



---

# **Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Bega- bungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung**

---

## **Bericht des Bundesrates**

in Erfüllung der Postulate Ingold 10.3738 vom 29.09.2010, Jositsch 11.3483 vom  
01.06.2011, Müri 11.4007 vom 30.09.2011 und Schilliger 13.3311 vom 17.04.2013

---

September 2013

# Inhaltsverzeichnis

<b>Management Summary</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Hintergrund und Aufbau des Berichtes</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ausgangslage .....	7
1.1.1 Übergang in die nachobligatorische Bildung .....	7
1.1.2 Unterschiedliche Begabungspotenziale .....	7
1.1.3 Bildungspolitisches Ziel von Bund und Kantonen .....	8
1.1.4 Herausforderungen.....	8
1.2 Parlamentarischer Auftrag.....	9
1.3 Aufbau des Berichtes .....	9
<b>2 Grundlagen</b> .....	<b>10</b>
2.1 Rechtliche Grundlagen .....	10
2.2 Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung – Zuständigkeiten und Aufgaben.....	10
2.2.1 Bund .....	10
2.2.2 Kantone .....	11
2.2.3 Organisationen der Arbeitswelt .....	11
<b>3 Angebote, Massnahmen und Instrumente zur Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial</b> .....	<b>12</b>
3.1 Massnahmen auf Bundesebene.....	13
3.1.1 Eidgenössische Berufsmaturität.....	13
3.1.2 Höhere Berufsbildung.....	14
3.1.3 Kampagne Berufsbildungplus.ch.....	15
3.1.4 Fachkräfteinitiative.....	16
3.2 Kantonale Massnahmen .....	16
3.2.1 Berufs-, Studien und Laufbahnberatung .....	16
3.2.2 Schulische Angebote und Massnahmen .....	17
3.2.3 Verkürzung der beruflichen Grundbildung und Dispensation .....	18
3.2.4 Spezifische Förderprojekte.....	18
3.3 Massnahmen der OdA und Unternehmen.....	18
3.3.1 Definition der Bildungsinhalte .....	18
3.3.2 Berufsmarketing .....	19
3.3.3 Betriebliche Fördermöglichkeiten .....	19
3.3.4 Berufsmeisterschaften.....	20
3.4 Weitere Massnahmen.....	20
3.4.1 Förderung von Mobilitätsaktivitäten.....	20
3.4.2 Möglichkeiten nach Abschluss einer gymnasialen Maturität.....	21
3.4.3 Talentförderung im Kunstbereich und Sport .....	21
<b>4 Angebote, Massnahmen und Instrumente zur Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten</b> .....	<b>22</b>
4.1 Massnahmen auf Bundesebene .....	22
4.1.1 Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) .....	22
4.1.2 Bildungsangebote für Berufsbildungsverantwortliche .....	24
4.2 Kantonale Massnahmen .....	25
4.2.1 Beratungs- und Vermittlungsangebote.....	25
4.2.2 Übergangslösungen mit Fokus Berufseinstieg.....	25
4.2.3 Case Management Berufsbildung .....	26
4.2.4 Fachkundige individuelle Begleitung .....	26
4.2.5 Verlängerung der beruflichen Grundbildung .....	27
4.2.6 Lehrstellenförderung.....	27
4.2.7 Unterstützung der Lehrbetriebe.....	27
4.3 Massnahmen von OdA und Unternehmen .....	28
4.3.1 Berufsentwicklung und Information .....	28
4.3.2 Schaffung von Lehrstellen und Rekrutierung von Lernenden .....	28

4.3.3	Betriebliche Fördermöglichkeiten .....	29
4.4	Weitere Massnahmen.....	29
4.4.1	Niederschwellige Ausbildungen ohne eidgenössisch anerkannten Abschluss .....	29
4.4.2	Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut .....	30
4.5	Exkurs: Jugendarbeitslosigkeit und Massnahmen der Arbeitslosenversicherung .....	30
4.5.1	Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz .....	30
4.5.2	Rechtliche Grundlagen der Arbeitslosenversicherung (ALV).....	32
4.5.3	Strategie der ALV zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.....	33
4.5.4	Massnahmen der ALV an der Nahtstelle I .....	34
4.5.5	Massnahmen der ALV an der Nahtstelle II .....	34
4.5.6	Zusätzliche Unterstützungsmassnahmen der ALV .....	35
<b>5</b>	<b>Schlussfolgerungen des Bundesrates .....</b>	<b>37</b>
5.1	Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial.....	37
5.2	Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten .....	38
	<b>Anhang .....</b>	<b>40</b>
	Anhang 1: Postulat 10.3738 .....	40
	Anhang 2: Postulat 11.3483 .....	42
	Anhang 3: Postulat 11.4007 .....	44
	Anhang 4: Postulat 13.3311 .....	45
	Anhang 5: Gesetzliche Grundlagen .....	46
	Anhang 6: Liste der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest .....	49
	Abkürzungsverzeichnis .....	51
	Abbildungsverzeichnis.....	53
	Bibliografie.....	53

## Management Summary

In der Schweiz entscheiden sich zwei von drei Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schule für die Berufsbildung. Sie stellt damit die bedeutendste Erstausbildung dar, ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und versorgt die Wirtschaft mit qualifiziertem Nachwuchs an Fach- und Führungskräften.

Für die berufliche und soziale Integration<sup>1</sup> ist ein nachobligatorischer Abschluss von grösster Bedeutung. Die Erhöhung der Abschlussquote auf Sekundarstufe II gehört deshalb zu den bildungspolitischen Zielen, die Bund und Kantone 2011 gemeinsam festgelegt haben. Bis 2020 sollen 95 Prozent aller 25-Jährigen über einen nachobligatorischen Abschluss verfügen.

Die Berufsbildung ist eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe. Der Bund ist verantwortlich für die strategische Steuerung und Entwicklung des Gesamtsystems, den Kantonen obliegt die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen und die Aufsicht. Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) definieren Lerninhalte sowie Abschlussqualifikationen und beteiligen sich gemeinsam mit den Sozialpartnern, anderen zuständigen Organisationen und Anbietern der Berufsbildung an der Weiterentwicklung des Systems.

### Parlamentarischer Auftrag

Der Nationalrat überwies zwischen 2011 und 2013 die Postulate 10.3738 „Mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schwachem Schulrucksack“, 11.3483 „Demografische Entwicklung und Auswirkung auf die duale Berufsbildung“, 11.4007 „Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der Berufsbildung“ sowie 13.3311 „Die zweijährige Lehre aufwerten“. In Erfüllung dieser parlamentarischen Vorstösse bietet der vorliegende Bericht einen Überblick über Angebote und Massnahmen am Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung und während der Ausbildungszeit. Dabei geht es einerseits um das Unterstützungsinstrumentarium, das Bund, Kantone und OdA zugunsten von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten aufgebaut haben, wobei ein besonderer Fokus auf die Entwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildung gerichtet wird. Andererseits werden Fördermassnahmen beschrieben, die sich gezielt an Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial richten. Zudem zeigt der Bericht auf, welche Beobachtungsinstrumente zur Verfügung stehen, um Ungleichgewichte – beispielsweise aufgrund demografischer Entwicklungen – frühzeitig zu erkennen. Diese Auslegeordnung erlaubt es, allfälligen Handlungsbedarf aufzuzeigen und entsprechende Empfehlungen zu formulieren.

### Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial

Die Talentförderung gewinnt angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftebedarfs auf allen Stufen zunehmend an Bedeutung. Bereits heute können Ausbildungsplätze mit hohen Anforderungen zum Teil nur mit Mühe besetzt werden. Zudem führt der technologische Fortschritt in allen Bereichen der Wirtschaft zu höheren Anforderungen.

Die Berufsbildung bietet mit kognitiv anspruchsvollen beruflichen Grundbildungen, der Berufsmaturität als Türöffner zu den Fachhochschulen, den Angeboten der höheren Berufsbildung und einer hohen Durchlässigkeit attraktive Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten für Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial. Zudem besteht die Möglichkeit einer verkürzten beruflichen Grundbildung. Daneben setzen sich zahlreiche Akteure auf allen Ebenen mit gezielten Massnahmen, Projekten und Initiativen für die Förderung ambitionierter Jugendlicher ein. Eine wichtige Rolle spielen dabei insbesondere die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben, die leistungsstarken Lernenden beispielsweise mehr Verantwortung und anspruchsvolle Aufgaben übertragen oder sie bei der Teilnahme an Leistungswettbewerben unterstützen. Berufsfachschulen bieten mit Freikursen die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Bereichen zusätzliche Kenntnisse anzueignen.

### Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten

Dem weitaus grössten Teil der Jugendlichen gelingt der Einstieg ins Erwerbsleben von sich aus. Für einen gelungenen Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II (Nahtstelle I) und

---

<sup>1</sup> D.h. die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss spielen aber verschiedene Faktoren eine Rolle. Es wird immer Jugendliche geben, die dabei Unterstützung benötigen. Erklärtes Ziel der Verbundpartner ist es, den Anteil jener Jugendlichen zu senken, die den direkten Einstieg in eine berufliche Grundbildung nicht schaffen und deshalb in eine Übergangslösung eintreten.

Zu den Hilfestellungen, die für Jugendliche im Prozess der Berufswahl, bei der Lehrstellensuche oder während der Ausbildung zur Verfügung stehen, gehören Berufsberatung, Brückenangebote, Coaching- und Mentoring-Programme, das Case Management Berufsbildung oder die fachkundige individuelle Begleitung. Auch individuelle Lehrverlängerungen sind möglich. Mit dem aktuellen Berufsbildungsgesetz wurde 2004 zudem die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) eingeführt. Sie richtet sich an vorwiegend praktisch begabte Jugendliche und führt zu einem eidgenössischen Abschluss mit einem eigenständigen arbeitsmarktorientierten Berufsprofil. Inzwischen sind bereits über 40 zweijährige berufliche Grundbildungen in Kraft und die Zahl der Lehrvertragsverhältnisse ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Diese Entwicklung dürfte weiter anhalten, insbesondere da in jüngster Zeit neue zweijährige berufliche Grundbildungen in Berufsfeldern geschaffen wurden, die bei Jugendlichen überdurchschnittlich beliebt sind. Dazu gehören insbesondere die Berufe „Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA“, „Gärtner/-in EBA“ und „Coiffeur/-euse EBA“. Erfahrungsgemäss braucht es eine gewisse Zeit, bis sich neue Ausbildungen etabliert haben. Mit wachsender Erfahrung steigt aber auch die Zahl der Betriebe, die entsprechende Lehrstellen anbieten.

Auch Lehrbetriebe werden bei der Ausbildung ihrer Lernenden unterstützt, in erster Linie durch die kantonalen Berufsbildungsämter und die OdA, die den Unternehmen mit persönlicher Beratung zur Verfügung stehen und Arbeitsinstrumente für die Praxis anbieten. Zudem haben der Einsatz von Lehrstellenförderern und die Möglichkeit für Lehrbetriebsverbände dazu beigetragen, dass die Zahl der angebotenen Lehrstellen in den letzten Jahren stetig zunahm und der Lehrstellenmarkt weitgehend stabil blieb.

### **Schlussfolgerungen des Bundesrates**

Die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und die Bereitstellung von gut ausgebildeten Fachkräften auf allen Stufen sind zentrale Anliegen des Bundesrates. Er erachtet die Berufsbildung als entscheidenden Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg der Schweiz und die im Vergleich zu anderen Ländern tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Die Entwicklungen im Bereich der Berufsbildung werden deshalb laufend beobachtet. Bei Ungleichgewichten im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung, strukturellen Veränderungen oder konjunkturellen Schwankungen besteht die Möglichkeit, zusätzliche Massnahmen zu ergreifen<sup>2</sup>.

Die Verbundpartner haben in den vergangenen Jahren gezielte Anstrengungen unternommen, um Jugendliche in die Berufsbildung zu integrieren und sie ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten gelegt. Das Instrumentarium setzt in der obligatorischen Schule ein und umfasst den Prozess der Berufswahl und der Lehrstellensuche, den Einstieg in die Berufswelt und die Zeit der beruflichen Grundbildung. Der Bundesrat ist überzeugt, dass sich diese Massnahmen bewährt haben. Sie sollen weitergeführt und wie bisher regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Die im Bericht vorgeschlagenen Empfehlungen des Bundesrates zielen darauf ab, das bisherige Engagement zu verstärken und das bestehende Instrumentarium gezielt zu ergänzen. Die Empfehlungen stehen zudem in Einklang mit weiteren Aktivitäten des Bundes, etwa im Rahmen der Fachkräfteinitiative oder des Nationalen Programms zur Prävention und Bekämpfung von Armut.

Nachdem der Fokus in der Berufsbildung in den letzten Jahren auf Integrationsmassnahmen im niederschweligen Bereich lag, möchte der Bundesrat den Blickwinkel verstärkt auf die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial richten. Er plädiert dabei generell für ein umfassenderes Begabungs- und Leistungsverständnis. Gefördert werden sollen vermehrt auch praktische Kenntnisse und Fähigkeiten. Zudem soll bei der Entwicklung und Revision von Bildungsangeboten die Flexibilität des Systems genutzt werden, um Modelle zu schaffen, die den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anforderungen genügen. Gestärkt werden müssen aus Sicht des Bundesrates insbesondere die Be-

---

<sup>2</sup> Vgl. Art. 13 BBG.

rufsmaturität und die Angebote der höheren Berufsbildung. Weiter sind angesichts der zunehmenden Internationalisierung auf dem Arbeitsmarkt interkulturelle Kompetenzen und sprachliche Fähigkeiten mit geeigneten Massnahmen zu fördern. Und nicht zuletzt müssen Erziehungsberechtigte als massgebende Beeinflusser im Berufswahlprozess vermehrt einbezogen werden.

Auch bei der Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten sieht der Bundesrat die Möglichkeit, das Engagement gezielt zu verstärken. Im Bereich der zweijährigen beruflichen Grundbildungen sollen sich die Berufsverbände für eine bessere Bekanntheit und Anerkennung der Angebote einsetzen. Der Bund wird offene Fragen etwa bzgl. Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen klären. Zur Unterstützung jener Jugendlichen, die keine eidgenössisch anerkannte berufliche Grundbildung absolvieren, erachtet der Bundesrat den individuellen Kompetenznachweis als adäquates Instrument. Damit die erhoffte Wirkung erzielt werden kann, ist entscheidend, dass das Instrument bekannt ist und in der Praxis angewendet wird. Schliesslich ist ein koordiniertes Vorgehen aller involvierten Stellen von höchster Bedeutung. Der Bundesrat setzt sich deshalb dafür ein, dass die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Rahmen des Case Management Berufsbildung sowie weiterer berufsbildungsrelevanter Projekte weiter verbessert werden kann.

# 1 Hintergrund und Aufbau des Berichtes

## 1.1 Ausgangslage

### 1.1.1 Übergang in die nachobligatorische Bildung

Der Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II (Nahtstelle I) stellt eine sensible und wichtige Phase in der Entwicklung der Jugendlichen dar. Sie entscheiden über ihren weiteren Ausbildungsweg und stellen damit eine erste Weiche für ihre Zukunft. Entsprechend wichtig ist eine Begleitung und Unterstützung durch Bezugspersonen oder Fachleute. Nicht zuletzt, da sich die Wünsche der Jugendlichen nicht immer mit den tatsächlichen Möglichkeiten decken. Schliesslich ist ein reibungsloser Übergang in die Berufsbildung und in den Arbeitsmarkt auch aus volkswirtschaftlicher Sicht von grösster Bedeutung, damit das Fachkräftepotenzial bestmöglich ausgeschöpft und der Jugendarbeitslosigkeit vorgebeugt werden kann (vgl. Kap. 3.1.4 und 4.5).

Zwei Drittel der Schulabgängerinnen und Schulabgänger beginnen eine berufliche Grundbildung und machen damit den ersten Schritt ins Arbeits- und Erwerbsleben. Dies stellt auch deshalb eine besondere Herausforderung dar, weil sich die Jugendlichen plötzlich in verschiedenen Ausbildungsrealitäten wiederfinden: in der Berufsfachschule, den überbetrieblichen Kursen und im Lehrbetrieb. Die meisten Jugendlichen schaffen diesen Schritt bzw. Spagat eigenständig. Manche benötigen jedoch Unterstützung – bei Berufswahl, Lehrstellensuche oder während der Ausbildung. Diesem Unterstützungsbedarf wird in allen Kantonen mit gezielten Massnahmen Rechnung getragen.

Die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial ist insbesondere aufgrund der seit 2009 rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ins Zentrum der verbundpartner-schaftlichen Anstrengungen gerückt (vgl. Kap. 1.1.4). Mit den verschiedenen Angeboten auf Sekundar- und Tertiärstufe sowie dank der hohen Durchlässigkeit bietet die Berufsbildung vielfältige Berufs- und Karriereperspektiven, auch für ambitionierte Jugendliche.

### 1.1.2 Unterschiedliche Begabungspotenziale

Der vorliegende Bericht umfasst zwei thematische Schwerpunkte. Einerseits geht es um die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial, sogenannte Leistungsstarken. In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff „Talentförderung“ häufig verwendet. Dabei geht es nicht zwingend um rein schulische Leistungen. Gerade in der Berufsbildung, in der die Vermittlung von beruflichen Handlungskompetenzen im Zentrum steht, sind praktische Kenntnisse und Fähigkeiten von mindestens ebenso grosser Bedeutung (vgl. Einleitung zu Kap. 3). Das duale System erlaubt es, theoretisch erworbenes Wissen direkt in der Praxis umzusetzen. Theorie und Praxis ergänzen sich und vertiefen die beruflichen Erfahrungen. Ist in den nachfolgenden Ausführungen deshalb von hohem Leistungspotenzial, leistungsstarken Jugendlichen oder Talentförderung die Rede, umfassen diese Bezeichnungen auch Jugendliche, die sich durch herausragende praktische Kenntnisse und Fähigkeiten auszeichnen.

Den zweiten Schwerpunkt des Berichtes bildet die Unterstützung von Jugendlichen, bei denen ein nahtloser Übergang in eine berufliche Grundbildung bzw. der erfolgreiche Abschluss einer nachobligatorischen Ausbildung nicht gewährleistet ist. Ausschlaggebend dafür können etwa schulische, soziale oder sprachliche Schwierigkeiten sein. Meist handelt es sich um das komplexe Zusammenspiel verschiedener Faktoren, wie auch Untersuchungen im Rahmen des Projekts „Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II“ der Schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) zeigen. Auf der Suche nach Erfolgsfaktoren in Bezug auf eine gelungene berufliche Grundbildung wurden verschiedene Einflussbereiche – Persönlichkeitsmerkmale, familiärer und sozialer Hintergrund, das schulische und betriebliche Umfeld, Freizeit, Beratungsangebote sowie übergeordnete Einflüsse – definiert und analysiert<sup>3</sup>. Es zeigte sich unter anderem, dass insbesondere äussere Faktoren wie soziale Schicht, Schulstrukturen, Lehrstellenmarkt oder Wohnregion den Erfolg einer Ausbildung

---

<sup>3</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, Abbildung 10, S. 35.

massgeblich beeinflussen; gleichzeitig aber vorhandene Risikofaktoren nicht zwingend eine negative Entwicklung zur Folge haben müssen<sup>4</sup>.

### 1.1.3 Bildungspolitisches Ziel von Bund und Kantonen

Angesichts der steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt wird ein nachobligatorischer Bildungsabschluss für die soziale und berufliche Integration zunehmend wichtiger. Bund und Kantone haben sich zum Ziel gesetzt, dass bis 2020 95 Prozent aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen<sup>5</sup>. Für Jugendliche, die das ganze Schulsystem in der Schweiz durchlaufen haben, ist dieses Ziel bereits erreicht<sup>6</sup>. Differenzen zwischen den Geschlechtern sind inzwischen kaum mehr feststellbar: Nach einem deutlichen Anstieg der Abschlussquote von Frauen in den 1990er-Jahren verläuft die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Quoten gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) seit dem Jahr 2000 in etwa gleich<sup>7</sup>.

### 1.1.4 Herausforderungen

Demografische, gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen beeinflussen die Berufsbildung. Um den damit verbundenen Herausforderungen zu begegnen, gilt es, diese Entwicklungen zu beobachten, Veränderungen frühzeitig zu erkennen und allenfalls Massnahmen einzuleiten. Regionale Unterschiede sind dabei genauso zu berücksichtigen wie branchenspezifische Besonderheiten.

#### Entwicklung der Lernendenzahlen

Das BFS geht in seinen aktuellen Bildungsszenarien davon aus, dass die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger der obligatorischen Schule von 2012 bis 2018 um 8.0 Prozent zurückgeht und danach bis 2022 wieder um 4.2 Prozent ansteigt<sup>8</sup>. Diese Entwicklung wird sich auch auf die Lernendenzahlen in der Berufsbildung auswirken. Im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung rechnet das BFS bis 2018 mit einem Rückgang der Lernendenzahlen um 3.1 Prozent auf 81'400 Lernende (verglichen mit 84'000 Lernenden im Jahr 2012) und anschliessend wieder mit einer leichten Zunahme um 1.7 Prozent auf 82'800 Lernende im Jahr 2022<sup>9</sup>. Dabei sind grosse kantonale Unterschiede zu erwarten: Betrachtet man wiederum das erste Jahr der beruflichen Grundbildung, prognostiziert das BFS in den acht Kantonen AG, BS, FR, GE, TI, VD, ZG und ZH ein Wachstum, in allen anderen Kantonen eine Abnahme, die in der Ost- und Zentralschweiz teilweise über 10.0 Prozent beträgt<sup>10</sup>.

#### Steigende Fachkräftenachfrage

Diese Entwicklungen werden eine gewisse Polarisierung auf dem Lehrstellenmarkt, die bereits heute feststellbar ist, weiter akzentuieren. Auf der einen Seite wird es immer Jugendliche geben, die Mühe haben, eine Lehrstelle zu finden. Um diese Jugendlichen in die Berufsbildung zu integrieren und sie vor Arbeitslosigkeit zu schützen, werden weiterhin Anstrengungen im niederschweligen Bereich nötig sein.

Auf der anderen Seite melden Unternehmen zunehmend Rekrutierungsschwierigkeiten. Betroffen sind Branchen wie MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), die auf allen Stufen mit einer Fachkräfteknappheit konfrontiert sind; allgemein aber auch Unternehmen, die Ausbildungsplätze mit hohen Anforderungen anbieten. Es braucht deshalb geeignete Massnahmen, um Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial für die Berufsbildung zu gewinnen.

<sup>4</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, S. 123 / S. 15.

<sup>5</sup> EDI / EVD/ EDK: Chancen optimal nutzen – Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz, Bern 2011.

<sup>6</sup> SKBF: Bildungsbericht Schweiz, Aarau 2010, S.16.

<sup>7</sup> BFS: Bildungsindikatoren – Abschlussquote auf der Sekundarstufe II. Die Zahlen beziehen sich auf 2010.

<sup>8</sup> BFS: Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013-2022 für die obligatorische Schule.

<sup>9</sup> BFS: Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013-2022 für die Sekundarstufe II.

<sup>10</sup> BFS: Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013-2022 für die Sekundarstufe II.



