



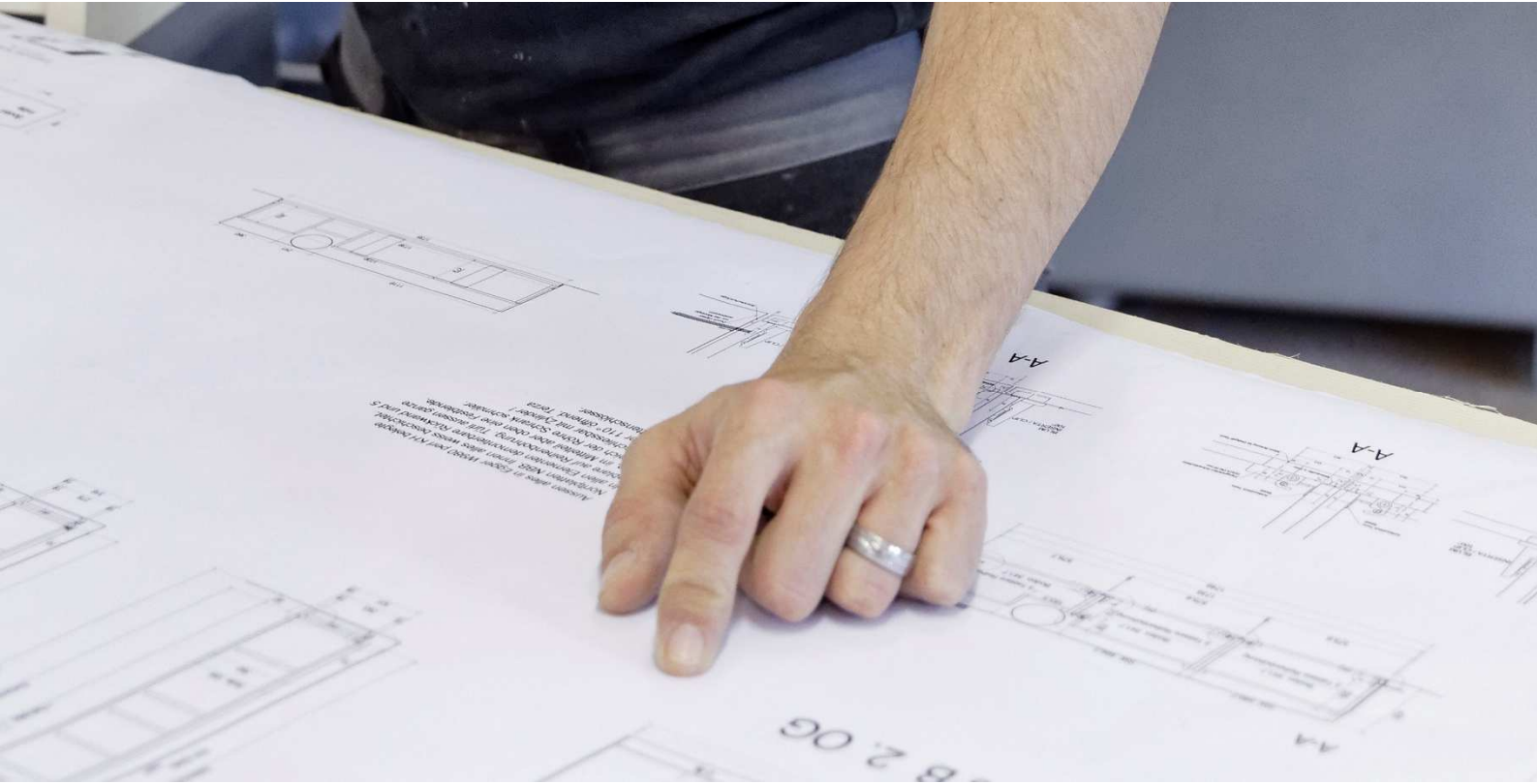
Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF

Fachkräftemangel: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen

Bericht des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBF



Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
1.1	Fachkräfteinitiative	3
1.2	Szenarien für das Bildungssystem 2014-2024	4
2	Überblick laufende Bildungsmassnahmen	5
2.1	Fachkräftesituation und Bildungsmassnahmen der Branchen	5
2.2	Befragte Branchen im Fokus	5
2.3	Unterstützung von Bund und Kantonen	6
3	Gesundheitswesen	7
4	Gastgewerbe	8
5	Bauhauptgewerbe	10
6	Informatik	11
7	Maschinenbau	12
8	Schlussfolgerungen	14
9	Bildungssystem Schweiz	16
9.1	Ausbildung	16
9.2	Weiterbildung	16
9.3	Umschulung und Wiedereinstieg	17
9.4	Verbundpartnerschaft	17

1 Ausgangslage

Gut ausgebildete Fachkräfte sind für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft wichtig. Die Schweizer Unternehmen profitieren von guten Rahmenbedingungen. Das hohe Ausbildungsniveau und der flexibel gestaltete Arbeitsmarkt tragen wesentlich dazu bei. Daten des Bundesamtes für Statistik zeigen auf, dass das Wachstum der Erwerbsbevölkerung abflacht und ein Rückgang ab 2020 immer wahrscheinlicher wird. Das Fachkräfteangebot schrumpft somit demografiebedingt, während die Nachfrage steigt. Die meisten industrialisierten Staaten sind mit den gleichen demografischen Engpässen konfrontiert. Der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte wird daher zunehmen.

1.1 Fachkräfteinitiative

Im Hinblick auf die Entwicklung der Fachkräftesituation lancierte das damalige Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement EVD im Jahr 2011 die Fachkräfteinitiative. Ziel ist, inländische Potenziale zu erschliessen und die Produktivität zu steigern.

Im Fokus der Initiative stehen die vier Handlungsfelder: Höherqualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus, Innovationen. Insgesamt werden aktuell 39 Massnahmen, die meisten davon unter Einbezug kantonaler Gremien und der Sozialpartner, umgesetzt. Die Federführung liegt bei den für diese Thematik zuständigen Bundesämtern. Durch das Subsidiaritätsprinzip liegt in vielen Bereichen die gesetzliche Entscheidungs- resp. Umsetzungskompetenz bei den Kantonen oder den Sozialpartnern. Konkrete Schritte können durch den Bund mit geeigneten Rahmenbedingungen und Entscheidungsgrundlagen unterstützt werden.

Die verstärkte Zuwanderung, die Annahme der Initiative «Gegen Masseneinwanderung» und die Folgen der Frankenstärke haben die Bedeutung der Fachkräfteinitiative erhöht. Im September 2014 intensivierte der Bund die Arbeiten und beauftragte verschiedene Bundesämter, entsprechende Beiträge zu leisten. Unter dem Stichwort «Fachkräfteinitiative plus» haben Bund und Kantone im Juni 2015 eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen und tragen gemeinsam zur besseren Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Jahren 2015-2018 bei.

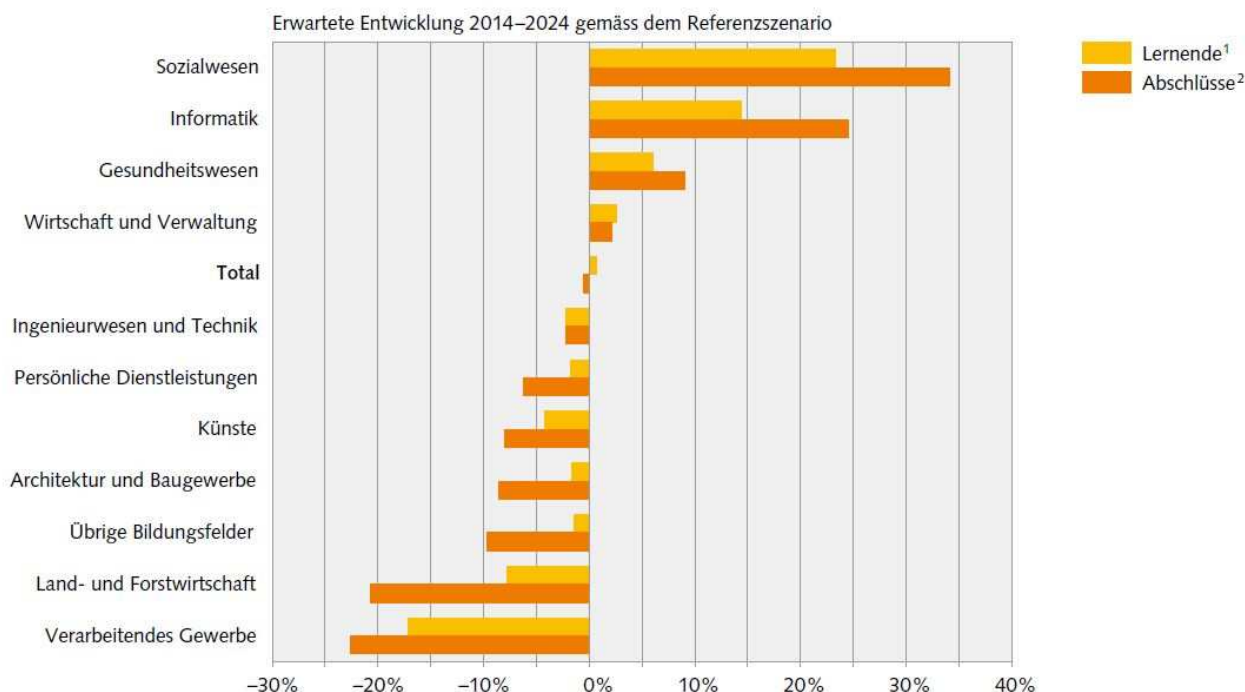
Die Fachkräfteinitiative kann den Fachkräftemangel entschärfen, aber nicht alleine lösen. Die Zuwanderung von gut qualifizierten Fachkräften bleibt für die Schweizer Wirtschaft weiterhin wichtig.

