



Der Lehrstellenmarkt

Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3018 WBK-N

Bern, November 2014

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
1 Ausgangslage	5
1.1 Parlamentarischer Auftrag	5
1.2 Positive Entwicklung des Lehrstellenmarktes	5
1.2.1 Lehrstellensituation und Herausforderungen 2006	5
1.2.2 Lehrstellensituation und Herausforderungen 2014	6
1.2.3 Ausblick	6
1.3 Datengrundlagen und Erfüllung des Postulats	7
1.3.1 Datengrundlagen	7
1.3.2 Erfüllung des Postulats	7
2 Lehrstellenmarkt: Überblick	8
2.1 Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten der Akteure	8
2.1.1 Zuständigkeiten in der beruflichen Grundbildung	8
2.1.2 Einflussmöglichkeiten der Akteure	9
2.2 Den Lehrstellenmarkt beeinflussende Faktoren	10
3 Fakten und Zahlen	11
3.1 Entwicklung des Lehrstellenmarktes	11
3.2 Regionale und berufsbedingte Unterschiede	12
3.3 Defizite und Überhänge im Lehrstellenbereich	13
3.4 Anforderungen und Voraussetzungen	17
3.5 Lehrabbrüche und -unterbrüche	18
3.6 Basislehrjahre	20
3.7 Arbeitsmarktchancen nach Abschluss der Ausbildung	22
4 Instrumentarium zur Unterstützung der Jugendlichen und der Lehrbetriebe	24
4.1 Massnahmen im Überblick	24
4.1.1 Bildungsangebote	24
4.1.2 Zusammenarbeit mit anderen Partnern	26
4.1.3 Monitoring	26
4.1.4 Marketing	26
4.1.5 Berufsinformation und -beratung	27
4.1.6 Coaching / Mentoring	27
4.1.7 Case Management Berufsbildung	27
4.1.8 Lehrstellenförderung	27
4.1.9 Lehrbetriebsverbünde	27
4.1.10 Projektförderung des Bundes	28
4.2 Fazit	28
5 Schlussfolgerungen	28
Anhang	30
Glossar	32
Abbildungsverzeichnis	32
Tabellenverzeichnis	33
Bibliografie	33

Zusammenfassung

Am 24.02.2006 hat die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur das Postulat „Bericht zu Defiziten im Lehrstellenbereich“ eingereicht. Am 23.06.2006 wurde das Postulat im Nationalrat angenommen. Der vorliegende Bericht wurde in Erfüllung des parlamentarischen Auftrags verfasst.

Wie der Bundesrat bereits in seiner Antwort auf das Postulat festgehalten hatte, wäre für eine abschliessende Beantwortung der Fragen insbesondere eine Analyse individueller Bildungsverläufe erforderlich. Für gewisse spezifische Aussagen wäre zudem die Datenerhebung mit erheblichem Aufwand verbunden. Bund und Kantone haben ihre Datengrundlagen in den vergangenen Jahren aber kontinuierlich verbessert und führen diesen Prozess laufend weiter. Neue Datenquellen ergänzen die bestehenden Grundlagen und erlauben eine detaillierte Bestandsaufnahme im Bereich der Berufsbildung sowie eine bessere Einschätzung des Lehrstellenmarktes. Gleichzeitig ermöglichen sie eine adäquate Ausrichtung der vom Bund ergriffenen Massnahmen und einen zielgerichteten Einsatz der Fördergelder.

Nicht zuletzt wird es dank der Modernisierung der Bildungsstatistik durch das Bundesamt für Statistik (BFS) und der Verwendung der AHV-Nummer als registerübergreifender Personenidentifikator künftig möglich sein, Daten besser miteinander zu verknüpfen und zusätzliche Informationen beispielsweise zu Bildungslaufbahnen und Lehrvertragsauflösungen zu erhalten. Angesichts der mit den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen verbundenen Dynamik des Lehrstellenmarktes scheint es dennoch angebracht, mit der Erfüllung des Postulats nicht länger zuzuwarten. Die Berufsbildung sieht sich heute vor anderen Herausforderungen als zum Zeitpunkt der Einreichung des Postulats.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Entwicklungen des Lehrstellenmarktes in den letzten Jahren und rückt die im Postulat aufgeworfenen Fragen in einen aktuellen Kontext. Zu den im Postulat angesprochenen Themenbereichen lässt sich festhalten:

- Dem sogenannten „Matching“ – dem gezielten Zusammenführen von Jugendlichen und offenen Lehrstellen – wird eine immer grössere Bedeutung und Aufmerksamkeit beigemessen. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat vor dem Hintergrund der Fachkräfteinitiative ein entsprechendes Projekt (Match-Prof) lanciert. Der Schweizerische Gewerbeverband (SGV) und die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) erarbeiteten zudem in einem gemeinsamen Projekt Anforderungsprofile für alle beruflichen Grundbildungen.
- Zahlen zu Lehrabbrüchen und Lehrvertragsauflösungen liefern bisher kantonale Studien. Auf gesamtschweizerischer Ebene sieht das BFS eine erste Publikation 2015 vor. Basierend auf den vorliegenden Studien wird die Begleitung und Unterstützung der betroffenen Jugendlichen nach Möglichkeit bereits vor der Lehrvertragsauflösung empfohlen, spätestens jedoch unmittelbar danach. Die Chancen zur Wiedereingliederung der Jugendlichen in die Arbeitswelt sind in den ersten zwei Monaten nach Lehrabbruch am grössten.

- Nach Abschluss einer Lehre sind die Wege der Absolventinnen und Absolventen sehr heterogen. Ein grosser Teil bleibt im Lehrbetrieb, einige treten direkt in eine weiterführende Ausbildung, absolvieren den Militärdienst, gehen auf Reisen oder gründen eine Familie. Jenen, die eine Stelle suchen, gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt grundsätzlich gut.
- Basislehrjahre bieten nicht für alle Branchen die gleichen Vorteile und haben sich nur in bestimmten Branchen etabliert. Die Produktionsleistungen von Lernenden in Basislehrjahren sind in bestimmten Branchen, verglichen mit jenen von Jugendlichen in einer klassischen dualen Grundbildung, tiefer. Dadurch ergeben sich höhere Ausbildungskosten für die Lehrbetriebe. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt sind jedoch bestrebt, neue Ausbildungsmodelle zu entwickeln und zu erproben.

Insgesamt lässt sich sagen, dass sich die Situation auf dem Lehrstellenmarkt seit der Einreichung des Postulats wesentlich verbessert hat. Das Lehrstellenangebot ist zurzeit grösser als die Nachfrage.

Zur Behebung der strukturellen Defizite wurde im Lauf der vergangenen Jahre ein breites Instrumentarium zur Unterstützung der Nachfrage- wie auch der Angebotsseite entwickelt. Die Massnahmen haben sich bewährt und können bei Bedarf angepasst werden. Wichtig ist, dass das Instrumentarium adäquat auf aktuelle Herausforderungen ausgerichtet wird.

Neue Massnahmen erachtet der Bundesrat zurzeit nicht als nötig. Der Bund beobachtet die Veränderungen auf dem Lehrstellenmarkt indes weiterhin. Bei neuen Ungleichgewichten könnte er befristete Massnahmen zu deren Bekämpfung ergreifen.

1 Ausgangslage

1.1 Parlamentarischer Auftrag

Die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats hat am 24.02.2006 das Postulat „Bericht zu Defiziten im Lehrstellenbereich“ eingereicht. Der Nationalrat hat das Postulat am 23.06.2006 angenommen. Es forderte einen Bericht, der Informationen und Daten zur Nachfrage- und Angebotsseite auf dem Lehrstellenmarkt präsentiert. Gewünscht wurde eine Bestandsaufnahme, unterschieden nach geografischen Regionen und Wirtschaftszweigen, zu den Bedürfnissen der Unternehmen, den Bildungsverläufen der Jugendlichen und den möglichen Massnahmen.

1.2 Positive Entwicklung des Lehrstellenmarktes

Der Lehrstellenmarkt in der Schweiz hat in den vergangenen Jahrzehnten eine dynamische Entwicklung durchgemacht (vgl. Kap. 3.1). Herrschte Anfang des neuen Jahrtausends noch eine angespannte Lehrstellensituation, überstieg das Angebot an Ausbildungsplätzen 2011 erstmals die Nachfrage der Jugendlichen. Dieser Trend setzte sich in den Folgejahren fort. Dafür verantwortlich war einerseits die kontinuierliche Zunahme der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, nicht zuletzt dank gemeinsamen Anstrengungen von Bund, Kantonen und Berufsverbänden (vgl. Kap. 4.1). Bildete 2006 noch knapp jedes dritte Unternehmen in der Schweiz Lernende aus, liegt die Quote heute bereits bei über 40% (vgl. Kap. 2.1.2).¹ Andererseits wirkt sich die seit 2009 rückläufige Zahl der Abgängerinnen und Abgänger der obligatorischen Schule auf die Lehrstellennachfrage aus. Angesichts dieser Verschiebungen von einem Nachfrage- zu einem Angebotsüberhang sehen sich die Berufsbildungsakteure heute mit veränderten Herausforderungen konfrontiert.

1.2.1 Lehrstellensituation und Herausforderungen 2006

Im April 2006 herrschte auf dem Lehrstellenmarkt eine angespannte Situation. Die Nachfrage auf Seiten der Jugendlichen mit 79'000 Anwärterinnen und Anwärtern für Lehrstellen übertraf das Angebot der Unternehmen von 73'500 Lehrstellen.² Eine Folge davon war eine spürbare Konkurrenz unter den Jugendlichen, wie ein Auszug des Lehrstellenbarometers zeigt: „Pro angebotene Lehrstelle haben die Unternehmen bis Mitte April 2006 im Durchschnitt 15 Bewerbungen erhalten. Dieser Wert steigt Jahr für Jahr an (2005: 14 Bewerbungen). In Verbindung mit der Tatsache, dass sich Jugendliche mit Interesse an einer Berufslehre im Vergleich zu den Vorjahren immer früher bewerben, ist 2006 von einer Verstärkung des Nachfragedruckes auszugehen.“³ Der Bund ergriff damals aufgrund der Lage gemeinsam mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt Massnahmen: Lanciert wurden die Lehrstellenkampagne „chan-

¹ Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe, Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Strupler, Mirjam und Wolter, Stefan C., Rüegger Verlag, 2012.

² Lehrstellenbarometer April 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht.

³ Ebd.

ce06“ (vgl. Kap. 4.1.4) und das Case Management Berufsbildung (vgl. Kap. 4.1.7), welches Jugendliche beim Einstieg in eine berufliche Ausbildung und ins Erwerbsleben unterstützt.

1.2.2 Lehrstellensituation und Herausforderungen 2014

Im April 2014 präsentierte sich der Lehrstellenmarkt weitgehend stabil. Dabei zeigte sich ein ähnliches Bild wie in den Vorjahren: Die Zahl der angebotenen Lehrstellen überstieg diejenige der Jugendlichen, die sich für eine berufliche Grundbildung interessierten.⁴ Entsprechend stellt die Rekrutierung von geeigneten Jugendlichen für die Unternehmen zunehmend eine Herausforderung dar. Betroffen sind insbesondere Branchen, die allgemein mit einer Fachkräfteknappheit konfrontiert sind, aber auch Unternehmen, die Lehrstellen mit hohem Anforderungsprofil anbieten. Dadurch kommt es zu einer Polarisierung auf dem Lehrstellenmarkt: Während auf der einen Seite zunehmend Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial gefragt sind, wird es auf der anderen Seite immer solche geben, die Mühe haben, eine Lehrstelle zu finden, und entsprechende Unterstützung brauchen.

Vor diesem Hintergrund ist ein verbessertes Matching zwischen Angebot und Nachfrage gefragt. Lehrstellensuchende müssen konsequent und gezielt an die Berufsbildung herangeführt werden (vgl. „Aktuelle Aktivitäten zur Verbesserung des Matching zwischen Angebot und Nachfrage“ in Kap. 3.3). Gleichzeitig muss trotz veränderter Bedingungen auf dem Lehrstellenmarkt eine fundierte Vorbereitung des Berufswahlprozesses seitens der Jugendlichen bzw. des Selektionsprozesses seitens der Unternehmen gewährleistet bleiben.

