



Kanton Zürich  
Bildungsdirektion  
Bildungsplanung

# Entwicklung der Berufsbildung im Kanton Zürich 2008–2017



## Impressum

Herausgeberin

Bildungsdirektion Kanton Zürich, Bildungsplanung

Redaktion

Sybille Bayard

Abbildungen unter der Mitarbeit von Maja Stoll, Tobias Schalit, Senait Tekle

Titelbild und Illustration

sofie's Kommunikationsdesign, Zürich

Fotos

Peter Hauser, SwissSkills, Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI)

Bezugsadresse

Bildungsdirektion Kanton Zürich, Bildungsplanung

Walcheplatz 2, 8090 Zürich

[bildungsplanung@bi.zh.ch](mailto:bildungsplanung@bi.zh.ch)

[www.bi.zh.ch/Berufsbildungsbericht\\_2017](http://www.bi.zh.ch/Berufsbildungsbericht_2017)

Copyright

Bildungsdirektion Kanton Zürich, Februar 2018

# **Entwicklung der Berufsbildung im Kanton Zürich 2008–2017**

# Inhalt

<b>Management Summary</b>	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>10</b>
<b>2. Das Zürcher Berufsbildungssystem</b>	<b>11</b>
2.1. Kontextualisierung der Zürcher Berufsbildung	11
2.2. BBG/EG BBG	12
2.3. Berufsbildungsfonds	12
<b>3. Übergang Volkschule – Berufsbildung</b>	<b>15</b>
3.1. Berufswahl	15
3.2. Angebote für Lernende mit Lernschwächen	22
3.3. Angebote für talentierte und leistungsstärkere Lernende	34
3.4. Lehrstellenangebot/-nachfrage	48
<b>4. Bildungsverläufe in der Berufsbildung</b>	<b>56</b>
4.1. Bildungsverlauf während der beruflichen Grundbildung	56
<b>5. Übergang Berufsbildung – Erwerbsleben/ höhere Berufsbildung</b>	<b>71</b>
5.1. Übergang von der Berufsbildung ins Erwerbsleben	71
5.2. Übergang von der Berufsbildung in die Tertiärstufe	75
<b>6. Lernorte der beruflichen Grundbildung</b>	<b>84</b>
6.1. Wirtschaft/Betriebe (inkl. überbetriebliche Kurse)	84
6.2. Berufsfachschulen	87
6.3. Lernortkooperationen	98
<b>Liste der Interviewpartnerinnen und -partner</b>	<b>101</b>
<b>Abkürzungen</b>	<b>102</b>
<b>Literatur</b>	<b>104</b>

