

Dropout in der Berufsbildung vorbeugen

1. Ausgangslage
2. Lehrvertragsauflösungen
3. Gründe
4. Massnahmen - Prävention

Prof. Dr. Markus Neuenschwander
Zentrum Lernen und Sozialisation

07.11.2025



1) Ausgangslage

- Jugendliche mit Sekundarstufe-II-Abschluss haben (a) bessere Laufbahnperspektiven, (b) geringeres Risiko für Sozialhilfeabhängigkeit, (c) höhere Chancen auf ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben (EDK, 2006).
- Jugendliche erreichen keinen Sek II-Abschluss, weil
 - ... sie keine Sek-II-Ausbildung starten (ca. 2%)
 - ... sie den Lehrvertrag auflösen (ca. 5-6%)
 - ... weil sie das Qualifikationsverfahren nicht bestehen (ca. 2%).

07.11.2025

Prof. Dr. Markus Neuenschwander

www.fhnw.ch/ph/zls

2

Sekundarstufe II - Abschlussquoten

- Berufliche Grundbildung: 64%, allgemeinbildende Ausbildung: 27%
- Zeitwandel: 2016: 91.5% - 2019: 91.5% - 2022: 90.1%
- Frauen: 92%, Männer: 89%
- Jahr 2023: In CH geborene Schweizer*innen: 92.1%; in der CH geborene Ausländer*innen: 85%, im Ausland geborene Ausländer*innen: 85%
- Deutschsprachige und rätoromanische Schweiz: 92%, italienisch: 91%, französisch: 87%

Weiterer Risikofaktor: tiefer sozio-ökonomischer Status (SES)

07.11.2025

Prof. Dr. Markus Neuenschwander

www.fhnw.ch/ph/zls

3

2) Lehrvertragsauflösung

- **Lehrvertragsauflösungen:** vorzeitige Beendigung der Berufslehre
- Von einem **Lehrabbruch** wird gesprochen, wenn nach der Lehrvertragsauflösung keine neue Berufslehre oder gleichwertige schulische Anschlusslösung folgt.
- Die meisten Lehrvertragsauflösungen treten im ersten Halbjahr der Ausbildung auf.
- Lehrvertragsauflösungen sind der häufigste Grund, warum Jugendliche nicht zu einem Sek II-Abschluss gelangen (ca 5-6% eines Jahrgangs).

07.11.2025

Prof. Dr. Markus Neuenschwander

www.fhnw.ch/ph/zls

4

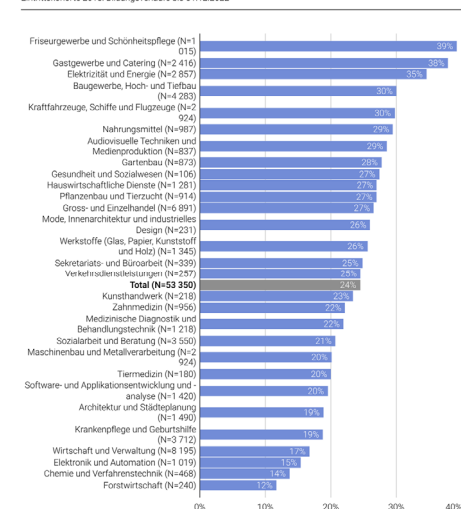
Lehrvertragsauflösungen und Wiedereinstiege

	Total	EBA	Dreijährige	Vierjährige
Anzahl Personen (duale berufl Grundbildung)	52 937	5995	34548	12434
Lehrvertragsauflösungen (LVA, in %)	24.3%	25.6%	24.5%	23.2%
Wiedereinstieg ein die berufl. Grundbildung nach LVA, in %	78.5%	59.8%	80.3%	83.1%

BfS, Stand Nov 2024

Lehrvertragsauflösungsquote¹ nach Ausbildungsfeld

Eintrittskohorte 2018; Bildungsverläufe bis 31.12.2022



¹ personenbezogene Quote
N: Anzahl Personen im Ausbildungsfeld. Es wurden nur Ausbildungsfelder mit mind. 100 Lehrverhältnissen berücksichtigt.