Fachkräftemangel – Potenziale

Grundsätzlich kann der Fachkräftemangel nicht exakt quantifiziert und bestimmt werden. Die Analyse der Fachkräftenachfrage stützt sich auf die Evaluation von Indizien. Das 2014 entwickelte Indikatorensystem zum Fachkräftemangel des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO beleuchtet verschiedene Formen und Aspekte des Fachkräftebedarfs in der Schweiz quer über verschiedene Berufe hinweg, bspw. Deckungsgrad der Qualifikation bei neu besetzten Stellen, Zuwanderung, Arbeitslosenquote, Quote der offenen Stellen. Es erlaubt, Berufsfelder zu identifizieren, in denen es Hinweise für einen wachsenden Bedarf und eine überdurchschnittliche Knappheit an Fachkräften gibt. Instrumente wie das Indikatorensystem können angesichts wirtschaftlicher Entwicklungen oder konjunktureller Schwankungen nur zu zeitlich beschränkten Aussagen führen.

1.2 Szenarien für das Bildungssystem 2014-2024

Gemäss dem Bericht «Bildungsperspektiven – Szenarien 2015-2024 für das Bildungssystem» des Bundesamts für Statistik BFS dürfte die Zahl der eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse EFZ und eidgenössischen Berufsatteste EBA Abschlüsse zwischen 2014 und 2024 im Sozialwesen, in der Informatik und im Gesundheitswesen zum Teil stark ansteigen, während sie in der Landwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe massiv zurückgehen dürfte.



¹ Gesamtzahl; 2014: erwartete Bestände

² eidgenössische Fähigkeitszeugnisse, eidgenössische Berufsatteste und Anlehrausweise; 2014: erhobene Bestände

Quelle: BFS – Bildungsperspektiven

© BFS, Neuchâtel 2015

Die neuen Szenarien des BFS für das Bildungssystem bestätigen, dass die in den letzten Jahren weniger stark gewachsenen Lernendenbestände der Sekundarstufe II in den kommenden Jahren voraussichtlich leicht rückläufig sein werden, bevor sie ab Ende des Jahrzehnts erneut ansteigen. Gemäss dem Referenzszenario dürfte die Gesamtzahl der Eintritte bis 2018 um rund 2% zurückgehen und anschliessend – überwiegend aus demografischen Gründen – wieder auf den Wachstumspfad zurückfinden (+6% bis 2024). Die Gesamtzahl der Abschlüsse dürfte sich kaum verändern (–1% bis 2022, danach +1% bis 2024).

Studierende und Abschlüsse der Hochschulen

Die Zahl der Studierenden an den Schweizer Hochschulen dürfte bis 2016 um 1,5% pro Jahr auf insgesamt 240'000 Studierende für das Studienjahr 2016–2017 steigen (2014: 233'000 Studierende, d.h. +7'000 Studierende zwischen 2014 und 2016). Danach steigen die Bestände voraussichtlich weniger stark an. Es wird davon ausgegangen, dass sich ihr Wachstum aufgrund des erwarteten Bevölkerungsrückgangs in den betroffenen Altersgruppen im Durchschnitt auf rund 0,5% pro Jahr beschränken wird. Somit dürften sich die Bestände der Schweizer Hochschulen 2024 auf insgesamt 250'000 Studierende belaufen, was für den Zeitraum 2014–2024 einer Zunahme von 7,4% entspricht (+4% an den universitären Hochschulen, +11% an den Fachhochschulen und +23% an den pädagogischen Hochschulen).

2 Überblick laufende Bildungsmaßnahmen

Um abzuklären, wie im Gesundheitswesen, im Baugewerbe, im Gastgewerbe, in der Informatikbranche und in der Maschinenbaubranche mehr inländische Arbeitskräfte aus- und weitergebildet oder umgeschult werden können, hat das SBF Interviews mit Vertretern der entsprechenden Branchen geführt. Die Vertreter erläuterten ihre bestehenden und geplanten Bildungsmaßnahmen sowie ihre Sicht auf die Fachkräftesituation in ihrer Branche.

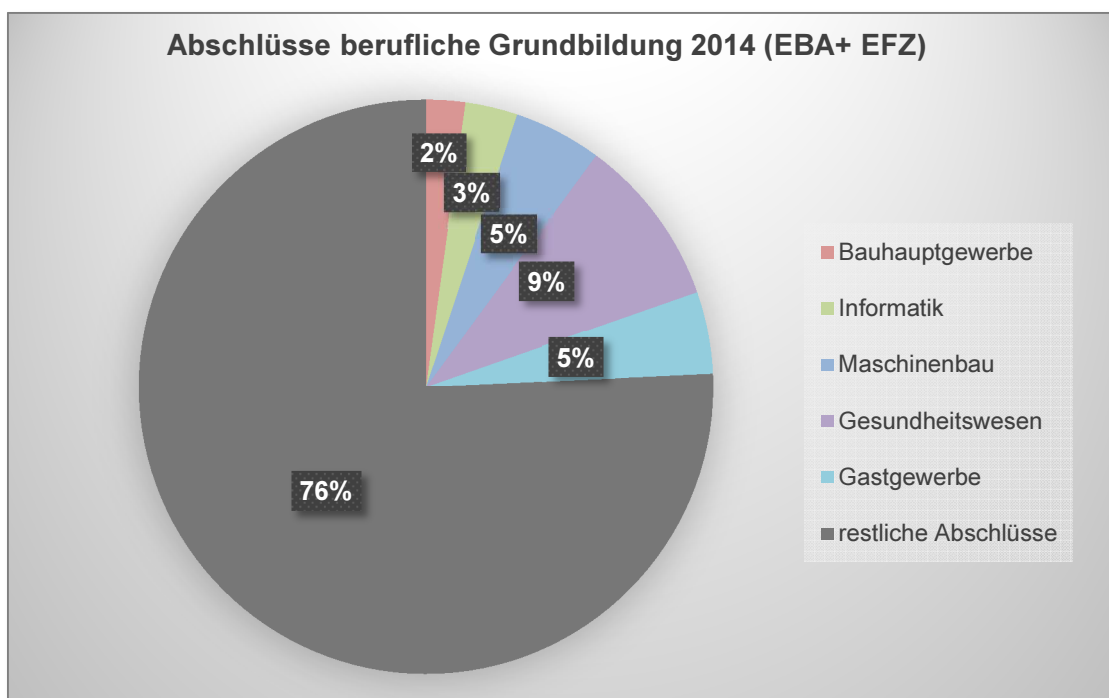
2.1 Fachkräftesituation und Bildungsmaßnahmen der Branchen

Aus den Interviews geht hervor, dass sich das Ausmass des Fachkräftemangels und dessen Ursachen von Branche zu Branche unterscheiden. Einige Branchen haben Mühe, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, während andere Branchen mehr Ausbildungsplätze generieren müssen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können.