# Abbildungen

Abbildung 1:	Anschlusslösung am Ende der 9. Klasse (2008–2016).....	15
Abbildung 2:	Häufigkeit einer Anschlusslösung in der Berufsbildung, nach Herkunftsschultyp (2008–2016).....	16
Abbildung 3:	Übertrittsquote von Schulabgänger/innen ohne direkten Anschluss in eine Ausbildung der Sekundarstufe II, nach Schultyp auf Sekundarstufe.....	17
Abbildung 4:	Anschlusslösung von Schulabgänger/innen ohne direkten Anschluss in den ersten zwei Jahren nach Schulaustritt, nach Erstsprache.....	18
Abbildung 5:	Anteil der Schüler/innen in Brückeangeboten in Bezug zur Gesamtzahl aller Schüler/innen am Ende der obligatorischen Schulzeit (2009–2015).....	23
Abbildung 6:	Ausbildung vor dem Besuch eines SEMO (2012–2016) .....	24
Abbildung 7:	Häufigkeit eines Anschlusses auf Sekundarstufe II nach dem Besuch eines SEMO/BVJ (2008–2016).....	25
Abbildung 8:	Erfolgsquoten bei BM 1-Aufnahmeprüfungen, nach Ausrichtung (2010–2016) .....	35
Abbildung 9:	Entwicklung der Anzahl Lernender BM 1, nach Ausrichtung (2008–2016) .....	36
Abbildung 10:	Entwicklung der Anzahl Lernender BM 2, nach Ausrichtung (2008–2016) .....	37
Abbildung 11:	Entwicklung der Maturitätsquoten (2008–2016).....	38
Abbildung 12:	Entwicklung des Anteils Lernender mit Berufsmaturität (BM 1) an der Gesamtmenge aller EFZ-Lernenden, nach Ausbildungsfeld (2008–2016) .....	39
Abbildung 13:	Neu abgeschlossene Lehrverträge, nach Ausbildungstyp (2008–2016) .....	48
Abbildung 14:	Entwicklung der Anzahl Lehrstellen im Jahresverlauf (2008/2009 und 2015/2016) ..	49
Abbildung 15:	Anzahl Lehrverträge nach Ausbildungsfeld (2008 – 2016).....	50
Abbildung 16:	Anzahl offener Stellen nach Ausbildungsfeld (Juli 2016) .....	51
Abbildung 17:	Entwicklung der Anzahl Lernender an Zürcher Berufsfachschulen (2008–2016).....	56
Abbildung 18:	Auflösungs- und Wiedereinstiegsquoten in der beruflichen Grundbildung .....	57
Abbildung 19:	Ausbildungsstatus der EBA-Kohorte 2012 im Jahr 2014 .....	58
Abbildung 20:	Entwicklung der QV-Erfolgsquoten (2008–2016) .....	59
Abbildung 21:	Entwicklung der BM 1-Erfolgsquoten, nach Ausrichtung (2008–2016) .....	60
Abbildung 22:	Entwicklung der BM 2-Erfolgsquoten, nach Ausrichtung (2008 – 2016) .....	61
Abbildung 23:	Entwicklung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (2008 – 2015) .....	62
Abbildung 24:	Entwicklung der Arbeitslosen- und Erwerbslosenquote (2008–2016) .....	72
Abbildung 25:	Entwicklung der Anzahl Lernender in der höheren Berufsbildung, nach Geschlecht (2008–2016).....	75
Abbildung 26:	Entwicklung der Anzahl Lernender in der Passerelle (2012–2016).....	76
Abbildung 27:	Vorbildung der Lernenden der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen (2016) .....	77
Abbildung 28:	Quote der Übergänge in die höhere Berufsbildung nach Grossregion (2016) .....	78
Abbildung 29:	Entwicklung der Anzahl in der beruflichen Grundbildung tätiger Lehrpersonen, der Vollzeiteinheiten (VZE) und der Anzahl Lernender (2008–2016).....	88
Abbildung 30:	Prognostizierte Schülerzahlen der Berufsfachschulen (2017–2032).....	89

Vorbereitung auf höhere  
Fach- / Berufsprüfung

Höhere Fachschule

Fachhochschule / Universität  
BM 2 / Passerelle

Neuorientierung

Arbeitsmarkt

Zwischenjahr / Praktikum

## Erwerbstätigkeit / Höhere Berufsbildung / Fachhochschule

Lehrabschluss EBA / EFZ / EFZ+BM

vorzeitige Vertragsauflösung &  
Wiedereinstieg

Unterstützungsmassnahmen  
während der Ausbildung

- fachkundige individuelle  
Unterstützung
- Nachteilsausgleich

Nachholbildung

Talentförderung

- bilingualer Unterricht
  - Mobilität
  - Berufsmatura



## Berufliche Grundbildung

Sprachaufenthalt

Brückenangebot

Praktikum

Schnupperlehre

Berufsberatung

Orientierung

## Volksschule

## Management Summary

### *Zürich ist ein wichtiger Standort der beruflichen Bildung*

Mit jährlich über 12'000 neu abgeschlossenen Lehrverträgen ist die Berufsbildung im Kanton Zürich traditionell stark verankert. Sie zeichnet sich durch eine gute Zusammenarbeit von Wirtschaft und Bildung aus. Zürich ist ein wichtiger Ausbildungsstandort nicht nur der beruflichen Grundbildung, sondern auch der höheren Berufsbildung. Zwischen 40 und 60 Prozent der Studierenden der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen im Kanton Zürich haben beispielsweise die berufliche Grundbildung in einem anderen Kanton absolviert. Der Kanton Zürich ist aber auch ein wichtiger Standort für die Ausbildung der Lehrpersonen an Berufsfachschulen.