Schliesslich geht es, nachdem die vergangenen zehn Jahre geprägt waren von umfassenden Reformarbeiten, die durch das neue Berufsbildungsgesetz angestossen wurden, vermehrt um eine Stärkung und Positionierung der Berufsbildung (national wie international) als wichtiger Zubringer von Fachkräften auf allen Stufen für die Wirtschaft. Dabei stehen gemäss gemeinsamer Erklärung von Bund, Kantonen und Sozialpartnern vier Schwerpunkte im Vordergrund:⁵

- Stärkung der höheren Berufsbildung
- Förderung der Berufsmaturität und verstärkte Praxisorientierung der Bachelorstudiengänge für Gymnasialmaturandinnen und -maturanden
- Förderung der Berufsabschlüsse und Berufswechsel für Erwachsene
- Weiterentwicklung einer zielgruppenspezifischen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

1.2.3 Ausblick

Auch in den nächsten Jahren gehört neben dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel, dem technologischen Fortschritt sowie der zunehmenden Internationalisierung auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt die demografische Entwicklung zu den wichtigsten Herausforderungen für die Berufsbildung. Das BFS erwartet gemäss seinem Referenzszenario in der beruflichen

⁴ Lehrstellenbarometer April 2014 – Kurzbericht.

⁵ Spitzentreffen der Berufsbildung – Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner zu den berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkten, SBFI 2014.

Grundbildung insbesondere zwischen 2016 und 2018/2019 einen Rückgang bei der Zahl der Lernenden im ersten Ausbildungsjahr (-2% auf rund 76'700 Lernende), danach wieder einen Anstieg (+3% auf rund 79'400 Lernende im Jahr 2023).⁶ Gemäss diesem Szenario wäre der Lernendenbestand im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung 2023 wieder auf dem Niveau von 2011. Regional und branchenspezifisch werden indes grosse Unterschiede erwartet (vgl. Kap. 3.2).

1.3 Datengrundlagen und Erfüllung des Postulats

1.3.1 Datengrundlagen

Der Bundesrat hatte in seiner Antwort auf das Postulat darauf hingewiesen, dass die meisten der gestellten Fragen nur durch eine Analyse individueller Bildungsverläufe beantwortet werden können und entsprechende Datengrundlagen erst geschaffen werden müssten. Dennoch hatte er sich bereit erklärt, zu den Fragen Stellung zu nehmen, und die Annahme des Postulats beantragt.

In den vergangenen Jahren wurde die Datengrundlage seitens Bund und Kantonen kontinuierlich verbessert. Insbesondere hat das BFS ein Projekt zur Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich lanciert mit dem Ziel, die Vergleichbarkeit, Qualität und Aktualität der Daten zu erhöhen sowie die Prozesse der Datenerhebung und -verarbeitung zu beschleunigen und zu vereinfachen.

Mit der Einführung der Sozialversicherungsnummer als registerübergreifender Personenidentifikator können die jährlich erhobenen Daten verknüpft werden. Damit werden in den nächsten Jahren zusätzliche Informationen zu Bildungslaufbahnen, Übertritten, Mobilitätsverhalten etc. verfügbar sein. Auch die bestehenden Datengrundlagen zur Beobachtung des Lehrstellenmarktes werden dadurch weiter verfeinert (vgl. Abb. 1).

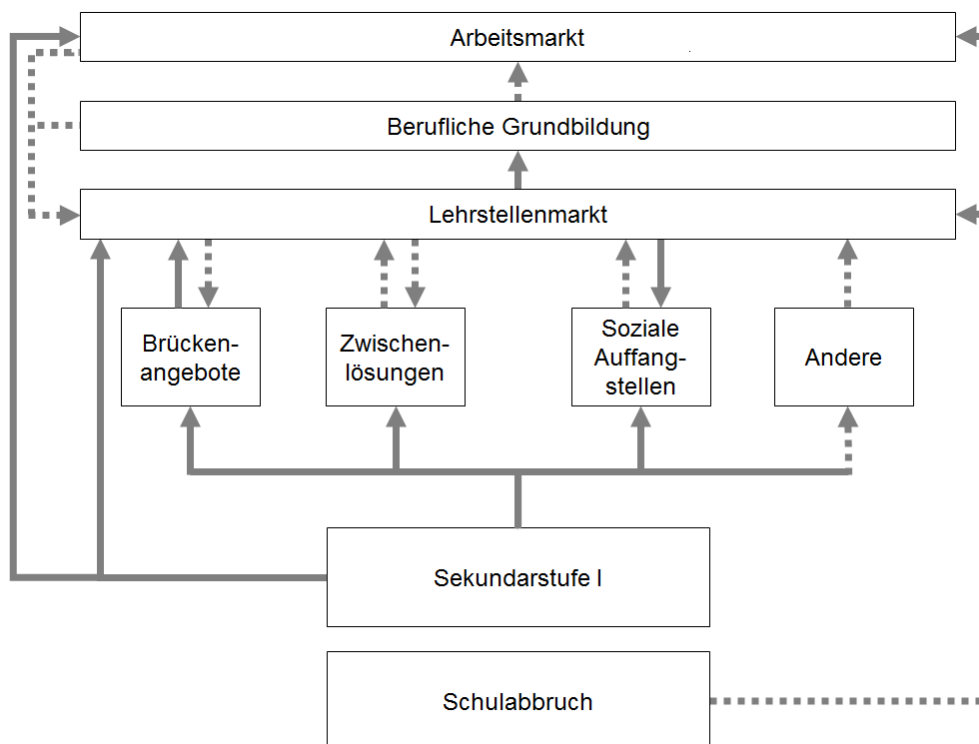
1.3.2 Erfüllung des Postulats

Der vorliegende Bericht nimmt zu den aufgeworfenen Fragen mit den zur Verfügung stehenden Daten Stellung und rückt sie in einen aktuellen Kontext. Gewisse verlangte Daten werden erst in einigen Jahren verfügbar sein, andere könnten nur mit sehr grossem Aufwand erhoben werden. Zudem sind die gestellten Fragen sehr spezifisch und teilweise schwer quantifizierbar. Dennoch erscheint es – nicht zuletzt aufgrund der mit wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen verbundenen Dynamik des Lehrstellenmarktes – sinnvoll, mit der Erfüllung des Postulats nicht weiter zuzuwarten.

Der Bericht beschreibt die Entwicklungen des Lehrstellenmarktes der letzten Jahre und zeigt auf, mit welchen Massnahmen Bund, Kantone und Wirtschaft auf die angespannte Lehrstellensituation Anfang der 2000er Jahre reagiert haben.

⁶ Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2014-2023 für die Sekundarstufe II, BFS.

Abbildung 1: Datenlage im Bereich der Nahtstellen I und II⁷



Die Darstellung stellt die Bewegungen an den Übergängen von der Sekundarstufe I in die nachobligatorische Bildung und in den Arbeitsmarkt schematisch dar. Die gestrichelten Linien zeigen auf, wo gewisse Datenlücken vorhanden sind.

2 Lehrstellenmarkt: Überblick

2.1 Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten der Akteure

2.1.1 Zuständigkeiten in der beruflichen Grundbildung

Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt.⁸ Der Bund ist verantwortlich für 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 und genehmigt die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche. Im Rahmen seiner Projektförderung nach Art. 54/55 des Berufsbildungsgesetzes (BBG)⁹ leistet der Bund Beiträge für Projekte zur Weiterentwicklung der Berufsbildung, zur Qualitätsentwicklung sowie für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse. Im Zeitraum von 2006 bis 2013 unterstützte der Bund 96 Projekte mit insgesamt 31.5 Millionen Franken in den Bereichen Lehrstellenmarketing, Lehrstellenförderung und Unterstützung bei der Lehrstellensuche. Ziel solcher Projekte ist es, bei den Unternehmen für die Berufsbildung zu werben, die Jugendlichen bei der Lehrstellensuche zu unterstützen und Massnahmen zur Abstimmung von Angebot und Nachfrage zu treffen.

⁷ Darstellung SBFI.

⁸ Art. 1 BBG.

⁹ SR 412.10.

Auch über die Kantonszuschüsse werden Massnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung mitfinanziert (Art. 53 Abs. 2a BBG). Insgesamt bemisst sich der Anteil des Bundes an den Berufsbildungskosten der öffentlichen Hand am Richtwert von 25 Prozent.

Den Kantonen obliegt die Umsetzung der Berufsbildung und deren Aufsicht. Sie tragen rund 75 Prozent der öffentlichen Berufsbildungskosten. Neben der Aufsicht über die Lehrverhältnisse und Berufsfachschulen 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. Zudem stellen die Kantone Angebote zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung und – im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen – Orientierungshilfen für Jugendliche und Erwachsene bereit.

Zu den Organisationen der Arbeitswelt 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 regelmässig 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 und führen überbetriebliche Kurse durch.

2.1.2 Einflussmöglichkeiten der Akteure

Der Lehrstellenmarkt wird massgeblich von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe beeinflusst. Gemäss Untersuchungen der Universität Bern stieg die Ausbildungsquote der ausbildungsfähigen Unternehmen von 37% im Jahr 2004 auf 42% im Jahr 2009.¹⁰ Dabei steigt die Ausbildungsbereitschaft praktisch linear mit der Betriebsgrösse: Bei Betrieben mit mehr als 99 Mitarbeitenden betrug die Ausbildungsquote 2009 knapp 80%, bei Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden bei rund 30%.¹¹ Als wichtigste Gründe, nicht auszubilden, nannten (theoretisch ausbildungsfähige) Betriebe insbesondere, dass dafür die Zeit fehle, sie ihren Fachkräftebedarf über Weiterbildungen decken oder einen zu hohen Spezialisierungsgrad aufweisen würden.

Um die Ausbildungsbereitschaft hoch zu halten, sind die Verbundpartner bestrebt, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Rolle des Bundes ist dabei subsidiär. Er unterstützt die Aktivitäten der Kantone und der Organisationen der Arbeitswelt und trägt seinerseits zur Information und Sensibilisierung bei. Die Kantone haben insbesondere mit dem Instrument der Lehrstellenförderung die Möglichkeit, den Lehrstellenmarkt zu beeinflussen. Die Berufsverbände wiederum tragen mit der Entwicklung von Berufsprofilen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, zur Nachwuchsförderung bei.

¹⁰ Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe, Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Strupler, Mirjam und Wolter, Stefan C., Rüegger Verlag, 2012.

¹¹ Rund 60 Prozent aller ausbildungsfähigen Betriebe haben weniger als zehn Mitarbeitende.

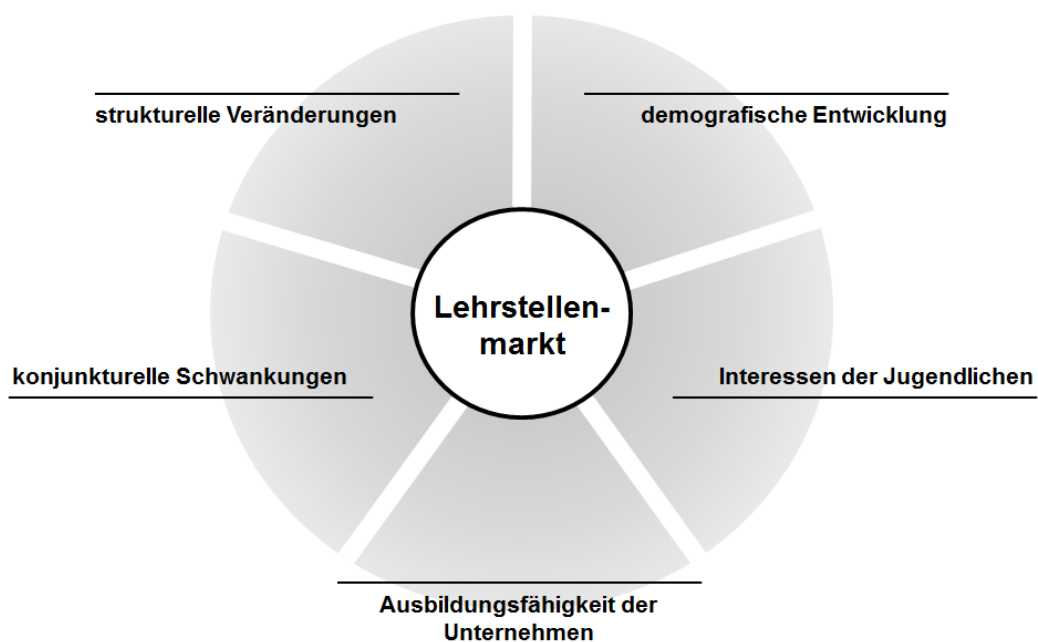
Daneben spielen aber noch weitere Faktoren für einen funktionierenden Lehrstellenmarkt eine Rolle, die im nachfolgenden Kapitel aufgeführt werden.

