden (Neuenschwander et al., 2012), sollten Möglichkeiten diskutiert werden, wie die Koordination zwischen der Selektion der Berufslernenden und den Anforderungen der Lehrabschlussprüfung von den Lehrbetrieben (und den Berufsverbänden) verbessert werden kann.

Auf Grund der hohen Erklärungskraft des Erwartungs-Wert Modells zur Erklärung der Anschlusslösung nach der Lehrabschlussprüfung, scheint es förderlich, wenn Heranwachsende in den Betrieben für gute Leistungen möglichst positives Feedback und Ermutigung erfahren, so dass ihre Leistungsmotivation steigt. Wenn die Weiterbildungsbeteiligung von jungen Erwachsenen gefördert werden soll, sollten die Berufslernenden im Betrieb (und in der Berufsfachschule) frühzeitig dazu ermutigt werden. Dies könnte helfen, dass sich junge Berufstätige anspruchsvolle Weiterbildungen zutrauen.

Bezogen auf die berufliche Entscheidung an der zweiten Schwelle wird ein zentraler Handlungsbedarf beim hohen Anteil junger Erwachsener gesehen, die nach der Lehre in Zwischenlösungen sind. Manche Jugendliche planen diese Zwischenlösungen zwar. Doch finden sich andere Jugendliche in Zwischenlösungen aufgrund mangelnder Alternativen und sie drohen arbeitslos zu werden. Die Grenzen zwischen Zwischenlösungen (erwünschte Erwerbslosigkeit) und unerwünschter Arbeitslosigkeit (gemäss SECO-Definition) sind fließend. Hier braucht es hohe Aufmerksamkeit seitens Ausbildungs- und Wirtschaftsverbänden. Aber auch die Berufsbildungsforschung sollte sich diesem Umstand annähern. Allenfalls kann das geplante Anschlussprojekt dazu erste differenzierende Befunde zeigen.

### 10.3 | Weiterbildung

Hinsichtlich des Entscheids, nach ersten Jahren der Erwerbstätigkeit eine Weiterbildung anzutreten, erwies sich das Belastungs-Ressourcen-Konzept als weniger aussagekräftig als bezüglich der Absicht, die Stelle zu wechseln. Die Weiterbildungsbereitschaft wird durch den Erwartungs-Wert-Ansatz besser erklärt (hohe Bildungsaspiration, hohes Prestige, geringe Kosten). Soll die Weiterbildungsbereitschaft von jungen Erwerbstätigen erhöht werden, könnte es hilfreich sein, inhaltlich attraktive und kostengünstige Ausbildungsangebote auf- und auszubauen. Mehr Transparenz in der Organisation und in den Zielen von Ausbildungen im Bereich der Tertiär B-Ausbildungen könnte auch dazu beitragen. Dies könnte die Heranwachsenden darin unterstützen, ihre privaten Entwicklungsvorstellungen mit den beruflichen Zielen zu koordinieren. Vielleicht müssten die Ausbildungsangebote mit ihren Anforderungen und Zielen übersichtlicher und früher (allenfalls bereits während der Berufsausbildung) kommuniziert werden.

#### **Literatur**

**BFS (2011).** *Bildungsabschlüsse 2010 Sekundarstufe II und Tertiärstufe*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

**Bildungsbericht Schweiz (2010).** *Bildungsbericht Schweiz*. Aarau: SKBF.

**Düggeli, A. & Kinder, K. (2013).** Wissen aufbauen, Selbstwirksamkeit fördern und Sinnfindung begleiten – auf dem Berufswahlweg mit Schülerinnen und Schülern. In T. Brüggemann & S. Rahn (Eds.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (pp. 211–219). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

**Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Perez, L. & Gadassi, R. (2010).** From career decisionmaking styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 277–291.

- Gigerenzer, G. (2007).** *Bauchentscheidungen. Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuitionen.* München: Bertelsmann.
- Gigerenzer, G. & Todd, P. M. (1999).** Fast and frugal heuristics. In G. Gigerenzer, P. M. Todd & A. R. Group (Eds.), *Simple heuristics that make us smart* (pp. 3–34). New York: Oxford University Press.
- Häfeli, K. & Schellenberg, C. (2009).** *Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen.* Bern: EDK.
- Heinz, W. R., Krüger, H., Rettke, U., Wachtveitl, E. & Witzel, A. (1987).** *Hauptsache eine Lehrstelle.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Keller, A., Hupka-Brunner, S. & Meyer, T. (2010).** *Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts TREE, Update 2010.* Basel: Universität Basel, Institut für Soziologie.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994).** Toward an unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79–122.
- Maaz, K. (2006).** *Soziale Herkunft und Hochschulzugang. Effekte institutioneller Öffnung im Bildungssystem.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Marty, R., Hirschi, A., Jungo, D., Jungo, M. & Zihlmann, R. (2011).** *Berufswahlfreiheit. Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Gesellschaft.* Bern: SDBB Verlag.
- Neuenschwander, M. P. (2014).** Selektionsentscheidungen beim Übergang in die Sekundarstufe I und in den Arbeitsmarkt im Vergleich. In M. P. Neuenschwander (Ed.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt* (pp. 63–98). Zürich: Rüegger.
- Neuenschwander, M. P. (2014/in Druck).** Übergang in die Berufsausbildung zwischen Wahl und Selektion In D. Schaffner & A. Ryter (Eds.), *Begleitung bei der Berufsintegration – neue Anforderungen an Professionalität.* Bern: hep.
- Neuenschwander, M. P. & Hermann, M. (2013).** Der richtige Mix aus Kompetenzen und Persönlichkeit. *Panorama, 27*(4), 23.
- Neuenschwander, M. P. & Hermann, M. (2014/in Druck).** Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen bei eingeschränkter Informationsbasis. In K. Racherbäumer, A. B. Liegmann & I. Mammes (Eds.), *Übergänge im Bildungssystem – Nationale und internationale Ergebnisse empirischer Forschung.* Münster: Waxmann.
- Neuenschwander, M. P. & Nägele, C. (2014).** *Sozialisation beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe) (Schlussbericht).* Solothurn: PH FHNW, Zentrum Lernen und Sozialisation.
- Neuenschwander, M. P., Hermann, M. & Faschinger, S. (2013).** *Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Dokumentation des Fragebogens für Lehrlings- und Personalverantwortliche (Forschungsbericht).* Solothurn: Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW.
- Neuenschwander, M. P., Hermann, M., Frank, N. & Faschinger, S. (2013a).** *Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt (BEN). Dokumentation (Forschungsbericht).* Solothurn: Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW.

**Neuenschwander, M. P., Hermann, M. & Faschinger, S. (2013b).** *Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Dokumentation des Fragebogens für Lehrlings- und Personalverantwortliche* (Forschungsbericht). Solothurn: Zentrum Lernen und Sozialisation, PH FHNW.

**Simon, H. A. (1993).** *Homo rationalis. Die Vernunft im menschlichen Leben*. Frankfurt a.M.: Campus.

**Skinner, E. A. (1995).** *Perceived Control, Motivation & Coping*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

**Stuhlmann, K. (2005).** Entwicklung der Lern- und Leistungsmotivation im Übergang von der Adoleszenz ins frühe Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 25(1), 67–81.

**Tversky, A. (1972).** „Elimination by Aspects: A Theory of Choice“. *Psychological Review*, 79, 281–299.