### *Die Zürcher Berufsbildung zeichnet sich durch eine Vielzahl beteiligter Akteure aus*

Das Berufsbildungssystem im Kanton Zürich ist komplex. Kennzeichnend sind die grosse Anzahl beteiligter Akteure und die Aufteilung der Kompetenzen zwischen den Akteuren, wobei sich diese gegenseitig kontrollieren. Diese Komplexität zeigt sich etwa am Übergang zwischen Volksschule und Berufsbildung, wo während der letzten Jahre viele öffentliche und private Angebote zur Begleitung und Betreuung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten entstanden sind oder weiterentwickelt wurden. Diese Angebote am Übergang umfassen Berufsvorbereitungsjahre oder private Brückenangebote, aber auch Unterstützungsangebote wie das Case Management Berufsbildung oder Mentoringprogramme. Obwohl diese Angebote teils mit viel Engagement betrieben werden, ist eine mangelnde Überschaubarkeit und Koordination an diesem Übergang festzustellen. Dies wirft nicht nur Fragen zur Systemeffizienz auf, sondern auch zum Wissen über die Laufbahnen der Jugendlichen. So weiss man wenig über die Jugendlichen, die mehrere Angebote zwischen Volksschule und Berufsbildung besuchen und denen es über eine längere Zeit nicht gelingt, in eine Ausbildung der Sekundarstufe II einzusteigen.

### *Die Integrationsleistung der beruflichen Bildung ist gross*

Eine grosse Stärke des Berufsbildungssystems ist es, dass Lernende mit unterschiedlichen Voraussetzungen integriert werden. Der Fokus der Bemühungen in der Berufsbildung lag in der Vergangenheit auf der Integration von Lernenden mit Lernschwächen. So ermöglicht die mit Erfolg eingeführte zweijährige berufliche Grundbildung mit Berufsattest (EBA) vorwiegend praktisch begabten Jugendlichen den Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Titels. Mit der Fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) und dem Nachteilsausgleich stehen auch Unterstützungsmassnahmen für Lernende während der beruflichen Grundbildung zur Verfügung. Die Mehrheit dieser Jugendlichen schafft es anschliessend, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Schwieriger ist es für Personen, die den Anforderungen einer EBA nicht genügen. Ihnen stehen staatlich nicht anerkannte Ausbildungen, wie die Praktische Ausbildung nach INSOS, zur Verfügung.



*Die Talentförderung hat deutlich an Gewicht gewonnen*

Da Lehrbetriebe angesichts der Konkurrenz zu den gymnasialen Mittelschulen sich darum bemühen müssen, ihre anspruchsvollen Lehrstellen besetzen zu können, ist die Talentförderung in den letzten Jahren wichtiger geworden. Ein wichtiges Instrument zur Talentförderung stellen die Berufsmaturität, der bilinguale Unterricht und die Angebote zur Mobilität dar. Angesichts der leicht sinkenden Schülerzahlen der lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM 1) wurden in jüngster Zeit verschiedene Massnahmen verabschiedet mit dem Ziel, diese für die Lernenden attraktiver zu machen. Dazu gehören Absichtserklärungen der Verbundpartner von Bildung und Wirtschaft, die vermehrte Information der Lernenden und die Prüfung neuer Zeitmodelle, die den Berufsmaturitätsunterricht von der Lehrdauer entkoppeln. Wie das Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung» für Berufsfach- und Berufsmaturitätsschulen im Kanton Zürich zeigt, wird heute die Förderung von Lernenden mit Lernschwächen und -stärken vermehrt in einem gemeinsamen konzeptuellen Setting angegangen, wovon man sich einen Mehrwert und Raum für neue Ideen erhofft.