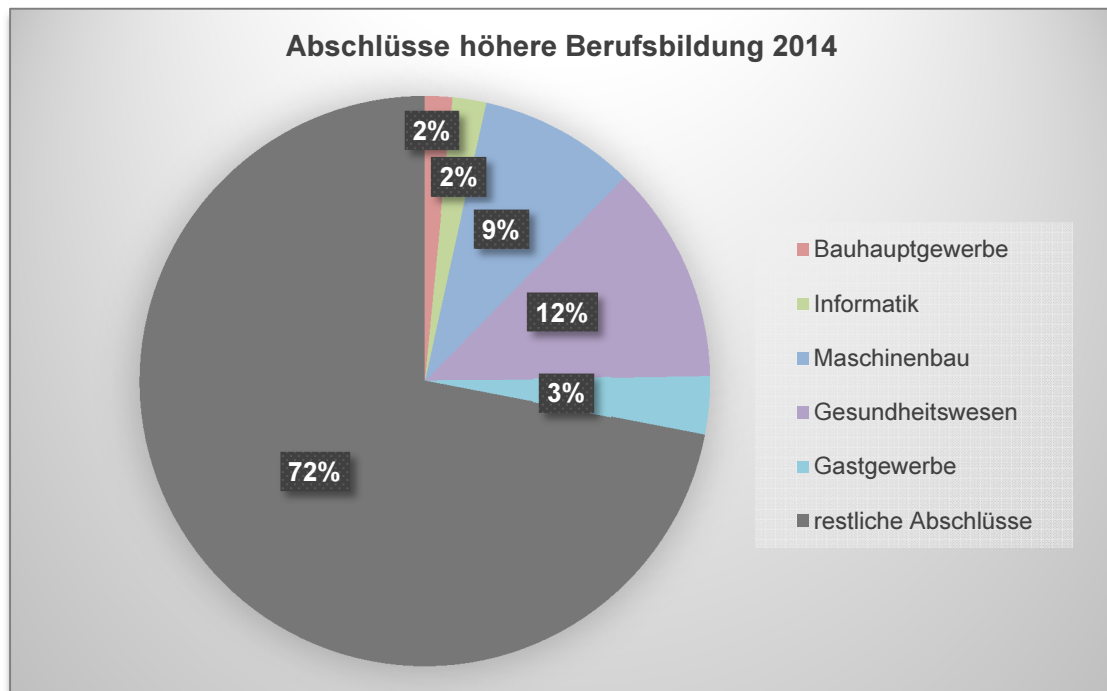
Alle befragten Branchen nutzen die zur Verfügung stehenden Bildungsgefässe auf der Sekundarstufe II sowie auf der Tertiärstufe. Sie bieten zudem Aus- und Weiterbildungen im nichtformalen Bereich an, ermöglichen die Gestaltung individueller Laufbahnen und schaffen Rahmenbedingungen für Quer- und Wiedereinsteigende. Die Mehrheit der befragten Branchen unterstützt Absolvierende einer höheren Berufsbildung und einer nichtformalen Weiterbildung finanziell. Die Branchen passen die Bildungsgrundlagen der Ausbildungen laufend den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen an. Zudem wurden von allen befragten Branchen PR-Massnahmen zur Personalgewinnung ergriffen. Auch in Zukunft wollen alle Branchen weitere Bildungsmaßnahmen lancieren und bereits bestehende Massnahmen konsolidieren.

2.2 Befragte Branchen im Fokus

Im Jahr 2014 wurden gemäss Bundesamt für Statistik knapp 67'000 Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse EFZ und Eidgenössische Berufsatteste EBA vergeben. Während die fünf Branchen Bauhauptgewerbe, Informatik, Maschinenbau, Gesundheitswesen und Gastgewerbe zusammen für rund 16'250 Abschlüsse (24%) verantwortlich waren, schloss die grosse Mehrheit (76%) in einer anderen Branche ab.



Ein ähnliches Bild bei den fünf Branchen zeigt sich 2014 mit einem Anteil von 28% auch bei den Abschlüssen der höheren Berufsbildung (25'250 Abschlüsse in allen Branchen). Sowohl bei der beruflichen Grundbildung als auch bei der höheren Berufsbildung am meisten Abschlüsse gab es unter den ausgewählten Branchen im Gesundheitswesen, gefolgt von Maschinenbau und Gastgewerbe.



2.3 Unterstützung von Bund und Kantonen

Der Bund fördert mit einer Kampagne die Berufsbildung im Allgemeinen und kann für Branchen mit sich abzeichnendem Fachkräftemangel Teile der Marketingkosten übernehmen. Mit der Projektförderung in der Berufsbildung unterstützt der Bund auch Entwicklungsprojekte und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse. Zur besseren Finanzierung und Positionierung der höheren Berufsbildung erarbeitet der Bund zurzeit Lösungsansätze. Es ist eine angemessene Subventionierung der Kurse vorgesehen, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten. Mit Ausbildungsbeiträgen in Form von Stipendien und Darlehen bieten die Kantone Unterstützung für Personen, die nicht selbstständig für die Finanzierung ihrer Ausbildung aufkommen können. Zudem wird der Bund die Kantone sensibilisieren, bei ihren Sparmassnahmen die Fachkräfteproblematik der Branchen zu berücksichtigen.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative setzt sich der Bund für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Er baut negative Erwerbsanreize ab und fördert externe Betreuungsplätze für Kinder im Vorschul- und Schulalter.

Der Bund empfiehlt denjenigen Branchen, deren Fachkräftebedarf in Zukunft zunehmen wird, zusätzliche Bildungsplätze zu schaffen. Branchen, die noch über keinen Fonds mit Finanzierungsmöglichkeiten für Aus- und Weiterbildungen verfügen, wird empfohlen dessen Einrichtung zu prüfen. Der Bund rät zudem, die Anrechnung von Bildungsleistungen vermehrt zu nutzen. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Unternehmen aller Branchen mit familienfreundlichen und gleichberechtigten Arbeitsbedingungen das Fachkräftepotenzial von Erziehungspflichtigen aktivieren.

3 Gesundheitswesen

Fachkräfte im Gesundheitswesen arbeiten in Spitälern, Kliniken, psychiatrischen Einrichtungen, Alters-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen, in Rehabilitationszentren oder in der Spitex. Je nach Beruf pflegen und betreuen sie kranke oder betagte Menschen, assistieren bei Eingriffen, untersuchen Organismen, erforschen Krankheitsbilder und suchen Wege zur Prävention, Linderung oder Heilung von Krankheiten. Auch administrative Tätigkeiten gehören zu den Aufgaben von Gesundheitsfachkräften.

Im Gesundheitswesen werden sechs berufliche Grundbildungen angeboten. Auf Stufe höhere Berufsbildung haben Fachkräfte des Gesundheitswesens die Möglichkeit, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen oder höhere Fachschulen zu absolvieren. Auf Hochschulstufe können im Gesundheitswesen Bachelor- und Masterabschlüsse sowie der Doktoratsgrad erlangt werden. Im nichtformalen Bereich bietet das Schweizerische Rote Kreuz einen Lehrgang zur Pflegehelferin / zum Pflegehelfer SRK an.

Bildungsmassnahmen

OdASanté hat verschiedene Massnahmen im Bereich Berufswerbung umgesetzt. Sie informiert die Öffentlichkeit u.a. mit Webauftritten und Imagespots über die Berufe des Gesundheitswesens. Die beruflichen Grundbildungen werden an Berufsmessen und an den Berufsmeisterschaften präsentiert. Die Karrieremöglichkeiten auf der Tertiärstufe tragen dazu bei, das Interesse an einer beruflichen Grundbildung bei Jugendlichen zu wecken. Die Branche entwickelte zusätzlich zur beruflichen Grundbildung Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ die zweijährige berufliche Grundbildung Assistentin / Assistent Gesundheit und Soziales EBA. Die Ausbildung wurde 2012 eingeführt. Die Anzahl Lernender in diesem Beruf steigt jährlich um 30%. Im Gesundheitsbereich wurden in den vergangenen Jahren mehr als 12'000 Lehrstellen geschaffen. Um diesen Aufbau langfristig zu sichern, werden die Betriebe und insbesondere die Berufsbildnerinnen und -bildner gestärkt und unterstützt. Zudem flexibilisiert OdASanté die Bildungsangebote, damit sie für Späteinsteigende und Berufsumsteigende attraktiv sind. Die Branche hat die höhere Fachprüfung Fachexpertin / Fachexperte Operationsbereich und die Berufsprüfung Fachfrau / Fachmann für Langzeitpflege und -betreuung geschaffen. Mit der Berufsprüfung hat die Branche auf die steigende Nachfrage nach Fachkräften im Langzeitbereich reagiert. Bis im Jahr 2018 erarbeitet OdASanté sechs weitere neue höhere Fachprüfungen und eine weitere neue Berufsprüfung.

Weiterbildung und Umschulung

Die neuen Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen sind eine Massnahme, um die Attraktivität der Gesundheitsberufe zu fördern. Zudem wurde die →Strategie 2025 entwickelt. Ziel ist, genügend und bedarfsgerecht qualifiziertes Personal auszubilden. Eine Massnahme ist die gezielte Rekrutierung von potenziellen Quereinsteigenden und die Schaffung von Wiedereinstiegsmöglichkeiten.