2.2 Den Lehrstellenmarkt beeinflussende Faktoren

Der Lehrstellenmarkt wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst (vgl. Abb. 2). Die Nachfrage hängt mit demografischen Entwicklungen, aber auch mit Interessen und Kompetenzen der Jugendlichen zusammen. Eine wichtige Funktion nehmen in diesem Zusammenhang die Berufsberatungsstellen wahr, die den Jugendlichen mit Information und Beratung Unterstützung im Prozess der Berufswahl und Lehrstellensuche bieten.

Auf der Angebotsseite spielen einerseits strukturelle und konjunkturelle Veränderungen eine Rolle. Das Lehrstellenangebot spiegelt die längerfristigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes wider. Konjunkturelle Schwankungen, die das Auftragsvolumen beeinflussen, wirken sich aber auch auf den produktiven Einsatz der Lernenden aus. Schliesslich geht es auch um die Frage, wie die Anforderungsprofile der Unternehmen aussehen und ob ein Betrieb ausbildungsfähig ist. Gerade bei Kleinunternehmungen können ein hoher Spezialisierungsgrad oder das Fehlen entsprechend ausgebildeter Fachleute das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen erschweren.

Abbildung 2: Einflussfaktoren des Lehrstellenmarktes¹²



¹² Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2014, SBFI, 2014.

3 Fakten und Zahlen

3.1 Entwicklung des Lehrstellenmarktes

Das SBFI beobachtet die Entwicklung des Lehrstellenmarktes laufend. Mit dem Lehrstellenbarometer werden seit 1997 Veränderungen auf der Angebots- und Nachfrageseite auf der Basis repräsentativer Befragungen von Unternehmen und Jugendlichen aufgezeigt. Die Erhebungen werden jährlich in zwei Wellen durchgeführt.

Abbildung 3: Lehrstellenangebot und -vergabe 1999 – 2006¹³

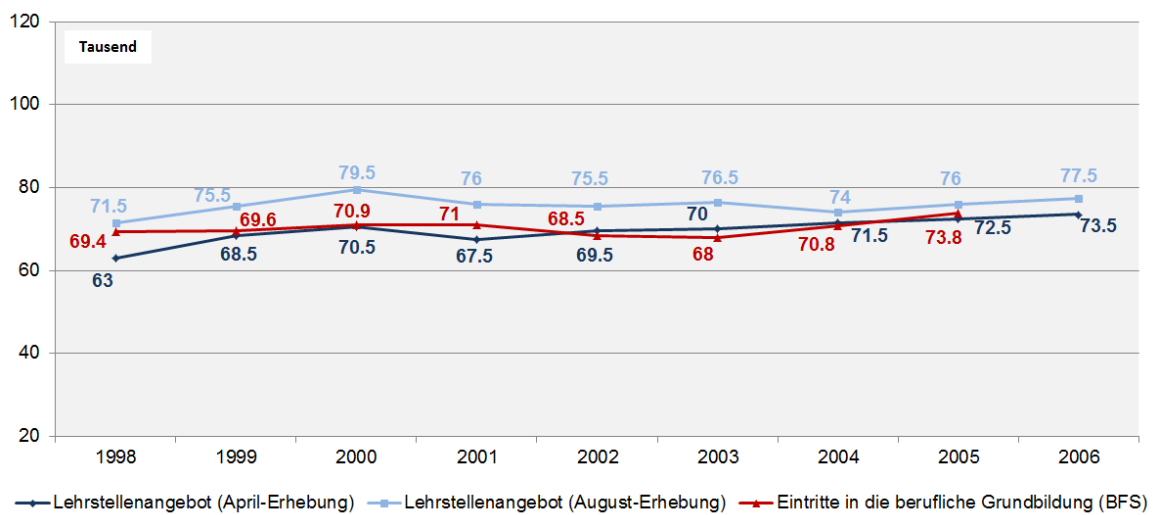
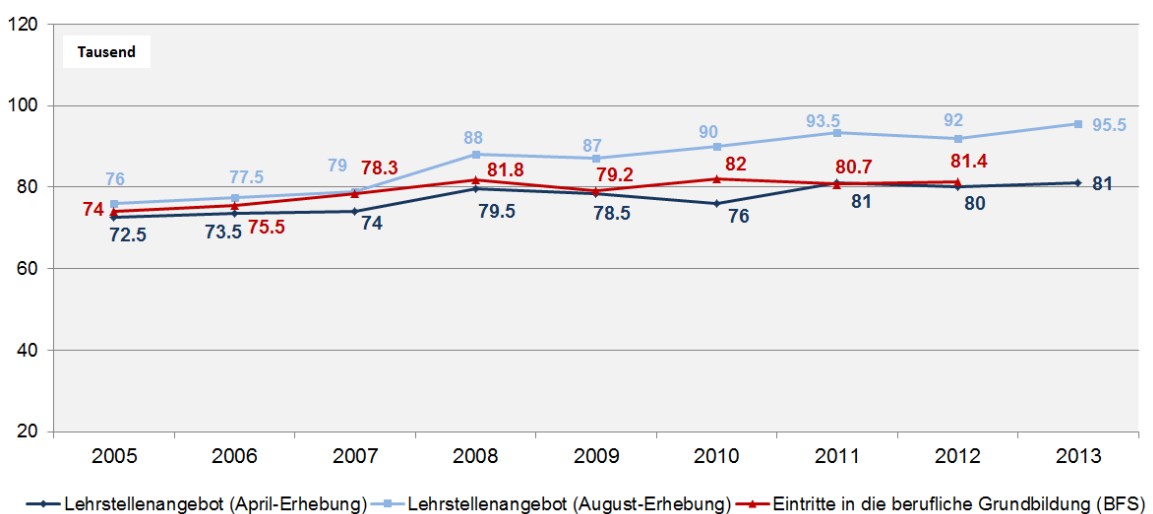


Abb. 3 zeigt die Entwicklung des Lehrstellenangebotes von 1998 bis 2006. Die Werte zeigen, dass zwischen den Erhebungswellen im April und August das Angebot an Lehrstellen jeweils weiter ausgebaut wird. Vergleicht man die Werte der August-Erhebungen, zeigt sich zwischen 2000 und 2004 eine Abnahme des Lehrstellenangebotes.

Abbildung 4: Lehrstellenangebot und -vergabe 2005 – 2013¹⁴



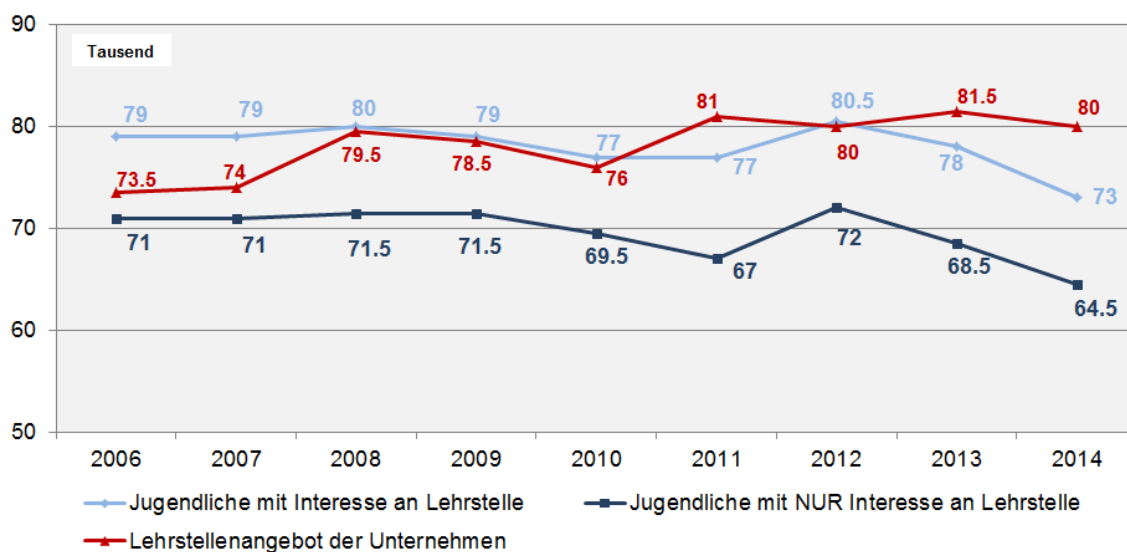
¹³ Lehrstellenbarometer August 2006 – Kurzbericht.

¹⁴ Lehrstellenbarometer August 2013 – Kurzbericht.

Seit 2004 ist das Lehrstellenangebot der Unternehmen hingegen mehr oder weniger kontinuierlich gestiegen. Im August 2013 lag das Angebot gemäss Hochrechnungen des Lehrstellenbarometers bei 95'500 Lehrstellen, verglichen mit 76'000 im Jahr 2004 (Abb. 4).

2011 übertraf das Angebot an Ausbildungsplätzen erstmals die Nachfrage der Jugendlichen. Diese Entwicklung setzt sich fort. Gemäss den Hochrechnungen des Lehrstellenbarometers im April 2014 sank die Zahl der an einer Lehrstelle interessierten Jugendlichen weiter (vgl. Abb. 5). Die Abnahme dürfte auch auf den demografischen Rückgang bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern zurückzuführen sein.

Abbildung 5: Angebot der Unternehmen und Nachfrage der Jugendlichen seit 2006¹⁵



In seinen Bildungsszenarien stellt das BFS Prognosen für die Entwicklung der Lernendenzahlen der beruflichen Grundbildung.¹⁶ Nachdem 2011 im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung mit 79'400 Lernenden der höchste Stand seit den 1980er Jahren erreicht wurde, erwartet das BFS bis 2016 insgesamt einen stabilen Bestand von rund 78'300 Lernenden, anschliessend einen Rückgang um 2% auf rund 76'600 Lernende bis 2018/2019 und daraufhin wieder einen leichten Anstieg bis 2023 auf 79'400 Lernende (+3%).¹⁷

3.2 Regionale und berufsbedingte Unterschiede

Allgemeine Aussagen zum Lehrstellenmarkt sind insofern mit Vorbehalt zu betrachten, als die Entwicklungen je nach Region, Branche und Beruf stark variieren.

Das BFS trägt diesem Umstand in seinen Bildungsszenarien Rechnung. Aufgrund der erwarteten demografischen Dynamiken wurden kantonale Prognosen für die Lernendenbestände im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung erstellt. In den acht Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Freiburg, Genf, Tessin, Waadt, Zug und Zürich ist zwischen 2013 und 2023 ein

¹⁵ Lehrstellenbarometer April 2014 – Kurzbericht.