*Die Anzahl diskontinuierlicher Bildungsverläufe hat zugenommen*

Mit dem Ausbau der Angebote in der Berufsbildung, wie dem Eidgenössischen Berufsat-test, der Berufsmaturität oder der Passerelle, einem Ausbildungsgang mit Zugang zur universitären Hochschule, hat sich die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems deutlich erhöht. Es besteht jedoch die Gefahr, dass diese Durchlässigkeit eher für Abstufungen und weniger für Aufstufungen in ein anspruchsvollereres Anforderungsniveau genutzt wird. Befunde deuten zudem darauf hin, dass die Anzahl diskontinuierlicher Bildungsverläufe zunimmt. So sind seit ein paar Jahren mehr Verzögerungen und vorzeitige Austritte bei der Berufsmaturität zu beobachten. Rund ein Fünftel aller Lehrverträge werden im Kanton Zürich vorzeitig aufgelöst. Der Kanton hat deshalb Massnahmen getroffen, um die Erfolgsquote beim abschliessenden Qualifikationsverfahren in stark betroffenen Berufen zu erhöhen.

*Die Nach- und Höherqualifizierung aller Erwerbstätigen muss gestärkt werden*

Alles in allem weisen Studien auf eine gute Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung hin, auch wenn die Situation für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger in den letzten Jahren etwas schwieriger geworden ist. So zeigt sich ein gewisser Trend zu vermehrten Praktika beim Übertritt in den Arbeitsmarkt. Wichtiger geworden ist der Bereich der Nachholbildung, beispielsweise durch den Ausbau der Validierungsverfahren, bei dem sich Erwachsene ihre im jeweiligen Beruf erworbenen Kompetenzen anerkennen lassen können. Angesichts der technologischen Entwicklung und des erwarteten Wandels der Berufsbilder ist es jedoch wichtig, in Zukunft nicht nur den Bereich der Berufsabschlüsse für Erwachsene weiter auszubauen, sondern die Nach- und Höherqualifizierung aller Erwerbstätigen zu stärken.





## 1. Einleitung

Mehr als 40'000 Lernende oder über drei Viertel aller Schülerinnen und Schüler des 10. bis 13. Schuljahres im Kanton Zürich absolvierten im Jahr 2016 eine berufliche Grundbildung (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2016). Das komplexe System wird geprägt durch die drei Lernorte «Betrieb», «Berufsfachschule» und «überbetriebliche Kurse», aber auch durch viele weitere involvierte Akteure. Im Gegensatz zu den Mittelschulen, die kantonal organisiert sind, wird die Berufsbildung vom Bund geregelt. Der Kanton setzt die vom Bund gezeichneten Rahmenbedingungen um. Das eidgenössische Berufsbildungsgesetz (BBG) brachte 2004 deutliche Änderungen mit sich, 2008 folgte das kantonale Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz (EG BBG). Dieser Bericht nimmt diese Gesetzesänderungen als Ausgangspunkt für eine Situationsanalyse des Zürcher Berufsbildungssystems: Wie steht es um die Berufsbildung im Kanton Zürich? Welches sind die wichtigsten Entwicklungen seit der Inkraftsetzung des EG BBG und wie werden diese von den beteiligten Akteuren bewertet?

Die Analyse beschränkt sich auf die Entwicklungen innerhalb des Kantons Zürich, wobei die Komplexität des Untersuchungsfeldes zu gewissen thematischen Einschränkungen zwingt. Wegen der beträchtlichen interkantonalen Mobilität werden diejenigen Lernenden untersucht, die im Kanton Zürich eine Berufsausbildung besuchen und nicht nur diejenigen Lernenden, die im Kanton wohnhaft sind. Der Fokus liegt zudem auf der dualen beruflichen Grundbildung. Aufgrund der Ausrichtung der Angebote und der unterschiedlichen Lernorte werden schulisch organisierte Grundbildungen und die an Mittelschulen geführten Handelsmittelschulen (HMS) und Informatikmittelschulen (IMS) nicht berücksichtigt. Es ist geplant, die Handelsmittelschulen und Informatikmittelschulen zusammen mit den Fachmittelschulen (FMS) in einem Folgebericht vertiefter zu untersuchen.