Dies nicht zuletzt, als die Nachfrage nach Fachkräften weiter steigen wird. Zu einem gewissen Grad kann dieser Bedarf durch die Personenfreizügigkeit gedeckt werden. Da sich die Ausgangslage in den meisten industrialisierten Staaten jedoch ähnlich gestaltet, darf nicht allein auf die Zuwanderung gesetzt werden. Die 2011 vom damaligen Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD)<sup>11</sup> lancierte Fachkräfteinitiative hat zum Ziel, den Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2020 vermehrt durch Rekrutierungen im Inland decken zu können<sup>12</sup>. Neben der Aktivierung freier Potenziale in der Schweizer Erwerbsbevölkerung steht die kontinuierliche Nach- und Höherqualifizierung im Vordergrund der koordinierten Anstrengungen von Bund, Kantonen und Wirtschaft (vgl. Kap. 3.1.4).

## 1.2 Parlamentarischer Auftrag

Mit dem vorliegenden Bericht werden folgende Postulate erfüllt:

- Postulat Ingold 10.3738: Nationalrätin Maja Ingold reichte am 29.09.2010 das Postulat „Mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schwachem Schulrucksack“ ein. Darin wird der Bundesrat beauftragt, Massnahmen für die Ausweitung und Attraktivitätssteigerung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest aufzuzeigen. Der Bundesrat empfahl das Postulat in seiner Antwort vom 10.11.2010 zur Ablehnung mit dem Hinweis, dass sich die Zahl der Lehrverhältnisse bei den zweijährigen beruflichen Grundbildungen positiv entwickle und zu erwarten sei, dass der Nutzen für die Lehrbetriebe mit zunehmendem Erfahrungsgewinn weiter steige. Am 19.09.2011 beschloss der Nationalrat mit 89:88 Stimmen die Annahme des Postulats.
- Postulat Jositsch 11.3483: Nationalrat Daniel Jositsch reichte am 01.06.2011 das Postulat „Demografische Entwicklung und Auswirkung auf die duale Berufsbildung“ ein. Der Bundesrat wird darin ersucht, mit allfälligen Massnahmen sicherzustellen, dass auch bei rückläufiger Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern Qualität und Quote der dual ausgebildeten Jugendlichen erhalten bleiben. In seiner Antwort vom 17.08.2011 zeigte sich der Bundesrat überzeugt, dass mit den Anstrengungen, welche die Verbundpartner in den letzten Jahren zur Steigerung der Attraktivität und der Durchlässigkeit sowie zur Unterstützung von Jugendlichen und Unternehmen unternommen haben, die Forderungen des Postulates bereits erfüllt sind. Er beantragte, den Vorstoss abzulehnen. Im Nationalrat wurde das Postulat am 11.06.2012 mit 149:33 Stimmen angenommen.
- Postulat Müri 11.4007: Nationalrat Felix Müri reichte am 30.09.2011 das Postulat „Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der Berufsbildung“ ein mit der Forderung, Massnahmen zu prüfen, um leistungsstarke Schulabgängerinnen und -abgänger für die Berufsbildung zu gewinnen und sie während der beruflichen Grundbildung speziell zu fördern. Zur Zielgruppe gehören aus Sicht des Postulanten insbesondere auch Jugendliche, die sich durch herausragende Leistungen auf technischem oder handwerklichem Gebiet auszeichnen. Der Bundesrat beantragte in seiner Antwort vom 16.11.2011 die Annahme des Postulates. Am 21.12.2011 wurde es vom Nationalrat überwiesen.
- Postulat Schilliger 13.3311: Nationalrat Peter Schilliger reichte am 17.04.2013 das Postulat „Die zweijährige Lehre aufwerten“ ein. Er verlangt vom Bundesrat aufzuzeigen, wie die Attraktivität der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest gesteigert werden kann. Nachdem der Bundesrat in seiner Antwort vom 14.06.2013 beantragte, das Postulat anzunehmen, wurde es vom Nationalrat am 21.06.2013 überwiesen.

## 1.3 Aufbau des Berichtes

Der vorliegende Bericht bietet einen Überblick über Angebote, Massnahmen und Instrumente am Übergang in die Sekundarstufe II und während der beruflichen Grundbildung. Nach einer Darlegung der Aufgaben von Bund, Kantonen und OdA sowie Hinweisen zu den rechtlichen Grundlagen im Kapitel 2 widmet sich Kapitel 3 der Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial. Dabei

<sup>11</sup> Seit 2013 Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF).

<sup>12</sup> EVD: Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, Bern 2011.

werden Aktivitäten und Massnahmen der Verbundpartner zur Talentgewinnung auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt. Kapitel 4 umfasst Instrumente zur Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die Entwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gelegt wird. Ein Exkurs beleuchtet das Thema Jugendarbeitslosigkeit und die Massnahmen der Arbeitslosenversicherung. In den Kapiteln 3 und 4 werden zudem in jenen Bereichen, in denen Handlungsbedarf geortet wird, entsprechende Empfehlungen formuliert. Schliesslich fasst Kapitel 5 die Schlussfolgerungen des Bundesrates und die daraus resultierenden Empfehlungen zusammen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die im Bericht genannten Projektbeispiele der Veranschaulichung dienen. Es gibt zahlreiche andere Initiativen, die einen ebenso wichtigen Beitrag zur Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial und zur Integration von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten leisten, die aber im Rahmen dieses Berichtes aus Platzgründen nicht berücksichtigt werden konnten.

## **2 Grundlagen**

### **2.1 Rechtliche Grundlagen**

Regelungen betreffend Förder- und Unterstützungsangeboten für Jugendliche mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen und Bildungsressourcen bestehen auf Bundesebene und in den kantonalen Gesetzen. Auf Bundesebene finden sich die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen im Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz BBG)<sup>13</sup> sowie in der Berufsbildungsverordnung (BBV)<sup>14</sup>.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit werden die entsprechenden Gesetzes- und Verordnungsartikel im Anhang aufgeführt.

### **2.2 Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung – Zuständigkeiten und Aufgaben**

Gemäss Berufsbildungsgesetz (Art. 1 BBG) ist die Berufsbildung eine verbundpartnerschaftliche Aufgabe. Bund, Kantone und OdA arbeiten eng zusammen und streben gemeinsam qualitativ hochstehende Angebote und einen ausgeglichenen Lehrstellenmarkt an. Innerhalb der Verbundpartnerschaft kommen den Partnern verschiedene Aufgaben zu.

#### **2.2.1 Bund**

Zuständig für die Belange der Berufsbildung auf Bundesebene ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)<sup>15</sup>. Ihm obliegt – in Zusammenarbeit mit den Kantonen und OdA – die strategische Steuerung des Systems, d.h. die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Berufsbildung sowie die Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. Das SBFI erlässt die Verordnungen über die berufliche Grundbildung, anerkennt die Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne der höheren Berufsbildung und genehmigt die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche.

Die für die strategische Steuerung nötigen Datengrundlagen liefern insbesondere die Statistiken und Bildungsindikatoren des BFS. Zudem veröffentlicht das SBFI seit 1997 zweimal jährlich das Lehrstellenbarometer, basierend auf repräsentativen Umfragen bei Unternehmen sowie Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren<sup>16</sup>. Es dient – neben den bei den Kantonen durchgeführten Trendumfragen – dazu, die Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt aufzuzeigen. Seit 2010

<sup>13</sup> SR 412.10.

<sup>14</sup> SR 412.101.

<sup>15</sup> Das SBFI ging per Anfang 2013 aus der Zusammenlegung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) sowie des Staatssekretariates für Bildung und Forschung (SBF) hervor.

<sup>16</sup> Die Erhebungen führt das LINK Institut für Markt- und Sozialforschung (Luzern) im Auftrag des SBFI durch. Bei den Unternehmen handelt es sich je zur Hälfte um Lehrbetriebe und um solche, die keine Lehrstellen anbieten oder Lernende ausbilden.

gibt das jährlich erscheinende Berufseinstiegs-Barometer Aufschluss über die Entwicklung des Stellenmarktes für Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung (Einstiegerstellen)<sup>17</sup>. Die Erkenntnisse, welche diese Beobachtungsinstrumente liefern, werden seit 2005 auch im Rahmen der nationalen Lehrstellenkonferenz von den Spitzen der Verbundpartner sowie Vertreterinnen und Vertretern des eidgenössischen Parlaments diskutiert, um das bestehende Massnahmeninstrumentarium zu prüfen und bei Bedarf Anpassungen einzuleiten<sup>18</sup>.

Im Rahmen seiner Projektförderung nach Art. 54 / 55 BBG leistet der Bund Beiträge für Projekte zur Weiterentwicklung der Berufsbildung, zur Qualitätsentwicklung sowie für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse. Insgesamt bemisst sich der Anteil des Bundes an den Berufsbildungskosten der öffentlichen Hand am Richtwert von 25 Prozent.

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen (vgl. Kap. 4.1.2), für die Begleitung und Umsetzung von Berufsreformen und -revisionen sowie für Fragen der Berufsbildungsforschung. Mit seinen drei regionalen Standorten in Zollikofen, Lausanne und Lugano trägt das EHB zur nationalen Ausrichtung der Berufsbildung bei.

## **2.2.2 Kantone**

In die Verantwortung der Kantone fallen die Umsetzung der Berufsbildung und deren Aufsicht. Sie decken rund 75 Prozent der öffentlichen Berufsbildungskosten. Neben der Aufsicht über die Lehrverhältnisse, Berufsfachschulen und höheren Fachschulen betreiben die Kantone Lehrstellenmarketing, erteilen Bildungsbewilligungen für Unternehmen, organisieren die Lehrabschlussprüfungen und stellen die Aus- und Weiterbildung der in den Lehrbetrieben tätigen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sicher.

Vollzugsorgane sind die kantonalen Berufsbildungsämter, die ihre Tätigkeiten im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) – einer Fachkonferenz der EDK – koordinieren. Als nationale Informations- und Austauschplattform fördert die SBBK die Berufsbildungsentwicklung auf gesamtschweizerischer Ebene sowie die Zusammenarbeit und Koordination unter den Kantonen. Sie berät die EDK in Fragen der Berufsbildung und fördert die Kontakte mit der Arbeitswelt sowie der allgemeinen Bildung.

Die Kantone stellen zudem Angebote bereit, die der Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung dienen und bieten im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen Orientierungshilfen für Jugendliche und Erwachsene (vgl. Kap. 3.2.1 und 4.2.1). Im Informations- und Dokumentationszentrum (IDES) der EDK werden Informationen über das schweizerische Bildungswesen sowie dazugehörige Dokumentationen gesammelt, aufbereitet und zugänglich gemacht. Seit 2009 ist die Berufsbildung explizit als Fachgebiet in der Dienstleistungspalette enthalten.

## **2.2.3 Organisationen der Arbeitswelt**

Zu den OdA zählen Sozialpartner, Berufs- und Branchenverbände sowie andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Sie sind an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung massgeblich beteiligt.

Berufs- und Branchenverbände definieren die Inhalte der Ausbildungen. Sie entwickeln neue bzw. revidieren in regelmässigen Abständen bestehende Bildungsverordnungen und -pläne. Damit ist sichergestellt, dass die Ausbildungen den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechen. Die Verbände organisieren die berufliche Grundbildung, definieren die nationalen Qualifikationsverfahren, führen überbetriebliche Kurse durch und stellen Angebote der höheren Berufsbildung bereit.

---

<sup>17</sup> Dazu untersucht der Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im Auftrag des SBFI und des SECO Bestand und Zusammensetzung von Berufseinstiegenden und analysiert Stelleninsetrate. In den bisherigen Untersuchungen zeigte sich deutlich, dass der Abschluss einer beruflichen Grundbildung einen starken Schutz vor Arbeitslosigkeit bietet.

<sup>18</sup> Ab 2014 wird die Lehrstellenkonferenz unter neuem Namen durchgeführt. An der inhaltlichen Ausrichtung als Diskussions- und Controllingplattform auf Spitzenebene ändert sich hingegen nichts.

Eine klare und abschliessende gesetzliche Definition der „Organisation der Arbeitswelt“ gibt es nicht. Der Begriff ist im jeweiligen bildungspolitischen Kontext und mit Bezug auf die Aufgaben- oder Fragestellung zu beurteilen.

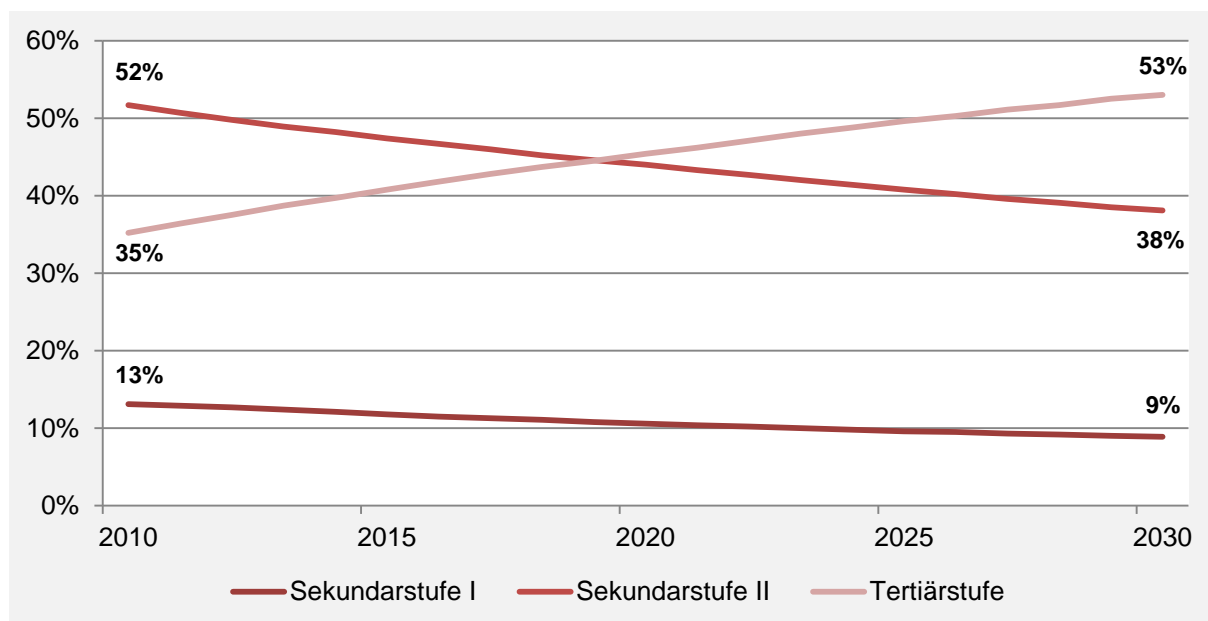
### 3 Angebote, Massnahmen und Instrumente zur Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial

Die Nachwuchssicherung auf allen Stufen ist ein zentrales Anliegen der Verbundpartner. Die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für jene Unternehmen, welche Ausbildungsplätze mit hohen Anforderungsprofilen anbieten, mit zunehmenden Schwierigkeiten verbunden ist und eine Entspannung angesichts der sich abzeichnenden demografischen Entwicklungen nicht zu erwarten ist (vgl. Kap. 1.1.4 und 3.1.4). Die Berufsbildung steht hier in Konkurrenz zu den Gymnasien. Gerade ambitionierte Jugendliche mit ausreichenden schulischen Leistungen entscheiden sich nach der obligatorischen Schulzeit häufig für den allgemeinbildenden Weg.

#### Steigendes Bildungsniveau

Die Nachfrage der Unternehmen nach höher qualifizierten Arbeitnehmenden nimmt laufend zu, denn der technologische Fortschritt in allen Bereichen der Wirtschaft führt zu höheren Anforderungen. Das BFS geht davon aus, dass das Bildungsniveau in der Schweiz weiter steigen wird: Verfügten 2010 noch 35 Prozent der 25- bis 64-Jährigen über einen Abschluss auf Tertiärstufe<sup>19</sup>, dürften es 2030 bereits mehr als die Hälfte sein (Abb. 1)<sup>20</sup>. Gleichzeitig sinkt in der gleichen Altersgruppe der Anteil jener mit einem nachobligatorischen Abschluss als höchstem Bildungsabschluss (von 52 Prozent im Jahr 2010 auf 38 Prozent im Jahr 2030). Die Zahl der Personen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss konnte in den vergangenen Jahrzehnten reduziert werden, auf aktuell rund zehn Prozent. Vor 1980 lag der Anteil der 25- bis 64-Jährigen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II noch bei fast 40 Prozent. Über einen Tertiärabschluss verfügte lediglich etwas mehr als jeder Zehnte.

Abb. 1: 25- bis 64-Jährige nach höchstem Bildungsabschluss (Quelle: BFS)



<sup>19</sup> In der internationalen Klassifikation wird unterschieden zwischen Tertiär A (Hochschulen) und Tertiär B (höhere Berufsbildung).

<sup>20</sup> BFS: Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060, Neuchâtel 2010, S. 37-50.

## Chancen der Berufsbildung

Die Berufsbildung bietet Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial dank der hohen Durchlässigkeit, der Berufsmaturität als Zugangsportal zu den Fachhochschulen oder den Angeboten der höheren Berufsbildung beste Voraussetzungen für die berufliche Karriere. Der enge Einbezug der Wirtschaft garantiert die Vermittlung von Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

Wie die nachfolgenden Ausführungen deutlich machen, stehen zudem auf allen Ebenen Möglichkeiten zur Verfügung, ambitionierte Jugendliche für die Berufsbildung zu gewinnen und zu fördern, sei es durch eine Verkürzung der Ausbildung, die Ausgestaltung der Bildungsinhalte, Informations- und Werbeaktivitäten, schulische und betriebliche Initiativen oder nationale und internationale Wettbewerbe.

## Stärkung der praktischen Kenntnisse und Fähigkeiten

Dennoch fehlt, wie bisherige Untersuchungen im Rahmen der Berufsbildungsforschung zeigen, bis anhin eine systematische Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial in der Berufsbildung. Dies hängt einerseits damit zusammen, dass die Anstrengungen der Verbundpartner in den letzten Jahren vorab auf die Integration von Jugendlichen gerichtet waren, die beim Übergang in eine nachobligatorische Ausbildung Schwierigkeiten bekundeten. Andererseits wird Talent- oder Begabtenförderung in erster Linie mit der akademischen Bildung in Verbindung gebracht<sup>21</sup>. Auch in der Berufsbildung bezieht sich der Begriff „leistungsstark“ vorwiegend auf den schulischen Bereich und nicht auf praktische Kenntnisse und Fähigkeiten.

Dies, obwohl die Kompetenzorientierung ein Kernelement der Berufsbildung ist. Den Lernenden werden Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen vermittelt, die es ihnen ermöglichen, berufliche Herausforderungen zu meistern. Die Ausbildung an den drei Lernorten Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse erlaubt es, das erworbene theoretische Wissen direkt praktisch anzuwenden. Dieser Lerneffekt wird häufig unterschätzt. Für Margrit Stamm, Professorin em. an der Universität Fribourg, die das Thema Talentförderung in der Berufsbildung in verschiedenen Forschungsprojekten beleuchtet hat, stellt „das praktische Erfahrungswissen, d.h. die Fähigkeit, mit realen Problemen erfolgreich umzugehen, das zentrale Merkmal von Berufskompetenz“ dar<sup>22</sup>. Sie spricht sich für ein verstärktes „Bewusstsein für eine Praktikerelite“ aus, wobei ihrer Ansicht nach auch bei der Rekrutierung von Lernenden weniger auf schulische Kompetenzen gesetzt werden soll<sup>23</sup>. Ihre Untersuchungen haben gezeigt, dass die besten Lehrlinginnen und -abgänger vor Beginn der beruflichen Grundbildung nicht unbedingt die besten schulischen Leistungen erbracht haben<sup>24</sup>.

### *Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Verbundpartner richten den Fokus der Förderung von leistungsstarken Jugendlichen in der Berufsbildung vermehrt auf praktische Kenntnisse und Fähigkeiten.*

## 3.1 Massnahmen auf Bundesebene

### 3.1.1 Eidgenössische Berufsmaturität

1994 eingeführt, trug die Berufsmaturität massgeblich zur Steigerung der Durchlässigkeit und der Attraktivität der Berufsbildung bei. Basierend auf einer drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung beinhaltet sie eine erweiterte Allgemeinbildung und erlaubt den prüfungsfreien Zugang an eine Fachhochschule. Das Studium an einer Universität oder Eidgenössischen Technischen Hochschule ist mit der Ergänzungsprüfung „Passerelle“ möglich.

<sup>21</sup> Vgl. auch Stamm, M: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, S. 15/16.

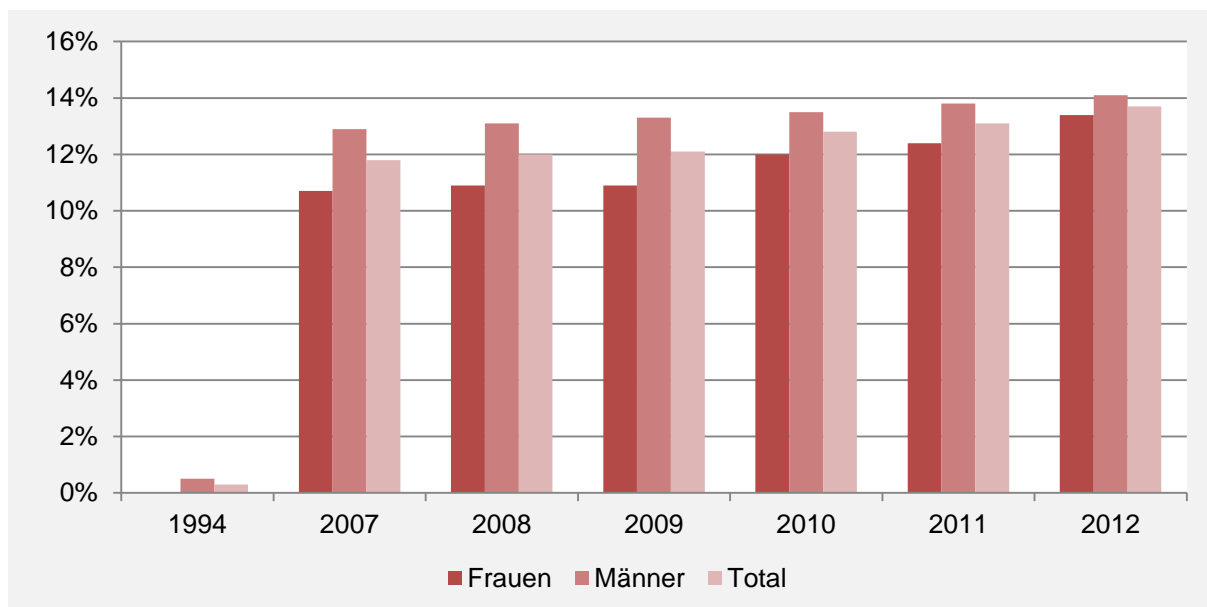
<sup>22</sup> Stamm, M: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, S. 19.

<sup>23</sup> Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, S. 32-34.

<sup>24</sup> Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, S. 20-22.