3) Gründe für Lehrvertragsauflösungen

- Betriebliche, berufliche, schulische und individuelle Gründe
- Auslösende Gründe hängen von der Betrachtungsperspektive ab: Konstellationen von betrieblichen, schulischen und individuellen Faktoren.
- Amtliche Statistik: (a) Meinungsverschiedenheiten zwischen Lernendem und Berufsbildner*in, (b) falscher Beruf, (c) ungenügende Leistung des Lernenden, (d) Gesundheit des Lernenden
- Tiefe Passung Jugendlicher-Beruf oder Jugendlicher-Betrieb
- Individuelle, biografische Sicht:
 - tiefe Lernmotivation, die auf ungünstige familiäre und schulische Bedingungen in der Sek I und der Primarstufe zurückzuführen sind
 - gesundheitliche Gründe (psychische Probleme, Verhaltensprobleme).

Passung Lernender-Beruf

- grundlegende Voraussetzung für Entwicklung:
 - Passung von individuellen Bedürfnissen und Kontext (z.B. Schule, Familie, Berufsbildung).
 - Passung ist ein wichtiges Kriterium für die Steuerung der individuellen Entwicklung.
- Hohe Passung entsteht durch:
 - **Wahl** geeigneter Kontexte (z.B. bei Schulübertritten, Berufswahl u.a.)
 - **Individuen gestalten** Kontexte nach den eigenen Bedürfnissen mit (z.B. mit Selbstwirksamkeit, Gewissenhaftigkeit, Intelligenz, u.a.)
 - **Kontexte gestalten sich** als entwicklungsangepasste Umwelten (z.B. Schulen, Berufsbildung, Familien), z.B. durch die Elternunterstützung und adaptivem Unterricht, gute Einführung, regelmässiges Feedback.
- Wenn die Passung Lernende-Beruf klein ist, ist das Risiko von Lehrvertragsauflösungen deutlich erhöht.

4) Schlussfolgerungen

- Lehrvertragsauflösungen sind häufig. Lehrvertragsauflösungen sind mit hohen Kosten für Betriebe verbunden. Gesellschaftlich/volkswirtschaftlich problematisch sind die Lernenden, die nach der Lehrvertragsauflösung die Ausbildung nicht fortsetzen. Manche Lehrvertragsauflösungen sind für Jugendliche positiv.
- Gesundheitliche Gründe (psychische Probleme, Verhaltensprobleme) haben an Bedeutung gewonnen. Wie kann die Berufsbildung Jugendliche mit diesen Herausforderungen integrieren?

Vorbeugen von Lehrvertragsauflösungen - Lernende

- Beruf wählen, der zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passt
- Möglichst einen Beruf wählen, der motiviert.
- Aktives Bemühen, die Regeln und betrieblichen Leistungsanforderungen zu erfüllen.
- Bei Überforderung Hilfe suchen im familiären, schulischen oder betrieblichen Umfeld.
- Pflege guter Beziehungen im Betrieb, regelmässig Rückmeldungen einholen

Vorbeugen von Lehrvertragsauflösungen - Betriebe

- Jugendliche wählen, deren Profile zum Beruf passen (Passung)
- Einführungsstrategien im 1. Lehrjahr optimieren
- Regelmässige Feedbacks an Lernende (z.B. wöchentlich)
- gute Beziehungen motivieren, respektvoller Umgang, keine Beleidigungen
- Lerngelegenheiten für das ganze Berufsspektrum schaffen oder Ausbildung befristet an anderen Ausbildungsbetrieb delegieren.
- Leistungserwartungen an das Lehrjahr anpassen
- Bei Bedarf: Absprachen mit Berufsfachschulen und überbetrieblichen Kursen

Vorbeugen von Lehrvertragsauflösungen - Ebene Kanton / Lehraufsicht

- Betriebliche Ausbildungsqualität kontinuierlich beobachten. Bei Bedarf Betrieben Rückmeldungen/Hilfestellungen geben.
- Fördergefässe schaffen für Jugendliche mit psychischen oder Verhaltensproblemen
- Gefässe für Neuimmigrant*innen für verzögerten Einstieg in die berufliche Grundbildung ausbauen (Zwischenlösungen, Sprachkurse, Integrationsmassnahmen u.dgl.)
- Verbindung von Berufsberatung und betrieblicher Ausbildung stärken
- Bei Vertragsauflösungen: Nachkontakt der Lernenden nach 3 Mon zwecks Planung der Ausbildungsfortsetzung (→ Case Management Berufsbildung)

Vielen Dank!