Grundlage des Berichts bildet eine umfassende Dokumentenanalyse relevanter Studien und Evaluationen, aber auch die Aufbereitung und Analyse von kantonalen Daten und von Daten des Bundesamts für Statistik. Um die Ergebnisse breit abzustützen und aus unterschiedlichen Perspektiven zu bewerten, wurden zusätzlich 18 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern des Gewerbes, der Verbände, der Ausbildungsstätten und der Verwaltung durchgeführt und aufbereitet (siehe Liste im Anhang).

Der Aufbau dieses Berichts ist wie folgt: Zuerst werden die Eigenheiten des Zürcher Berufsbildungssystems und die mit dem BBG beziehungsweise dem EG BBG eingeführten Änderungen thematisiert. Die Kapitel 3 und 4 befassen sich mit den beiden grossen Schnittstellen «Volksschule – Berufsbildung», «Berufsbildung – Arbeitsmarkt/höhere Berufsbildung». Das Kapitel 5 geht auf die drei Lernorte ein. Die jeweiligen Unterkapitel sind nach einem einheitlichen Schema aufgebaut: Zuerst werden die statistischen Ergebnisse präsentiert, gefolgt von den relevanten Entwicklungen in den jeweiligen Themenbereichen im Zeitraum 2008–2016. Anschliessend werden die auf der Basis der statistischen Analysen, der Dokumentenanalysen und der Interviews gefolgerten Bewertungen vorgenommen.

## 2. Das Zürcher Berufsbildungssystem

### 2.1. Kontextualisierung der Zürcher Berufsbildung

Der Kanton Zürich hat historisch gesehen eine stark verankerte Berufsbildung, gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an dualen Lehrverhältnissen und einen – im Vergleich zu anderen Schweizer Regionen – relativ geringen Anteil an schulisch organisierten Grundbildungen (BFS, 2016). Dem System der dualen Berufsbildung wird eine hohe Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit zugesprochen. Kosten-Nutzen-Berechnungen zeigen auf gesamtschweizerischer Ebene ein Überwiegen des Nutzenaspekts für die Betriebe (Mühlemann & Wolter, 2014). Weiter zeichnet sich die Zürcher Berufsbildung durch eine grosse Komplexität aus, die nicht nur im breiten Angebot von 192 Berufen begründet ist. Vielmehr besteht das Zürcher System aus vielfältigen «checks and balances», bei dem die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zwischen Regierungsrat, Bildungsrat, Verwaltung, Schulleitungen, Schulkommissionen, Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und weiteren Akteurinnen und Akteuren aufgeteilt sind.

Der Kanton Zürich bietet relativ viele Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor an, bedingt unter anderem durch die starke Präsenz der Kreativwirtschaft und der Finanzdienstleistungen (BFS, 2015; Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich, 2012). Unterdurchschnittlich ist hingegen im nationalen Vergleich der Anteil der Ausbildungsplätze im gewerblichen Bereich. Neben der Branchenstruktur trägt auch der Standort mit seiner guten Verkehrsanschliessung zur Bedeutung der beruflichen Grundbildung im Kanton Zürich bei. So bemühen sich viele Branchen und Verbände um den Ausbildungsstandort Zürich. Aufgrund dieser Zentrumsfunktion gibt es in Zürich eine Vielzahl an Angeboten der höheren Berufsbildung. Aber nicht nur im Bereich der beruflichen Ausbildung, sondern auch in der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen der Berufsbildung ist der Kanton Zürich ein wichtiger Standort. So bieten die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH), die kantonale Berufsschule für Weiterbildung (EB Zürich) sowie die Universität Zürich und die ETH Zürich entsprechende Aus- und Weiterbildungen an. Dementsprechend hoch ist der Konkurrenzdruck.