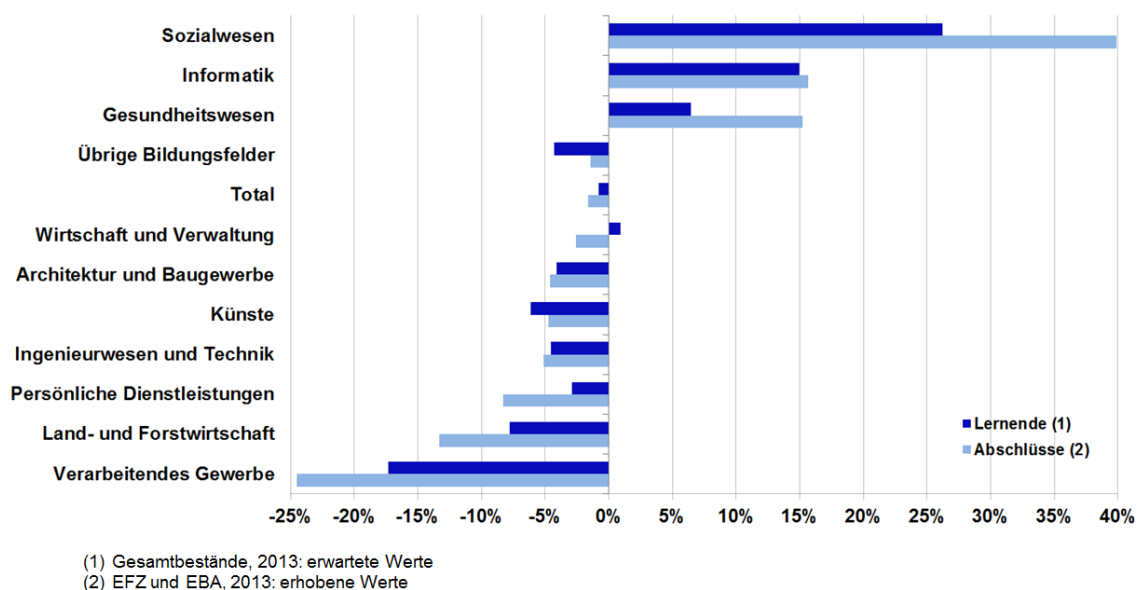
¹⁶ Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2014-2023 für die Sekundarstufe II, BFS.

¹⁷ Ebd. (gemäss Szenario A «Referenz»).

Wachstum um 5% oder mehr zu erwarten, in den Kantonen Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Jura, Nidwalden, Obwalden und Uri jedoch eine Abnahme um 10% oder mehr.¹⁸

Zudem wird der Übergang in die berufliche Grundbildung für die unterschiedlichen Berufsfelder modelliert.¹⁹ Verglichen mit 2013 dürfte die Zahl der Abschlüsse (Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse EFZ und Eidgenössische Berufsatteste EBA) demnach bis 2023 im Sozialwesen (+40%), in der Informatik (+16%) und im Gesundheitswesen (+15%) deutlich ansteigen. Die stärksten Abnahmen werden in der Landwirtschaft (-13%) und im verarbeitenden Gewerbe (-25%) prognostiziert (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6: Erwartete Entwicklung in der beruflichen Grundbildung 2014 – 2023²⁰



3.3 Defizite und Überhänge im Lehrstellenbereich

2012 traten gemäss BFS insgesamt 45.8% der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach der Sekundarstufe direkt in eine berufliche Grundbildung ein, verglichen mit 60.2% im Jahr 1990.²¹ Das durchschnittliche Eintrittsalter in die berufliche Grundbildung lag 2012 bei 16.6 Jahren und hat sich seit 1990 praktisch nicht verändert.²² Mit der nationalen Harmonisierung der Dauer und Ziele der Bildungsstufen (HarmoS-Konkordat) werden jedoch vermehrt unter 16-jährige Jugendliche eine berufliche Grundbildung antreten.

Die Eintrittsquote in eine Übergangslösung (10. Schuljahr, Brückenangebot etc.) erreichte im gesamtschweizerischen Durchschnitt 2007 einen Höchststand von 14.9% und lag 2012 bei

¹⁸ Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2014-2023 für die Sekundarstufe II, Szenario A «Referenz», BFS.

¹⁹ Zehn Bereiche gemäss der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen ISCED.

²⁰ Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2014-2023 für die Sekundarstufe II, Szenario A «Referenz», BFS.

²¹ Bildungssystem Schweiz – Indikatoren. Übergang in die Sekundarstufe II, BFS.

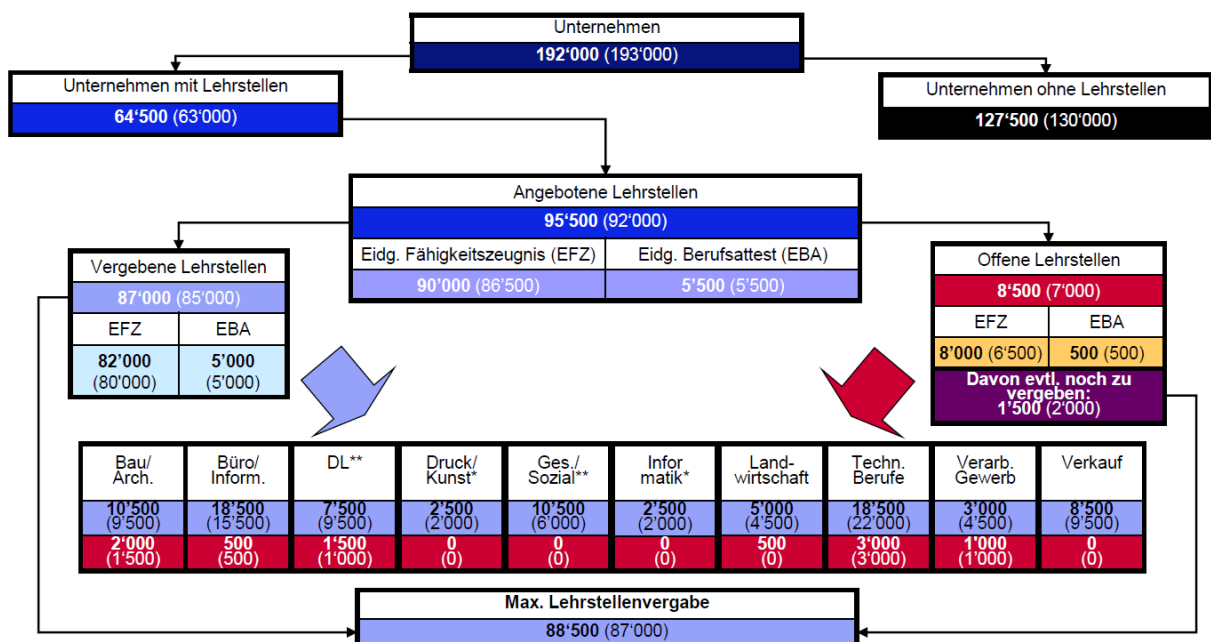
²² Bildungssystem Schweiz – Indikatoren, BFS.

12.8%.²³ Die Unterschiede zwischen den Kantonen sind gross: Die Quoten variieren zwischen 4.5% im Kanton Tessin und 33.3% im Kanton Basel-Stadt (2012). Eine Erklärung dafür gibt es bislang nicht. Möglich ist, dass die Nachfrage auch mit dem Angebot korreliert.

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt sind bestrebt, den Anteil jener Jugendlichen zu senken, die den direkten Einstieg in eine berufliche Grundbildung nicht schaffen und deshalb in eine Übergangslösung eintreten. Wichtig ist, dass die zur Verfügung stehenden Unterstützungsinstrumente gezielt eingesetzt werden. Im Rahmen des Case Management Berufsbildung soll beispielsweise abgeklärt werden, ob der Besuch eines Brückenangebotes sinnvoll ist (vgl. Kap. 4). Gleichzeitig braucht es Anstrengungen für ein optimales Matching zwischen offenen Lehrstellen und Jugendlichen mit Interesse an einer beruflichen Grundbildung (vgl. Kasten zum Projekt Match-Prof am Ende des Kapitels).

Abb. 7 zeigt eine Übersicht aus Unternehmenssicht über das Lehrstellenangebot 2013 (Zahlen von 2012 in Klammern). Hochrechnungen zeigen, dass im August 2013 noch ca. 8'500 Lehrstellen frei waren; 1'500 davon waren eventuell noch zu vergeben.²⁴ 9% der angebotenen Lehrstellen blieben unbesetzt. 2006 lag dieser Anteil unter 5%.²⁵ In den Bereichen der technischen Berufe (3'000), Bau/Architektur (2'000) und Dienstleistungen (1'500) wurden im August 2013 gemäss den Hochrechnungen die meisten offenen Stellen verzeichnet.²⁶

Abbildung 7: Übersicht Unternehmen²⁷



*Die Angaben zu den Branchen „Druck/Kunst“ und „Informatik“ basieren auf kleinen Stichprobengrössen (n < 90).

**Der Beruf „Fachmann/frau Betreuung“ war bis 2012 der Branche „Dienstleistungen“ zugeteilt. Ab 2013 gehört er zur Branche „Gesundheit/Sozialwesen“.

²³ Ebd.

²⁴ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht.

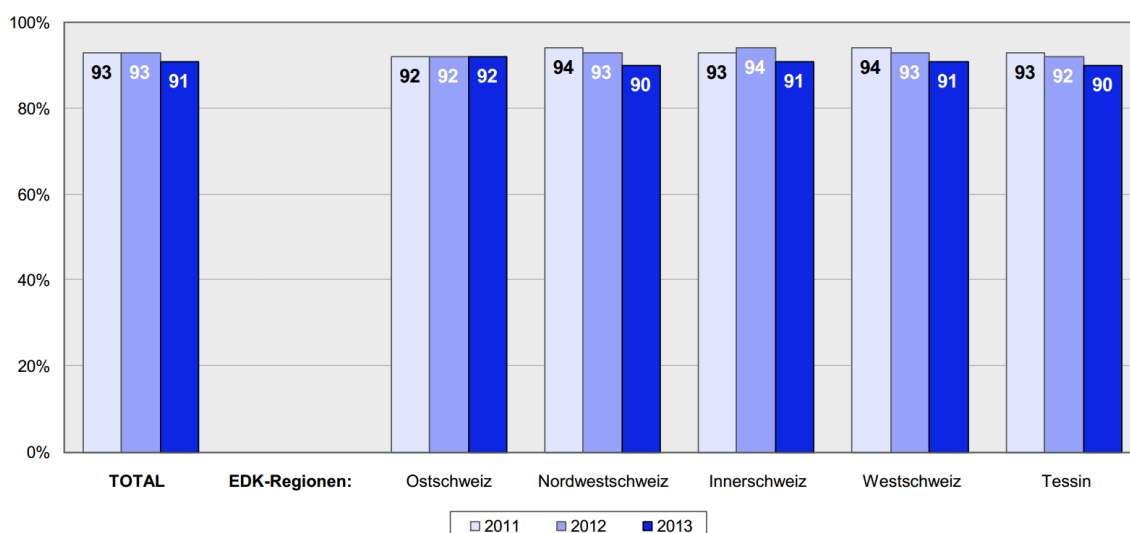
²⁵ Lehrstellenbarometer August 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht.

²⁶ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht.

²⁷ Ebd.

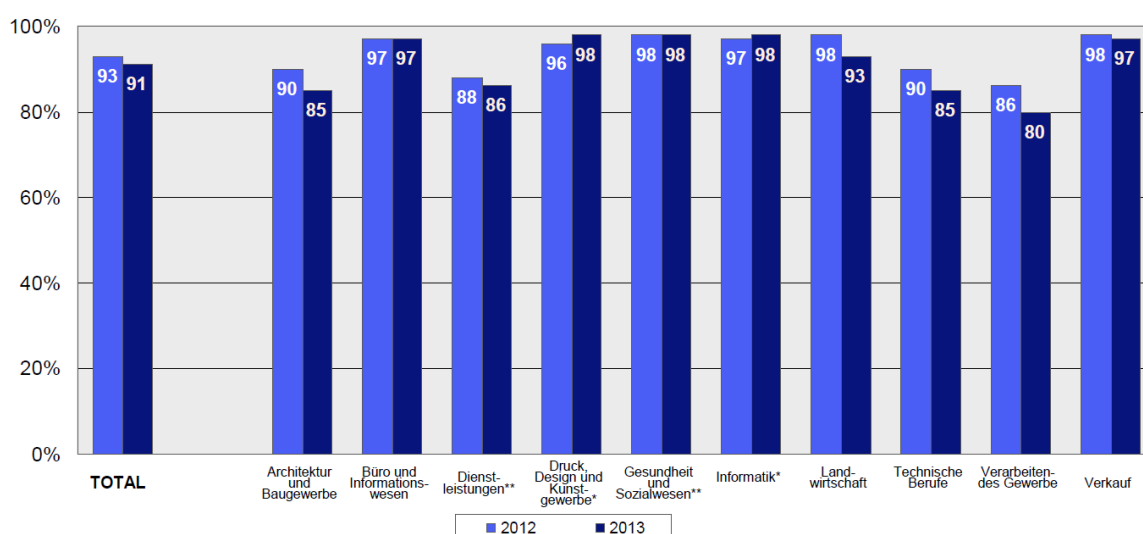
Die Defizite und Überhänge im Lehrstellenbereich können auch anhand einer Analyse des Anteils der vergebenen Lehrstellen nach Landesteilen dargestellt werden. Je höher der Anteil der vergebenen Lehrstellen, desto grösser ist die Nachfrage. Es ist zu beachten, dass es sich bei diesen Daten um Hochrechnungen handelt. Eine kleinräumigere Auswertung der Daten nach Regionen und Branchen, wie im Postulat gefordert, würde zu statistisch nicht zuverlässigen Zahlen führen.