Die Berufsmaturität hat sich als Angebot für schulisch starke Jugendliche etabliert. Jährlich werden über 10'000 Berufsmaturitätsausweise ausgestellt. Die Berufsmaturitätsquote lag 2012 bei 13.7 Prozent (Männer: 14.1 Prozent, Frauen: 13.4 Prozent, Abb. 2)<sup>25</sup>, wobei knapp 55 Prozent die Berufsmaturität integriert in die berufliche Grundbildung absolvierten, rund 45 Prozent im Anschluss. Der Anteil jener, welche die Berufsmaturität erst nach Abschluss der beruflichen Grundbildung als Vollzeitausbildung in Angriff nehmen, hat in den letzten zehn Jahren stetig zugenommen. Mit ein Grund dafür ist die Doppelbelastung in der beruflichen Grundbildung, die nicht zu unterschätzen ist.

Abb. 2: Berufsmaturitätsquote (Quelle: BFS)



2013 wurde der neue Rahmenlehrplan Berufsmaturität in Kraft gesetzt. Er bezweckt, die Berufsmaturität noch expliziter als Fachhochschulreife zu positionieren, indem der Unterricht gezielt auf die Fachbereiche der Fachhochschulen ausgerichtet wird. Die Erarbeitung erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen, OdA, Berufsfachschulen und Fachhochschulen mit dem Ziel, die eidgenössische Berufsmaturität national und international zu stärken und die Absolventinnen und Absolventen optimal auf den Übertritt in die Fachhochschulen vorzubereiten.

Über 50 Prozent der Absolventinnen und Absolventen einer Berufsmaturität beginnen ein Studium an einer Fachhochschule. Erkenntnisse zu deren Studierfähigkeit und Antworten auf die Frage, inwiefern die Berufsmaturität den Studienerfolg beeinflusst, soll eine 2012 von der SBBK in Auftrag gegebene Evaluation bringen<sup>26</sup>. Ergebnisse werden 2014 erwartet und sollen den Verbundpartnern auch als Grundlage für ein Monitoring-System dienen, das zur Qualitätssicherung und Steuerung der Berufsmaturität aufgebaut werden soll.

### 3.1.2 Höhere Berufsbildung

Auf Tertiärstufe bietet die höhere Berufsbildung Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial praxisnahe Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Höherqualifizierung. Sowohl die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen als auch die Bildungsgänge der höheren Fachschulen orientieren sich eng am Arbeitsmarkt und vermitteln Kompetenzen, die für anspruchsvolle Positionen mit Fach- oder Führungsverantwortung gefragt sind.

2012 wurden rund 26'000 Abschlüsse der höheren Berufsbildung verzeichnet<sup>27</sup>. Damit leistet die höhere Berufsbildung einen entscheidenden Beitrag zum Werk- und Denkplatz Schweiz. Zudem ist, angesichts des zu erwartenden steigenden Bildungsniveaus in der Bevölkerung, mit einer Zunahme der

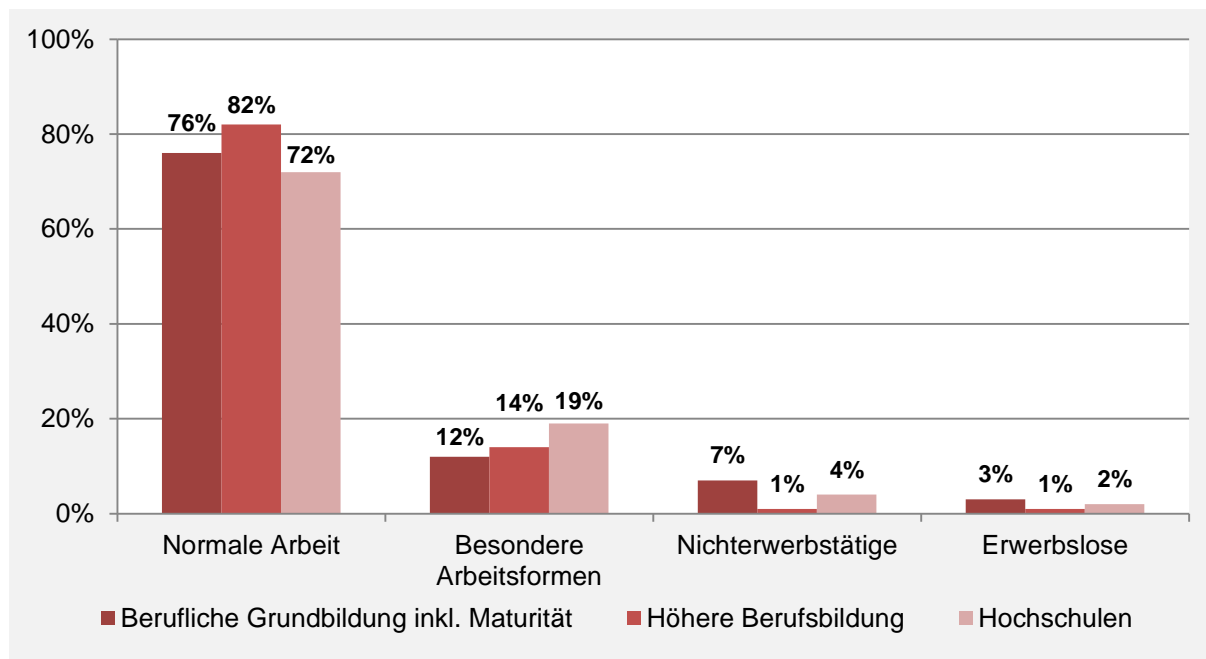
<sup>25</sup> BFS: Bildungsindikatoren – Maturitätsquote.

<sup>26</sup> Vgl. <http://www.sbbk.ch/dyn/21712.php>.

<sup>27</sup> BFS: Tertiärstufe, Höhere Berufsbildung: Abschlüsse, Tabelle je-d 15.02.02.03.01.

Abschlüsse zu rechnen. Nicht zuletzt, da die Beschäftigungsaussichten für Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung gut sind, wie Abbildung 3 zeigt.

Abb. 3: Erwerbstätigkeit nach Abschluss einer Ausbildung (Quelle: BFS)<sup>28</sup>



Die Weiterentwicklung und Stärkung der höheren Berufsbildung gehört zu den prioritären Anliegen von Bund, Kantonen und Wirtschaft. Das SBFI hat deshalb im Frühjahr 2013 ein Strategiprojekt initiiert, um Fragestellungen bzgl. Finanzierung und Positionierung koordiniert anzugehen und gemeinsam mit den Verbundpartnern zu klären. Anfang 2013 trat zudem die vom Bundesrat beschlossene Änderung von Art. 65 der Berufsbildungsverordnung in Kraft. Damit wurden die Bundesbeiträge für die Durchführung der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen weiter erhöht, von 25 auf höchstens 60 Prozent und in Ausnahmefällen, d.h. bei besonders kostenintensiven Prüfungen, auf bis zu 80 Prozent der Durchführungskosten. Diese Erhöhung dient der finanziellen Entlastung von Prüfungsträgern und Absolventinnen und Absolventen sowie der Attraktivitätssteigerung der eidgenössischen Prüfungen.

Die Anstrengungen der Verbundpartner tragen zu einer kohärenten Steuerung und Politik zugunsten der Wirtschaft und der Gesellschaft bei und sorgen dafür, dass die höhere Berufsbildung national und international weiter gestärkt wird. Dies auch im Hinblick auf die bildungspolitische Zielsetzung einer Höherqualifizierung der Bevölkerung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes (vgl. Kap. 3.1.4).

*Empfehlung des Bundesrates:*

- Die Verbundpartner setzen sich mit geeigneten Massnahmen für eine bessere Positionierung der höheren Berufsbildung und steigende Abschlusszahlen ein.

### 3.1.3 Kampagne Berufsbildungplus.ch

Zur Förderung der Berufsbildung lancierte der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen und OdA 2007 die Kampagne Berufsbildungplus.ch<sup>29</sup>. Ziel der Kommunikationsmassnahmen ist die Sensibilisierung von Jugendlichen, Eltern und Unternehmen für die Möglichkeiten der Berufsbildung.

<sup>28</sup> Als besondere Arbeitsformen gelten z. B. Vertragsdauer < 12 Monate, Teilzeitanstellung < 6 Std./Woche, mehr als eine Stelle, gewisse Formen der Selbstständigkeit, Heimarbeit.

<sup>29</sup> www.berufsbildungplus.ch.

An der nationalen Lehrstellenkonferenz 2011 beschlossen die Spitzen der Verbundpartner, die Kampagne 2013 und 2014 schwerpunktmässig für die Talentgewinnung einzusetzen. In der Folge wurde eine nationale Plakat- und Inseratekampagne mit Slogans zur beruflichen Grundbildung („Mit der Berufslehre werden aus Talenten Profis“) und zur höheren Berufsbildung („Mit der höheren Berufsbildung werden aus Profis Experten“) gestartet. Zudem wurde das Internetportal [www.berufsbildungplus.ch](http://www.berufsbildungplus.ch) als Kernelement der Kampagne grafisch und inhaltlich aktualisiert. Neben Informationen zu allen Teilbereichen der Berufsbildung bietet die Seite insbesondere auch den Kantonen, Berufs- und Branchenverbänden sowie Sozialpartnern Anknüpfungspunkte zum Mittragen der Kampagne. Mit dem Ziel, auch ausländischen Unternehmen in der Schweiz und Unternehmungen mit ausländischem Management das duale Berufsbildungssystem näher zu bringen, wird neu auch in englischer Sprache informiert.

### **3.1.4 Fachkräfteinitiative**

Die 2011 lancierte Fachkräfteinitiative des Bundes zielt darauf ab, freie Potenziale in der hiesigen Erwerbsbevölkerung besser auszuschöpfen und dafür zu sorgen, dass Unternehmen ihren Fachkräftebedarf künftig vermehrt durch Rekrutierungen im Inland decken können. Denn wie in Kapitel 1.1.4 dargelegt, stellt der zunehmende Fachkräftebedarf für die Schweiz langfristig eine grosse Herausforderung dar. Dabei geht es – gemäss einer Analyse von Bund und Kantonen – in besonderem Mass um gut bis sehr gut ausgebildete Personen ab 25 Jahren, die mindestens über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen<sup>30</sup>. Die Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen der Arbeitswelt gehört deshalb zu den vier Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative (neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende und der Innovationsförderung)<sup>31</sup>. Hauptzielgruppe entsprechender Massnahmen bilden rund 1.5 Millionen Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II<sup>32</sup>.

An einem Runden Tisch im Mai 2013 haben sich Bund, Kantone und Sozialpartner mit dem Ziel einer kohärenten Strategie zur Minderung des Fachkräftemangels auf die gemeinsamen Stossrichtungen und das weitere Vorgehen verständigt. Schwerpunkte im Bereich Berufsbildung betreffen allgemein die Förderung des dualen Berufsbildungssystems als wichtiger Schweizer Standortfaktor, gezielte Anstrengungen in besonders sensiblen Branchen (z. B. MINT, Gesundheitswesen), die Stärkung der höheren Berufsbildung, die Weiterbildung sowie die Anrechenbarkeit von Bildungsleistungen.

## **3.2 Kantonale Massnahmen**

### **3.2.1 Berufs-, Studien und Laufbahnberatung**

Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial können sich bei den kantonalen Informations- und Beratungszentren über die verschiedenen Berufe und die Karrieremöglichkeiten, die ihnen die Berufsbildung bietet, informieren. Das Schweizerische Dienstleistungszentrum für Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) stellt in verschiedenen Medien, Lehr- und Arbeitsmitteln Informationen über sämtliche Berufe, das entsprechende Anforderungsprofil und weiterführende Bildungsangebote im Tertiärbereich zur Verfügung<sup>33</sup>. Diese Informationen sind in den Berufsinformationszentren (BIZ) zugänglich oder können ausgeliehen werden. Zudem helfen die Beraterinnen und Berater in persönlichen Gesprächen, die individuellen Interessen und Fähigkeiten zu ermitteln, und zeigen Aus- und Weiterbildungswege auf.

Auch Erwachsenen, die nach einer beruflichen Grundbildung Unterstützung brauchen beim Stellenwechsel, beim Entscheid für eine Weiterbildung, einen Karrieresprung oder den Schritt in die Selbstständigkeit, stehen verschiedene Angebote der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zur Verfüg-

<sup>30</sup> WBF / VDK: Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht, Bern 2013.

<sup>31</sup> Die Qualifizierung von nicht ausgebildeten oder niedrigqualifizierten Personen ist Teil des Nationalen Programms zur Prävention und Bekämpfung von Armut (vgl. Kap. 4.4.2).

<sup>32</sup> WBF / VDK: Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht, Bern 2013. (Die Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2012.)

<sup>33</sup> [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch).



gung. Dazu gehören Standortbestimmungen, Potenzialanalysen, Laufbahnberatungen oder die Hilfe bei der Erstellung eines Bewerbungsdossiers.

Eine entscheidende Rolle im Prozess der Berufs- und Ausbildungswahl von Jugendlichen kommt den Erziehungsberechtigten zu. Ihre persönlichen Erfahrungen und Vorstellungen beeinflussen die Jugendlichen bei der Entscheidungsfindung. Wichtig ist, dass die Erziehungsberechtigten in den Berufswahlprozess eng einbezogen werden und über die verschiedenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert sind. Der SDBB bietet im Internet sowie mit mehrsprachigen Broschüren, Ratgebern und Merkblättern konkrete Hilfestellungen, wie die Jugendlichen unterstützt werden können. Die Berufsberatungsstellen stehen für Hintergrundinformationen über die einzelnen Angebote sowie für systemische Fragen zur Verfügung. Zudem gibt es Kurse, die sich gezielt an Erziehungsberechtigte richten. Dennoch zeigt sich, dass die Möglichkeiten der Berufsbildung – gerade als Alternative zum akademischen Bildungsweg für Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial – oftmals zu wenig bekannt sind.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Kantone legen bei der Berufsinformation und -beratung einen Schwerpunkt auf Massnahmen, die sich an Erziehungsberechtigte richten, um diese über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Karriereperspektiven der Berufsbildung zu informieren. Dabei werden auch Aspekte der Arbeitsmarktsituation (Jobaussichten etc.) berücksichtigt.*

### **3.2.2 Schulische Angebote und Massnahmen**

Als Ergänzung zur schulischen Ausbildung bieten die Berufsfachschulen für Jugendliche, welche die entsprechenden Leistungen erbringen, Freikurse an<sup>34</sup>. Das Angebot umfasst berufsbezogene und allgemeinbildende Kurse, beispielsweise Sprachkurse mit Diplomen. Die Freikurse finden allerdings oft zu Randzeiten oder an Samstagen statt, was die Nachfrage bzw. die Bereitschaft der Lernenden, an einem Kurs teilzunehmen, beeinflussen kann. Während der Arbeitszeit ist der Besuch von Freikursen bis zu einem halben Tag pro Woche ohne Lohneinbussen erlaubt<sup>35</sup>. Integriert in den allgemeinbildenden Unterricht oder als Freikurs werden zudem vielerorts Informationen zum Thema „Unternehmertum“ vermittelt. Das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug beispielsweise bietet einen entsprechenden Freikurs an, in dem Fragen rund um die Führung oder Gründung eines Unternehmens behandelt werden<sup>36</sup>.

Auch der bilinguale oder trilinguale Unterricht, bei dem fachliche Inhalte in einer bzw. mehreren Fremdsprachen vermittelt werden (entweder im Fach- oder im allgemeinbildenden Unterricht), dient der Förderung leistungsstarker Jugendlicher. In mehreren Kantonen findet bilingualer Unterricht an Berufsfachschulen statt<sup>37</sup>. Die ersten Erfahrungen sind positiv. Im Kanton Zürich etwa wurde der bilinguale Unterricht (deutsch-englisch) nach einer Pilotphase trotz Kosten und Mehraufwand von den Schulleitungen grundsätzlich als durchführbar eingestuft und von Lehrpersonen und Lernenden mehrheitlich positiv bewertet<sup>38</sup>. Der Bund arbeitet mit den Verbundpartnern an einem Projekt, welches die Förderung des bilingualen Unterrichts zum Ziel hat.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Sprachbildung an den Berufsfachschulen wird gezielt gefördert (Freikursangebot, bilingualer Unterricht, E-Learning). Branchenspezifische Lösungen stehen im Vordergrund.*

<sup>34</sup> Vgl. Art. 20 Abs. 4 BBV.

<sup>35</sup> Vgl. Art. 22 Abs. 3 BBG und Art. 20 Abs. 1 BBV.

<sup>36</sup> Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug: Medienmitteilung zur Lancierung des neuen Freikursangebotes „Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie“ am Gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug, 21.05.2010.

<sup>37</sup> Vgl. auch die Liste der Berufsfachschulen mit zweisprachigem Unterricht auf [www.2sprachen.ch](http://www.2sprachen.ch).

<sup>38</sup> Brohy, C. / Gurtner, J.-L. [MBA Hrsg.]: Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich, Freiburg 2011, S. 26-27.

Voraussetzung für die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial ist nicht zuletzt die entsprechende Sensibilisierung und Ausbildung der Berufsfachschullehrkräfte. Die Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche tragen diesem Anspruch Rechnung<sup>39</sup>. Darin heisst es etwa, dass individuelle Stärken erkannt und Förderkonzepte eingesetzt werden sollen, um die Lernenden ihrem Potenzial entsprechend auszubilden. Zudem sollen die Lehrkräfte Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenzen fördern.

Die Stiftung „Schweizer Jugend forscht“ und der Dachverband Berufsbildung Schweiz (BCH) unterstützen in einem gemeinsamen Projekt die aktive und nachhaltige Talentidentifikation und -förderung an den Berufsfachschulen in allen Sprachregionen und über alle Berufe hinweg. Ziel ist es, den Innovationsgehalt der Abschlussarbeiten von Lernenden zu verbessern. Die innovativsten Arbeiten werden zum nationalen Wettbewerb von „Schweizer Jugend forscht“ zugelassen. Im Rahmen des Projekts werden Trainingscamps für Lernende und Workshops für Lehrpersonen (sogenannte Ambassadors) angeboten. Der Aufbau von Partnerschulen dient der nachhaltigen Sicherung der Prozesse und des Know-hows. Das vom SBFI mit 980'000 Franken subventionierte Projekt soll dazu beitragen, die Talentförderung in der Berufsbildung zu etablieren und ihren Innovationscharakter zu stärken.

### **3.2.3 Verkürzung der beruflichen Grundbildung und Dispensation**

Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial können eine verkürzte berufliche Grundbildung absolvieren oder sich von Teilen der Ausbildung bzw. der Abschlussprüfung dispensieren lassen (vgl. auch Kap. 3.4.2). Art. 18 Abs. 1 BBG sieht für „besonders befähigte Personen“ die Möglichkeit einer Verkürzung der beruflichen Grundbildung vor. Ein entsprechendes Gesuch muss vom Kanton genehmigt werden.

In der schulischen Ausbildung erfolgt die Dispensation von gewissen Fächern – sofern ausreichende Vorkenntnisse vorhanden sind – durch die Berufsfachschule. Auch von Teilen der Lehrabschlussprüfung ist eine Befreiung möglich, wenn die nötigen Qualifikationsnachweise erbracht werden. Der Entscheid liegt bei der kantonalen Behörde.

### **3.2.4 Spezifische Förderprojekte**

Verschiedene Kantone haben zudem gezielt Massnahmen lanciert, die auf die Gewinnung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial für die Berufsbildung fokussieren. Der Kanton Luzern zum Beispiel setzt (neben einer verbesserten Kooperation unter den Lernorten) Beobachtungsinstrumente ein, die für Lehrbetriebe und überbetriebliche Kurse entwickelt wurden, damit Leistungsstarke frühzeitig erkannt und entsprechend gefördert werden können<sup>40</sup>. Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft haben 2012 zusammen mit den Wirtschaftsdachverbänden die Kampagne „Berufslehre plus Berufsmatur – Karriere machen mit der Berufsmaturität“ gestartet<sup>41</sup>. An Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen ist die damit verbundene Botschaft gerichtet, dass eine berufliche Grundbildung in Kombination mit einer Berufsmaturität eine gleichwertige Alternative zum gymnasialen Weg darstellt. Zudem sollen Betriebe dazu animiert werden, Ausbildungsplätze für Berufsmaturandinnen und Berufsmaturanden anzubieten.

## **3.3 Massnahmen der OdA und Unternehmen**

### **3.3.1 Definition der Bildungsinhalte**

Wie in Kap. 2.2.3 festgehalten, obliegt die inhaltliche Ausgestaltung der Berufsbildung in erster Linie den Berufsverbänden. In der beruflichen Grundbildung erarbeiten sie die Inhalte der jeweiligen Bildungsverordnungen und Bildungspläne; d.h. sie definieren für alle drei Lernorte die Bildungsziele, den Aufbau der beruflichen Grundbildung, die Qualifikationsverfahren sowie die überbetrieblichen Kurse. In der höheren Berufsbildung fungieren die OdA als Träger der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen und legen die entsprechenden Qualifikationen und Prüfungsverfahren fest. Zudem er-

<sup>39</sup> SBFI: Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche, Bern 2011, S. 24-38.

<sup>40</sup> [www.talente.lu.ch](http://www.talente.lu.ch).

<sup>41</sup> [www.berufsmaturbb.ch](http://www.berufsmaturbb.ch).

arbeiten sie die Rahmenlehrpläne, die den höheren Fachschulen als Grundlage für ihre Bildungsgänge dienen.

Den OdA kommt damit eine entscheidende Rolle bei der (Weiter-)Entwicklung der Bildungsangebote zu. Sie haben die Möglichkeit, durch kognitiv anspruchsvolle Aus- und Weiterbildungen Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial zu gewinnen und entsprechend den Bedürfnissen der Wirtschaft zu bilden bzw. höher zu qualifizieren.

Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel bedingt aber auch, dass immer wieder geprüft wird, ob bestehende Angebote und Modelle noch zeitgemäss sind bzw. den aktuellen und künftigen Anforderungen genügen. Dies gilt insbesondere für anspruchsvolle Berufe etwa im Dienstleistungsbereich, bei denen die Vermittlung der theoretischen Grundlagen mit der klassischen dualen Verteilung an ihre Grenzen stösst. Mit Blick auf die Zielsetzung, Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial für die Berufsbildung zu gewinnen, sind flexiblere Modelle – gerade auch in Kombination mit der Berufsmaturität – denkbar.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die OdA prüfen je nach Bedürfnis der jeweiligen Branche neue Ausbildungsmodelle – insbesondere in Kombination mit der Berufsmaturität –, um die Attraktivität der Bildungsangebote zu erhöhen und leistungsstarke Jugendliche und junge Erwachsene dafür zu gewinnen.*

### **3.3.2 Berufsmarketing**

Berufswerbung oder -marketing ist für Berufs- und Branchenverbände ein wichtiges Instrument zur Nachwuchssicherung. Die Aktivitäten in diesem Bereich sind vielfältig und wurden in den vergangenen Jahren zum Teil stark professionalisiert. Mit Broschüren, Flyern, Videofilmen, Internetplattformen und anderen Kommunikationsmitteln wird über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert und nicht zuletzt für einen einheitlichen Auftritt (bis in die Betriebe) gesorgt. Auch leistungsstarke Jugendliche werden auf diese Weise sensibilisiert, insbesondere in Branchen, deren Unternehmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten konfrontiert sind<sup>42</sup>. Dasselbe gilt für die zahlreichen Berufsmessen, die jedes Jahr in der Schweiz stattfinden und die breite Aus- und Weiterbildungspalette der Berufsbildung präsentieren.