Zentrum Lernen und Sozialisation

www.fhnw.ch/ph/zls

markus.neuenschwander@fhnw.ch

Thesen

1. Das Potenzial von allen Schüler*innen möglichst gut fördern, so dass möglichst viele gut ausgebildete Personen auf den Arbeitsmarkt kommen. Dies gelingt am ehesten in einer inklusiven (statt in einer separativen) Bildungsorganisation.
2. Bei Schulübertritten, in der Berufswahl und bei der Selektion von Lernenden in die berufliche Grundbildung sollte die Passung zwischen Lernenden (z.B. Interessen, Fähigkeiten, Persönlichkeit) und dem Beruf/Betrieb das Haupt-Entscheidungskriterium sein. D.h. Jugendliche sollten nicht in erwünschte Berufsfelder «motiviert» werden.
3. Eine hohe Motivation der Lernenden ist eine wichtige Voraussetzung für Bildungsabschlüsse. Die Motivation ist hoch, wenn Lehrpersonen und Ausbilder*innen gute Beziehungen zu den Lernenden pflegen und ihnen regelmässig evaluative Rückmeldungen geben.

Vielen Dank!

Zentrum Lernen und Sozialisation

www.fhnw.ch/ph/zls

markus.neuenschwander@fhnw.ch

Dropout in der Berufsbildung vorbeugen – eine subjektive Perspektive aus der Berufsfachschule

1. Ausgangslage
2. Präventive Ansätze
3. Thesen

Susanne Huber MSc in VET
Rektorin BBZ Olten

07.11.2025



Ausgangslage

- **BBZ Olten** Gesundheitlich-Soziale Berufsfachschule Olten
- **Passung:** Rekrutierung ausschliesslich über die Betriebe
 - Fachkräftemangel
 - Lehrstellen-Tourismus (Macht)
- **Rolle der Schule in der Ausbildung**
 - Arbeitsmarkt- und gesellschaftsfähig werden als Auftrag
 - Lernortkooperation

Ausgangslage

Erfasste Gründe

- Ungenügende Leistungen in der Praxis (oder Schule)
- Psychische Gründe
- **Passung**

Präventive Ansätze

Interventionen und kostenlose Angebote der Schule

- Lernförderungskonzept
- Anonyme Sozialberatung intern
- Rundtischgespräche
- Stressreduktion im Sport (Konzept)

Herausforderungen aus Sicht der Berufsfachschule

- Zeitlicher Aspekt
- Inanspruchnahme von Angeboten
- Psychische – und emotionale Belastungen
- Zusammenarbeit mit externen Diensten sowie mit Betrieben
- Fachkräftemangel
- Mangelndes Wissen bei Lehrpersonen

Thesen

1. Eine **systematische Eignungsabklärung** zu Beginn der Ausbildung fördert die Passung zwischen individueller Kompetenzstruktur und beruflichen Anforderungen und trägt damit zur Reduktion von Ausbildungsabbrüchen bei. Hier sind sowohl die Branchenverbände wie auch die Ausbildungsbetriebe in der Pflicht.
2. Die aktive Unterstützung durch Lehrpersonen bei der **beruflichen Identitätsbildung** stärkt die Selbstwirksamkeit und das Commitment der Lernenden gegenüber ihrem Berufsfeld. Lehrpersonen übernehmen in der Berufsbildung eine zentrale Rolle als Begleitpersonen im Sozialisationsprozess. Durch reflektierende Gespräche, biografische Lernangebote und Feedbackprozesse fördern sie die Entwicklung einer stabilen beruflichen Identität, was wiederum die Lern- und Leistungsbereitschaft positiv beeinflusst. Dieser Anteil muss in der Ausbildung von Lehrpersonen einen hohen Stellenwert einnehmen.

Thesen

3. Die curriculare Verankerung von **Resilienz- und Stressbewältigungskompetenzen** im Lehrplan trägt zur nachhaltigen psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Lernenden bei. Angesichts zunehmender psychischer Belastungen in der Ausbildungsphase ist die Förderung von Resilienz eine präventive Massnahme. Lehrplanbasierte Programme zur Stressreduktion stärken Bewältigungsstrategien und emotionale Regulation, was langfristig die Ausbildungszufriedenheit und den Lernerfolg verbessert.
4. Eine **intensivierte und koordinierte Zusammenarbeit** zwischen den Lernorten (Betrieb, Schule, überbetriebliche Kurse) und externen Unterstützungsdiensten erhöht die Kohärenz der Lernprozesse und ermöglicht eine ganzheitliche Förderung der Lernenden. Durch abgestimmte Fördermassnahmen und den Einbezug externer Fachstellen können Lernhindernisse frühzeitig erkannt und individuelle Unterstützungsangebote effektiv umgesetzt werden.