Geplante Massnahmen und Ziele

Die bisherigen Massnahmen werden weitergeführt und konsolidiert. OdASanté plant zudem eine vertiefte Analyse des Berufsfeldes Pflege, um die verschiedenen Berufsbilder noch besser aufeinander abzustimmen. Im Bereich Berufsmarketing ist der Ausbau der Social Media-Aktivitäten geplant.

Auf Sekundarstufe II sollen die Berufsbildnerinnen und -bildner gestärkt und potenzielle Anwärterinnen und Anwärter für eine berufliche Grundbildung im Gesundheitswesen noch gezielter angesprochen werden. Auf Stufe höhere Berufsbildung prüft OdASanté eine Ausbildung in Intermediate Care. Weiter wird OdASanté die Umsetzung des Rahmenlehrplans Operationstechnik HF prüfen und die Rahmenbedingungen für Wieder- und Quereinsteigende in diesem Bereich verbessern. Da im Bereich Operationstechnik die Arbeitsbelastung besonders gross ist und viele Fachkräfte vorzeitig aus dem Beruf aussteigen, wird die Branche auch Massnahmen zum Personalerhalt ergreifen.

→Strategie 2025

Die bildungspolitische Strategie 2025 antizipiert Entwicklungen und bildet die Grundlage für die strategische Aufgabenplanung sowie das strategische Controlling und Reporting.

Den Fokus legt OdASanté auf die verstärkte Ausbildung von Gesundheitsfachleuten in der Schweiz. Dabei geht es nicht ausschliesslich um Quantität, sondern auch um die Qualität der Aus- und Weiterbildungsangebote.

🌐 www.odasante.ch

> News > 04.11.2015

4 Gastgewerbe

Fachkräfte des Gastgewerbes arbeiten in Restaurants und Hotels sowie in Spitälern, Kliniken und Heimen. Je nach Beruf bereiten sie Speisen zu, betreuen und beraten Gäste, halten Räume sauber, sind im Officebereich, im Marketing oder im Verkauf tätig.

Im Gastgewerbe werden acht berufliche Grundbildungen angeboten. Auf Stufe höhere Berufsbildung haben Fachkräfte des Gastgewerbes die Möglichkeit, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen oder höhere Fachschulen zu absolvieren. Im Hochschulbereich wird an der Fachhochschule Westschweiz von der Ecole hôtelière de Lausanne (EHL) das Bachelorstudium «Hôtellerie et professions de l'accueil» und seit dem Herbstsemester 2015 das Masterstudium «Global Hospitality Management» angeboten. Nebst den reglementierten Abschlüssen bietet die Branche einen Weiterbildungslehrgang in Diätetik und gesunde Ernährung sowie ein Certificate und ein Diploma of Advanced Studies (CAS/DAS) in Hotel- und Tourismusmanagement an.

Bildungsmassnahmen

Die Branche macht an Berufswahlmessen und im öffentlichen Raum Werbung für die Ausbildungen im Gastgewerbe. Mit Anlässen wie «Please Disturb» wird die Arbeit in der Hotellerie einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Interessierte Jugendliche können in «Schnuppercamps» die Berufe des Gastgewerbes besser kennenlernen und ihre Eignung abklären.

Personen mit Berufserfahrung und einem Progresso-Zertifikat können sich in einer verkürzten modularen beruflichen Grundbildung zur Küchenangestellten EBA / zum Küchenangestellten EBA oder zur Restaurationsangestellten EBA / zum Restaurationsangestellten EBA ausbilden lassen. Die verkürzte Ausbildung dauert ein Jahr anstatt zwei Jahre. Die Abschlüsse Köchin / Koch EFZ und Restaurationsfachfrau / Restaurationsfachmann EFZ können auch mittels Validierung von Bildungsleistungen erlangt werden.

Die Branche sensibilisiert junge Berufsleute für die Chancen der höheren Berufsbildung und unterstützt Absolvierende einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung finanziell. Absolvierende einer Hotelfachschule (höhere Fachschule) können den Fachhochschulstudiengang in International Hospitality Management in verkürzter Form absolvieren. Die Bildungsinhalte der Berufsprüfungen und der höheren Fachprüfungen sowie der Ausbildungsangebote der Hotelfachschulen und der Fachhochschulen werden laufend aktualisiert.

Weiterbildung und Umschulung

«Hotel & Gastro formation Schweiz» bietet mit den Progresso-Lehrgängen Mitarbeitenden im Gastgewerbe ohne berufliche Grundbildung fachliche Weiterbildungen an. Die Lehrgänge werden in den Bereichen Küche, Service und Hauswirtschaft angeboten und dauern fünf Wochen. Arbeitslosen ohne berufliche Grundbildung im Gastgewerbe bietet der Verband das Programm «Perfecto-Futura» an. Die praxisorientierten Lehrgänge werden ebenfalls in den Bereichen Küche, Service und Hauswirtschaft angeboten und ermöglichen Arbeitslosen den Einstieg ins Gastgewerbe.

Für Personen mit geringen Deutschkenntnissen wurden die fide-Sprachkurse entwickelt. In diesen Kursen werden die in den Arbeitsbereichen benötigten sprachlichen Kompetenzen vermittelt. Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen bietet «Hotel & Gastro formation Schweiz» den Lehrgang RIESCO an. Er dauert ein Jahr und enthält Praktika im ersten Arbeitsmarkt. Das RIESCO-Zertifikat wird von der Branche gesamtschweizerisch anerkannt und ermöglicht den Teilnehmenden anschliessend die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Weiterbildungen von Mitarbeitenden werden durch den Landes-Gesamtarbeitsvertrag → L-GAV massgeblich finanziell unterstützt.

Geplante Massnahmen und Ziele

Der Verband will die bisherigen Bildungsmassnahmen fortführen und die Marketingmassnahmen verstärken. Laufbahnberatungen und Karriereplanungen sollen durch den L-GAV finanziell unterstützt werden. Zudem soll das Weiterbildungsangebot ausgebaut werden.

Das Ziel ist, mit den aktuellen und geplanten Massnahmen die Anzahl Lehrvertragsabschlüsse zu halten. Längerfristig soll der Anteil der Gelernten erhöht werden: Der Anteil Köchinnen / Köche EFZ von 50% auf 75%, der Anteil der Restaurationsfachfrauen / Restaurationsfachmänner EFZ von 20% auf 60%.

In den Progresso-Lehrgängen werden aktuell 300 Personen pro Jahr ausgebildet. Bis 2018 sollen zusätzlich 1'200 Personen diese Lehrgänge absolvieren. Mit dem Programm Perfecto-Futura sollen im gleichen Zeitraum zusätzlich 1'000-1'200 Personen ausgebildet werden. Heute absolvieren das Programm 700 Personen pro Jahr.

Auf Stufe höhere Berufsbildung erwartet der Verband mit den aktuellen und geplanten Massnahmen 15–20% zusätzliche Fachkräfte. Die Anzahl Fachhochschulabsolvierender soll auf dem bisherigen Niveau beibehalten werden.

→L-GAV

Der L-GAV hat auch zum Ziel, die Fluktuation der Mitarbeitenden zu senken, die Attraktivität des Gastgewerbes zu steigern sowie die Produktivität und Professionalität zu erhöhen.

Der L-GAV sieht zudem den Austausch von Mitarbeitenden zwischen Sommersaison- und Wintersaisonbetrieben vor.

 www.l-gav.ch

5 Bauhauptgewerbe

Fachkräfte des Bauhauptgewerbes arbeiten in den Bereichen Hoch-, Tief- und Infrastrukturbau. Sie errichten den Rohbau von Bauwerken und erstellen Tunnel, Brücken und Verkehrswege. Sie sind zuständig für die tragende Struktur von Bauten. In Abgrenzung zum Bauhauptgewerbe arbeiten Fachkräfte des Baunebengewerbes an den mit dem Bauwerk fest verbundenen Ausstattungen und Ausrüstungen. Auch technische Installationen werden von Fachkräften des Baunebengewerbes erledigt.

Im Bauhauptgewerbe werden zehn berufliche Grundbildungen angeboten. Auf Stufe höhere Berufsbildung haben Fachkräfte des Bauhauptgewerbes die Möglichkeit, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen oder höhere Fachschulen zu absolvieren. Im Hochschulbereich werden an Fachhochschulen und an der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) Bauingenieurinnen und Bauingenieure ausgebildet. Nebst den reglementierten Abschlüssen bietet die Branche Weiterbildungen zur Bauvorarbeiterin / zum Bauvorarbeiter, zur Baumaschinenführerin / zum Baumaschinenführer, zur Kranführerin / zum Kranführer sowie zur Sprengberechtigten / zum Sprengberechtigten an.