### **3.3.3 Betriebliche Fördermöglichkeiten**

Im betrieblichen Alltag gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten. Dazu gehören beispielsweise die Übertragung von anspruchsvollen Aufgaben und mehr Verantwortung, die Betreuung von anderen Lernenden, der Besuch von Förder- und Freikursen oder die Motivation zur Teilnahme an Leistungswettbewerben (vgl. Kap. 3.2.2 und 3.3.4). Schindler Schweiz startete 2012 ein Talentförderprogramm, das neben einem individuellen Coaching auf verschiedene Anreize setzt. Die Lernenden, die in das Programm aufgenommen werden, dürfen bereits Projekte leiten und übernehmen die Stellvertretung der Berufsbildnerin / des Berufsbildners. Besondere Leistungen werden gewürdigt in Form von Prämien, Gutscheinen etc., und der Besuch von internen oder externen Weiterbildungen dient der gezielten Kompetenzerweiterung. Lehrabsolventinnen und Lehrabsolventen, die an einer Fachhochschule studieren möchten, werden Beschäftigungsmöglichkeiten geboten, die mit dem Studium vereinbar sind.

Verschiedene Unternehmen ermöglichen ihren Lernenden, die Verantwortung für den ganzen „Betrieb“ zu übernehmen. Beispiele sind die „Junior Shops“ der Swisscom, die „Lehrlingsläden“ bei Volg oder das Lehrlingsrestaurant „Too much“ in Ostermündigen (BE). Daneben besteht bei internationalen oder gesamtschweizerisch tätigen Unternehmen oft die Möglichkeit, während oder nach der Ausbildung einen Aufenthalt im Ausland oder an einem anderen Standort in der Schweiz zu absolvieren (vgl. auch Kap. 3.4.1). Schliesslich veranstalten Unternehmen, Berufs- oder Branchenverbände Lehrabschlussfeiern, an denen die besten Lernenden gewürdigt werden, oder auch Wettbewerbe wie der

<sup>42</sup> Vgl. z. B. [www.tecmania.ch](http://www.tecmania.ch), [www.chanceindustrie.ch](http://www.chanceindustrie.ch), [www.toplehrstellen.ch](http://www.toplehrstellen.ch).

„concours de l'Institut d'horlogerie Cartier“, wo Lernende der Uhrenbranche ihre fachlichen und künstlerischen Fähigkeiten demonstrieren können.

Daneben bietet auch die Zusammenarbeit in Lehrbetriebsverbänden die Möglichkeit, Lernende mit hohem Leistungspotenzial spezifisch zu fördern. Die Kooperation mit anderen Betrieben ist vor allem für kleine oder spezialisierte Unternehmen attraktiv, da der Ausbildungsaufwand optimiert werden kann.

Eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial im Lehrbetrieb kommt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zu. Sie arbeiten nicht nur eng mit den Lernenden zusammen, sondern üben eine Mentoren- und Vorbildfunktion aus. Zudem sind sie oft über fachliche Belange hinaus wichtige Bezugspersonen. Auch Untersuchungen der Universität Fribourg machen deutlich, dass nicht nur persönliche Eigenschaften der Lernenden wie Motivation, Fleiss oder Ehrgeiz ausschlaggebend sind, sondern genauso die Kompetenzen der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner: Dies ist in der Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen mit dem Ziel, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Lage sind, anspruchsvolle Übungsprozesse zu initiieren sowie die Lernenden entsprechend zu unterstützen und motivieren<sup>43</sup>.

### **3.3.4 Berufsmeisterschaften**

Immer mehr Berufsverbände organisieren Berufsmeisterschaften und bieten so talentierten Nachwuchskräften eine Plattform, um ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und sich zu messen. Waren es 2005 noch neun Verbände, die Wettbewerbe in 13 Berufen durchführten, verzeichnete die Stiftung SwissSkills 2012 bereits 27 Verbände bzw. 52 Berufe, in denen Schweizermeisterinnen und -meister erkoren wurden. SwissSkills unterstützt und koordiniert die Aktivitäten der Verbände und organisiert die Teilnahme der Schweiz an den internationalen Berufsmeisterschaften EuroSkills und WorldSkills. Diese finden jeweils alle zwei Jahre im Wechsel statt; in den vergangenen Jahren rangierte die Schweiz wiederholt in den ersten drei Rängen. Diese Erfolge unterstreichen die Qualität der Berufsbildung in der Schweiz und tragen dazu bei, die positive Wahrnehmung im In- und Ausland zu steigern.

Im nächsten Jahr werden mit dem Projekt „SwissSkills Bern 2014“ die Schweizer Berufsmeisterschaften zum ersten Mal zentral durchgeführt, mit Nachwuchskräften aus rund 130 Berufen<sup>44</sup>. Der Anlass bietet auch Gelegenheit, die Berufsbildung einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren.

Bei der Vorbereitung auf die nationalen und internationalen Meisterschaften ist die Unterstützung und Begleitung durch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner der Lehrbetriebe zentral. Bei der Teilnahme steht nicht nur der eigentliche Wettkampf im Vordergrund, sondern insbesondere auch die fachliche Weiterentwicklung. An den Europa- und Weltmeisterschaften werden die Teilnehmenden von Expertinnen und Experten aus den Verbänden betreut.

## **3.4 Weitere Massnahmen**

### **3.4.1 Förderung von Mobilitätsaktivitäten**

Die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial haben auch Initiativen im Bereich von Austausch, Praktika etc. zum Ziel. Solche Mobilitätsaktivitäten tragen zur Persönlichkeitsentwicklung und Motivationssteigerung bei, fördern Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit, interkulturelle Kompetenzen und ermöglichen einen Einblick in ein anderes betriebliches Umfeld. Initiiert werden Mobilitätsaktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen, sei es seitens Unternehmen, Berufs- oder Branchenverbänden, Berufsfachschulen, der öffentlichen Verwaltung oder privater Organisationen. Im Auftrag des Bundes setzt die ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit verschiedene nationale und internationale Programme zur Förderung der Mobilität auch in der Berufsbildung um<sup>45</sup>. Zudem laufen verbundpartnerschaftliche Arbeiten mit dem Ziel, die Zahl der Mobilitätsaktivitäten zu steigern.

<sup>43</sup> Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012, S. 33.

<sup>44</sup> [www.swissskillsbern2014.ch](http://www.swissskillsbern2014.ch).

<sup>45</sup> [www.ch-go.ch/programme](http://www.ch-go.ch/programme).

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Verbundpartner fördern in ihrem Zuständigkeitsbereich die nationale und internationale Mobilität in der Berufsbildung. Branchenspezifische Lösungen stehen im Vordergrund.*

### **3.4.2 Möglichkeiten nach Abschluss einer gymnasialen Maturität**

Inhaberinnen und Inhaber einer gymnasialen Maturität haben die Möglichkeit, eine um ein Jahr verkürzte berufliche Grundbildung zu absolvieren<sup>46</sup>. Der Besuch des allgemeinbildenden Unterrichts an der Berufsfachschule ist nicht erforderlich. In gewissen Branchen gibt es zudem verkürzte berufliche Grundbildungen, die speziell auf gymnasiale Maturandinnen und Maturanden zugeschnitten sind. Das Programm way-up.ch bietet in fünf Berufen der Maschinenindustrie zweijährige Kompakt-Lehrgänge an, die zu einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) führen und den Zugang zur Fachhochschule ermöglichen<sup>47</sup>. Für Bauberufe sieht das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug ein ähnliches Modell vor, das gymnasiale Maturandinnen und Maturanden aus der ganzen Schweiz offen steht. Hinzu kommen Ausbildungsprogramme von Unternehmen (insbesondere im Dienstleistungsbe- reich), die einen beruflichen Direkteinstieg ermöglichen<sup>48</sup>.

### **3.4.3 Talentförderung im Kunstbereich und Sport**

Nicht zuletzt erfolgt Talentförderung auch im musischen, künstlerischen und sportlichen Bereich. In der Berufsbildung bestehen Ausbildungen wie Bühnentänzer/-in EFZ, Glasmaler/-in, Goldschmied/-in EFZ, Holz- oder Steinbildhauer/-in EFZ, die eine Berufsbefähigung mit einem eidgenössischen Abschluss ermöglichen. Sporttalente können zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Training eine Verlängerung ihrer beruflichen Grundbildung beantragen<sup>49</sup>. Berufsfachschulen und Lehrbetriebe, die bei der Ausgestaltung von Stundenplan und Unterricht bzw. der betrieblichen Ausbildung die besonderen Bedürfnisse von Leistungssportlerinnen und Leistungssportlern berücksichtigen, erhalten ein entsprechendes Label von Swiss Olympic.

<sup>46</sup> Mit dem entsprechenden Einverständnis des Lehrbetriebs und der zuständigen kantonalen Stelle.

<sup>47</sup> [www.way-up.ch](http://www.way-up.ch).

<sup>48</sup> Vgl. auch SDBB: Merkblatt „Gymnasiale Maturität – was nun?“, Bern 2013.

<sup>49</sup> Vgl. Art. 18 Abs. 1 BBG.

## **4 Angebote, Massnahmen und Instrumente zur Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten**

Ein erfolgreicher Einstieg in die Berufswelt ist von unterschiedlichen Aspekten abhängig<sup>50</sup>. Neben Einflüssen, welche die Jugendlichen und ihr soziales Umfeld betreffen, stehen betriebliche und wirtschaftliche Faktoren im Vordergrund. Aber auch gesellschaftliche, demografische, strukturelle oder konjunkturelle Entwicklungen spielen eine Rolle.

Gemäss den Hochrechnungen im Rahmen des Lehrstellenbarometers (vgl. Kap. 2.2.1) traten 2013 rund 17 Prozent der Jugendlichen nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit in eine Übergangslösung ein<sup>51</sup>. Dazu gehören Vorbereitungsangebote auf eine berufliche Grundbildung wie 10. Schuljahr oder Brückenangebote sowie andere Zwischenlösungen (Sprachaufenthalte, Praktika, Motivationssemester etc.).

### **Breites Instrumentarium – regelmässiges Controlling**

Mit dem Ziel, jene Jugendlichen zu unterstützen, denen der Einstieg ins Berufsleben nicht ohne Weiteres gelingt, haben Bund, Kantone und OdA in den letzten Jahren ein breites Instrumentarium an Massnahmen entwickelt. Dazu gehört insbesondere die Bereitstellung von geeigneten Bildungsangeboten. Bei den nachfolgenden Ausführungen wird deshalb ein besonderer Fokus auf die zweijährigen beruflichen Grundbildungen gelegt. Daneben stehen Hilfestellungen bei der Berufswahl und Lehrstellensuche, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung sowie die individuelle Begleitung während der Ausbildung im Vordergrund.

Hinzu kommen Instrumente zur Schaffung von Ausbildungsplätzen wie etwa die kantonale Lehrstellenförderung sowie Hilfestellungen für Lehrbetriebe bzw. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, für welche die Ausbildung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten eine besondere Herausforderung darstellt. Genauso wichtig ist die Schulung der Lehrkräfte und die Koordination unter den involvierten Stellen. Auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene wurde in den vergangenen Jahren die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) verstärkt und stetig weiterentwickelt. Ziel ist es, fallspezifisch die Koordination unter den involvierten Stellen zu verbessern und Zuständigkeiten zu klären. Die gezielte Abstimmung erlaubt eine wirksame und effiziente Nutzung der verschiedenen Sicherungs- und Integrationssysteme. Aus Sicht der Berufsbildung sind insbesondere die Schnittstellen mit der Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Sozialhilfe, dem Migrations- und Integrationsbereich sowie der Volksschule zentral. Die Koordination erfolgt im Rahmen des Case Managements Berufsbildung (vgl. Kap. 4.2.3).

Das vorhandene Instrumentarium hat sich grundsätzlich bewährt. Dies zeigt nicht zuletzt die im internationalen Vergleich tiefe Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. Die Massnahmen werden regelmässig auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Die Ergebnisse dieser Evaluationen und Studien im Auftrag des SBFI dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung des Systems sowie für die Ausrichtung und Überprüfung der Förderpolitik des Bundes. Zudem findet im Rahmen der jährlichen nationalen Lehrstellenkonferenz ein Controlling statt.

### **4.1 Massnahmen auf Bundesebene**

#### **4.1.1 Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)**

Die Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) gehört zu den wichtigsten Neuerungen des 2004 in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetzes, brachte sie doch einen Systemwechsel im Bereich der Integration von Jugendlichen in die Berufsbildung. Im Gegensatz zu den früheren Anleihen führt die zweijährige berufliche Grundbildung neben einem eid-

<sup>50</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, Tabelle 1, S. 9.

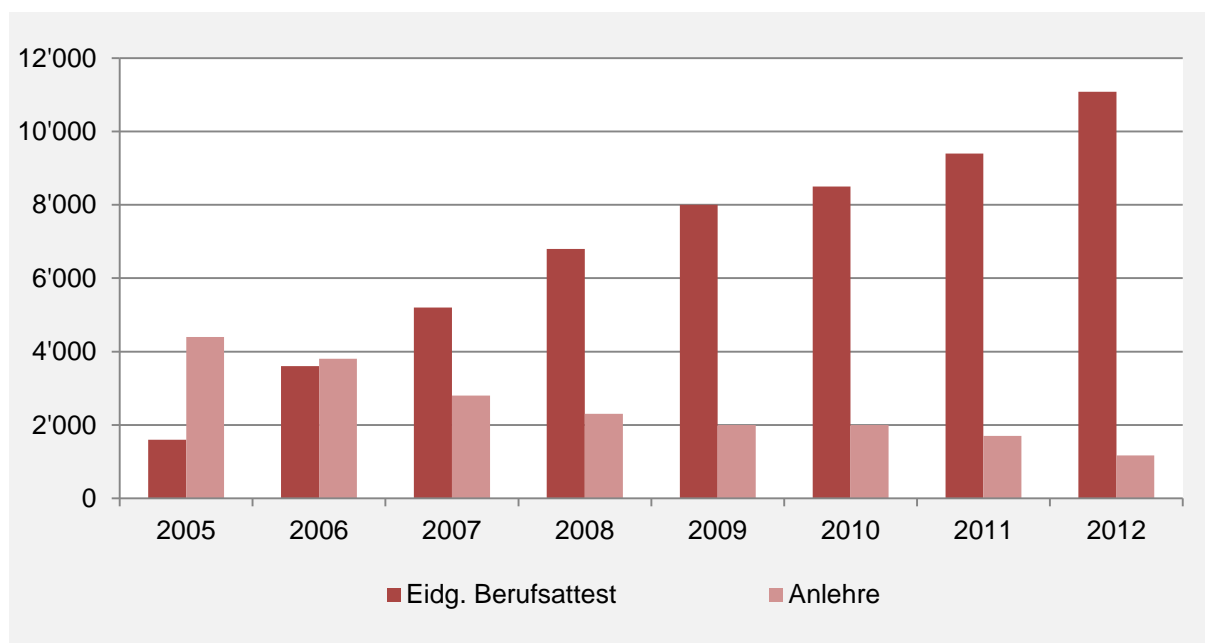
<sup>51</sup> LINK [SBFI Hrsg.]: Lehrstellenbarometer August 2013 – Kurzbericht, Luzern / Bern 2013, S. 20.

genössischen Abschluss auch zu schweizweit einheitlichen Kompetenzen. Die Ausbildungen basieren auf eigenständigen, arbeitsmarktorientierten Berufsprofilen. Anschlusslösungen zu den drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen mit EFZ sind gewährleistet. Damit sind die zweijährigen beruflichen Grundbildungen in die Bildungssystematik integriert.

### Kontinuierliche Steigerung der Ausbildungsverhältnisse

Anfang 2013 waren 42 zweijährige berufliche Grundbildungen in Kraft. 2014 ist die Einführung weiterer fünf Ausbildungen vorgesehen. Bis 2015 werden praktisch alle Ausbildungsfelder über mindestens eine zweijährige berufliche Grundbildung verfügen. Wie Abbildung 4 zeigt, ist die Zahl der zweijährigen Ausbildungsverhältnisse in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, von 1'600 im Jahr 2005 auf rund 11'100 im Jahr 2012<sup>52</sup>. Dies zeigt auch, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im niederschweligen Bereich laufend zunimmt. Und die Zahlen dürften weiter ansteigen, nicht zuletzt mit der Einführung von Ausbildungen in besonders beliebten Berufsfeldern wie „Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA“, „Gärtner/-in EBA“ oder „Coiffeur/-euse EBA“ im Jahr 2012.

Abb. 4: Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse von eidgenössischen Berufsattesten und Anlehren (Quelle: BFS)



Die bisherigen Erfahrungen stimmen zuversichtlich. Eine vom Bund in Auftrag gegebene Evaluation kommt zum Schluss, dass die bei der Gesetzgebung festgelegte Zielsetzung, sowohl den Fähigkeiten der Jugendlichen als auch den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung zu tragen, erreicht wurde. Bedenken, dass im Vergleich zu den Anlehren höhere Niveau der Ausbildungen könnte zu einem steigenden Anteil von Jugendlichen ohne postobligatorischen Abschluss führen, haben sich gemäss den Autoren nicht bestätigt<sup>53</sup>. Vielmehr trage das erhöhte Anforderungsniveau zu einer besseren Qualifizierung bei.

Untersuchungen des EHB zeigen zudem, dass sich die Ausbildung auch für die Lehrbetriebe lohnt, da der produktive Nutzen von Lernenden einer zweijährigen beruflichen Grundbildung im Schnitt leicht höher ist als die Ausbildungskosten der Unternehmen (und zwar bereits während der Ausbildung)<sup>54</sup>. Kostenintensive Ausbildungen fanden sich insbesondere im Gastgewerbe und in der Hauswirtschaft,

<sup>52</sup> Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Ausbildungsverhältnisse von Anlehren von 4'400 auf knapp 1'200 verringert.

<sup>53</sup> Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [BBT Hrsg.]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2010, S. 92.

<sup>54</sup> Fuhrer, M. / Schweri, J. [BBT Hrsg.]: Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe, Zollikofen 2010, S. 4.

wobei die negativen Erträge laut den Studienverantwortlichen vorab auf Lohnkosten zurückzuführen waren.

Rund 60 Prozent der befragten Unternehmen waren überzeugt, dass das erstmalige Anbieten einer zweijährigen beruflichen Grundbildung zu einem Mehraufwand führt<sup>55</sup>. Mit zunehmender Erfahrung dürfte sich dieser jedoch reduzieren.

### **Leitfaden bietet Unterstützung**

Bund, Kantone und OdA haben in den vergangenen Jahren grosse Anstrengungen unternommen, um die Angebote der zweijährigen beruflichen Grundbildung bekannt zu machen und zu fördern. Ein Leitfaden, den das SBFI in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern erarbeitet hat, definiert die Kernelemente der zweijährigen beruflichen Grundbildung<sup>56</sup>. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und der in der Evaluation gemachten Empfehlungen wird der Leitfaden angepasst und weiterentwickelt. Er bietet allen Involvierten Unterstützung bei der Entwicklung neuer Ausbildungen und der Umsetzung in der Praxis.

Noch keine abschliessende Aussage kann bisher über die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen gemacht werden. Aufgrund der Befragungen im Rahmen der Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung werden die Arbeitsmarktchancen von Absolventinnen und Absolventen als „zufriedenstellend“ eingeschätzt, wenn auch nicht so gut wie diejenigen der Absolventinnen und Absolventen von drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen<sup>57</sup>. Zudem wird die hohe Zufriedenheit seitens Ausbildungsverantwortlichen wie Lernenden betont<sup>58</sup>.

#### *Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Entwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen wird durch den Bund erneut evaluiert. Dabei stehen Aspekte im Vordergrund, zu denen in der ersten Evaluation noch keine aussagekräftigen Daten vorlagen (z. B. Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen, Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund).*

## **4.1.2 Bildungsangebote für Berufsbildungsverantwortliche**

Die Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten wird auch in der Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen thematisiert. In den strategischen Schwerpunkten des Bundesrates für das EHB etwa wird festgehalten, dass die Berufsbildungsverantwortlichen „inhaltlich und didaktisch zweckmässig qualifiziert und auf die mit ihren Aufgaben verbundenen Herausforderungen vorbereitet“ werden<sup>59</sup>. Zu diesen Herausforderungen gehört auch die Heterogenität der Lernenden bzgl. ihrer Leistungsfähigkeit, die eine individuell angepasste Förderung und Unterstützung erfordert. Die Thematik wird als Teil der jeweiligen Ausbildungsgänge für die Berufsbildungsverantwortlichen der verschiedenen Lernorte behandelt. Zudem stehen verschiedene Weiterbildungsangebote im Bereich „Integrative Fördermassnahmen“ zur Verfügung. Die Lehrgänge richten sich insbesondere an Berufsbildungsverantwortliche, die in der zweijährigen beruflichen Grundbildung (fachkundige individuelle Begleitung, vgl. Kap. 4.2.4) oder in Brückenangeboten (vgl. Kap. 4.2.2) tätig sind.

Von besonderer Bedeutung ist zudem die Sensibilisierung der Berufsbildungsverantwortlichen für Probleme der Lernenden, etwa im Zusammenhang mit der Adoleszenz und damit verbundenen persönlichen Entwicklungen, der Geschlechterrolle oder dem soziokulturellen Hintergrund. Die Berufsbil-

<sup>55</sup> Fuhrer, M. / Schweri, J. [SBFI Hrsg.]: Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe, Zollikofen 2010, S. 33.

<sup>56</sup> BBT: Leitfaden „Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest“, Bern 2005.

<sup>57</sup> Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [BBT Hrsg.]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2010, S. 87-88.

<sup>58</sup> Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [BBT Hrsg.]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2010, S. 92.

<sup>59</sup> Schweizerischer Bundesrat: Strategische Ziele 2013–2016 des Bundesrates für den Rat des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB, Bern 2012 (Kap. 2.2 Aufgaben- und unternehmensbezogene Ziele).



ungsverantwortlichen müssen insbesondere auch die zur Verfügung stehenden Beratungsangebote kennen und gezielt nutzen können<sup>60</sup>.

## **4.2 Kantonale Massnahmen**

### **4.2.1 Beratungs- und Vermittlungsangebote**

Berufsinformations- und Berufsberatungsstellen unterstützen die Jugendlichen bei der Berufswahl und der Suche nach einer Lehrstelle. Sie arbeiten dabei eng mit den Schulen zusammen. Das SDBB stellt den Berufsbildungsämtern, Ausbildungsbetrieben und Lernenden die wichtigsten Unterlagen und Arbeitsmittel für die Ausbildung bereit und produziert in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern Informationsmittel.

Ebenfalls während der obligatorischen Schulzeit setzen (kantonale oder private) Coaching- und Mentoring-Programme an. Sie beinhalten eine individuelle Begleitung der Jugendlichen mit dem Ziel, berufsrelevante und soziale Kompetenzen zu fördern oder die Bewerbungsunterlagen zu optimieren. Hinzu kommen Initiativen wie „Last Minute“, ein interinstitutionelles Angebot im Kanton Freiburg, das zwischen Juli und September läuft – zu einem Zeitpunkt also, an dem die meisten Lehrstellen bereits vergeben sind. Einerseits geht es darum, die Jugendlichen im Berufswahl- und Bewerbungsprozess zu unterstützen. Andererseits wird versucht, anhand der Anforderungsprofile geeignete Kandidatinnen oder Kandidaten für noch offene Lehrstellen zu finden. Denn gezieltes Lehrstellen-Matching bringt für beide Seiten Vorteile und kann die Chancen auf einen gelungenen Lehrabschluss erhöhen.