Abbildung 8: Stand der Lehrstellenvergabe nach Region²⁸



Der Anteil der vergebenen Lehrstellen lag 2006 noch bei 96%²⁹, bis 2013 sank er auf 91%. In sämtlichen Regionen der Schweiz liegt der Anteil der vergebenen Lehrstellen heute zwischen 90% und 92%.

Abbildung 9: Stand der Lehrstellenvergabe nach Branchen/Berufsfeldern³⁰



*Die Angaben zu den Branchen „Druck/Kunst“ und „Informatik“ basieren auf kleinen Stichprobengrößen (n < 90).

**Der Beruf „Fachmann/frau Betreuung“ war bis 2012 der Branche „Dienstleistungen“ zugeteilt. Ab 2013 gehört er zur Branche „Gesundheit/Sozialwesen“.

²⁸ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht.

²⁹ Lehrstellenbarometer August 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht.

³⁰ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht.

Besonders tief war der Anteil der vergebenen Lehrstellen 2013 in den Branchen bzw. Berufsfeldern „Verarbeitendes Gewerbe“ (80%), „Technische Berufe“ (85%) sowie „Architektur und Baugewerbe“ (85%). Schon 2006 verzeichnete die Berufsgruppe „Baugewerbe, Malerei, Holz“ den tiefsten Anteil vergebener Lehrstellen (91%).³¹ Die im April 2013 in den Branchen „Gesundheit und Sozialwesen“ (98%), „Druck, Design und Kunstgewerbe“ (98%) und „Informatik“ (98%) angebotenen Stellen wurden hingegen nahezu restlos vergeben.

Aktuelle Aktivitäten für ein besseres Matching zwischen Angebot und Nachfrage:

Während 2013 einerseits rund 8'500 Lehrstellen nicht besetzt werden konnten, befanden sich andererseits rund 16'500 Jugendliche und junge Erwachsene in so genannten Brückenangeboten oder Zwischenlösungen, da sie keine Lehrstelle gefunden hatten oder noch nicht bereit waren, eine berufliche Grundbildung anzufangen.³² Vor diesem Hintergrund hat das SBFI Ende 2013 das Projekt Match Prof lanciert mit dem Ziel, die Zahl der offenen Lehrstellen und der Personen in Zwischenlösungen markant zu senken.³³ Mit befristeten finanziellen Beiträgen werden Projekte von Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt unterstützt, welche:

- die konsequente und gezielte Berufsintegration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beschleunigen und verbessern;
- ein optimiertes und nachhaltiges Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt gewährleisten;
- neue zusätzliche Rekrutierungspotentiale erschliessen;
- Kommunikationsmassnahmen gegenüber Eltern und Lehrpersonen zur Förderung des direkten Einstiegs in die berufliche Grundbildung (Reduktion der Brückenangebote) unterstützen.

Weiterführende Informationen zum Thema:

- *Lehrstellenbarometer – Aktuelle Ausgaben und Archiv:*
www.sbf.admin.ch/barometer
- *Projekt Match-Prof:*
www.sbf.admin.ch/macht-prof
- *Bildungsbericht Schweiz:*
<http://www.skbfc-sre.ch/de/bildungsmonitoring/bildungsbericht-2014/>
- *Masterplan Bildung Pflegeberufe:*
www.sbf.admin.ch/masterplan_pflege

³¹ Lehrstellenbarometer August 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht.

³² Lehrstellenbarometer August 2013 - Kurzbericht.

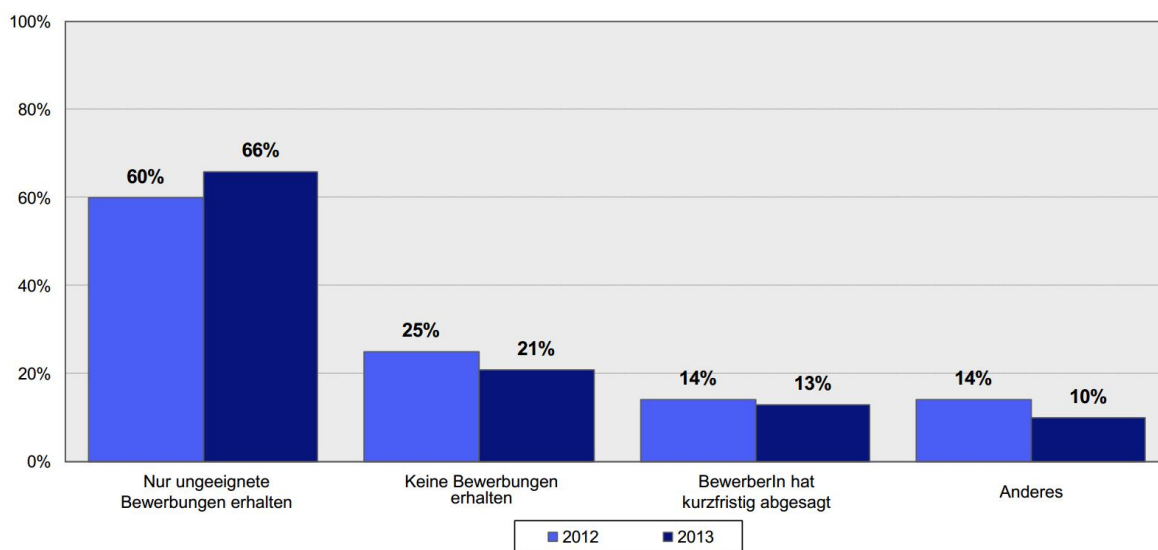
³³ www.sbf.admin.ch/match-prof

3.4 Anforderungen und Voraussetzungen

Im Lehrstellenbarometer finden sich auch Anhaltspunkte für die Gründe, weshalb Lehrstellen offen geblieben sind (vgl. Abb. 10).

Die Daten für 2013 zeigen, dass zwei Drittel der unbesetzten Lehrstellen aufgrund ungeeigneter Bewerbungen nicht vergeben werden konnten. Dies lässt darauf schliessen, dass die Kompetenzen der Jugendlichen nicht den Anforderungen der Unternehmen entsprachen. Aus den vorliegenden Daten geht jedoch nicht hervor, welche Anforderungen nicht erfüllt waren.

Abbildung 10: Gründe für unbesetzte Lehrstellen³⁴



Basis: Anzahl Lehrberufe, in denen am Stichtag 31. August noch Lehrstellen offen sind.
Mehrfachnennungen möglich.

Die Tatsache, dass die Unternehmen mit unbesetzten Lehrstellen in einem von fünf Fällen keine Bewerbung erhalten haben, zeigt die Veränderung der Situation seit dem Jahr 2006, als noch Lehrstellenmangel herrschte. Der Anteil der kurzfristigen Absagen von Bewerberinnen und Bewerbern spricht ebenfalls für vorhandene Auswahlmöglichkeiten.

³⁴ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht.

Aktuelle Aktivitäten zur Optimierung der Berufswahl:

SGV und EDK haben zusammen das vom Bund unterstützte Projekt „Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung“ lanciert. In Zusammenarbeit mit betrieblichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern sowie Lehrpersonen wurden für rund 200 berufliche Grundbildungen Anforderungsprofile erarbeitet. Die Profile orientieren sich an den HarmoS-Kompetenzmodellen und den von der EDK entwickelten nationalen Bildungsstandards (Grundkompetenzen) und zeigen auf, welche schulischen Anforderungen für eine bestimmte berufliche Grundbildung erfüllt sein müssen. Beispiele aus dem beruflichen Alltag veranschaulichen, wie die vermittelten schulischen Kompetenzen in der Praxis angewendet werden. Die Anforderungsprofile dienen nicht als Selektionsinstrument, sondern als Orientierungshilfe bei der Berufswahl. Sie richten sich in erster Linie an Jugendliche in der Sekundarstufe I und ihre Bezugspersonen sowie an Lehr- und Beratungspersonen, aber auch an Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.

Weiterführende Informationen zum Thema:

- *Lehrstellenbarometer – Aktuelle Ausgaben und Archiv:*
www.sbf.admin.ch/barometer
- *Bildungsbericht Schweiz:*
<http://www.skbf-csre.ch/de/bildungsmonitoring/bildungsbericht-2014/>

3.5 Lehrabbrüche und -unterbrüche

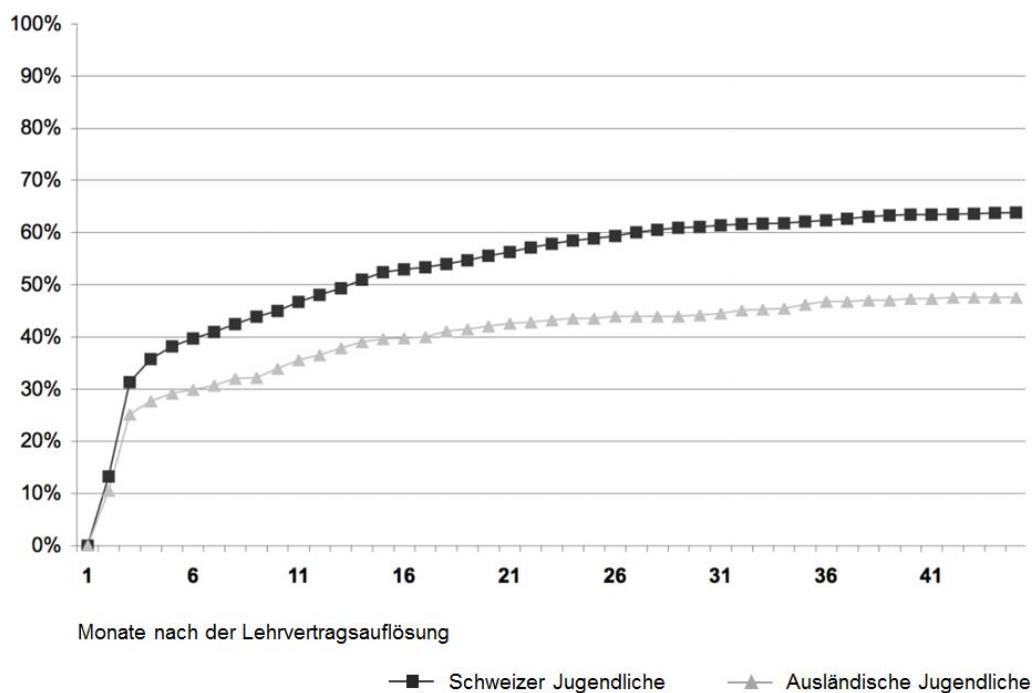
Eine 2011 im Kanton Zürich durchgeführte Untersuchung zeigt, dass ein Niveauwechsel (in der Regel in eine Ausbildung mit tieferem Anforderungsniveau) der Hauptgrund für eine Lehrvertragsauflösung ist. Gemäss der Untersuchung stiegen 61% der Personen, die 2007 ihren Lehrvertrag aufgelöst haben, im Verlauf von rund drei Jahren wieder in eine zwei-, drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung im Kanton Zürich ein.³⁵

Aus der Abb. 11 geht hervor, dass die Wiedereinstiegsquote der ausländischen Jugendlichen unter derjenigen der Schweizer Jugendlichen liegt (48% respektive 64% bis im Jahr 2010). Ein weiterer wichtiger Faktor beim Wiedereinstieg ist die Dauer des Unterbruchs. Zwei Monate nach Vertragsauflösung ist bereits rund die Hälfte der Wiedereinstiege erfolgt. Aufgrund dieser zwei Faktoren empfiehlt die Studie, Beratungs- und Unterstützungsmassnahmen idealerweise vor oder unmittelbar nach der Vertragsauflösung einzuleiten, insbesondere für Jugendliche ohne Anschlusslösung sowie Ausländerinnen und Ausländer.