Bildungsmassnahmen

Die Branchenverbände machen mit zielgruppengerechten Kommunikationsmitteln Werbung für die Berufe des Bauhauptgewerbes. Sie setzen u.a. Filme, Broschüren und Messematerial ein. Im Rahmen der obligatorischen 5-Jahres-Überprüfungen sowie mit der Revision aller Berufe des Berufsfeldes Verkehrswegbau haben die Branchenverbände zusammen mit den Verbundpartnern die Bildungsinhalte praxisorientierter gestaltet und den berufsspezifischen Entwicklungen angepasst. Die Bildungsinhalte der Berufsprüfungen, der höheren Fachprüfungen und der Ausbildungen an den höheren Fachschulen werden laufend aktualisiert. Momentan wird die Prüfungsordnung der Berufsprüfung im Berufsfeld Verkehrswegbau revidiert. Dazu arbeiten die Branchenverbände eng mit den Schulen zusammen. Mit dem Slogan «Wir machen Karriere auf dem Bau» machen sie Werbung für die Ausbildungen der höheren Berufsbildung. Ein Grossteil der Teilnehmenden an Vorbereitungskursen auf die Berufsprüfungen wird durch regionale Bildungsfonds finanziell unterstützt.

Um Hochschulabsolvierende im Ingenieurwesen für berufliche Tätigkeiten im Bauhauptgewerbe zu gewinnen, machen die Branchenverbände gezielt Werbung und sind Mitglieder der →Stiftung Bildung. Diese Stiftung hat zum Ziel, den Ingenieur Nachwuchs im Bauwesen zu fördern. Für Bauingenieurstudentinnen und -studenten bieten die Unternehmen zudem Praktika und Vertiefungskurse an. Die befragten Branchenverbände haben dafür eine Plattform zur Vermittlung von Praktikumsplätzen eingerichtet. Wie viele zusätzliche Fachkräfte mit den Massnahmen auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe gewonnen werden, können die Branchenverbände nicht einschätzen.

Weiterbildung und Umschulung

Die Weiterbildung von Arbeitnehmenden wird im Bauhauptgewerbe gefördert und von regionalen Bildungsfonds finanziell unterstützt. Fachkräfte ohne berufliche Grundbildung im Bauhauptgewerbe können ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ erwerben, indem sie – nach Erfüllen der Zulassungsvoraussetzungen – direkt zum Qualifikationsverfahren antreten. Es besteht zudem die Möglichkeit, ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ als Maurerin / Maurer mittels Validierungsverfahren zu erlangen.

Geplante Massnahmen und Ziele

Die Branchenverbände wollen die Qualität der Ausbildungsinhalte sowohl auf der Sekundarstufe II als auch auf der Tertiärstufe steigern und die Betreuung sowie die Weiterbildung der Berufsbildner und Berufsbildnerinnen in den Betrieben verbessern. Sie werden die Lerninhalte aller Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen auf Handlungskompetenzen ausrichten und die Lehrpläne im Rahmen des Projekts «Kompetenzprofile im Bauhauptgewerbe» aktualisieren. Die Branchenverbände planen, die Werbung – mit Fokus auf die Karrieremöglichkeiten der Branche – stärker auszubauen. Auf der Stufe der Hochschulen wollen die Branchenverbände weitere Kontakte zu den Fachhochschulen und der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) sowie der École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) aufbauen und vertiefen.

→Stiftung Bildung

Ziel der Schweizerischen Schweizerische Stiftung zur Förderung des Ingenieur nachwuchses im Bauwesen (*bilding*) ist die schweizweite Förderung und Unterstützung der Berufsausbildung junger Menschen auf allen Ausbildungsstufen für Ingenieure im Bereich Bauplanung.

 www.bilding.ch

6 Informatik

Die Mehrheit der Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) arbeitet in der Entwicklung und Analyse. Weiter gehören zum Berufsfeld Infrastrukturtechnikerinnen und -techniker und Personen, die sich mit Grafik und Multimediadesign beschäftigen. Sie verteilen sich über verschiedene Branchen. Die meisten ICT-Fachkräfte arbeiten in branchenfremden Unternehmen, zum Beispiel in Banken, Unternehmensberatungen, in der öffentlichen Verwaltung oder im Gross- und Detailhandel. Gemäss Angaben der Branchen sind die Beschäftigten im ICT-Bereich zu einem grossen Teil Quereinsteigende.

In der Informatikbranche werden drei berufliche Grundbildungen angeboten. Auf Stufe höhere Berufsbildung haben Fachkräfte der Informatikbranche die Möglichkeit, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen oder höhere Fachschulen zu absolvieren. Im Hochschulbereich gibt es ein breites Spektrum an Studiengängen mit Bezug zur Informatik. Bachelor- und Masterstudiengänge Informatik und Wirtschaftsinformatik werden sowohl an den Fachhochschulen als auch an den Universitäten angeboten. An Fachhochschulen können die Fächer Telekommunikation und Elektro- und Kommunikationstechnik studiert werden. An Universitäten werden Studiengänge in rechnergestützten Wissenschaften angeboten.

Weiterbildungen ausserhalb des formalen Bildungssystems werden in der Informatikbranche von Software- und Hardwareherstellern angeboten. Das Angebot umfasst Präsenzs Schulungen, Online-Kurse, (internationale) Tagungen und Zertifizierungssysteme.

Bildungsmassnahmen

Um Bildungsinteressierte für die ICT-Berufe zu interessieren und das Lehrstellenangebot zu fördern, hat ICT Berufsbildung Schweiz Kommunikationsmassnahmen umgesetzt: Auf ihrer Internetseite informiert sie über die beruflichen Grundbildungen im ICT-Bereich, bietet Broschüren und Werbematerial an und publiziert Berufsporträts. Auf der gleichen Internetseite finden Lehrbetriebe Informationen, Links und Instrumente für die Ausbildung von Jugendlichen. Mit öffentlichen Anlässen informiert die Branche breit über die Berufe der ICT: Sie organisiert regionale Berufsmeisterschaften, Schweizer Berufsmeisterschaften (→ICTskills) und nimmt an Berufsweltmeisterschaften teil. Einmal im Jahr würdigt sie an einem Gala- Abend Unternehmen, Organisationen und Bildungsinstitutionen, die sich überdurchschnittlich für den ICT-Berufsnachwuchs in der Schweiz engagieren. Damit genügend Lehrstellen im ICT-Bereich zur Verfügung stehen, hat die OdA ihre Lehrstellenförderungsaktivitäten intensiviert. An der Nachfrageseite des Lehrstellenmarkts entwickelt die Branche neue, attraktive Angebote für Quereinsteigende und talentierte Schulabgängerinnen und -abgänger. Eine Revision der beruflichen Grundbildung Informatikpraktikerin EBA / Informatikpraktiker EBA soll die Anforderungen des Arbeitsmarkts besser erfüllen und die Anzahl der Lehrverhältnisse erhöhen.

Die Internetseite von ICT Berufsbildung Schweiz enthält nicht nur Informationen über die beruflichen Grundbildungen der Branche, sondern auch über die Ausbildungsmöglichkeiten auf Tertiärstufe B. Neben der Kommunikation verbessert die Branche die Qualität der Prüfungen der höheren Berufsbildung. Ziel ist, den Wert der betreffenden Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Um den Nachwuchs an Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen zu erhöhen, informiert die OdA die Unternehmen in der Branche über den Wert der Berufsmaturität. Lehrstellen mit der Möglichkeit zur Absolvierung der Berufsmaturität sollen damit gefördert werden. Ausserdem unterstützt die OdA das Angebot eines berufs begleitenden Bachelor-Lehrgangs an einer Fachhochschule.

Umschulungen

Für die Berufe Mediamatikerin / Mediamatiker EFZ und Informatikerin / Informatiker EFZ bestehen Validierungsverfahren.

Geplante Massnahmen und Ziele

Im Hinblick auf die Sicherstellung des Berufsnachwuchses hat sich ICT Berufsbildung Schweiz in Bezug auf die Sekundarstufe II zum Ziel gesetzt, die Anzahl Lehrverhältnisse, die Teilnahme an verkürzten beruflichen Grundbildungen und die Anwendung des Validierungsverfahrens zu fördern. Um die Berufsentwicklung sicherzustellen, sucht die Branche nach Möglichkeiten einer nachhaltigen Finanzierung der Aktivitäten der OdA.

→ ICTskills

Unternehmen, Verbände und Bildungsanbieter zeigen während drei Tagen vielfältige Berufe, welche die Welt der ICT bereithält. An den öffentlichen Berufsmeisterschaften messen sich zudem IT-Talente aus der ganzen Schweiz.

www.ict-skills.ch

7 Maschinenbau

Fachkräfte der Maschinenbaubranche arbeiten in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Sie sind verantwortlich für die Planung, Konstruktion, Fertigung, Montage und Wartung von Maschinen(-teilen), Apparaten und Produktionsvorrichtungen. Auch die Entwicklung und Realisierung elektronischer Hard- und Software gehört in ihren Zuständigkeitsbereich. Fachkräfte mit einem Abschluss der Sekundarstufe II sind stärker auf die Umsetzungsebene fokussiert, Fachkräfte mit einem Tertiärabschluss stärker auf die Planungsebene.