Ziel muss es sein, den Anteil jener Jugendlichen zu erhöhen, denen ein direkter Übergang in die nachobligatorische Bildung gelingt. Vor diesem Hintergrund spielen Beratungs- und Vermittlungsangebote eine entscheidende Rolle. Eine Untersuchung im Auftrag der EDK attestiert den Angeboten einen grossen Nutzen, da sie die Förderung von Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen bezwecken und konkrete Hilfestellungen beispielsweise beim Schreiben von Bewerbungen bieten<sup>61</sup>. Ihr Erfolg hängt demnach wesentlich von der Beziehung zwischen den Beratenden bzw. Betreuenden und den Jugendlichen ab.

### **4.2.2 Übergangslösungen mit Fokus Berufseinstieg**

Brückenangebote dienen der Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung. Sie richten sich an Jugendliche, die noch keine Lehrstelle gefunden haben oder aus sozialen oder schulischen Gründen noch keine berufliche Grundbildung starten können. Möglich sind rein schulische Angebote, aber auch Kombinationen aus praktischen und schulischen Bildungsteilen (Vorlehren, Vorkurse). Nach der Inkraftsetzung des neuen BBG 2004 wurden die Angebote in den Kantonen mehrheitlich einer Überprüfung unterzogen und neu ausgerichtet (Art. 12 BBG)<sup>62</sup>. Weiter bietet die Arbeitslosenversicherung sogenannte Motivationssemester für stellenlose Jugendliche ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung an (vgl. Kap. 4.5.4). Ziel aller Massnahmen ist es, die Chancen der Jugendlichen bei der Suche nach einer Lehrstelle zu erhöhen.

Im Schlussbericht zum Projekt „Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II“ der EDK wird festgehalten, dass sich im Bereich der Übergangs- und Brückenangebote „aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslagen, Rahmenbedingungen und Bedürfnisse“ keine schweizweite Koordination aufdränge<sup>63</sup>. Die Angebote müssten sich vielmehr situativ an der jeweiligen Problemstellung ausrichten. Ein Ausbau wird nicht für nötig erachtet. Angesichts der rückläufigen Schülerzahlen „und dem damit wieder entstehenden Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage“ könne vielmehr wieder etwas abgebaut werden<sup>64</sup>.

<sup>60</sup> Vgl. auch BBT: Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche, Bern 2011.

<sup>61</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, S. 89-90.

<sup>62</sup> EDK: Projekt Nahtstelle: Schlussbericht, Bern 2011, S. 28.

<sup>63</sup> EDK: Projekt Nahtstelle: Schlussbericht, Bern 2011, S. 4.

<sup>64</sup> EDK: Projekt Nahtstelle: Schlussbericht, Bern 2011, S. 4.

### 4.2.3 Case Management Berufsbildung

Das Case Management Berufsbildung (CM BB) wurde eingeführt, um stark gefährdeten Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine auf sie zugeschnittene Hilfestellung zu bieten. Indem eine fallführende Stelle über institutionelle Grenzen hinweg für ein koordiniertes Vorgehen sorgt, werden Effizienz und Effektivität der verschiedenen eingesetzten Massnahmen gesteigert. Nach dem Grundsatz „Bildung vor Arbeit“ kann die Unterstützung die gesamte Phase von der Berufsfindung über den Einstieg in eine berufliche Grundbildung bis zum Ausbildungsabschluss umfassen. Neue Förder- und Begleitmassnahmen sind damit nicht verbunden. Vielmehr werden bestehende Programme sowie beteiligte Personen und Institutionen koordiniert und die jeweiligen Aktivitäten aufeinander abgestimmt.

Eine Evaluation nach Abschluss der Aufbauphase hat gezeigt, dass die Lancierung des CM BB in vielen Kantonen als Anlass genutzt wurde, um die bestehenden Unterstützungssysteme und deren Leistungsfähigkeit zu prüfen und zu optimieren<sup>65</sup>.

Die Einführung des CM BB wurde an der Lehrstellenkonferenz 2006 von den Verbundpartnern beschlossen. Nach dem Aufbau der für die Umsetzung nötigen Strukturen steht nun die nachhaltige Verankerung im Vordergrund. Der Bund unterstützt die Kantone in dieser Konsolidierungsphase (2012 bis 2015) mit insgesamt 15.5 Millionen Franken.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- Die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Case Management Berufsbildung der Kantone wird in den nächsten Jahren weiter verbessert.

### 4.2.4 Fachkundige individuelle Begleitung

Die fachkundige individuelle Begleitung stellt ein Angebot für Jugendliche dar, deren Lernerfolg aus unterschiedlichen Gründen gefährdet ist<sup>66</sup>. Sie kann beispielsweise eine zentrale Massnahme im Rahmen des Case Management Berufsbildung sein. Für die Ausgestaltung der fachkundigen individuellen Begleitung sind die Kantone verantwortlich. Die Unterstützung zieht sämtliche Beteiligten mit ein, d.h. Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse sowie das soziale Umfeld. In erster Linie richtet sich das Angebot an Lernende der zweijährigen beruflichen Grundbildungen. Es kann aber bei Bedarf auch von Lernenden beansprucht werden, die eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung absolvieren. Die Unterstützung soll den Jugendlichen helfen, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihre Eigenverantwortung zu stärken. Zudem trägt sie dazu bei, soziale Benachteiligungen zu beseitigen. Informationen zur Umsetzung der fachkundigen individuellen Begleitung sowie Massnahmen und Handlungsmöglichkeiten sind in einem Leitfaden zusammengefasst<sup>67</sup>.

Bisherigen Erkenntnissen zufolge nimmt rund die Hälfte der Lernenden einer zweijährigen beruflichen Grundbildung das Angebot der fachkundigen individuellen Begleitung in Anspruch<sup>68</sup>. Zudem ergab eine im Auftrag der Zentralschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (ZBK) durchgeführte Evaluation, dass die fachkundige individuelle Begleitung in den meisten Fällen auf Initiative der Lehrpersonen und erst im zweiten Ausbildungsjahr angesetzt wird, wobei der Fokus auf schulische Schwierigkeiten – und weniger auf persönliche oder betriebliche Aspekte – gelegt wird<sup>69</sup>. Die Erfolgsquote wird allgemein als hoch bezeichnet, doch regen die Autorinnen und Autoren an, die Begleitung möglichst bereits im ersten Ausbildungsjahr anzusetzen, um den Druck auf die Lernenden und ihre Begleitpersonen zu reduzieren und genügend Zeit für die Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren zu haben, sowie den Einbezug der Lehrbetriebe zu verbessern<sup>70</sup>.

<sup>65</sup> Landert, C. [BBT Hrsg.]: Nationales Projekt Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation, Bern 2011, S. 59.

<sup>66</sup> Vgl. Art. 18 Abs. 3 BBG sowie Art. 10 Abs. 4 und 5 BBV.

<sup>67</sup> BBT: Leitfaden „Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung“, Bern 2007.

<sup>68</sup> Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [BBT Hrsg.]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2010, S. 68.

<sup>69</sup> Häfeli, K. / Hofmann, C. / Studer, M. [ZBK Hrsg.]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zürich 2012, S. 2.

<sup>70</sup> Häfeli, K. / Hofmann, C. / Studer, M. [ZBK Hrsg.]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zürich 2012, S. 3.

#### **4.2.5 Verlängerung der beruflichen Grundbildung**

Analog der in Kap. 3.2.3 beschriebenen Möglichkeit einer verkürzten beruflichen Grundbildung ist auch eine individuelle Verlängerung der Lehrzeit möglich. Grundlage bildet auch hier Art. 18 Abs. 1 BBG. Eine Verlängerung muss beim kantonalen Berufsbildungsamt beantragt werden. Ohne entsprechende Bewilligung läuft der Lehrvertrag aus.

Eine Verlängerung der beruflichen Grundbildung ist dann angezeigt, wenn sich abzeichnet, dass die Bildungsziele innerhalb der normalen Dauer nicht erreicht werden können und ein erfolgreicher Abschluss in Frage gestellt ist. In diesem Zusammenhang ist der Austausch unter den drei Lernorten wichtig. So kann am besten abgeklärt werden, ob eine Verlängerung Sinn macht. Auch nach nicht bestandenen Qualifikationsverfahren besteht die Möglichkeit, die berufliche Grundbildung zu verlängern.

#### **4.2.6 Lehrstellenförderung**

Dass die Zahl der angebotenen Lehrstellen in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen hat, ist nicht zuletzt der Lehrstellenförderung (auch Lehrstellenmarketing) der Kantone zu verdanken. Die Arbeit ist insbesondere auch vor dem Hintergrund von grosser Bedeutung, dass viele ausländische Unternehmen, die in der Schweiz einen Standort haben, mit dem hiesigen Berufsbildungssystem nicht oder nur wenig vertraut sind. Um diese Unternehmen als Lehrbetriebe zu gewinnen, braucht es geeignete Informations- und Werbemassnahmen. Die offenen Lehrstellen werden in LENA (kantonaler Lehrstellennachweis) veröffentlicht.

In den Kantonen wurde der Fokus der Lehrstellenförderung zum Teil gezielt auf den Bereich der zweijährigen beruflichen Grundbildung gelegt. So beispielsweise im Kanton Zürich, wo die Behörden eng mit jenen kantonalen Berufsverbänden zusammenarbeiten, in deren Branchen ein Bedarf nach niederschweligen Lehrstellen besteht.

#### **4.2.7 Unterstützung der Lehrbetriebe**

Die kantonalen Berufsbildungsämter unterstützen die Lehrbetriebe bei der Ausbildung von Lernenden. Sie sind erste Anlaufstelle bei allen Fragen rund um die berufliche Grundbildung; besonders auch, wenn Schwierigkeiten bei der Ausbildung auftreten. Allen Ausbildungsbetrieben steht zudem ein Handbuch zur Verfügung, das alle wichtigen Informationen zur Ausbildung von Lernenden sowie zum Berufsbildungssystem der Schweiz zusammenfasst und praktische Hilfsmittel wie Checklisten oder Merkblätter beinhaltet<sup>71</sup>. Hinzu kommen gezielte Unterstützungsangebote für Anbieter von zweijährigen beruflichen Grundbildungen. Im Kanton Genf etwa werden die Lehrbetriebe während der ersten Rekrutierungs- und Ausbildungsphase von spezialisierten Mitarbeitern des Kantons organisatorisch und administrativ unterstützt.

##### **Lehrbetriebsverbände**

Ein Lehrbetriebsverband ist gemäss Art. 6 lit. c BBV ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben zum Zweck, Lernenden in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu gewährleisten. Ein solcher Zusammenschluss bietet sich insbesondere für kleinere Betriebe an, die alleine nicht die Möglichkeiten haben, Lernenden eine vollumfängliche Ausbildung anzubieten. Die Verantwortung für die Ausbildungsorganisation wird von einem Leitbetrieb oder einer externen Organisation übernommen.

Es gibt auch Kooperationsmodelle mit sozial-pädagogischen Beweggründen. Beispiele dafür sind fribap im Kanton Freiburg, dreipunkt im Kanton Luzern oder der Lehrbetriebsverband der Stiftung Chance in den Kantonen Zürich und Aargau. Sie legen den Fokus auf den Bereich der zweijährigen beruflichen Grundbildungen, entlasten die Lehrbetriebe von administrativen Aufgaben und unterstützen die Jugendlichen bei der Ausbildung.

---

<sup>71</sup> SDBB: Handbuch betriebliche Grundbildung, Bern 2011.

## Lernortkoordination und -kooperation

Da die Ausbildung der Lernenden in der beruflichen Grundbildung an drei verschiedenen Lernorten (Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetriebliche Kurse) erfolgt, kommt der Zusammenarbeit, Kommunikation und Abstimmung untereinander eine hohe Bedeutung zu. Gemäss Art. 24 Abs. 2 BBG ist die Koordination zwischen den an der beruflichen Grundbildung beteiligten Akteuren Teil der Aufsichtsfunktion der Kantone. Dabei sind inhaltliche, organisatorische, aber auch methodische Aspekte zu beachten. Die Koordination zwischen den Lernorten bzw. den zuständigen Berufsbildungsverantwortlichen ist allgemein für das Gelingen einer beruflichen Grundbildung, in besonderem Masse jedoch für Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten zentral.

### 4.3 Massnahmen von OdA und Unternehmen

#### 4.3.1 Berufsentwicklung und Information

Bei der Initiierung und Entwicklung von Ausbildungen im niederschweligen Bereich liegt die Federführung bei den OdA. Sie definieren – entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes – die Bildungsinhalte und organisieren die berufliche Grundbildung. Die meist neuen Berufsbilder haben dann am meisten Erfolg, wenn sie in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben entwickelt werden, gilt es doch täglich anfallende, einfache Tätigkeiten zu einem sinnvollen Berufsbild zusammenzufassen.

Eine weitere wichtige Rolle kommt den OdA bei der Information zu. Dies gilt zum einen für Jugendliche und ihre Bezugspersonen, die mit geeigneten Marketingaktivitäten oder im Rahmen von Berufsmessen (vgl. Kap. 3.3.2) erreicht werden. Im Fokus stehen dabei die Ausbildungen und mögliche Entwicklungsperspektiven, aber auch die verlangten Voraussetzungen. Genauso wichtig ist zum anderen – gerade bei der Entwicklung von neuen Berufen – die verbandsinterne Information und Sensibilisierung. Damit Unternehmen Lehrstellen schaffen, müssen sie wissen, was mit der Ausbildung von Lernenden auf sie zukommt bzw. welche Rechte und Pflichten damit verbunden sind. Letztendlich müssen sie überzeugt sein, dass die Berufsbildung eine lohnende Investition ist.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die OdA sorgen mit geeigneten Kommunikationsmassnahmen für eine bessere Bekanntheit und Anerkennung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen.*

#### 4.3.2 Schaffung von Lehrstellen und Rekrutierung von Lernenden

Die Berufsbildung ist in hohem Masse auf das freiwillige Engagement der Unternehmen angewiesen. Es braucht ein breit gefächertes Lehrstellenangebot, das den unterschiedlichen Kompetenzen und Begabungspotenzialen der Jugendlichen Rechnung trägt.

Berufsinformationstage und Schnupperlehren dienen dazu, Einblicke in den beruflichen Alltag zu vermitteln und zu erkennen, inwieweit sich die Jugendlichen für die Ausbildung eignen und in den Betrieb passen. In einer von der EDK in Auftrag gegebenen Studie heisst es dazu: „Gut vorbereitete Schnuppertage und Praktika ermöglichen es schwächeren Jugendlichen, konkrete Erfahrungen zu sammeln und neue Motivation für schulisches Lernen zu bekommen. Betriebe andererseits lernen nicht nur Schwächen, sondern auch Stärken von sogenannten ‚schwierigen‘ Jugendlichen kennen.“<sup>72</sup>

Im Hinblick auf eine für beide Seiten erfolgreiche Ausbildung ist ein sorgfältiges Selektionsverfahren entscheidend. Neben den Unterlagen, die seitens der OdA zur Verfügung gestellt werden, bietet das Handbuch betriebliche Grundbildung des SDBB Hilfestellungen für den Rekrutierungsprozess mit Informationen, Ratschlägen und Checklisten zu den wichtigsten Aspekten wie Anforderungsprofil, Auswahlverfahren, Eignungstests, Schnuppertag oder Vorstellungsgespräch.

<sup>72</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, S. 130.

### 4.3.3 Betriebliche Fördermöglichkeiten

Den Berufsbilderinnen und Berufsbildnern im Lehrbetrieb kommt – analog zur Talentförderung – auch bei der Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten eine bedeutende Rolle zu. Die berufliche Grundbildung fällt meist in eine Lebensphase, die grosse Veränderungen und Reifeprozesse mit sich bringt. Die Jugendlichen befinden sich in der Adoleszenz bzw. am Übergang zum Erwachsenenalter. Sie beginnen sich von ihrer Familie abzulösen und kommen erstmals mit der Arbeitswelt in Kontakt. Die damit verbundene Entwicklung verläuft sehr unterschiedlich. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner achten bei der Ausbildung darauf, das Selbstvertrauen der Lernenden zu stärken, sie bei den unterschiedlichen Arbeitsschritten zu begleiten sowie Förder- und Beurteilungsmethoden zielgerichtet und adressatengerecht einzusetzen<sup>73</sup>.

Nicht zuletzt hängt der gelungene Verlauf einer beruflichen Grundbildung auch vom betrieblichen Klima und den Aufgaben ab, die den Lernenden gestellt werden. Konflikte am Arbeitsplatz wirken sich negativ auf den Ausbildungserfolg aus, während Abwechslung, Selbständigkeit und kognitive Herausforderungen motivationsfördernd sind<sup>74</sup>.

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern werden darum in Kursen und Bildungsgängen auf diese anspruchsvolle Tätigkeit vorbereitet und erhalten Informationen und praxisnahe Hilfsmittel<sup>75</sup>.

#### Kompetenznachweis für Jugendliche ohne eidgenössischen Berufsbildungsabschluss

Trotz vielfältigen Unterstützungsangeboten gelingt es nicht allen Jugendlichen, eine eidgenössisch anerkannte berufliche Grundbildung zu absolvieren. Für diese Jugendlichen haben SBBK, der Schweizerische Gewerbeverband (SGV) und der nationale Branchenverband von Institutionen für Menschen mit Behinderungen (INSOS) das Projekt „Individueller Nachweis der Kompetenzen für Jugendliche ohne eidgenössischen Berufsbildungsabschluss“ lanciert. Festgehalten werden sollen die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Unterstützung erhalten die Lehrbetriebe dabei von den Kantonen und OdA, denen auch die Bescheinigung obliegt. Bis 2014 soll ein allgemeiner Leitfaden vorliegen. Der Bund unterstützt das Projekt mit 230'000 Franken.

Der individuelle Kompetenznachweis soll dazu beitragen, die Arbeitsmarktchancen der betroffenen Jugendlichen zu erhöhen. Dabei geht es insbesondere um Absolventinnen und Absolventen von niederschweligen Ausbildungen, die zu keinem eidgenössisch anerkannten Abschluss führen (vgl. Kap. 4.4.1).

#### *Empfehlung:*

- *Die zuständigen Organe sorgen dafür, dass der individuelle Kompetenznachweis bekannt ist und angewendet wird.*

## 4.4 Weitere Massnahmen

### 4.4.1 Niederschwellige Ausbildungen ohne eidgenössisch anerkannten Abschluss

Für Jugendliche, die den Anforderungen einer zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (noch) nicht gewachsen sind, stehen weitere niederschwellige Ausbildungsangebote zur Verfügung. Dazu gehören die sogenannten IV-Anlehren, die sich an Personen mit einer Verfügung der Invalidenversicherung (IV) für berufliche Massnahmen richten. Die Anlehren dauern maximal zwei Jahre und folgen einem individuellen Lehrplan. Absolventinnen und Absolventen erhalten ein Diplom der Ausbildungsinstitution. Seit 2007 bietet INSOS zudem ein einheitlich geregeltes Bildungsangebot an. Die praktischen Ausbildungen (PrA) bereiten auf eine berufliche Grundbildung mit EBA, eine Hilfstätigkeit in der Privatwirtschaft oder die Arbeit in einer geschützten Werkstatt vor.

<sup>73</sup> BBT: Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche, Bern 2011, S. 17.

<sup>74</sup> Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009, S. 99.

<sup>75</sup> SDBB: Handbuch betriebliche Grundbildung, Bern 2011, S. 263-275.

Gemäss dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ richtet die IV Leistungen für berufliche Eingliederungsmassnahmen aus. Dazu gehören beispielsweise spezialisierte Berufsberatungen, die Unterstützung durch einen Job-Coach bei einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt oder berufspädagogische Massnahmen, die über das Case Management Berufsbildung (vgl. Kap.4.2.3) oder die fachkundige individuelle Begleitung (vgl. Kap. 4.2.4) hinausgehen. Angestrebt wird in erster Linie eine Integration in den Arbeitsmarkt. Ist dies nicht möglich, können Ausbildungen und Arbeitsplätze in einem geschützten Bereich vermittelt werden<sup>76</sup>. 2012 gab die IV 106 Millionen Franken für behinderungsbedingte Mehrkosten von Versicherten aus, die sich in einer zweijährigen beruflichen Ausbildung mit EBA befanden. Die Leistungen für Versicherte, die eine IV-Anlehre oder PrA absolvierten, beliefen sich auf 98 Millionen Franken.

INSOS verzeichnet jährlich rund 600 PrA-Abschlüsse in knapp 40 verschiedenen Berufsrichtungen. Nach Angaben des Verbandes findet rund ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen nach der Ausbildung eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt. Elf Prozent treten eine zweijährige berufliche Grundbildung an.

#### **4.4.2 Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut**

Der Bundesrat hat im Mai 2013 das Nationale Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut für die Jahre 2014 bis 2018 verabschiedet. Ziel ist es, die Wirkung bestehender Massnahmen auf allen staatlichen Ebenen zu verstärken und die Anstrengungen der verschiedenen Akteure besser zu koordinieren. Der Bund arbeitet dabei eng mit den Kantonen, Städten, Gemeinden und privaten Organisationen zusammen. Zu den Handlungsfeldern gehört die Erhöhung der Bildungschancen für sozial benachteiligte Kinder, Jugendliche und Erwachsene<sup>77</sup>. Neben der Weiterführung bestehender Aktivitäten und der Verbreitung von Good Practices stehen die Förderung der Elternarbeit (vgl. dazu auch Empfehlung in Kap. 3.2.1) und das Thema Berufsbildungsabschlüsse für Erwachsene im Vordergrund. Mit möglichst niederschweligen Angeboten sollen bildungsferne Eltern von Schülerinnen und Schülern der Mittel- und Oberstufe über Möglichkeiten und Bedeutung der Berufsbildung informiert werden. Bei der Nachholbildung geht es insbesondere darum, den Zugang für nicht- bzw. niedrigqualifizierte Erwachsene zu erleichtern.

### **4.5 Exkurs: Jugendarbeitslosigkeit und Massnahmen der Arbeitslosenversicherung**

#### **4.5.1 Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz**

Im internationalen Vergleich hat die Schweiz eine tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Für die einzelnen Betroffenen sowie für die Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes kann sie jedoch langfristig negative Folgen haben. Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit bleibt deshalb ein wichtiges gesellschaftliches und politisches Anliegen.

Jugendliche und junge Erwachsene (15- bis 24-Jährige) sind besonders in wirtschaftlichen Krisenzeiten stärker dem Risiko von Arbeitslosigkeit ausgesetzt. Hingegen sinkt die Jugendarbeitslosigkeit bei einer Verbesserung der Wirtschaftslage auch wieder überproportional. Zudem ist die Jugendarbeitslosigkeit überdurchschnittlich stark von saisonalen Einflüssen betroffen. Im August beenden zahlreiche Schülerinnen und Schüler, Studierende und Lernende ihre Ausbildung. Dies führt jeweils zu einem saisonalen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit, da nicht alle nach Ende der Ausbildung sofort eine Stelle finden oder im gleichen Betrieb bleiben können. Im Verlauf des Herbstes gibt es in der Regel einen weiteren leichten Anstieg, bevor sich die Jugendarbeitslosigkeit im Winter stabilisiert und bis im darauffolgenden Sommer wieder reduziert.