Eine wichtige Rolle bei der Erleichterung des Wiedereinstiegs kommt auch den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern sowie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu. Des Weiteren wird eine Förderung der zweijährigen beruflichen Grundbildungen empfohlen (vgl. Kap. 4.1.1).

³⁵ Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung, Dr. Evi Schmid, Lehrstuhl für Berufsbildung, Universität Zürich, Januar 2011.

Abbildung 11: Wiedereinstieg in eine zert. Sek. II-Ausbildung im Kanton Zürich nach Nationalität und nach Monaten; kumulierte Prozentwerte^{36, a}



^a Jugendliche, die ihre berufliche Grundbildung ausserhalb des Kantons Zürich weiterführten oder in eine allgemeinbildende Ausbildung wechselten, wurden nicht einbezogen.

Die Lehrvertragsauflösungen werden auf gesamtschweizerischer Ebene seit 2007 mit den Auflösungsgründen vollständig erfasst. Die Nomenklatur der Auflösungsgründe wurde 2009 von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) nach Analysen durch das BFS überarbeitet und gesamtschweizerisch harmonisiert. Da die Publikation von Lehrvertragsauflösungen nur sinnvoll ist, wenn der Anteil der Auflösungen ohne Wiedereinstieg (Lehrabbrüche) berechnet werden kann, hat das BFS bis zum heutigen Zeitpunkt dazu keine Zahlen veröffentlicht. Mit der Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich und dem Einsatz des Identifikators (vgl. Kap. 1.3.1) für die individuellen Lernenden wird sich das ändern. Eine erste Publikation der Zahlen zu Lehrvertragsauflösungen auf gesamtschweizerischer Ebene plant das BFS im Laufe des nächsten Jahres. Fehlende repräsentative Studien auf gesamtschweizerischer Ebene verunmöglichen somit einen Vergleich der Zahlen zu Lehrabbrüchen zwischen den Kantonen. Auch ein Vergleich der Abbruchszahlen in der beruflichen Grundbildung mit Abbruchszahlen in allgemeinbildenden Bereichen der Sekundarstufe II ist aufgrund fehlender Zahlen nicht möglich. Vorzeitiges Ausscheiden beispielsweise auf Stufe Gymnasium wird in der Schweiz nicht systematisch erhoben.³⁷

³⁶ Ebd.

³⁷ Bildungsbericht Schweiz 2014, SKBF, 2014.

Weiterführende Informationen zum Thema:

- *Lehrabbruch – Was nun?* Broschüre des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB), 2013.
- *PraeLab: Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*, Forschungsprojekt des EHB, Jan. 2010 – Dez. 2012.
- *Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“ – Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher*, Schmid, Evi, hep Verlag, 2010.
- *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung*, Schmid, Evi, Universität Zürich, 2011.
- *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich: Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*, Kriesi, Irene, Forschungsprojekt des EHB 2013.
- *Stabile Lehrverträge – Die Rolle des Ausbildungsbetriebs (STABIL)*, Gurtner, Jean-Luc und Schumann, Stephan, laufendes Forschungsprojekt der Universität Fribourg, 2013-2015.

3.6 Basislehrjahre

Als Basislehrjahr wird eine spezielle integrierte Form des ersten Jahres einer beruflichen Grundbildung bezeichnet, welche in einer eigenen Ausbildungsstätte (z.B. Lehrwerkstätte) stattfindet und die Lernenden auf die weitere Ausbildung in einem Lehrbetrieb vorbereiten soll. Damit sollen die Lehrbetriebe von der Berufseinführung und der Vermittlung von Grundfertigkeiten entlastet werden.

Basislehrjahre haben sich in der Berufsbildung bis heute nicht durchgesetzt. Sie kommen nur in einzelnen Branchen, namentlich bei den visuellen Berufen, in der Informatik und in bestimmten technischen Berufen zur Anwendung. Ob Basislehrjahre in einzelnen beruflichen Grundbildungen sinnvoll sind, wird im Rahmen der Erarbeitung neuer Bildungsverordnungen geklärt. Die Verantwortung liegt bei den Organisationen der Arbeitswelt. Sie kennen die Abläufe in den Betrieben und sind mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes vertraut.

Darüber hinaus hat eine Kosten-Nutzen-Erhebung gezeigt, dass die berufliche Grundbildung mit Basislehrjahr kostspieliger ist als die duale berufliche Grundbildung. Beim Beruf Polymechanikerin bzw. Polymechaniker führt das Basislehrjahr im Durchschnitt zu Bruttokosten für den Lehrbetrieb.³⁸

³⁸ Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe, Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Strupler, Mirjam und Wolter, Stefan C., Rüegger Verlag, 2012.

Tabelle 1: Bruttokosten, produktive Leistungen und Nettonutzen über die gesamte Lehrzeit nach Ausbildungstyp für Polymechaniker³⁹

Polymechaniker/in	Duale Lehre mit Basislehrjahr	Duale Lehre in spezieller Ausbildungsstätte	„Klassische“ duale Lehre
Produktive Leistungen (in Franken)	84'183	90'332	125'609
Bruttokosten (in Franken)	144'420	158'016	112'128
Nettonutzen (in Franken)	-60'237	-67'684	13'481

Die Tabelle zeigt das Kosten-Nutzen-Verhältnis der beruflichen Grundbildung als Polymechanikerin bzw. Polymechaniker für drei alternative Ausbildungsformen. Es zeigt sich deutlich, dass die Lehre mit Basislehrjahr resp. in einer speziellen Ausbildungsstätte zu beträchtlichen Bruttokosten führt. Nicht nur die Kosten sind höher, die lernende Person erbringt aufgrund des wenig produktiven Basislehrjahres und/oder ihrer häufigen Abwesenheit vom Lehrbetrieb auch eine kleinere Produktionsleistung. Das Angebot einer beruflichen Grundbildung mit Basislehrjahr oder in einer speziellen Ausbildungsstätte ist für einen Lehrbetrieb somit nur dann interessant, wenn dieser die lernende Person nach Abschluss der Ausbildung einstellen will.

Aktuelle Aktivitäten zur Schaffung alternativer Ausbildungsmodelle:

Das 2004 in Kraft gesetzte Berufsbildungsgesetz wurde bewusst als offenes Rahmengesetz konzipiert. Es bietet differenzierte Wege der beruflichen Bildung, ermöglicht neue Entwicklungen und bietet Spielraum für Modelle, die dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel Rechnung tragen.

Der durch das Gesetz angestossene Modernisierungsprozess animierte verschiedene Berufsverbände, neue Modelle zu erproben. Die meisten dieser Versuche scheiterten jedoch an der organisatorischen Umsetzung.

Mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen, dem technologischen Fortschritt und der zunehmenden Internationalisierung ist die Suche nach neuen praxistauglichen Modellen aber für eine zukunftsfähige Berufsbildung entscheidend. Dabei gilt es, die Interessen der ausbildenden Betriebe und der für die Umsetzung zuständigen Kantone, aber auch die Bedürfnisse der Lernenden zu berücksichtigen. Nicht zuletzt braucht es auch erwachsenengerechte Bildungsangebote zur Nach-, Um- und Höherqualifizierung.⁴⁰

³⁹ Tabelle in Anlehnung an ebd.

⁴⁰ Vgl. Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene – Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung, SBFI, 2014.

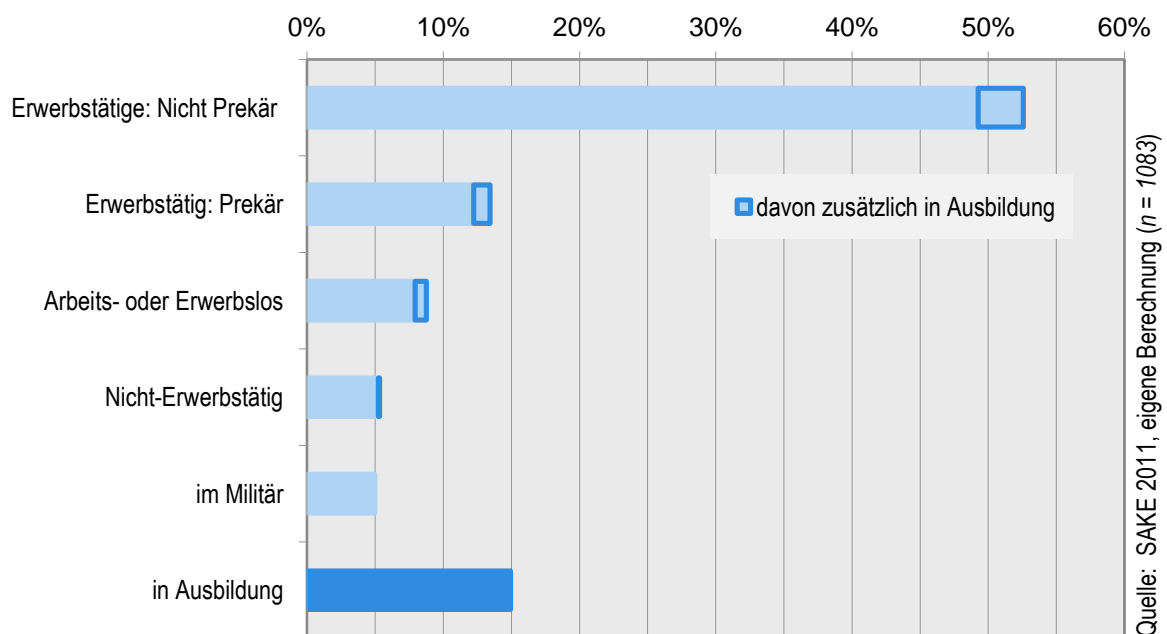
Weiterführende Informationen zum Thema:

- *Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe*, Strupler, Mirjam und Wolter, Stefan C., Rüegger Verlag, 2012.
- *Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest*, Schweri, Jürg, Forschungsprojekt des EHB 2009-2010.
- *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene – Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*, SBFI, 2014.
- *Bildungsbericht Schweiz*:
<http://www.skbf-csre.ch/de/bildungsmonitoring/bildungsbericht-2014/>
- *Förderung der Berufsmaturität und Stärkung der Praxisorientierung der Fachhochschulstudiengänge für Gymnasialmaturandinnen und -maturanden*.⁴¹

3.7 Arbeitsmarktchancen nach Abschluss der Ausbildung

Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung schlagen ganz unterschiedliche Wege ein. Eine Mehrheit der Jugendlichen begibt sich auf Stellensuche. Ein grosser Teil der Jugendlichen wird direkt vom Lehrbetrieb angestellt (rund 40%⁴²), einige treten in eine weiterführende Ausbildung oder in den Militärdienst ein, wieder andere gehen auf Reisen oder geben die Erwerbstätigkeit aufgrund einer frühen Familiengründung auf.⁴³

Abbildung 12: Erwerbssituation der Absolventinnen und Absolventen kurz nach dem Abschluss (2011)⁴⁴



⁴¹ Spitzentreffen der Berufsbildung – Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner zu den berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkten, SBFI 2014.

⁴² Berufseinstiegs-Barometer 2012, Universität Zürich.

⁴³ Ebd.

⁴⁴ Ebd.