In der Maschinenbaubranche werden acht berufliche Grundbildungen angeboten. Auf Stufe höhere Berufsbildung haben Fachkräfte der Branche die Möglichkeit, Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen oder höhere Fachschulen zu absolvieren. Im Hochschulbereich werden Ingenieurinnen und Ingenieure in den Disziplinen Maschinenbau und Elektrotechnik an Fachhochschulen wie auch an universitären Hochschulen ausgebildet. Auch Studiengänge in Informatik und Physik sind für die Branche relevant. Neben den reglementierten Abschlüssen bietet die Branche an der Swissmem Kaderschule praxisbezogene Weiterbildungen an.

Bildungsmaßnahmen

Die Massnahmen zur Entschärfung des Lernendenmangels in der MEM-Branche setzen auf Stufe der obligatorischen Schule an. Swissmem unterstützt verschiedene Organisationen und Projekte mit dem Ziel, Schüler und Schülerinnen noch vor der Berufswahl für MINT-Themen zu begeistern – bspw. durch Workshops in und ausserhalb des Schulunterrichts. Swissmechanic bietet zudem Tüftelworkshops für Kinder und Jugendliche in den verbandseigenen Übungskurszentren an. Durch intensives Berufsmarketing und Berufsinformation machen die Branchenverbände auf Bildungsgänge und Karriereperspektiven aufmerksam. Dazu gehören eine starke Präsenz an Berufsmessen, Berufsmeisterschaften wie auch die Bereitstellung von Druckunterlagen, Messematerial und Informationen im Internet. Neben Massnahmen, welche sich direkt an Jugendliche und Eltern richten, führen die Branchenverbände Schulungen und Informationsanlässe für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende durch.

Zur Stärkung der höheren Berufsbildung betreiben die Branchenverbände verstärkte Kommunikation und Werbung. Sie informieren Unternehmen über die Profile der branchenspezifischen Abschlüsse und die Karrieremöglichkeiten mit einer höheren Berufsbildung. Dabei richten sich die Branchenverbände an die Personalverantwortlichen wie auch direkt an die Mitarbeitenden ihrer Mitgliederfirmen. Gleichzeitig soll die Attraktivität der branchenspezifischen Abschlüsse der höheren Berufsbildung gesteigert werden. Das geschieht einerseits durch Bedarfsanalysen und darauf aufbauende Aktualisierungen der Prüfungen und Studiengänge, andererseits durch die Schaffung neuer Angebote, bspw. neue Fachrichtung Energie und Umwelt HF. Weiter unterstützt Swissmechanic Absolvierende eidgenössischer Prüfungen in ihren Mitgliederfirmen auch finanziell.

Um die Fachhochschulabschlüsse zu erhöhen, bewerben Branchenverbände verschiedene Angebote, welche sich insbesondere auch an Gymnasiastinnen und Gymnasiasten richten. Dazu gehört die «Way-up» Ausbildung, welche Gymnasiastinnen und Gymnasiasten über eine zweijährige berufliche Grundbildung zu einem Abschluss mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis führt. Für Personen mit einer gymnasialen Maturität oder einer Fachmaturität besteht auch die Möglichkeit, über eine zwölfmonatige Arbeitsweiterfahrung (Praktikum) den Zugang an eine Fachhochschule zu erlangen. Aktuell werden zudem Erfahrungen mit dem Pilotprojekt «Praxisintegriertes Bachelorstudium» für Personen mit einer gymnasialen Maturität gesammelt. Für Studierende an Universitäten und ETH werden Praktika in MEM-Unternehmen wie auch die Möglichkeit, Studienarbeiten im MEM-Bereich zu verfassen, angeboten.

Auch im Bereich der Tertiärstufe sind Informationsanlässe als Massnahme zur Entschärfung des Fachkräftemangels von Bedeutung. Sie setzen ebenfalls bereits auf der vorgelagerten Sekundarstufe II an: Beispielsweise können sich Schüler und Schülerinnen im Rahmen der → TecDays über die verschiedenen Studiengänge im MEM-Bereich informieren. An Career Events, welche sich mehr an Studierende richten, werden Informationen über weiterführende Job- und Karrieremöglichkeiten geboten

Weiterbildung und Umschulung

Die Branchenverbände überprüfen das Weiterbildungsangebot laufend auf seine Attraktivität. Im Vordergrund stehen dabei die Aktualität, der Praxisbezug und der Nutzen für Teilnehmende und Arbeitgeber. Eine Attraktivitätssteigerung soll auch durch den Einsatz neuer Lernmedien erreicht werden. Diese können zu einer Reduktion von Kurskosten und Präsenzzeiten beitragen. Dem Bedarfstrend nach kürzeren und massgeschneiderten Weiterbildungsangeboten soll Rechnung getragen werden. Swissmechanic bietet Firmeninhabenden wie auch deren Mitarbeitenden Seminare und Kurse an.

In der MEM-Branche bestehen für branchenfremde Fachkräfte Möglichkeiten, einen anerkannten Bildungsabschluss zu erlangen. Ein Abschluss als Produktionsmechanikerin / Produktionsmechaniker EFZ kann über eine Validierung von Bildungsleistungen erreicht werden. Im Kanton Solothurn läuft zudem ein Pilotprojekt zu einem Berufsabschluss für Erwachsene als Produktionsmechanikerin / Produktionsmechaniker EFZ. Weiter sind gemäss den Branchenverbänden bestimmte Berufsprüfungen speziell für Quereinsteigende aus verwandten Branchen konzipiert.

Geplante Massnahmen und Ziele

Auch in Zukunft werden die Branchenverbände auf intensives Berufsmarketing setzen. Im Rahmen der bildungsniveauübergreifenden Fachkräftestrategie von Swissmem ist eine Online-Plattform geplant, welche alle Akteure der MEM-Arbeitswelt ansprechen und informieren soll. Sie soll einfach zugängliche Informationen zu Aus- und Weiterbildung, Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fachkräften über 50, Arbeitszeitmodellen und Beratungsmöglichkeiten bieten. Gerade im Bereich der höheren Berufsbildung soll die Plattform als Karriereplattform dienen und Verlinkungen zu den Bildungsanbietern bereitstellen. Zudem sollen Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Im Bereich der höheren Berufsbildung wird die Kommunikation über die branchenspezifischen Bildungswege und Karrieremöglichkeiten weiter verstärkt. Mit den Akteuren im Fachhochschulbereich soll eine Diskussion zum Ingenieurprofil lanciert werden.

Aufgrund der Grösse und Vielseitigkeit der Branche wird laut den Branchenverbänden eine Verbesserung der gesamten Fachkräftesituation angestrebt. Eine Zuordnung von konkreten Zielen zu einzelnen Massnahmen finden die Branchenverbände nicht zweckmässig. Zu den Zielen, welche mit den laufenden und geplanten Massnahmen erreicht werden sollen, liegen keine Quantifizierungen vor.

→ TecDays

Die TecDays haben das Ziel, das Verständnis für Technik zu fördern und das Interesse für technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungen zu erhöhen. Dabei besuchen Schülerinnen und Schüler interaktive Module ihrer Wahl.

Es gibt auch TecNights, zu denen nebst Schülern auch deren Familien sowie Interessierte aus der Region eingeladen werden.

🌐 www.satw.ch

> Veranstaltungen > tecday

8 Schlussfolgerungen

Zwei der fünf Branchen (Gesundheitswesen und Informatik) gehen davon aus, dass sie künftig mehr Fachkräfte brauchen, weil sich die Branchen entsprechend entwickeln. Hier ist mit zusätzlichen Bildungsplätzen (Lehr- und Praktikumsstellen) dafür zu sorgen, dass der Fachkräftebedarf gedeckt werden kann. In zwei weiteren Branchen (Gastgewerbe, Maschinenbau) sind genügend Bildungsplätze vorhanden. Diese können aber nicht vollständig besetzt werden. Sowohl Arbeitsbedingungen als auch hohe Anforderungen an Interessierte werden als Gründe angegeben. Im Bauhauptgewerbe ist der Fachkräftemangel partiell und beschränkt sich auf spezialisierte Funktionen.