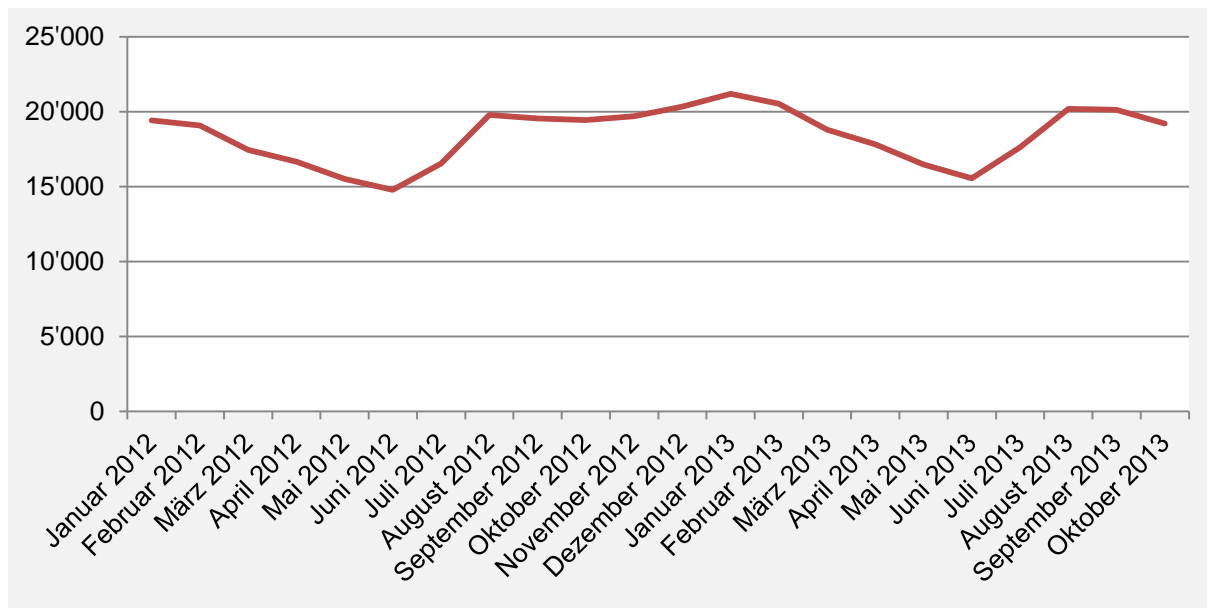
Damit das durchschnittliche Niveau der Jugendarbeitslosigkeit berechnet werden kann, müssen Jahreswerte und lange Perioden betrachtet werden. So wird sichergestellt, dass konjunkturelle und saisonale Einflüsse neutralisiert werden. Für die Periode 1990-2012 ergibt sich somit eine durchschnittliche

<sup>76</sup> Informationsstelle AHV/IV: Merkblatt 4.09 – Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV, Bern 2012.

<sup>77</sup> EDI: Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut, Bern 2013, S. 5-15.

jährliche Arbeitslosenzahl von 20'776 Jugendlichen. In der Regel werden Jugendliche zwar schneller arbeitslos, finden aber auch rascher wieder eine Stelle. Die durchschnittliche Dauer der Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) betrug 2012 rund 3,8 Monate<sup>78</sup>, verglichen mit 6,1 Monaten<sup>79</sup> für alle Alterskategorien.

Abb. 5: Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit seit Januar 2012 (Quelle: SECO)



Bei den registrierten arbeitslosen Jugendlichen (15- bis 24-Jährige) handelt es sich häufiger um Personen mit abgeschlossener oder abgebrochener Berufsbildung (1993-2012: 3'594) als um Schülerinnen und Schüler oder Studentinnen und Studenten (1993-2012: 2'172). Personen mit abgeschlossener oder abgebrochener Berufsbildung kommen hauptsächlich aus folgenden Berufsgruppen: „Handel und Verkauf“, „kaufmännische und administrative Berufe“ sowie „Gastgewerbe und Hotellerie“.

Bei der Jugendarbeitslosigkeit werden zwei Subkategorien unterschieden: Die arbeitslosen Jugendlichen (15- bis 19-Jährige) befinden sich in der Regel an der Nahtstelle I (Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II). Die arbeitslosen jungen Erwachsenen (20- bis 24-Jährige) befinden sich normalerweise an der Nahtstelle II (Übergang von der Sekundarstufe II in den Arbeitsmarkt). Betrachtet man wieder den Zeitraum von 1990-2012, lässt sich die Gesamtzahl der arbeitslosen 15- bis 24-Jährigen (20'776 Jugendliche) demnach wie folgt aufteilen: 4'388 arbeitslose Jugendliche befanden sich durchschnittlich pro Jahr an der Nahtstelle I und 16'388 arbeitslose junge Erwachsene an der Nahtstelle II.

### Nahtstelle I

Arbeitslose Jugendliche (15- bis 19-Jährige) suchen in der Regel eine Lehrstelle und bilden somit das Zielpublikum der Massnahmen der Berufsbildung (vgl. Kap. 4.1 bis 4.4). Die Arbeitslosenversicherung (ALV) beschränkt sich bei dieser Zielgruppe auf eine subsidiäre Rolle (vgl. Kap. 4.5.3 und 4.5.4). Den arbeitslosen Jugendlichen an der Nahtstelle I stehen die offenen Lehrstellen gegenüber. So waren Ende August 2013 gemäss Lehrstellenbarometer (vgl. Kap. 2.2.1) von den hochgerechnet 95'500 angebotenen Lehrstellen noch 8'500 unbesetzt<sup>80</sup>. In der Schweiz gilt der Grundsatz, dass Jugendliche ihre Ausbildung frei wählen können. Der Staat macht bezüglich Ausbildungswahl keine Vorschriften. Bei der Rekrutierung der Kandidatinnen und Kandidaten sind die Lehrbetriebe ebenfalls frei. Staatliche Eingriffe würden zu falschen Ausbildungen, erhöhten Lehrabbrüchen, einer höheren Erwerbslosigkeit und damit zu einem ineffizienten Einsatz von Ressourcen in der Berufsbildung führen. Allerdings kann und soll der Staat ein „Matching“ zwischen den Jugendlichen auf Suche nach

<sup>78</sup> Quelle: SECO.

<sup>79</sup> Quelle: SECO.

<sup>80</sup> LINK [SBFI Hrsg.]: Lehrstellenbarometer August 2013 – Kurzbericht, Luzern / Bern 2013, S. 12.

Bildungsplätzen und den Arbeitgebern erleichtern (z. B. mit Informationsmaterial an den Schulen oder mit einer Lehrstellendatenbank im Internet und auf der Informatikplattform SSI<sup>81</sup> der Arbeitsmarktbehörden). Der Entscheid bezüglich Abschluss eines Lehrvertrages obliegt jedoch allein den Arbeitgebern und den Jugendlichen. Ein Eingriff des Staates bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen birgt grosse Risiken, da es schwierig (wenn nicht sogar unmöglich) ist, den zukünftigen Bedarf an Fachleuten in den einzelnen Berufsgruppen zu quantifizieren.

Dieser Ansatz, der zu einem flexiblen Arbeitsmarkt führt, trägt auch zur guten Arbeitsmarktsituation in der Schweiz bei. Die Arbeitslosenquote von Jugendlichen in der Schweiz ist vergleichsweise tief. 2012 lag sie bei 7,7 Prozent<sup>82</sup>, verglichen mit 28,2 Prozent<sup>83</sup> in der Europäischen Union.

## **Nahtstelle II**

Für das Zielpublikum der arbeitslosen jungen Erwachsenen (20- bis 24-Jährige) ist die ALV zuständig mit dem Ziel, die Stellensuchenden rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedern (vgl. Kap. 4.5.3 und 4.5.5). Diese haben grösstenteils bereits eine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen und sind auf der Suche nach einer (ersten) Arbeitsstelle. Die Arbeitslosenquote von jungen Erwachsenen betrug 2012 8,9 Prozent<sup>84</sup>, verglichen mit 21,3 Prozent<sup>85</sup> in der Europäischen Union. Die Stellensuchdauer betrug 2012 rund 3,9 Monate<sup>86</sup>, verglichen mit 7,1 Monaten<sup>87</sup> für alle Alterskategorien. Diese Dauer ist kurz und hat nachvollziehbare Gründe. Personen, die ihre Ausbildung beenden, konzentrieren sich auf die Abschlussprüfungen und nehmen sich nicht die Zeit für eine Stellensuche. Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger können zudem nicht immer bei der Lehrfirma angestellt bleiben. Somit brauchen sie für die Stellensuche ein paar Monate. Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitslosigkeit junger Erwachsener vorwiegend friktionell<sup>88</sup>. Auch in Phasen der Vollbeschäftigung ist eine friktionelle Arbeitslosigkeit unvermeidlich. Die ALV verfügt über verschiedene Instrumente, um diese friktionelle Arbeitslosigkeit so tief und so kurz wie möglich zu halten (vgl. Kap. 4.5.5). Dieser Instrumentenmix hat sich als angemessen und zielführend erwiesen. Der Bedarf an weiteren neuen arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) ist aufgrund der in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen nicht ausgewiesen.

### **4.5.2 Rechtliche Grundlagen der Arbeitslosenversicherung (ALV)**

Regelungen betreffend Unterstützung arbeitsloser Jugendlicher und junger Erwachsener (15- bis 24-Jährige) im Rahmen der ALV bestehen auf Bundesebene und in den kantonalen Gesetzen. Auf Bundesebene finden sich die wichtigsten rechtlichen Grundlagen im Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG)<sup>89</sup> sowie in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV)<sup>90</sup>.

Mit der jüngsten Teilrevision des AVIG traten 2011 Änderungen in Kraft, welche insbesondere die Jugendlichen betreffen. Im Folgenden sind die wichtigsten Bereiche aufgeführt:

#### **Bezugsdauer**

In der ALV hängen die Leistungen von der Beitragsdauer und vom Alter der Versicherten ab. Arbeitslose bis zum zurückgelegten 25. Altersjahr und ohne Unterhaltspflichten gegenüber Kindern können

---

<sup>81</sup> Self Service Information.

<sup>82</sup> Quelle: Eurostat.

<sup>83</sup> Quelle: Eurostat (Europäische Union, 28 Länder).

<sup>84</sup> Quelle: Eurostat.

<sup>85</sup> Quelle: Eurostat (Europäische Union, 28 Länder).

<sup>86</sup> Quelle: SECO.

<sup>87</sup> Quelle: SECO.

<sup>88</sup> Friktionelle Arbeitslosigkeit entsteht beim Übergang von einer Arbeitsstelle zu einer anderen, ist in der Regel nur von kurzer Dauer und auch in Phasen einer Vollbeschäftigung unvermeidlich.

<sup>89</sup> SR 837.0.

<sup>90</sup> SR 837.02.



maximal 200 Taggelder beziehen<sup>91</sup>. Personen, die von der Beitragszeit befreit sind (zum Beispiel wegen einer Schulausbildung) können maximal 90 Taggelder beziehen<sup>92</sup>.

### **Wartezeit**

Sämtliche Schul- und Studienabgängerinnen und -abgänger, die noch keine Beiträge bezahlt haben, sind in der Schweiz – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – gegen Arbeitslosigkeit versichert und bekommen Taggelder der ALV. Sie müssen jedoch vor dem Taggeldbezug eine Wartezeit von 120 Tagen überbrücken<sup>93</sup> und aktiv eine Stelle suchen. Während der Wartezeit können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ein Motivationssemester besuchen<sup>94</sup> (vgl. Kap. 4.5.4). Studienabgängerinnen und Studienabgänger können in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit während der Wartezeit Einarbeitungszuschüsse erhalten oder ein Berufspraktikum absolvieren (vgl. Kap. 4.5.5)<sup>95</sup>.

### **Zumutbarkeit**

Versicherten Personen bis zum zurückgelegten 30. Altersjahr wird zugemutet, auch Stellen ausserhalb ihrer bisherigen Tätigkeit anzunehmen<sup>96</sup>. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) entscheiden im konkreten Einzelfall, ob eine Arbeitsstelle zumutbar ist oder nicht.

## **4.5.3 Strategie der ALV zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit**

Die ALV verfolgt bei den arbeitslosen 15- bis 24-Jährigen eine differenzierte Strategie, je nachdem, wo im beruflichen Integrationsprozess sie sich befinden. Es können zwei Hauptzielgruppen unterschieden werden:

- **Jugendliche ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung (Nahtstelle I)**

Das Ziel der ALV ist die rasche Integration in den Arbeitsmarkt<sup>97</sup>. Würde dieses Ziel bei Jugendlichen ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung konsequent angewandt, müssten diese unqualifizierte Arbeitsstellen suchen. Dies würde jedoch dem bildungspolitischen Ziel von Bund und Kantonen (vgl. Kapitel 1.1.3) zuwider laufen. Daher gelten in der ALV bei der Betreuung dieser Jugendlichen folgende Grundsätze:

- Für die Unterstützung bei der beruflichen Integration von Jugendlichen ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung ist in erster Linie die Berufsbildung zuständig. Die Berufsbildung verfügt diesbezüglich über geeignete Instrumente (vgl. Kap. 4.1 bis 4.4). Die ALV tritt lediglich subsidiär auf.
- Auch Schulabgängerinnen und Schulabgängern ist es nach AVIG erlaubt, sich bei der ALV anzumelden. Deshalb muss die ALV dennoch Unterstützungsmassnahmen für diese Zielgruppe anbieten. Ziel dieser Massnahmen ist es, die Jugendlichen zu einer beruflichen Ausbildung zu führen (vgl. Kap. 4.5.4).
- Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) arbeitet die ALV soweit als möglich mit ihren Partnern zusammen, insbesondere mit der Berufsbildung.

- **Junge Erwachsene mit abgeschlossener nachobligatorischer Ausbildung (Nahtstelle II)**

Nach dem erfolgreichen Abschluss einer nachobligatorischen Ausbildung sind junge Erwachsene fachlich gut auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Der Grund für eine erschwerte Eingliederung in den Arbeitsmarkt liegt hier oft bei der fehlenden praktischen Berufserfahrung. Daher zielen die Massnahmen der ALV für diese Zielgruppe überwiegend darauf ab, ihnen eine zusätzliche praktische Erfahrung im Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie mit potenziellen Arbeitgebern zu vernetzen (vgl. Kap. 4.5.5). In einigen Fällen können auch ergänzende Bildungsmassnahmen sinnvoll sein. Es ist jedoch nicht die Aufgabe der ALV, Zweitausbildungen zu finanzieren.

<sup>91</sup> vgl. Art. 27 Abs. 5bis AVIG.

<sup>92</sup> vgl. Art. 27 Abs. 4 AVIG.

<sup>93</sup> vgl. Art. 18 Abs. 2 AVIG.

<sup>94</sup> vgl. Art. 6 Abs. 1bis AVIV.

<sup>95</sup> vgl. Art. 64a Abs. 1 Bst. b AVIG; Art. 6 Abs. 1ter AVIV, Art. 90 Abs. 1 Bst. e AVIV.

<sup>96</sup> vgl. Art. 16 Abs. 3bis AVIG.

<sup>97</sup> vgl. Art. 1a Abs. 2 AVIG.

Die Umsetzung des AVIG und die Bereitstellung bedarfsgerechter AMM liegen in der Kompetenz der einzelnen Kantone. Diese verfügen meist über eine kantonale Strategie zur beruflichen Integration von Jugendlichen, welche auch die Partner der IIZ miteinbezieht und sich nach den regionalen Gegebenheiten richtet. Die Wirkung der eingesetzten AMM hängt ebenfalls stark von den kantonalen Strategien und den kantonalen Zielvorgaben an die einzelnen Massnahmen ab. Generell kann festgehalten werden, dass die eingesetzten AMM sehr wirkungsvoll und effektiv sind. Insbesondere dann, wenn sie – wie z. B. Berufspraktika und EAZ – direkt im ersten Arbeitsmarkt eingesetzt werden, führen sie oft zu einer Festanstellung und Abmeldung bei der ALV während oder unmittelbar nach dem Besuch der Massnahme. Die Kantone beurteilen die Wirkungen der eingesetzten AMM regelmässig und passen bei Bedarf die Zielvorgaben und Inhalte der Massnahmen an.

#### **4.5.4 Massnahmen der ALV an der Nahtstelle I**

##### **Motivationssemester**

Motivationssemester (SEMO)<sup>98</sup> sind Programme der ALV für stellenlose Jugendliche ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung – ähnlich den Brückenangeboten der Berufsbildung (vgl. Kap. 4.2.2). Sie unterstützen arbeitslose Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Lehrabbrecherinnen und Lehrabbrecher bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt. Ziel ist es, den Teilnehmenden die verschiedenen Möglichkeiten der Berufsbildung aufzuzeigen, ihre Sozialkompetenzen im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern und ihnen zu einer Lehrstelle zu verhelfen. Inhaltlich bestehen SEMO aus einer Standortbestimmung inklusive Coaching (bei Bedarf), einem Bildungsteil zum Schliessen schulischer Lücken sowie einem praktischen Teil in massnahmeeigenen Werkstätten oder in externen Einsatzbetrieben. Die genauen Inhalte werden durch die jeweils zuständigen Kantone festgelegt. Die Motivationssemester dauern im Normalfall ungefähr sechs Monate und können als einzige AMM von Schulabgängerinnen und Schulabgängern während der Wartezeit besucht werden. Bei entsprechendem Anspruch erhalten die Teilnehmenden einen finanziellen Unterstützungsbeitrag oder ein Taggeld von der ALV ausbezahlt.

#### **4.5.5 Massnahmen der ALV an der Nahtstelle II**

##### **Berufspraktika**

Berufspraktika der ALV<sup>99</sup> sind praktische Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt. Sie können in privaten Firmen, öffentlichen Unternehmen oder der Verwaltung absolviert werden. Berufspraktika bieten insbesondere jungen Erwachsenen nach einer abgeschlossenen Ausbildung eine optimale Gelegenheit, ihr gelerntes Wissen praktisch anzuwenden, dadurch zusätzliche berufliche Erfahrungen zu sammeln und ein berufliches Kontaktnetz aufzubauen.

Die Berufspraktika der ALV dauern je nach Bedarf bis zu sechs Monate und müssen jederzeit zugunsten einer Festanstellung abgebrochen werden. Während der Berufspraktika erhalten die Teilnehmenden ein Taggeld. Davon übernimmt der Arbeitgeber mindestens 25 Prozent, während die ALV die restlichen maximal 75 Prozent trägt.

Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin bietet ebenfalls Berufspraktika der ALV an<sup>100</sup>.

##### **Praxisfirmen**

Praxisfirmen, im AVIG als „Übungsfirmen“ bezeichnet<sup>101</sup>, sind Handelsfirmen, die ein authentisches kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) abbilden und entsprechend funktional aufgebaut sind (Direktion, Sekretariat, Buchhaltung, Personalwesen, Einkauf/Verkauf, Marketing etc.). Allerdings werden die Produkte nur fiktiv zwischen den verschiedenen Praxisfirmen im In- und Ausland gehandelt, und

<sup>98</sup> vgl. Art. 64a Abs. 1 Bst. c AVIG.

<sup>99</sup> vgl. Art. 64a Abs. 1 Bst. b AVIG.

<sup>100</sup> Die Bundesverwaltung engagiert sich auch ausserhalb der ALV stark für die berufliche Integration von Jugendlichen. Sie bietet Hochschulpraktika und BMS-Praktika (Praktika für Absolventinnen und Absolventen von Handelsmittelschulen) an und stellt im Rahmen des Überbrückungsprogramms PONTE stellenlosen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern der Bundesverwaltung auf sechs Monate befristete Praktika zur Verfügung.

<sup>101</sup> vgl. Art. 60 Abs. 1 AVIG.

es findet auch kein echter Geldfluss statt. Ziel ist es, den Teilnehmenden nach dem Prinzip „learning by doing“ in einem praxisnahen Umfeld praktische Erfahrungen zu vermitteln und ihre Fach- und Sozialkompetenzen zu vertiefen. Praxisfirmen sind insbesondere für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger im kaufmännischen Bereich geeignet.

Der Besuch einer Praxisfirma kann im Normalfall bis zu sechs Monate dauern und muss jederzeit zugunsten einer Festanstellung abgebrochen werden. Anspruchsberechtigte Teilnehmende erhalten während dem Besuch der Massnahme weiterhin ein Taggeld der ALV ausbezahlt.

### **Einarbeitungszuschüsse (EAZ)**

Stellt ein Arbeitgeber eine versicherte Person ein, deren Vermittlung erschwert ist, kann die ALV Einarbeitungszuschüsse<sup>102</sup> ausrichten. Ziel dieser Zuschüsse ist es, die spezifische Einarbeitung in ein Sachgebiet zu kompensieren, damit die versicherte Person das vom Arbeitgeber erwartete Leistungsniveau erreicht. Jugendliche mit mangelnden beruflichen Erfahrungen können in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit ebenfalls von EAZ profitieren. Durch die Übernahme eines Teils der Lohnkosten zielt diese Massnahme darauf ab, die erbrachten Investitionen der Arbeitgeber zu kompensieren.

EAZ werden während höchstens sechs Monaten ausgerichtet. Dabei werden im Durchschnitt 40 Prozent des Lohnes finanziert.

### **Weitere arbeitsmarktliche Massnahmen**

Bei Bedarf können anspruchsberechtigte Jugendliche auch von weiteren arbeitsmarktlichen Massnahmen wie etwa Kursen (Bewerbungs-, Sprach-, Informatikkurse etc.) profitieren. In vielen Kantonen werden überdies spezielle Massnahmen von der ALV durchgeführt, abhängig von der jeweiligen kantonalen Strategie zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Unterstützung der Jugendlichen. Diese Massnahmen betreffen vorwiegend die Bereiche Betreuung/Vermittlung (zum Teil mittels spezieller Praktika) und finden oft im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit statt.

## **4.5.6 Zusätzliche Unterstützungsmassnahmen der ALV**

Die Jugendarbeitslosigkeit ist seit langer Zeit ein vom Parlament, vom Bundesrat sowie von den Kantonen prioritär behandeltes Thema. Aus diesem Grund stellt die ALV arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine umfassende Unterstützung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt bereit. Das wurde auch vom Parlament im Rahmen der Arbeiten zur AVIG-Revision 2011 anerkannt. Das gesamte Instrumentarium zur Unterstützung der Jugendlichen wurde in diesen Arbeiten diskutiert und als angemessen und zielführend beurteilt. Entsprechend hat der Gesetzgeber nicht nur keinen Ausbau der Massnahmen für arbeitslose Jugendliche gewünscht, sondern sogar den Zugang bzw. die Leistungen für junge Arbeitslose punktuell eingeschränkt mit dem Ziel, dass Jugendliche ihre Berufslaufbahn möglichst nicht als Leistungsbezüger der ALV starten.

Das auf Bundesebene für die Umsetzung des AVIG zuständige Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) beobachtet die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Situation der Jugendlichen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt laufend und prüft in Zusammenarbeit mit den kantonalen Arbeitsmarktbehörden regelmässig die Anpassung bestehender AMM und die Notwendigkeit zusätzlicher Massnahmen.