Abb. 12 zeigt, dass im Mittel acht Monate nach Abschluss der Ausbildung 53% der Absolventinnen und Absolventen eine nicht prekäre Beschäftigung gefunden haben. 13% befinden sich in einer prekären Erwerbssituation. Darunter fallen Erwerbstätige mit befristeten oder nur marginalen Anstellungen und solche im Familienbetrieb, wie auch Selbstständige ohne Angestellte. 2011 waren somit zwei Drittel der Jugendlichen kurze Zeit nach Ausbildungsabschluss erwerbstätig. 9% der Jugendlichen waren im Mittel acht Monate nach Abschluss ihrer Lehre erwerbslos und auf Stellensuche, weitere 5% nicht erwerbstätig und auch nicht auf Stellensuche. Hier ist zu betonen, dass sich das Niveau der Arbeitslosigkeit beim Berufseinstieg nicht nur aufgrund von konjunkturellen (und saisonalen) Einflüssen verändert. Vielmehr kann es langfristig auch aufgrund von Strukturveränderungen im Arbeitsmarkt ansteigen oder abnehmen.⁴⁵

Aktuelle Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und zur Deckung des Fachkräftebedarfs:

Das eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF lancierte 2011 die Fachkräfteinitiative. Ziel ist es, freie Potenziale in der hiesigen Erwerbsbevölkerung besser auszuschöpfen und dafür zu sorgen, dass Unternehmen ihren Fachkräftebedarf künftig vermehrt durch Rekrutierungen im Inland decken können. Der Bundesrat hat im November 2013 ein entsprechendes Massnahmenpaket verabschiedet, dessen Stossrichtung von Bund, Kantonen und Sozialpartnern gemeinsam erarbeitet wurde. Die Massnahmen sind in vier Handlungsfeldern anzusiedeln:⁴⁶

- Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende
- Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität

Im September 2014 hat der Bundesrat das WBF beauftragt, die Arbeiten im Rahmen der Fachkräfteinitiative zu intensivieren. Schwerpunkte im Bereich Berufsbildung betreffen insbesondere gezielte Anstrengungen in Branchen mit besonders ausgeprägtem Fachkräftemangel (z. B. MINT, Gesundheitswesen), die Stärkung der höheren Berufsbildung, die Erleichterung des Berufsabschlusses für Erwachsene sowie das Matching zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt.

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Bestandesaufnahme des SECO und des Sekretariat der VDK zum Bericht «Fachkräfteinitiative – Situationsanalyse und Massnahmenbericht», 2013.

Weiterführende Informationen zum Thema:

- *Berufseinstiegs-Barometer 2010-2012, Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im Auftrag des SBF*
- *Fachkräfteinitiative des WBF:*
www.wbf.admin.ch/de/themen/bildung-forschung-innovation/fachkraefteinitiative/
- *Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften aus unterschiedlichen Berufen 2013, Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im Auftrag des SBF, 2014*
- *Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt – Determinanten und Lohnfolgen. Forschungsprojekt des EHB, Feb. 2007 – Mai 2009.*
- *«Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt» (2011-2013) und «Berufliche Entscheidungen und Berufsverläufe im Jugendalter und jungen Erwachsenenalter» (2014-2018), Neuenschwander, Markus, Fachhochschule Nordwestschweiz.*
- *Fit für den Job – Faktoren eines erfolgreichen Übergangs in die berufliche Anschlusslösung nach der kaufmännischen Berufslehre, Baeriswyl, Franz, laufendes Forschungsprojekt der Universität Fribourg 2013-2015.*
- *Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt – Determinanten und Lohnfolgen, Schweri, Jürg, Forschungsprojekt des EHB, 2007-2009.*

4 Instrumentarium zur Unterstützung der Jugendlichen und der Lehrbetriebe

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben in den vergangenen Jahren gezielte Anstrengungen unternommen, um Jugendliche beim Einstieg in die Berufsbildung und Betriebe bei ihrer Ausbildungstätigkeit zu unterstützen. In einem Ende 2013 verabschiedeten Bericht kommt der Bundesrat zum Schluss, dass sich dieses Instrumentarium bewährt hat und die Massnahmen entsprechend weitergeführt und – wo nötig – gezielt ergänzt werden sollen.⁴⁷

4.1 Massnahmen im Überblick

4.1.1 Bildungsangebote

Die Berufsbildung verfügt über differenzierte Bildungsangebote, die es ermöglichen, Jugendliche ihren Fähigkeiten entsprechend gezielt zu fördern.

Brückenangebote

Brückenangebote bereiten nach der obligatorischen Schulzeit auf eine berufliche Grundbildung vor mit dem Ziel, die Chancen der Jugendlichen auf dem Lehrstellenmarkt durch weitere Quali-

⁴⁷ WBF: Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Ingold (10.3738) vom 29. September 2010, Jositsch (11.3483) vom 1. Juni 2011, Müri (11.4007) vom 30. September 2011 und Schilliger (13.3311) vom 17. April 2013, Bern 2013.

fizierung zu erhöhen. Neben der Aufarbeitung von schulischen, sprachlichen oder anderen Defiziten erfolgt eine Einführung in die berufliche Praxis.

Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest

Die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) richtet sich an vorwiegend praktisch begabte Jugendliche. Sie führt zu einem eidgenössischen Abschluss mit einem eigenständigen arbeitsmarktorientierten Berufsprofil.

Fachkundige individuelle Begleitung

Die fachkundige individuelle Begleitung bietet Jugendlichen, deren Lernerfolg beeinträchtigt ist, eine umfassende Unterstützung. Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse und das soziale Umfeld werden einbezogen. Gesetzlich vorgeschrieben (Art. 18 Abs. 2 BBG) ist die fachkundige individuelle Begleitung für Lernende der zweijährigen beruflichen Grundbildung. Für die Ausgestaltung der Angebote sind die Kantone verantwortlich.

Individueller Kompetenznachweis

Individuelle Kompetenznachweise sind für Jugendliche ohne eidgenössischen Berufsabschluss vorgesehen. Träger des Projekts sind die SBBK, der SGV und der nationale Branchenverband von Institutionen für Menschen mit Behinderungen (INSOS). Der individuelle Kompetenznachweis soll dazu beitragen, die Arbeitsmarktchancen der betroffenen Jugendlichen zu erhöhen. Dabei handelt es sich meist um Absolventinnen und Absolventen niederschwelliger Ausbildungen, die zu keinem eidgenössisch anerkannten Abschluss führen. Festgehalten werden sollen die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen. Der Bund unterstützt das Projekt.

Eidgenössische Berufsmaturität

Die Berufsmaturität kombiniert eine berufliche Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Sie ermöglicht den prüfungsfreien Zugang an eine Fachhochschule und – mit einer Ergänzungsprüfung – auch ein Studium an einer Universität oder Eidgenössisch Technischen Hochschule.

Höhere Berufsbildung

Auf Tertiärstufe bietet die höhere Berufsbildung 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.

4.1.2 Zusammenarbeit mit anderen Partnern

Die Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt erfolgt auf strategisch-systemischer und operativ-konzeptioneller Ebene, sei es projektbezogen oder in festen Gremien. 2005 wurde die nationale Lehrstellenkonferenz⁴⁸ ins Leben gerufen mit dem Ziel, Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt auf Spitzenebene zu diskutieren und strategische Entscheide zur Stärkung und Weiterentwicklung der Berufsbildung zu fällen.

Zudem wurde die interinstitutionelle Zusammenarbeit stetig ausgebaut und intensiviert, nicht zuletzt mit dem Case Management Berufsbildung (vgl. Kap. 4.1.7). Aus Sicht der Berufsbildung ist dabei insbesondere die Klärung der Schnittstellen mit der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung, der Sozialhilfe und der Volksschule zentral. Innerhalb der Bundesverwaltung arbeitet das SBFI zur Förderung der Integration Jugendlicher in die Arbeitswelt hauptsächlich mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), dem Bundesamt für Migration (BFM) und dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) zusammen.

4.1.3 Monitoring

Die für die strategische Steuerung der Berufsbildung nötigen Datengrundlagen liefern insbesondere die Statistiken und Bildungsindikatoren des BFS. Zudem veröffentlicht das SBFI seit 1997 zweimal jährlich den Lehrstellenbarometer, basierend auf repräsentativen Umfragen bei Unternehmen sowie Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahren.⁴⁹ Er dient – neben den bei den Kantonen durchgeführten Trendumfragen – dazu, die Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt aufzuzeigen. Aufschluss über die Entwicklung des Stellenmarktes für Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung (Einstiegerstellen) gibt der Berufseinstiegs-Barometer.⁵⁰

4.1.4 Marketing

Nationale Kampagnen der Verbundpartner

Mit der Einführung der nationalen Kampagne „chance06“ im Jahr 2006 wurden die kantonalen Aktivitäten im Bereich Lehrstellenmarketing verstärkt. 2007 lancierten die Verbundpartner die Nachfolgekampagne „Berufsbildungplus.ch“. Ziel der Kommunikationsmassnahmen ist die Sensibilisierung von Jugendlichen, Eltern und Unternehmen für die Möglichkeiten der Berufsbildung. 2013 und 2014 wurde die Kampagne schwerpunktmässig für die Talentgewinnung eingesetzt. Das Internetportal www.berufsbildungplus.ch bietet neben Informationen zu allen Teilbereichen der Berufsbildung insbesondere auch Anknüpfungspunkte für Kantone, Berufs- und Branchenverbände sowie Sozialpartner zum Mittragen der Kampagne.

⁴⁸ Seit 2014 findet die Konferenz unter dem Namen „Nationales Spitzentreffen der Berufsbildung“ statt.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Der Berufseinstiegs-Barometer wurde vom Stellenmarkt-Monitor Schweiz der Universität Zürich im Auftrag des SBFI und des SECO erhoben.

Berufswerbung der Verbände

Berufsmarketing ist insbesondere Sache der Berufs- und Branchenverbände. 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.

Daneben dienen auch Berufsmessen und Berufsmeisterschaften auf nationaler und internationaler Ebene dazu, die Möglichkeiten der Berufsbildung einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren und bekannt zu machen.

4.1.5 Berufsinformation und -beratung

Die kantonalen Berufsberatungen unterstützen in enger Zusammenarbeit mit den Schulen die Jugendlichen im Prozess der Berufswahl und Lehrstellensuche. Im Lehrstellennachweis (LENA) werden die offenen Lehrstellen erfasst, die nach Beruf und Kanton gesucht werden können.

4.1.6 Coaching / Mentoring

Coaching- und Mentoringprogramme von Kantonen oder privaten Organisationen beinhalten eine individuelle Begleitung der Jugendlichen während der obligatorischen Schulzeit. Dabei geht es beispielsweise um die Förderung berufsrelevanter oder sozialer Kompetenzen sowie um die Optimierung der Bewerbungsunterlagen.

4.1.7 Case Management Berufsbildung

Ziel des Case Management ist es, Jugendliche mit Mehrfachproblematik in die Berufsbildung zu integrieren. Dabei handelt es sich um ein strukturiertes Verfahren, das bestehende Programme sowie alle beteiligten Personen und Institutionen koordiniert. Die fallführende Stelle sorgt für ein abgestimmtes Verfahren, wodurch Effizienz und Effektivität der eingesetzten Massnahmen erhöht werden.

4.1.8 Lehrstellenförderung

Für die Lehrstellenförderung sind die Kantone zuständig. Der Bund leistet finanzielle Unterstützung. Lehrstellenförderinnen und Lehrstellenförderer treten direkt mit den Unternehmen in Kontakt, um sie zu motivieren, Lehrstellen anzubieten und Lernende auszubilden.

4.1.9 Lehrbetriebsverbünde

Ein Lehrbetriebsversbund 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 erlaubt es insbesondere kleineren Betrieben, die allein keine vollumfängliche berufliche Grundbildung anbieten können, Lernende auszubilden.

4.1.10 Projektförderung des Bundes

Der Bund leistet Beiträge für Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und zur Qualitätsentwicklung (Art. 54 BBG) sowie für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse (Art. 55 BBG). Unter Art. 54 BBG fallen insbesondere Pilotprojekte, Studien und Evaluationen, aber auch Anschubfinanzierungen. Art. 55 BBG ermöglicht eine gezielte Ausrichtung von Beiträgen für Leistungen, die im öffentlichen Interesse liegen, aber ohne staatliche Unterstützung nicht erbracht werden könnten. Dabei handelt es sich beispielsweise um Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, die Bildung und berufsorientierte Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen, Massnahmen zu Gunsten benachteiligter Regionen und Gruppen sowie Massnahmen, die der Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots dienen.

4.2 Fazit

Die hohe Integrationsleistung der Berufsbildung und der weitgehend stabile Lehrstellenmarkt sind nicht zuletzt das Ergebnis der Anstrengungen von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Gemeinsam wurden gezielt Massnahmen entwickelt, um Ungleichgewichten auf dem Lehrstellenmarkt begegnen zu können, Jugendliche beim Übergang ins Berufsleben zu unterstützen und Lehrbetrieben möglichst optimale Rahmenbedingungen zu gewährleisten.