PR-Massnahmen

Alle Branchen haben bereits PR-Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ergriffen. Sie investieren in Berufswerbung und zeigen Karriereperspektiven auf. Durch die Teilnahme an Berufsmessen und Berufsmeisterschaften sorgen sie für Visibilität. Der Bund unterstützt dies mit einer Kampagne zur Förderung der Berufsbildung im Allgemeinen. Das SBFI führt in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den OdA seit 2007 die Kampagne BERUFSBILDUNGPLUS.CH durch. Die Kampagne sensibilisiert mit verschiedenen Kommunikationsmassnahmen Jugendliche im Berufswahlalter, Eltern und Unternehmen für die Möglichkeiten der Berufsbildung. Bei Marketingmassnahmen, die das Image eines Berufes oder einer Branche verbessern sollen, ist grundsätzlich vom «ureigenen Interesse» der OdA auszugehen: Es ist somit die Aufgabe der Branchenverbände selber, ihre Berufe zu bewerben. Falls mit einer Untersuchung / Studie ein sich abzeichnender Fachkräftemangel in einer Branche belegt wird, kann das SBFI gestützt auf das Berufsbildungsgesetz BBG Teile der Marketingkosten übernehmen.

Breites Bildungsangebot

Alle befragten Branchen nutzen sowohl auf Sekundarstufe II wie auch auf Tertiärstufe die zur Verfügung stehenden Bildungsgefässe. Das Rekrutierungspotenzial wird breit ausgeschöpft. Interessierte aller Bildungsstufen haben die Möglichkeit, in die Branche einzusteigen resp. ihre Laufbahn entsprechend ihrer Möglichkeiten zu gestalten. Zudem bieten alle befragten Branchen Ausbildungen im nichtformalen Bereich an. Im niederschweligen Bereich bietet vor allem das Gastgewerbe viele Weiterbildungen und Umschulungsmöglichkeiten an. Die Branchen überprüfen die Bildungsgrundlagen der Ausbildungen laufend und passen sie den wirtschaftlichen, technologischen, ökologischen und didaktischen Entwicklungen an. Stellt sich heraus, dass es für eine spezifische Zielgruppe besondere Ausbildungsbestimmungen braucht, können diese in die Bildungsgrundlagen einfließen.

Branchenumstieg und -einstieg

Die befragten Branchen haben das Potenzial von Quer- und Wiedereinsteigenden erkannt. Sie verbessern die Rahmenbedingungen für den Quer- und Wiedereinstieg und versuchen, Anwärterinnen und Anwärter gezielt anzusprechen. Bereits erbrachte Bildungsleistungen können gemäss BBG angemessen angerechnet werden. Diese Möglichkeit wird heute noch nicht vollumfänglich genutzt. Die Kantone bewilligen verkürzte Lehren und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren. Alle befragten Branchen ermöglichen zudem die Validierung von Bildungsleistungen, jedoch nicht für alle Berufe. Es liegt in der Verantwortung der OdA, zu entscheiden, ob sie für einen Beruf die Validierung von Bildungsleistungen ermöglichen. Das Gastgewerbe nutzt zudem das Potenzial der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen, um seine Fachkräftesituation zu verbessern.

Finanzielle Unterstützung

Drei von fünf Branchen unterstützen Absolvierende einer höheren Berufsbildung und von nichtformalen Weiterbildungen finanziell (Gastgewerbe, Bauhauptgewerbe, Maschinenbau). Das Gastgewerbe plant die Laufbahnberatung der Fachkräfte mit finanziellen Beiträgen zu unterstützen. Der Bund erachtet brancheneigene Finanzierungen als eine gute Lösung und empfiehlt den Branchen, welche noch über keine Fonds verfügen, deren Einrichtung zu prüfen.

Für die Finanzierung der Erstausbildung sind grundsätzlich die Eltern zuständig. Die Finanzierung einer Zweitausbildung erfolgt durch die auszubildende Person. Reichen deren Mittel nicht zur Deckung der Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten, können Ausbildungsbeiträge in Form von Stipendien und Darlehen beantragt werden. Die Ausrichtung von öffentlichen Ausbildungsbeiträgen ist Aufgabe der Kantone, die dafür eigene Gesetze erlassen. Ausbildungsbeiträge können auch von anderen öffentlichen und privaten Institutionen ausgerichtet werden. Für Löhne und Praktikumsentschädigungen kommen in der Regel die Arbeitgeber auf. Zurzeit erarbeitet der Bund, zusammen mit den Verbundpartnern, Lösungen zur besseren Finanzierung und Positionierung der höheren Berufsbildung. Im Bereich der Finanzierung ist eine angemessene Subventionierung der Kurse, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten, vorgesehen. Der Bundesrat hat die entsprechende Vorlage mit der BFI-Botschaft 2017–2020 ans Parlament verabschiedet. Die direkte finanzielle Belastung der Absolvierenden eidgenössischer Prüfungen soll gesenkt bzw. mit anderen Tertiärabschlüssen vergleichbarer werden.

Gegenwärtige Sparmassnahmen von Bund und Kantonen betreffen zum Teil auch den Bereich Bildung und Fachkräfte. Es ist die Aufgabe von Bund und Kantonen, negative Auswirkungen zu minimieren – dies auch angesichts der von Bund und Kantonen abgeschlossenen Vereinbarung «Fachkräfteinitiative plus», mit der die Unterstützung der Fachkräfteinitiative bekräftigt und das Commitment abgegeben wurde, das Potenzial aller Arbeitskräfte zu mobilisieren.

Zukünftige Bildungsmaßnahmen

Auch in Zukunft wollen die Branchen weitere Bildungsmaßnahmen lancieren und bereits laufende konsolidieren. Die geplanten Massnahmen sind bedürfnisorientiert ausgelegt und zeigen die Sensibilität der Branchen für die aktuellen Herausforderungen. Die meisten Branchen verzichten auf eine genaue Quantifizierung der Ziele. Das Gastgewerbe und das Gesundheitswesen weisen auf, wie viele zusätzliche Absolvierende sie in ihren niederschweligen Weiterbildungsangeboten bzw. in ihren neuen HBB-Ausbildungen erwarten.

Das SBFI unterstützt mit der Projektförderung Entwicklungsprojekte und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse. Entwicklungsprojekte tragen zur Weiterentwicklung und zum Aufbau von zukunftsgerichteten Strukturen in der Berufsbildung bei. Darunter fallen die Förderung von Pilotprojekten, Studien, Evaluationen und Anschubfinanzierungen. Zu den besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse zählen Massnahmen, die ohne staatliche Unterstützung nicht erbracht werden könnten. Dazu zählen beispielsweise solche zur Förderung des Verbleibs im Beruf und des Wiedereinstiegs. Entsprechende Gesuche können jederzeit gestellt werden.

Grenzen von Bildungsmaßnahmen

Bildungsmaßnahmen sind für die Gewinnung von Fachkräften fundamental; es ist entscheidend, dass Arbeitnehmende möglichst diejenigen Qualifikationen aufweisen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Bildungsmaßnahmen wirken jedoch nur mittelfristig und können dem Fachkräftemangel nicht alleine begegnen. Die Fachkräfteinitiative mit ihren verschiedenen Handlungsfeldern trägt insgesamt dazu bei, die Erwerbsquote hoch zu halten und die Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt optimal einsetzen zu können. Insbesondere der Handlungsschwerpunkt «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» kann für die Branchen die Verfügbarkeit von Fachkräften verbessern.

9 Bildungssystem Schweiz

9.1 Ausbildung

Im nachobligatorischen Bereich der Ausbildung wird unterschieden zwischen der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe. Unter Sekundarstufe II versteht man die Bildungsstufe zwischen der obligatorischen Schulzeit und der Tertiärstufe. Sie umfasst die berufliche Grundbildung (eidgenössisches Berufsattest EBA und eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ inkl. Berufsmaturitätszeugnis) und die allgemeinbildenden Schulen (Gymnasien und Fachmittelschulen). Erwachsene ohne Berufsabschluss haben auf verschiedenen Wegen die Möglichkeit, einen Abschluss nachträglich zu erwerben. Zwei davon führen über die formale Bildung mit Lehrvertrag, entweder über eine verkürzte oder über eine reguläre berufliche Grundbildung. Die anderen zwei über nicht formale Bildung ohne Lehrvertrag, entweder über eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung oder über eine Validierung von Bildungsleistungen.