Aus heutiger Sicht erfüllen die vorhandenen Instrumente und Massnahmen die im AVIG formulierten Ziele, und es sind keine grundlegenden Anpassungen oder neue Unterstützungsmassnahmen nötig. Die im Rahmen der konjunkturellen Stabilisierung<sup>103</sup> 2010 und 2011 befristet eingeführten zusätzlichen Massnahmen für arbeitslose 15- bis 24-Jährige haben keine ausreichenden Wirkungen erzielt, die eine Aufnahme in das Instrumentarium der ALV rechtfertigen würden. Auch ein Bericht des Bundesrates<sup>104</sup> zur Unterstützung junger Erwachsener durch die ALV hat keinen Handlungsbedarf aufgedeckt, sondern gezeigt, dass die Instrumente des AVIG bedarfsgerecht genutzt werden.

---

<sup>102</sup> vgl. Art. 65 AVIG.

<sup>103</sup> vgl. SR 951.91.

<sup>104</sup> Übergänge in den Arbeitsmarkt. Die Massnahmen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und des Bundes zur arbeitsmarktlichen Integration von jungen Erwachsenen. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 07.3232 der Fraktion CVP/ EVP/ glp vom 23. März 2007. 25.08.2010.

Trotzdem sieht der Bundesrat einen gewissen Bedarf, punktuelle Anpassungen im Rahmen des AVIG zu prüfen, auch wenn diese grundsätzlich die Stellensuchdauer der arbeitslosen Jugendlichen nicht reduzieren (vgl. Kapitel 4.5.1):

- Zurzeit können Studienabgängerinnen und Studienabgänger während der Wartezeit nur dann ein Berufspraktikum besuchen oder Einarbeitungszuschüsse erhalten, wenn die durchschnittliche Arbeitslosenquote der letzten sechs Monate 3,3 Prozent übersteigt<sup>105</sup>. Mit der Volkszählung 2010 haben sich die Arbeitslosenquoten ab 2012 verändert. Daher prüft das SECO momentan, diesen Wert anzupassen oder zu ersetzen (z. B. durch die durchschnittliche Jugendarbeitslosenquote).
- Das SECO prüft die Notwendigkeit einer Nachbetreuung der SEMO-Teilnehmenden, damit die Zeit zwischen dem Austritt aus der Massnahme und dem Antritt der Anschlusslösung sinnvoll genutzt werden kann.
- Ergänzend zu den AMM gibt es diverse private Angebote und Initiativen, die präventiv eingreifen und Jugendliche unterstützen, bevor diese arbeitslos werden und sich bei der ALV anmelden müssen. Das SECO prüft zurzeit die Möglichkeiten der ALV, präventive Massnahmen für Jugendliche im Sinne einer öffentlich-privaten Partnerschaft (Public-Private Partnership PPP) finanziell zu unterstützen.

---

<sup>105</sup> vgl. Art. 6 Abs. 1ter und Art. 90 Abs. 1 Bst. e AVIV.

## 5 Schlussfolgerungen des Bundesrates

### 5.1 Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial

Die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial in der Berufsbildung ist im Hinblick auf die Nachwuchssicherung auf allen Stufen und angesichts der demografischen Entwicklung zentral. Entsprechend haben der Begriff „Talentförderung“ und damit verbundene Aktivitäten in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Sensibilisierung für das Thema bei den Verbundpartnern ist gegeben.

Die ergriffenen Fördermassnahmen und -instrumente setzen, wie die Erläuterungen in Kapitel 3 zeigen, auf verschiedenen Ebenen und in allen Bereichen der Ausbildung an. Dennoch muss festgestellt werden, dass die bestehenden Möglichkeiten teilweise noch zu wenig bekannt sind und entsprechend nicht systematisch angewendet werden<sup>106</sup>.

#### Empfehlungen

Die Berufsbildung ist nach Überzeugung des Bundesrates ein wichtiger Pfeiler der schweizerischen Volkswirtschaft und gerade im Hinblick auf den sich weiter akzentuierenden Fachkräftebedarf von grösster Bedeutung. Die Ausrichtung auf tatsächlich nachgefragte berufliche Qualifikationen und die ausgeprägte Kompetenzorientierung gehören zu den wesentlichen Stärken des dualen Systems, die es aus Sicht des Bundesrates weiter zu fördern gilt. Dies bedingt einerseits, dass der Stellenwert „praktischer Arbeit“ in der Schweiz generell erhöht wird. Andererseits muss der Begriff „leistungsstark“, der sich bisher vorwiegend auf schulische Leistungen bezieht, breiter verstanden werden.

#### *Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Verbundpartner richten den Fokus der Förderung von leistungsstarken Jugendlichen in der Berufsbildung vermehrt auf praktische Kenntnisse und Fähigkeiten.*

Arbeitsmarktorientierte Bildungsangebote sowie die hohe Durchlässigkeit machen die Berufsbildung für leistungsstarke Jugendliche attraktiv. Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Wandel bedingt aber, dass immer wieder geprüft wird, ob bestehende Modelle noch zeitgemäss sind und den aktuellen und künftigen Anforderungen genügen. Mit Blick auf die Zielsetzung, Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial für die Berufsbildung zu gewinnen, gilt dies insbesondere für die Berufsmaturität, die den prüfungsfreien Zugang zu einer Fachhochschule ermöglicht.

#### *Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die OdA prüfen je nach Bedürfnis der jeweiligen Branche neue Ausbildungsmodelle – insbesondere in Kombination mit der Berufsmaturität –, um die Attraktivität der Bildungsangebote zu erhöhen und leistungsstarke Jugendliche und junge Erwachsene dafür zu gewinnen.*

Die höhere Berufsbildung leistet aus Sicht des Bundesrates mit ihren arbeitsmarktorientierten Angeboten einen wesentlichen Beitrag zur Ausbildung eines qualifizierten Fach- und Führungskaders für die Wirtschaft. Die Klärung offener Finanzierungsfragen und die bessere Positionierung auf nationaler und internationaler Ebene, wie sie mit dem von Bund initiierten Strategiprojekt verfolgt werden, sind von höchster Priorität. Dies nicht zuletzt mit dem Ziel einer Höherqualifizierung der Bevölkerung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes.

#### *Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Verbundpartner setzen sich mit geeigneten Massnahmen für eine bessere Positionierung der höheren Berufsbildung und steigende Abschlusszahlen ein.*

<sup>106</sup> Vgl. dazu auch die Ergebnisse einer Umfrage des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich; [http://www.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen\\_kommunikation/talentfoerderung.html](http://www.zh.ch/internet/bildungsdirektion/mba/de/dienstleistungen_kommunikation/talentfoerderung.html).

Im Prozess der Berufswahl ist nach Überzeugung des Bundesrates insbesondere der Bedeutung der Erziehungsberechtigten als massgebliche Beeinflusser Rechnung zu tragen. Sie müssen das System mit den verschiedenen Bildungswegen und die Möglichkeiten der Durchlässigkeit kennen, um auf dieser Basis die Jugendlichen bei der Entscheidungsfindung optimal unterstützen zu können. Gerade die Möglichkeiten der Berufsbildung auch für Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial sind nach Meinung des Bundesrates oftmals noch zu wenig bekannt.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Kantone legen bei der Berufsinformation und -beratung einen Schwerpunkt auf Massnahmen, die sich an Erziehungsberechtigte richten, um diese über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Karriereperspektiven der Berufsbildung zu informieren. Dabei werden auch Aspekte der Arbeitsmarktsituation (Jobaussichten etc.) berücksichtigt.*

Angesichts der zunehmenden Internationalisierung auf dem Arbeitsmarkt werden interkulturelle und sprachliche Fähigkeiten immer wichtiger. Der Bundesrat erachtet deshalb auch in der Berufsbildung die Fremdsprachenförderung im schulischen Bereich sowie die Förderung von Austausch, Praktika oder anderen Mobilitätsaktivitäten als wichtig.

*Empfehlungen des Bundesrates:*

- *Die Verbundpartner fördern in ihrem Zuständigkeitsbereich die nationale und internationale Mobilität in der Berufsbildung. Branchenspezifische Lösungen stehen im Vordergrund.*
- *Die Sprachbildung an den Berufsfachschulen wird gezielt gefördert (Freikursangebot, bilingualer Unterricht, E-Learning). Branchenspezifische Lösungen stehen im Vordergrund.*

## **5.2 Jugendliche mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten**

Die Integration der Jugendlichen in die Arbeitswelt ist ein vorrangiges gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Anliegen. Wie in Kapitel 4 dargestellt, haben die Verbundpartner in den vergangenen Jahren ein breites Instrumentarium aufgebaut, um Jugendliche auf diesem Weg zu begleiten. Dieses setzt in der obligatorischen Schule ein, umfasst den Prozess der Berufswahl und der Lehrstellensuche, den Einstieg in die Berufswelt und die Zeit der beruflichen Grundbildung. Dass sich die Angebote und Massnahmen bewährt haben, zeigt nicht zuletzt die im Vergleich zu anderen Ländern tiefe Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. Bei Bedarf kann das Instrumentarium zudem angepasst werden.

Aus diesem Grund erachtet der Bundesrat die Schaffung grundlegend neuer Massnahmen nicht als zielführend. Vielmehr geht es seiner Ansicht nach darum, die bestehenden Möglichkeiten in Zusammenarbeit mit den kantonalen und nationalen Partnern gezielt zu nutzen und punktuell anzupassen.

### **Empfehlungen**

Der Bundesrat ist überzeugt, dass die Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest im Hinblick auf die Bildungssystematik und die Durchlässigkeit richtig war. Die Ausbildungen führen zu einem eidgenössischen Abschluss mit einem eigenständigen arbeitsmarktorientierten Berufsprofil und Anschlussmöglichkeiten.

Die bisherigen Entwicklungen der Ausbildungsverhältnisse und die Ergebnisse einer ersten Evaluation stimmen zuversichtlich. Die zweijährigen beruflichen Grundbildungen tragen sowohl den Fähigkeiten der Jugendlichen als auch den Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung.

Klar ist, dass die Etablierung eines neuen Ausbildungsangebotes Zeit braucht. Der Bundesrat zählt hier vor allem auf die Berufsverbände, die mit geeigneter Information und Sensibilisierung der Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Bekanntheitssteigerung leisten.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die OdA sorgen mit geeigneten Kommunikationsmassnahmen für eine bessere Bekanntheit und Anerkennung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen.*

Um Erkenntnisse für die künftige Ausgestaltung und Weiterentwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen zu gewinnen, erachtet der Bundesrat eine zweite Evaluation als sinnvoll. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass seit der ersten Evaluation zahlreiche neue Ausbildungen hinzugekommen sind und gewisse Fragen (z. B. bzgl. Arbeitsmarktfähigkeit) nicht abschliessend beurteilt werden konnten.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die Entwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen wird durch den Bund erneut evaluiert. Dabei stehen Aspekte im Vordergrund, bei denen in der ersten Evaluation noch keine aussagekräftigen Daten vorlagen.*

Bei der Schaffung neuer Ausbildungsangebote steht aus Sicht des Bundesrates – auch mit Blick auf die Integration der Absolventinnen und Absolventen in den Arbeitsmarkt – der Bedarf der Wirtschaft im Vordergrund. Zudem müssen seiner Ansicht nach auch jene Jugendlichen mit Blick auf die Erreichung eines eidgenössischen Berufsattests unterstützt werden, die keine eidgenössisch anerkannte berufliche Grundbildung absolvieren oder den Abschluss nicht schaffen. Der Bundesrat begrüsst das Projekt des individuellen Kompetenznachweises und dessen konsequente Anwendung in der Praxis.

*Empfehlung des Bundesrates:*

- *Die zuständigen Organe sorgen dafür, dass der individuelle Kompetenznachweis bekannt ist und angewendet wird.*

Ein weiteres zentrales Instrument zur Unterstützung von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten stellt das Case Management Berufsbildung (CM BB) dar. Dem Bundesrat ist es ein Anliegen, dass es gelingt, das CM BB in den Kantonen nachhaltig zu verankern und die interinstitutionelle Zusammenarbeit in diesem Bereich weiter zu verbessern.

*Empfehlungen des Bundesrates:*

- *Die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Case Management Berufsbildung der Kantone wird in den nächsten Jahren weiter verbessert.*

# Anhang

## Anhang 1: Postulat 10.3738

### 10.3738 Postulat Ingold

#### „Mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schwachem Schulrucksack“

---

#### Wortlaut des Postulates vom 29.09.2010

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen aufzuzeigen für die Ausweitung und Attraktivitätssteigerung der Attestausbildungsplätze.

#### Begründung

Bildung ist erster Erfolgsfaktor für die wirtschaftliche und soziale Wohlfahrt. Das Ziel des BBT, dass in Zukunft 95 Prozent der Jugendlichen einen beruflichen Abschluss erreichen, wird nur erfüllt, wenn die leistungsschwachen Jugendlichen auch eine Lehrstelle (heute eidgenössisches Berufsattest, EBA) finden, die sie nicht überfordert. Solche zu schaffen ist aber für Arbeitgeber weit unattraktiver als "normale" Lehrstellen (mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis, EFZ). Dieser Angebotsmangel muss dringend behoben werden, um nicht hohe Kosten auf verschiedenen Gebieten zu riskieren, wenn diese Jugendlichen herumhängen und wirtschaftlich nicht auf eigene Füße zu stehen kommen.

Laut BFS wurden 2008 197 000 EFZ ausgestellt, aber nur 6800 EBA. Diese haben sich seit Initialisierung im Jahre 2005 und Auslaufen der "Anlehren" (leider) zwar verdreifacht. Aber der Aufbau neuer EBA-Plätze im bisherigen Tempo reicht nicht für den Bedarf. Einerseits wurden vom BBT bisher erst 29 Berufsbilder geschaffen. Und andererseits zeigt eine Kosten-Nutzen-Studie, dass der Nettonutzen (= Ausbildungskosten minus produktiver Nutzen) für die Arbeitgeber deutlich tiefer ist als bei den Normallehren. Rund 45 Prozent der Betriebe, vor allem Hauswirtschaftspraktiker und im Gastgewerbe, haben sogar Mehraufwände statt Nutzen. So kann es nicht erstaunen, dass sich die Ausbildungsbelegschaft der Betriebe im Gegensatz zur Bereitstellung von Normallehrstellen in engen Grenzen hält. Gerade durch die genannten Berufe würden Oberstufenabgänger des untersten Leistungsniveaus (je nach Kanton Sek C, Real usw.) jedoch angesprochen.

Aber während sich für Lehrbetriebe mit EFZ-Ausbildungen spätestens im dritten Lehrjahr die Investitionen lohnen und mit der Ausbildung ihrer zukünftigen Fachkräfte erhebliche Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten gespart werden können, fallen solche Effekte für die zweijährigen EBA weg. Auch für Ausbildungszentren und Lehrverbände zur Nutzung von kostenmindernden Skaleneffekten interessiert sich das Gewerbe begreiflicherweise nicht, sodass die Hauptproblematik des Mangels anhält. Es braucht deshalb gezielte Massnahmen, um den EBA-Lehrstellenmarkt wenigstens dem EFZ-Markt gleichzustellen.

#### Stellungnahme des Bundesrates vom 10.11.2010

Die Berufsbildung ist ein zentrales Instrument zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und in die Erwachsenenwelt. Erklärtes Ziel von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ist es, die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II bei Jugendlichen unter 25 Jahren bis ins Jahr 2015 auf 95 Prozent zu erhöhen.

Ein wichtiges Angebot für die Integration vorwiegend praktisch orientierter und schulisch schwächerer Jugendlicher sind die zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Sie wurden 2004 mit dem neuen Berufsbildungsgesetz eingeführt. Im Gegensatz zu den früheren Anlehren führen sie zu einem eidgenössischen Abschluss mit einem eigenständigen arbeitsmarkt-orientierten Berufsprofil. Die Bildungsangebote werden somit in die Bildungssystematik integriert. Anschlusslösungen zu den drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis sind gewährleistet.

Ende 2009 waren bereits 26 zweijährige berufliche Grundbildungen in Kraft. Bis 2012 sollen 19 weitere folgen. Die Zahl der Lehrverhältnisse in den zweijährigen beruflichen Grundbildungen entwickelt



sich positiv: 2008 wurden bereits über 4500 Lehrverträge abgeschlossen (gegenüber rund 1100 Anlehrverhältnissen und 68 000 drei- oder vierjährigen Lehrverhältnissen). Mit dem Inkrafttreten weiterer zweijähriger beruflicher Grundbildungen in den nächsten Jahren wird sich die Zahl der Absolventinnen und Absolventen weiter erhöhen.

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben in den vergangenen Jahren grosse Anstrengungen unternommen, um die Angebote der zweijährigen beruflichen Grundbildung bekanntzumachen und zu fördern. Dazu zählen die verbundpartnerschaftliche Erarbeitung eines Leitfadens, Massnahmen der kantonalen Lehrstellenförderung mit Fokus auf zweijährige berufliche Grundbildungen, Informationsveranstaltungen von Berufs- und Branchenverbänden sowie ein Schwerpunktthema der Berufsbildungskampagne "Berufsbildungplus.ch" im Jahr 2007.

Seit Mitte 2010 liegen erste Ergebnisse zur betrieblichen Kosten-und-Nutzen-Situation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest vor. Eine Studie des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung zeigt, dass der produktive Nutzen der Lernenden im Schnitt bereits während der Lehrzeit die Ausbildungskosten der Betriebe knapp übersteigt. Der Nutzen könnte sich mit zunehmendem Erfahrungsgewinn der Betriebe weiter erhöhen. Der negative Nutzen im Gastgewerbe und in der Hauswirtschaft ist in erster Linie auf die überdurchschnittlichen Löhne der Lernenden zurückzuführen. Zwei Evaluationen überprüfen ausserdem die Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen sowie die Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Die Resultate der beiden Studien werden Ende 2010 erwartet.

#### **Antrag des Bundesrates vom 10.11.2010**

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

#### **Entscheidung des Nationalrates vom 19.09.2011**

Annahme des Postulates.

## **Anhang 2: Postulat 11.3483**

### **11.3483 Postulat Jositsch**

#### **„Demografische Entwicklung und Auswirkung auf die duale Berufsbildung“**

---

##### **Wortlaut des Postulates vom 01.06.2011**

Der Bundesrat wird beauftragt zu prüfen, welche Massnahmen ergriffen werden können, um bei sinkender Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern die Qualität und die Quote der dual ausgebildeten Jugendlichen aufrechtzuerhalten.

##### **Begründung**

Im Bildungsbericht 2010 wird ausgeführt (siehe S. 144 f.), dass bei sinkender Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern, womit mittelfristig auszugehen ist, die Quote der dual Ausgebildeten absinkt, wohingegen die Quote der Auszubildenden in den allgemeinbildenden Typen der Sekundarstufe II stabil bleibt. Das bedeutet, dass eine sinkende Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern weitestgehend zulasten der dualen Ausbildung geht. Es ist gemäss Bildungsbericht zu befürchten, dass erstens die Quote der dual Ausgebildeten im Verhältnis zu den in den allgemeinbildenden Typen Ausgebildeten sinkt und dass zweitens die Leistungsbereitschaft im Bereich der dualen Berufsbildung sinkt, da die allgemeinbildenden Typen der Sekundarstufe II tendenziell das obere und mittlere Segment der Leistungsfähigkeit abdeckt. Dies soll dazu führen, dass sich die Anbieter von Lehrstellen in gewissen Segmenten tendenziell zurückziehen könnten.

##### **Stellungnahme des Bundesrates vom 17.08.2011**

Die Berufsbildung ist ein Eckpfeiler der schweizerischen Wirtschaft. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte tragen zur hohen Qualität des Werkplatzes Schweiz bei, was für die Volkswirtschaft als Ganzes von grosser Bedeutung ist. Es ist dem Bundesrat ein Anliegen, dass die Unternehmungen weiterhin ihren Nachwuchs an adäquat ausgebildetem Personal sicherstellen können und entsprechend Ausbildungsplätze anbieten.

In den letzten Jahren haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt ein abgestimmtes Instrumentarium an Massnahmen entwickelt, um allfälligen Ungleichgewichten auf dem Lehrstellenmarkt entgegenzuwirken (Berufsbildungsgesetz Art. 1 und Art. 13).

Auf der Angebotsseite stehen verschiedene Instrumente bereit, damit die Berufsbildung für leistungsstarke Jugendliche weiterhin attraktiv bleibt:

- Kognitiv anspruchsvolle berufliche Grundbildungen wie beispielsweise im High-Tech-Bereich tragen zur Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung bei.
- Ein durchlässiges Berufsbildungssystem ermöglicht Karrieren: Nach der beruflichen Grundbildung kann man sich auf Tertiärstufe im Rahmen der höheren Berufsbildung auf Fach- und Führungsfunktionen vorbereiten. Ausserdem bietet die Berufsmaturität Zugang zu den Fachhochschulen. Mit einer Passerellen-Prüfung ist auch ein Übertritt an die Universitäten / ETH möglich.
- Die Organisationen der Arbeitswelt sprechen mit Berufswerbung die Jugendlichen auf ihre Lehrberufe an. Bund und Kantone unterstützen diese Massnahmen mit allgemeinen Informationen zur Berufsbildung wie zum Beispiel im Rahmen der Berufsbildungskampagne „Berufsbildungplus.ch“ oder mit finanziellen Beiträgen an Berufsmessen.
- Nationale und internationale Berufswettbewerbe für junge Berufsleute fördern die Elite. Bestresultate an den Wettbewerben zeigen das Potenzial an gut qualifizierten Arbeitskräften auf und machen in der breiten Öffentlichkeit auf Karrieremöglichkeiten in der Berufsbildung aufmerksam.

Auf der Nachfrageseite stehen den Jugendlichen Berufsinformation und Beratung, Lehrstellennachweise und individuelle Begleitung wie Coaching- und Mentoring-Programme zur Verfügung. Allfällige Defizite werden durch Brückenangebote im Anschluss an die obligatorische Schulzeit und Stützkurse während der beruflichen Grundbildung behoben. Ziel ist es, dass die Lernenden die von der Wirtschaft

definierten beziehungsweise vom Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationsniveaus erreichen und dass die Qualität der jungen Berufsleute konstant gehalten werden kann.

Mittels dem halbjährlich erhobenen Lehrstellenbarometer und monatlichen Trendumfragen bei den Kantonen wird die Situation auf dem Lehrstellenmarkt regelmässig beobachtet. Diese Instrumente erlauben es, rechtzeitig festzustellen, ob es für die Unternehmen schwieriger wird, geeignete Lernende zu finden. Bei Bedarf beschliesst die jährliche nationale Lehrstellenkonferenz auf Regierungs- und Dachverbandsebene gemeinsame strategische Massnahmen.

Als Massnahme im Sinne des Postulates kann auch die Sicherstellung der Qualität der gymnasialen Abschlüsse gewertet werden. Bund und Kantone werden gemäss Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz gemeinsam Massnahmen prüfen, wie die Studierfähigkeit der Maturandinnen und Maturanden und damit der allgemeine Hochschulzugang mit gymnasialer Maturität langfristig sichergestellt werden kann.

Aufgrund all dieser Massnahmen erachtet der Bundesrat die Forderungen des Postulates als bereits erfüllt.

#### **Antrag des Bundesrates vom 17.08.2011**

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

#### **Entscheid des Nationalrates vom 11.06.2012**

Annahme des Postulates.