Konjunkturelle und demografische Entwicklungen erfordern eine flexible und adäquate Handhabung des Instrumentariums. Insbesondere muss vermieden werden, dass einzelne Massnahmen eine ungewünschte Eigendynamik entwickeln. Diese Gefahr besteht derzeit bei den Übergangslösungen. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger muss alles daran gesetzt werden, den Anteil jener Jugendlichen zu senken, die den direkten Einstieg in eine berufliche Grundbildung nicht schaffen und deshalb in eine Übergangslösung eintreten. (Vgl. Kapitel 3.3 Match-Prof)

5 Schlussfolgerungen

Die Situation auf dem Lehrstellenmarkt hat sich auch dank den Massnahmen von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt seit der Einreichung des Postulats 06.3018 «Defizite im Lehrstellenbereich» im Jahr 2006 entspannt. Gemäss den neuesten Zahlen ist das Lehrstellenangebot grösser als die Nachfrage.⁵¹

Bund und Kantone haben ihre Datengrundlagen in den vergangenen Jahren kontinuierlich verbessert und führen diesen Prozess laufend weiter. Neue Datenquellen ergänzen die bestehenden Grundlagen des SBFI und des BFS und erlauben eine detaillierte Bestandsaufnahme im Bereich der Berufsbildung sowie eine bessere Einschätzung des Lehrstellenmarktes. Gleichzeitig ermöglichen sie eine adäquate Ausrichtung der vom Bund ergriffenen Massnahmen und einen zielgerichteten Einsatz der Fördergelder. Ein breites Instrumentarium zur Unterstützung der

⁵¹ Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht, S. 7.

Angebots- und Nachfrageseite wurde entwickelt. Bei Bedarf kann dieses mit den vorhandenen Fördergeldern weiterentwickelt werden. Werden Ungleichgewichte festgestellt, kann der Bund befristete Massnahmen ergreifen.

Heute bekunden Unternehmen, die Lehrstellen in technischen Berufen und mit hohen Anforderungsprofilen anbieten, zunehmend Mühe bei der Rekrutierung von geeignetem Berufsnachwuchs. Ein Grund dafür ist die demografische Entwicklung. Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist seit 2009 rückläufig. Nachdem der Fokus in der Berufsbildung in den letzten Jahren auf Integrationsmassnahmen im niederschweligen Bereich lag, richtet der Bundesrat den Blick heute verstärkt auf die Förderung von Jugendlichen mit hohem Leistungspotenzial.⁵²

Die Herausforderungen auf dem Lehrstellenmarkt haben sich seit 2006 wesentlich verändert. Ausgehend von den in diesem Bericht zusammengefassten Erkenntnissen verzichtet der Bundesrat derzeit auf neue Massnahmen. Der Bund beobachtet indes die Entwicklungen. Bei Bedarf könnte er jederzeit – in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt – befristete Massnahmen ergreifen, sollte sich neuerlich ein Ungleichgewicht auf dem Lehrstellenmarkt abzeichnen (Art. 13 BBG).

Aktuelle Aktivitäten zur Optimierung des Lehrstellenmarktes:

- Projekt „Match-Prof“: www.sbf.admin.ch/macht-prof
- Masterplan Bildung Pflegeberufe: www.sbf.admin.ch/masterplan_pfleger
- Projekt „Schulische Anforderungsprofile“
- Weiterentwicklung der Bildungsangebote für Jugendliche und Erwachsene
- Förderung der Berufsmaturität und Stärkung der Praxisorientierung der Fachhochschulstudiengänge für Gymnasialmaturandinnen und -maturanden⁵³

⁵² WBF: Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Ingold (10.3738) vom 29. September 2010, Jositsch (11.3483) vom 1. Juni 2011, Müri (11.4007) vom 30. September 2011 und Schilliger (13.3311) vom 17. April 2013, Bern 2013.

⁵³ Spitzentreffen der Berufsbildung – Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner zu den berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkten, SBFI 2014

Anhang

06.3018

Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur NR Bericht zu Defiziten im Lehrstellenbereich

Eingereichter Text vom 24. Februar 2006

Der Bundesrat wird beauftragt, innert Jahresfrist zusammen mit den Kantonen in einem ausführlichen Bericht, welcher auf einer Untersuchung beruht, zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. In welchen Berufsfeldern wird in welchen Regionen ein Lehrstellendefizit ausgemacht und von welchem Ausmass ist das jeweilige Defizit? Wo gibt es einen Angebotsüberhang und wie gross ist er?
2. In welchen Berufsfeldern sind die Anfangsanforderungen und die mitgebrachten Voraussetzungen der Lehrlinge bzw. der Kandidatinnen und Kandidaten nicht deckungsgleich? Wo sind diese Differenzen am grössten bzw. wo sind die Unterschiede klein? Braucht es zur Beantwortung dieser Fragen ein separates Forschungsprojekt, oder kann die verlangte Information auf einfache Weise in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden zusammengestellt werden?
3. Welche Massnahmen sind sinnvoll und möglich, um die festgestellten strukturellen Defizite auszugleichen?
4. Wie viele Lehrlinge pro Jahr brechen ihre Ausbildung ab (Frauen, Männer, Schweizerinnen und Schweizer, Ausländerinnen und Ausländer)?
5. Wie viele junge Leute finden nach Abschluss der Lehre innerhalb eines Jahres keine Anstellung (Frauen, Männer, Schweizerinnen und Schweizer, Ausländerinnen und Ausländer)?
6. Welche Rolle kann der verbreitete Einsatz von Basislehrjahren, wie sie in der IT-Ausbildung angewendet werden, als eine mögliche und ergänzende Form des ersten Lehrjahres, so wie es das neue Berufsbildungsgesetz als Möglichkeit vorsieht, spielen?
7. Wo können Basislehrjahre weiter ausgebaut werden? Und wo ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis am grössten, wenn solche Basislehrjahre neu entwickelt und angeboten werden? Welches sind die Bedürfnisse der Branchenverbände, bzw. wo werden Branchenverbände ausgemacht, die allenfalls bereit wären, unter gewissen Bedingungen Basislehrjahre auszubauen bzw. neu zu entwickeln? In welchen Branchen ist es opportun, ein Basislehrjahr einzuführen? Und welches wären diese Bedingungen? Wir hätten zu diesen Fragen gerne eine übersichtliche Berichterstattung.
8. Wir möchten eine aktualisierte Übersicht über die Nutzung der Basislehrjahrangebote unterteilt in Kantone und Branchen.

Begriffsdefinition Basislehrjahre: Bei den Basislehrjahren handelt es sich nicht um Brückengebote, sondern um Teilabschnitte einer Berufslehre, wie sie sich beispielsweise im IT-Bereich bewährt haben.

Ohne Begründung

Stellungnahme des Bundesrates vom 17. Mai 2006

Das Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur wirft eine Reihe von grundsätzlichen Fragen zur beruflichen Grundbildung auf, deren Beantwortung von höchstem Interesse für die Steuerung der Berufsbildung ist.

Die meisten der im Postulat aufgelisteten Fragen können jedoch nur durch eine Analyse individueller Bildungsverläufe beantwortet werden. Die Grundlagen für diese Analysen sind gelegt: Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie beteiligt sich am Projekt «Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich» des Bundesamtes für Statistik. Dieses auf mehrere Jahre angelegte Projekt sieht u. a. «Identifikatoren» vor, damit individuelle Bildungsverläufe erfasst werden können. Ansätze zu Verlaufsanalysen ermöglicht ausserdem das Projekt «Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben», das auf einer Kohorte von Teilnehmenden an der Pisa-Studie beruht. Dieser Jahrgang befindet sich jetzt in der Phase des Übergangs ins Erwerbsleben.

Effizienz und Effektivität von Bildungsangeboten ihrerseits sind im Zuge des Aufbaus von nachhaltiger Forschungsinfrastruktur in der Berufsbildungsforschung (vgl. Art. 2 der Berufsbildungsverordnung) Themen verschiedener Studien an sogenannten universitären «Leading Houses» (Forschungsschwerpunkte u. a. zu beruflichem Lehren und Lernen, betrieblichen Entscheidungen, Qualifikationen, Systemen und Übergängen).

Die angesprochenen vielfältigen und komplexen Probleme lassen sich nicht innerhalb eines Jahres in befriedigender Form erfassen und darstellen. Selbst bei arbeitsintensiven zusätzlichen Forschungsprojekten liessen sich in der kurzen Zeit nur Resultate von inhaltlich, regional und branchenmässig beschränkter Tragweite gewinnen.

Unter dem obenerwähnten zeitlichen Vorbehalt ist der Bundesrat bereit, zu den aufgeworfenen Fragen Stellung zu nehmen.

Antrag des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Entscheid des Nationalrates vom 23. Juni 2006

Annahme.

Glossar

Abkürzung	Bedeutung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFM	Bundesamt für Migration
BFS	Bundesamt für Statistik
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
INSOS	Nationaler Branchenverband für Menschen mit Behinderungen
LENA	Lehrstellennachweis
MEB	Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
WBK	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Darstellung der Datenlage im Bereich der Nahtstellen I und II	S. 8
Abbildung 2	Einflussfaktoren des Lehrstellenmarktes	S. 10
Abbildung 3	Lehrstellenangebot und -vergabe 1999 – 2006	S. 11
Abbildung 4	Lehrstellenangebot und -vergabe 2005 – 2013	S. 11
Abbildung 5	Angebot der Unternehmen und Nachfrage der Jugendlichen seit 2006	S. 12
Abbildung 6	Erwartete Entwicklung in der beruflichen Grundbildung 2014 – 2023	S. 13
Abbildung 7	Übersicht Unternehmen	S. 14
Abbildung 8	Stand der Lehrstellenvergabe nach Region	S. 15
Abbildung 9	Stand der Lehrstellenvergabe nach Branchen/Berufsfeldern	S. 15
Abbildung 10	Gründe für unbesetzte Lehrstellen	S. 17
Abbildung 11	Wiedereinstieg in eine zert. Sek. II-Ausbildung im Kanton Zürich nach Nationalität und nach Monaten; kumulierte Prozentwerte	S. 19
Abbildung 12	Erwerbssituation der Absolventinnen und Absolventen kurz nach dem Abschluss (2011)	S. 22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Bruttokosten, produktive Leistungen und Nettonutzen über die gesamte Lehrzeit nach Ausbildungstyp für Polymechaniker	S. 21
-----------	--	-------

Bibliografie

Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene – Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung, SBFI, 2014

Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2014, SBFI (d/f/i/en/es):
<http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de>

Berufseinstiegs-Barometer 2012, Stellen-Monitor Schweiz der Universität Zürich im Auftrag des SBFI (d/f):
<http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01588/01609/index.html?lang=de>

Bildungsbericht Schweiz 2014, SKBF, Aarau 2014 – Im Auftrag der EDK und des SBFI:
<http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/>

Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe, Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Strupler, Mirjam und Wolter, Stefan C., Rüegger Verlag, 2012 (d)

Lehrstellenbarometer April 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen LINK Institut für Markt- und Sozialforschung – Im Auftrag des BBT (d/f)

Lehrstellenbarometer August 2006 – Detaillierter Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen – Im Auftrag des BBT (d/f):
<http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/01608/index.html?lang=de>

Lehrstellenbarometer August 2013 – Detaillierter Ergebnisbericht – Im Auftrag des SBFI (d/f):
<http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de>

Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich: Wiedereinstieg und Anschlusslösung, Dr. Evi Schmid, Lehrstuhl für Berufsbildung, Universität Zürich, Januar 2011 (d):
<http://edudoc.ch/record/101556>

Spitzentreffen der Berufsbildung – Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner zu den berufsbildungspolitischen Handlungsschwerpunkten, SBFI 2014

Start ins Berufsleben, BBT, 2012 (d/f/i/en):
<http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=de>

Szenarien für das Bildungssystem – Szenarien 2013–2022 für die Sekundarstufe II:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/08/dos/blank/14/10.html>

WBF: Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Ingold (10.3738) vom 29. September 2010, Jositsch (11.3483) vom 1. Juni 2011, Müri (11.4007) vom 30. September 2011 und Schilliger (13.3311) vom 17. April 2013, Bern 2013 (d/f/i):
<http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/index.html?lang=de>