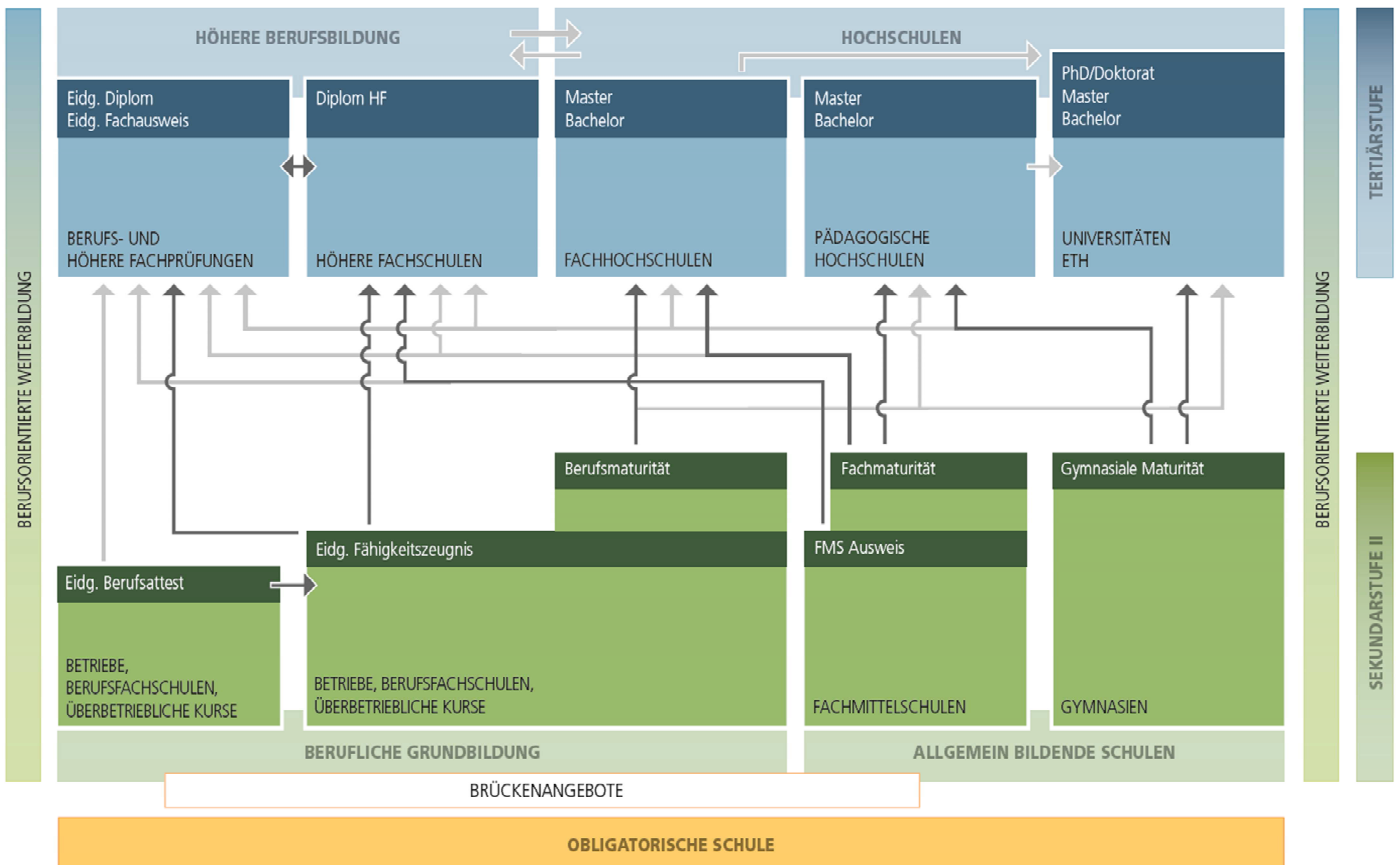
Die Tertiärstufe schliesst an die Sekundarstufe II an. Sie umfasst die höhere Berufsbildung HBB (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und höhere Fachschulen) – Tertiär B genannt – sowie die Hochschulen (Universitäten/ETH und Fachhochschulen) – Tertiär A genannt. Voraussetzung für den Zugang zur höheren Berufsbildung ist ein abgeschlossenes EFZ oder ein gleichwertiger Abschluss auf Sekundarstufe II. Die höhere Berufsbildung baut auf der beruflichen Erfahrung auf und kombiniert Unterricht und Praxis. Der Zugang zu den Fachhochschulen erfolgt in der Regel über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung in Kombination mit der Berufsmaturität oder über einen Fachmittelschulabschluss zusammen mit der Fachmaturität. Die Fachhochschulen bieten Diplomstudien auf zwei Stufen an: Die erste Stufe schliesst mit dem Bachelordiplom, die zweite mit dem Masterdiplom ab. Mit dem Erwerb eines Berufsmaturitätszeugnisses öffnet sich über eine Ergänzungsprüfung auch der Weg an eine universitäre Hochschule oder an eine pädagogische Hochschule. Das hierzu notwendige Wissen kann meist in einem zweisemestrigen Kurs erworben werden. Der gängigste Weg an eine universitäre Hochschule ist die gymnasiale Maturität. Nebst den beiden Diplomstufen Bachelor und Master kann an den Universitäten auch ein Dokortitel angestrebt werden.

9.2 Weiterbildung

Im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen werden drei Lernformen unterschieden: Die formale Bildung, die nichtformale Bildung und das informelle Lernen. Die formale Bildung umfasst alle Bildungsgänge der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe. Die nichtformale Bildung umfasst die Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung ausserhalb des formalen Bildungssystems. Dazu gehören beispielsweise Kurse, Konferenzen, Seminare oder Privatunterricht. Das informelle Lernen umfasst Aktivitäten, die einem Lernziel dienen, aber explizit ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden. Dabei handelt es sich beispielsweise um das Lesen von Fachliteratur oder das Lernen von anderen Personen am Arbeitsplatz. Ist von Weiterbildung die Rede, sind in der Regel nicht-formale Bildungsaktivitäten gemeint.

Grundsätzlich trägt das Individuum die Verantwortung für seine Weiterbildung. Dies steht auch im Weiterbildungsgesetz WeBiG. Das Gesetz hält als Grundsatz jedoch auch die Verantwortung der Arbeitgeber fest. Konkrete Ansprüche leiten sich daraus aber nicht ab. Das Weiterbildungsgesetz ist ein Rahmengesetz. Es definiert allgemeine Grundsätze, die insbesondere von den Spezialgesetzen, die sich mit Weiterbildung befassen, eingehalten werden müssen. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

Die grosse Mehrheit der Anbieter (Weiterbildungsinstitutionen) in der Schweiz hat eine private Trägerschaft und wird dementsprechend nachfrageseitig finanziert. Die Betriebe und Unternehmen veranstalten fast die Hälfte der beruflich orientierten Weiterbildungskurse selbst. Die Kosten für Weiterbildung fallen in Form direkter Kosten (Teilnehmergebühren, Arbeitsgeräte, Unterlagen, Spesen, etc.) sowie indirekter Kosten, vor allem bestehend aus den Opportunitätskosten (Zeit in Form entgangener Einkommens), an. Bund und Kantone verhalten sich im Weiterbildungsbereich subsidiär und greifen nur dort ein, wo es ein spezifisches öffentliches Interesse zu wahren gilt.



Grafik: Berufsbildungssystem Schweiz

9.3 Umschulung und Wiedereinstieg

Unter Umschulung werden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die zu einer anderen als der vorher ausgeübten oder erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen. Eine Umschulung kann beispielsweise infolge eines Unfalls oder einer Krankheit oder aufgrund von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nötig werden. Personen, die sich umschulen lassen, verfügen bereits über einen formalen beruflichen Abschluss sowie allenfalls über Weiterbildungen. Bereits erbrachte Bildungsleistungen sind anzuerkennen. Ein Wiedereinstieg ist die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit nach einem längeren Erwerbsunterbruch. Dabei spielt es keine Rolle, warum die Auszeit ergriffen wurde. Für den Wiedereinstieg ist auf Weiterbildungen (nichtformale Bildungen) abzustützen, da diese Personen über den einschlägigen formalen beruflichen Abschluss verfügen.

9.4 Verbundpartnerschaft

Die Berufsbildung ist eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Der Grundsatz der Verbundpartnerschaft und die Zuständigkeiten der Partner sind im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung geregelt: Der Bund ist für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems verantwortlich. Er erlässt die Verordnungen über die berufliche Grundbildung und anerkennt Prüfungsordnungen, Rahmenlehrpläne, Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche und Berufs-, Studien- und Laufbahnberater sowie ausländische Diplome. Der Bund trägt einen Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand im Bereich Berufsbildung. Die Kantone sind für den Vollzug des Berufsbildungsgesetzes zuständig. Zudem obliegt ihnen die Aufsicht über die Lehrverhältnisse, die Berufsfachschulen und die höheren Fachschulen. Sie erteilen Bildungsbewilligungen für Betriebe und stellen Angebote zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung bereit. Die OdA definieren die Bildungsinhalte der beruflichen Grundbildung und der höheren Fachschulen. Sie definieren weiter die nationalen Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung, Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen. Weiter entwickeln OdA neue Bildungsangebote. Ihre Mitglieder stellen Ausbildungsplätze zur Verfügung.