## **Anhang 3: Postulat 11.4007**

### **11.4007 Postulat Müri „Förderung leistungsstarker Jugendlicher in der Berufsbildung“**

---

#### **Wortlaut des Postulates vom 30.09.2011**

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen zu prüfen, um leistungsstarke Schulabgänger für die Berufsbildung zu gewinnen und sie während der Lehre speziell zu fördern. Hierzu gehören insbesondere auch Jugendliche, die sich durch herausragende Leistungen auf technischem oder handwerklichem Gebiet auszeichnen.

#### **Begründung**

In den vergangenen Jahren haben Bund und Kantone in der Berufsbildung etliche Massnahmen getroffen, um Jugendlichen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern. Für die Verbesserung der Lehrstellensituation waren diese Massnahmen zweifellos richtig und notwendig. Jetzt, wo die Schülerzahlen zurückgehen, müssen unbedingt auch Anstrengungen unternommen werden, um die Attraktivität der beruflichen Grundbildung für leistungsstarke Jugendliche zu erhalten. Sonst besteht die Gefahr, dass alle überdurchschnittlich begabten Jugendlichen ins Gymnasium abwandern und die Berufsbildung zu einer Ausbildung zweiter Klasse wird.

Mit der Schaffung der Berufsmatura ist ein wichtiger Beitrag zur Aufwertung der beruflichen Ausbildung bereits erfolgt. Das schweizerische Berufsbildungsgesetz verlangt jedoch in den Artikeln 18 und 21 Absatz 2 Buchstabe b explizit, dass auch die übrigen Ausbildungsangebote den Bedürfnissen besonders befähigter Personen Rechnung tragen sollten. Überdurchschnittliche Begabungen sind nämlich in allen Berufsfeldern anzutreffen und nicht nur in solchen, die traditionell in die Berufsmatura einmünden.

Wirtschaft und Industrie sind mehr denn je auf überdurchschnittlich begabte Mitarbeitende angewiesen, die das handwerkliche Metier beherrschen und die berufliche Ausbildung nicht lediglich als Durchgangsstation zur Fachhochschule nutzen. Wir sind überzeugt, dass sich der Werkplatz Schweiz nachhaltig stärken lässt, wenn wir das Potenzial der jungen Auszubildenden besser erschliessen und so organisieren, dass aus ihnen das Berufskader der Zukunft geschmiedet werden kann.

#### **Stellungnahme des Bundesrates vom 16.11.2011**

Die Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ist eine Stärke der dualen Berufsbildung und sorgt dafür, dass der Wirtschaft qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung steht. Die Förderung leistungsstarker Lernender in der Berufsbildung ist ein zentrales Anliegen der Verbundpartner, dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass Anbieter von Lehrstellen mit hohen Anforderungsprofilen zunehmend Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber bekunden.

#### **Antrag des Bundesrates vom 16.11.2011**

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

#### **Entscheid des Nationalrates vom 21.12.2011**

Annahme des Postulates.

## **Anhang 4: Postulat 13.3311**

### **13.3311 Postulat Schilliger „Die zweijährige Lehre aufwerten“**

---

#### **Wortlaut des Postulates vom 17.04.2013**

Der Bundesrat wird beauftragt, Mittel und Wege aufzuzeigen, wie die Attraktivität der 2-jährigen Lehren (EBA) erhöht werden kann. Denkbar wären zum Beispiel:

- a. eine Kommunikation, welche die 2-jährigen Lehren gegenüber den 3- oder 4-jährigen nicht stigmatisiert;
- b. die vermehrte Nutzung des rechtlichen Spielraums zur Individualisierung der Ausbildungswege;
- c. die Wiederbelebung der sogenannten "Vorlehre".

#### **Begründung**

An der Lehrstellenkonferenz 2005 setzten sich Bund und Kantone zum Ziel, dass bis ins Jahr 2015 95 Prozent aller Jugendlichen im Besitz eines Abschlusses auf Sekundarstufe II sind. Heute sind es knapp über 90 Prozent. Die Einführung der 2-jährigen Lehre mit Berufsattest (EBA) sollte dazu beitragen, schulisch schwachen Jugendlichen den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern. Die Zwischenbilanz fällt aus Sicht der Wirtschaft durchgezogen aus: Nicht alle Branchen haben eine solche Lehre eingeführt, und dort, wo es sie gibt, hat es teilweise zu wenig Lehrstellen. Das Problem: Nicht wenige Lehrbetriebe scheuen den zusätzlichen Betreuungsaufwand für vermeintlich schwierigere EBA-Lernende, ausserdem scheinen die schulischen Anforderungen für etliche Schulabgänger immer noch zu hoch zu sein. Handlungsbedarf besteht meines Erachtens vor allem auf folgenden drei Ebenen:

- a. Kommunikation: Artikel 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) spricht von 2-, 3- und 4-jährigen beruflichen Grundbildungen. Das sollte man sich in der Kommunikation von offizieller Seite zu Nutzen machen und fortan ganz einfach von "2-jähriger Lehre" sprechen und nicht von "Attest- oder EBA-Ausbildung". Diese Bezeichnungen suggerieren nämlich, dass es sich um eine Lehre zweiter Klasse handelt.
- b. Individuelle Verlängerung: Artikel 18 BBG sagt, dass man die Lehren angemessen verlängern oder verkürzen kann. Diesen Spielraum sollten Lehrbetriebe und Bewilligungsbehörden vermehrt nutzen, damit die 2-jährige Lehre auch von Lernenden, die mehr Zeit für die Verarbeitung des Schulstoffs brauchen, erfolgreich absolviert werden kann.
- c. Wiederbelebung der Vorlehre: Praktisch begabte, aber schulisch sehr schwache Jugendliche erfüllen auch die Anforderungen einer 2-jährigen Lehre nicht. Artikel 7 BBG bietet die Möglichkeit für eine 1-jährige "Vorlehre". Sie erleichtert den späteren Einstieg in eine reguläre Lehre im selben Betrieb und ist deshalb einem klassischen Brückenangebot vorzuziehen.

#### **Stellungnahme des Bundesrates vom 14.06.2013**

In Erfüllung der Postulate Ingold (10.3738) und Müri (11.4007) wird gemäss den Jahreszielen des Bundesrates bis Ende 2013 ein Bericht zum Massnahmenangebot am Übergang zur Sekundarstufe II verfasst. Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Entwicklung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen gelegt. Aufgrund des Berichtes wird sich zeigen, ob Handlungsbedarf besteht. In diesem Sinne ist der Bundesrat bereit, die Anliegen des Postulanten zu berücksichtigen.

#### **Antrag des Bundesrates vom 14.06.2013**

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

#### **Entscheid des Nationalrates vom 21.06.2013**

Annahme des Postulates.

## Anhang 5: Gesetzliche Grundlagen

### Massgebende Artikel BBG und BBV

---

#### Art. 3 BBG Ziele

Dieses Gesetz fördert und entwickelt:

- a. ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen;
- c. den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen.

#### Art. 7 BBG Förderung benachteiligter Regionen und Gruppen

Der Bund kann Massnahmen im Bereich der Berufsbildung zu Gunsten benachteiligter Regionen und Gruppen fördern.<sup>107</sup>

#### Art. 12 BBG Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung

Die Kantone ergreifen Massnahmen, die Personen mit individuellen Bildungsdefiziten am Ende der obligatorischen Schulzeit auf die berufliche Grundbildung vorbereiten.

#### Art. 13 BBG Ungleichgewichte auf dem Markt für berufliche Grundbildung

Zeichnet sich ein Ungleichgewicht auf dem Markt für berufliche Grundbildung ab oder ist ein solches Ungleichgewicht bereits eingetreten, so kann der Bundesrat im Rahmen der verfügbaren Mittel befristete Massnahmen zur Bekämpfung treffen.

#### Art. 17 BBG Bildungstypen und Dauer

<sup>1</sup> Die berufliche Grundbildung dauert zwei bis vier Jahre.

<sup>2</sup> Die zweijährige Grundbildung schliesst in der Regel mit einer Prüfung ab und führt zum eidgenössischen Berufsattest. Sie ist so ausgestaltet, dass die Angebote den unterschiedlichen Voraussetzungen der Lernenden besonders Rechnung tragen.

#### Art. 18 BBG Berücksichtigung individueller Bedürfnisse

<sup>1</sup> Für besonders befähigte oder vorgebildete Personen sowie für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderungen kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden.

<sup>2</sup> Der Bundesrat erlässt besondere Bestimmungen über die fachkundige individuelle Begleitung von Personen mit Lernschwierigkeiten in zweijährigen beruflichen Grundbildungen.

<sup>3</sup> Der Bund kann die fachkundige individuelle Begleitung fördern.

#### Art. 21 BBG Berufsfachschule

<sup>1</sup> Die Berufsfachschule vermittelt die schulische Bildung. Diese besteht aus beruflichem und allgemein bildendem Unterricht.

<sup>2</sup> Die Berufsfachschule hat einen eigenständigen Bildungsauftrag; sie

- b. berücksichtigt die unterschiedlichen Begabungen und trägt mit speziellen Angeboten den Bedürfnissen besonders befähigter Personen und von Personen mit Lernschwierigkeiten Rechnung;

---

<sup>107</sup> Dazu gehören gemäss Art. 55 Abs. 1 lit. f BBG Massnahmen zur Integration von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten.

#### *Art. 22 BBG Angebote an Berufsfachschulen*

<sup>3</sup> *Wer im Lehrbetrieb und in der Berufsfachschule die Voraussetzungen erfüllt, kann Freikurse ohne Lohnabzug besuchen. Der Besuch erfolgt im Einvernehmen mit dem Betrieb. Bei Uneinigkeit entscheidet der Kanton.*

<sup>4</sup> *Ist eine lernende Person im Hinblick auf eine erfolgreiche Absolvierung der Berufsfachschule auf Stützkurse angewiesen, so kann die Berufsfachschule im Einvernehmen mit dem Betrieb und mit der lernenden Person den Besuch solcher Kurse anordnen. Bei Uneinigkeit entscheidet der Kanton. Der Besuch erfolgt ohne Lohnabzug.*

#### *Art. 25 BBG Eidgenössische Berufsmaturität*

<sup>1</sup> *Die eidgenössische Berufsmaturität schafft die Voraussetzungen für ein Studium an einer Fachhochschule.*

#### *Art. 26 BBG Höhere Berufsbildung*

<sup>1</sup> *Die höhere Berufsbildung dient auf der Tertiärstufe der Vermittlung und dem Erwerb der Qualifikationen, die für die Ausübung einer anspruchsvollen oder einer verantwortungsvolleren Berufstätigkeit erforderlich sind.*

<sup>2</sup> *Sie setzt ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, den Abschluss einer höheren schulischen Allgemeinbildung oder eine gleichwertige Qualifikation voraus.*

#### *Art. 53 BBG Pauschalbeiträge an die Kantone*

<sup>2</sup> *Die Pauschalbeiträge werden für folgende Aufgaben geleistet:*

*a) Angebote an:*

- 1. fachkundiger individuelle Begleitung von Lernenden in zweijährigen beruflichen Grundbildungen,*
- 2. Massnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung,*
- 3. Berufsfachschulen,*
- 4. überbetrieblichen Kursen und Kursen an vergleichbaren Lernorten,*
- 5. allgemein bildendem Unterricht für die Vorbereitung auf die Berufsmaturität,*
- 6. vorbereitenden Kursen für die eidgenössischen Berufsprüfungen und die eidgenössischen höheren Fachprüfungen,*
- 7. Bildungsgängen an höheren Fachschulen,*
- 8. berufsorientierter Weiterbildung,*
- 9. Veranstaltungen der Bildung für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner,*
- 10. Qualifizierung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater.*

#### *Art. 55 BBG Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse*

<sup>1</sup> *Als besondere Leistungen im öffentlichen Interesse gelten namentlich:*

- a. Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie der Bildung und berufsorientierten Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen;*
- b. die Information und Dokumentation;*
- c. die Erstellung von Lehrmitteln für sprachliche Minderheiten;*
- d. Massnahmen zur Verbesserung der Verständigung und des Austausches zwischen den Sprachgemeinschaften;*
- e. Massnahmen zu Gunsten benachteiligter Regionen und Gruppen;*
- f. Massnahmen zur Integration Jugendlicher mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten in die Berufsbildung;*
- g. Massnahmen zur Förderung des Verbleibs im Beruf und des Wiedereinstiegs;*
- h. Massnahmen zur Förderung der Koordination, der Transparenz und der Qualität des Weiterbildungsangebots;*
- i. Förderung anderer Qualifikationsverfahren;*
- j. Massnahmen, die der Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots dienen.*

*Art. 4 BBV Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen*

<sup>1</sup> Über die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen entscheiden:

- a. die kantonale Behörde im Fall von individuellen Verkürzungen der Bildungsgänge in betrieblich organisierten Grundbildungen;
- b. die zuständigen Anbieter im Fall von individuellen Verkürzungen anderer Bildungsgänge;
- c. die zuständigen Organe im Fall der Zulassung zu Qualifikationsorganen.

<sup>2</sup> Die Kantone sorgen für beratende Stellen, die Personen bei der Zusammenstellung von Qualifikationsnachweisen behilflich sind, die ausserhalb üblicher Bildungsgänge durch berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrungen erworben wurden. Die Zusammenstellung dient als Entscheidungsgrundlage für die Anrechnung nach Absatz 1.

<sup>3</sup> Die Beratungsstellen arbeiten mit den Organisationen der Arbeitswelt zusammen und ziehen externe Fachpersonen bei.

*Art. 10 BBV Besondere Anforderungen an die zweijährige Grundbildung*

<sup>1</sup> Die zweijährige Grundbildung vermittelt im Vergleich zu den drei- und vierjährigen Grundbildungen spezifische und einfachere berufliche Qualifikationen. Sie trägt den individuellen Voraussetzungen der Lernenden mit einem besonders differenzierten Lernangebot und angepasster Didaktik Rechnung.

<sup>4</sup> Ist der Bildungserfolg gefährdet, so entscheidet die kantonale Behörde nach Anhörung der lernenden Person und der Anbieter der Bildung über eine fachkundige individuelle Begleitung.

<sup>5</sup> Die fachkundige individuelle Begleitung umfasst nicht nur schulische, sondern sämtliche bildungsrelevanten Aspekte im Umfeld der lernenden Person.

*Art. 17 BBV Berufsfachschule*

<sup>1</sup> Die Berufsfachschule fasst nach Rücksprache mit den zuständigen Organisationen der Arbeitswelt die Grundbildungen zu sinnvollen Einheiten zusammen. Sie trägt dabei dem inhaltlichen Zusammenhang der Berufstätigkeiten und den Besonderheiten der Lernenden Rechnung.

<sup>2</sup> Die Berufsfachschule bezeichnet Ansprechpersonen für die Lernenden und, gegebenenfalls, für deren Lehrbetrieb.

<sup>3</sup> Bei schulischen Leistungen, die den Erfolg der betrieblich organisierten Grundbildung in Frage stellen, oder bei ungenügendem Verhalten der lernenden Person nimmt die Berufsfachschule mit dem Lehrbetrieb Kontakt auf. Zuvor hört sie die lernende Person an.

*Art. 20 BBV Freikurse und Stützkurse*

<sup>4</sup> Die Berufsfachschulen sorgen für ein ausgewogenes Angebot an Frei- und Stützkursen. Sie ermöglichen insbesondere Freikurse in Sprachen.



## Anhang 6: Liste der zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest

### Nach Inkrafttreten der Verordnung

Verordnung	Inkrafttreten
Detailhandelsassistentin EBA / Detailhandelsassistent EBA	2005
Hotellerieangestellte EBA / Hotellerieangestellter EBA	2005
Küchenangestellte EBA / Küchenangestellter EBA	2005
Restaurationsangestellte EBA / Restaurationsangestellter EBA	2005
Hauswirtschaftspraktikerin EBA / Hauswirtschaftspraktiker EBA	2006
Milchpraktikerin EBA / Milchpraktiker EBA	2006
Reifenpraktikerin EBA / Reifenpraktiker EBA	2006
Schreinerpraktikerin EBA / Schreinerpraktiker EBA	2006
Automobil-Assistentin EBA / Automobil-Assistent EBA	2007
Logistikerin EBA / Logistiker EBA	2007
Metallbaupraktikerin EBA / Metallbaupraktiker EBA	2007
Seilbahnerin EBA / Seilbahner EBA	2007
Berufsfeld «Verkehrswegbau» EBA: - Grundbaupraktikerin EBA / Grundbaupraktiker EBA - Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktikerin EBA / Industrie- und Unterlagsbodenbaupraktiker EBA - Steinsetzerin EBA / Steinsetzer EBA - Strassenbaupraktikerin EBA / Strassenbaupraktiker EBA	2008
Büroassistentin EBA / Büroassistent EBA	2008
Fleischfachassistentin EBA / Fleischfachassistent EBA	2008
Floristin EBA / Florist EBA	2008
Haustechnikpraktikerin EBA / Haustechnikpraktiker EBA	2008
Lebensmittelpraktikerin EBA / Lebensmittelpraktiker EBA	2008
Pferdewartin EBA / Pferdewart EBA	2008
Polybaupraktikerin EBA / Polybaupraktiker EBA	2008
Agrarpraktikerin EBA / Agrarpraktiker EBA	2009
Kunststoffverarbeiterin EBA / Kunststoffverarbeiter EBA	2009
Mechanikpraktikerin EBA / Mechanikpraktiker EBA	2009
Formenpraktikerin EBA / Formenpraktiker EBA	2010
Oberflächenpraktikerin EBA / Oberflächenpraktiker EBA	2010
Uhrenarbeiterin EBA / Uhrenarbeiter EBA	2010
Bäckerin-Konditorin-Confiseurin EBA / Bäcker-Konditor-Confiseur EBA	2011
Baupraktikerin EBA / Baupraktiker EBA	2011
Dekorationsnäherin EBA / Dekorationsnäher EBA	2011
Gebäudereinigerin EBA / Gebäudereiniger EBA	2011
Holzbearbeiterin EBA / Holzbearbeiter EBA	2011
Informatikpraktikerin EBA / Informatikpraktiker EBA	2011

<b>Verordnung</b>	<b>Inkrafttreten</b>
Plattenlegerpraktikerin EBA / Plattenlegerpraktiker EBA	2011
Polisseuse / Polisseur EBA	2011
Schuhreparateurin EBA / Schuhreparateur EBA	2011
Assistentin Gesundheit und Soziales EBA / Assistent Gesundheit und Soziales EBA	2012
Coiffeuse EBA / Coiffeur EBA	2012
Gärtnerin EBA / Gärtner EBA	2012
Kältemontage-Praktikerin EBA / Kältemontage-Praktiker EBA	2012
Printmedienpraktikerin EBA / Printmedienpraktiker EBA	2012
Forstpraktikerin EBA / Forstpraktiker EBA	2013
Lackierassistentin EBA / Lackierassistent EBA	2013

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung
AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie <sup>108</sup>
BBV	Berufsbildungsverordnung
BCH	Dachverband Berufsbildung Schweiz
BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsinformationszentrum
CM BB	Case Management Berufsbildung
EAZ	Einarbeitungszuschuss
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement <sup>109</sup>
HF	Höhere Fachschule
HFSV	Interkantonale Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen
IDES	Informations- und Dokumentationszentrum der EDK
INSOS	Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
OdA	Organisation der Arbeitswelt
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung sowie Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester
SKBF	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung

<sup>108</sup> Seit 2013 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

<sup>109</sup> Seit 2013 eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF).

<b>Abkürzung</b>	<b>Bedeutung</b>
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
VDK	Konferenz Kantonalen Volkswirtschaftsdirektoren
ZBK	Zentralschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

## Abbildungsverzeichnis

---

Abb. 1	25- bis 64-Jährige nach höchstem Bildungsabschluss	S. 12
Abb. 2	Berufsmaturitätsquote	S. 14
Abb. 3	Erwerbstätigkeit kurz nach Abschluss einer Ausbildung	S. 15
Abb. 4	Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse von eidgenössischen Berufsattesten und Anlehren	S. 23
Abb. 5	Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit seit Januar 2012	S. 31

## Bibliografie

---

BBT: Leitfaden „Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung“, Bern 2007.

BBT: Leitfaden „Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest“, Bern 2013.

BBT: Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche, Bern 2011.

BFS: Bildungsindikatoren – Maturitätsquote.

BFS: Bildungssystem Schweiz – Indikatoren, Abschlüsse und Kompetenzen, Abschlussquote auf der Sekundarstufe II.

BFS: Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060, Neuchâtel 2010.

BFS: Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013-2022 für die obligatorische Schule.

BFS: Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013-2022 für die Sekundarstufe II.

BFS: Tertiärstufe, Höhere Berufsbildung: Abschlüsse.

Brohy, C. / Gurtner, J.-L. [MBA Hrsg.]: Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich, Freiburg 2011.

EDI: Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut, Bern 2013.

EDI / EVD / EDK: Chancen optimal nutzen – Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz, Bern 2011.

EDK: Projekt Nahtstelle: Schlussbericht, Bern 2011.

EVD: Fachkräfte für die Schweiz: Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, Bern 2011.

EVD: Übergänge in den Arbeitsmarkt. Die Massnahmen der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und des Bundes zur arbeitsmarktlichen Integration von jungen Erwachsenen. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 07.3232 der Fraktion CVP/ EVP/ glp vom 23. März 2007, Bern 2010.

Fuhrer, M. / Schweri, J. [BBT Hrsg.]: Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe, Zollikofen 2010.

Häfeli, K. / Schellenberg, C. [EDK Hrsg.]: Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen, Bern 2009.

Häfeli, K. / Schellenberg, C. / Studer, M. / Zürcher, C. [AWA Hrsg.]: Evaluation des Projekts „EBAplus“ - Schlussbericht, Zürich 2011.

Häfeli, K. / Hofmann, C. / Studer, M. [ZBK Hrsg.]: Evaluation der fachkundigen individuellen Begleitung in der Bildungsregion Zentralschweiz – Schlussbericht, Zürich 2012.

Informationsstelle AHV/IV: Merkblatt 4.09 – Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV, Bern 2012.

Landert, C. [BBT Hrsg.]: Nationales Projekt Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation, Bern 2011.

LINK Institut für Markt- und Sozialforschung [SBFI Hrsg.]: Lehrstellenbarometer August 2013 - Kurzbericht, Luzern / Bern 2013.

Schweizerischer Bundesrat: Strategische Ziele 2013–2016 des Bundesrates für den Rat des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB, Bern 2012.

SDBB: Handbuch betriebliche Grundbildung, Bern 2011.

SKBF: Bildungsbericht Schweiz 2010, Aarau 2010.

Stamm, M.: Migranten mit Potenzial, Dossier Berufsbildung 12/4, Fribourg 2012.

Stamm, M.: Talentmanagement in der beruflichen Grundbildung, Dossier Berufsbildung 12/1, Fribourg 2012.

Stern, S. / Marti, C. / von Stokar, T. / Ehrler, J. [BBT Hrsg.]: Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit EBA – Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2010.

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug: Medienmitteilung zur Lancierung des neuen Freikursangebotes „Entrepreneurship – Unternehmertum und Philosophie“ am Gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug, 21.05.2010,

<http://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/direktionssekretariat/aktuell/zuger-berufsfachschule-gibz-mit-schweizerpremiere>

WBF / VDK: Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht, Bern 2013.