Im gesamtschweizerischen Vergleich ist die Gymnasialquote im Kanton Zürich leicht unterdurchschnittlich (BFS, 2016). Gleichzeitig ist im Kanton eine starke Zuwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte festzustellen (Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich, 2012). Dementsprechend hoch ist der Druck auf die gymnasiale Bildung im Kanton Zürich. Auf politischer Ebene wird die Bedeutung der Berufsbildung immer wieder betont und sowohl kantonal als auch schweizerisch werden zahlreiche Anstrengungen unternommen, um beide Bildungswege als vollwertig und chancengleich zu positionieren.

Die verwaltungsinterne Organisation schliesslich zeichnet sich im Kanton Zürich durch folgende Spezifitäten aus: Im Gegensatz zu anderen Kantonen sind Mittelschulen und Berufsbildung in der kantonalen Verwaltung unter einem Dach, dem Mittelschul- und



Berufsbildungsamt (MBA) organisiert. Die Berufsberatung ist im Amt für Jugend und Berufsberatung (AJB) lokalisiert. Dabei werden das Laufbahnhzentrum (LBZ) der Stadt Zürich und die kantonalen Berufsinformationszentren (biz) separat geführt. Eine Minderheit von Schulen, d.h. die drei Schulen im kaufmännischen Bereich, das Careum Bildungszentrum (CBZ) im Gesundheitswesen und einige kleinere Berufsschulen, wird privat geführt und über Leistungsvereinbarungen vom Kanton mitfinanziert.

## **2.2. BBG/EG BBG**

Das BBG von 2004 und das EG BBG von 2008, das den Vollzug der Bestimmungen des BBG auf kantonaler Ebene regelt, haben gewichtige Änderungen mit sich gebracht. Sämtliche Berufe sind seither einem einheitlichen System unterstellt. Darunter fallen auch die Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst sowie die Land- und Forstwirtschaft, die bisher unter kantonaler Verantwortung standen. Die Anerkennung sämtlicher Berufe mittels Bildungsverordnungen erfolgt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Die überbetrieblichen Kurse werden neu als dritter Lernort auf die gleiche Stufe wie Lehrbetrieb und Berufsfachschule gestellt. Mit dem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) und dem Eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) werden zwei Abschlüsse eingeführt, wobei grösstmögliche Durchlässigkeit sowohl innerhalb der Berufsbildung als auch zwischen der Berufsbildung und den übrigen Bildungsbereichen angestrebt wird. Zudem stehen die Qualifikationsverfahren mittels Validierung, Anrechnung und Dispensierung auch Personen offen, die keine reguläre Ausbildung durchlaufen haben. Verankert wird im BBG und EG BBG zudem der Grundsatz einer verbundpartnerschaftlichen Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Im Bereich der Finanzierung wird die bisherige, am Aufwand orientierte Subventionierung des Bundes durch leistungsorientierte Pauschalen an die Kantone ersetzt.

Auf kantonaler Ebene werden die Berufsvorbereitungsjahre (BVJ) finanziell, inhaltlich und strukturell harmonisiert und die Grundsätze für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung geregelt. Seit 2008 existiert zudem ein kantonaler, branchenübergreifender Berufsbildungsfonds. Dieser soll im Folgenden vertiefter vorgestellt werden.

## **2.3. Berufsbildungsfonds**

Als einziger Kanton der Deutschschweiz führt der Kanton Zürich seit Anfang 2011 einen Berufsbildungsfonds. Dieser dient der finanziellen Entlastung der Lehrbetriebe und strebt an, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Kanton Zürich die Kosten für die Berufsbildung solidarisch übernehmen. Betriebe, die weder ausbilden noch einen spezifischen Branchenfonds unterstützen und die eine Lohnsumme von mehr als CHF 250'000 ausweisen, zahlen in den Fonds ein. Über die Verwendung der Mittel entscheidet die Berufsbildungskommission.

Die Gelder des Berufsbildungsfonds werden in verschiedenen Bereichen eingesetzt. So sprach sich die Berufsbildungskommission in den letzten Jahren für finanzielle Unterstützung bei den überbetrieblichen Kursen und den Qualifikationsverfahren sowie für die Beteiligung an den Kursen für Berufsbildnerinnen und -bildner aus. Zudem wurden Beiträge für die Organisation von Kongressen und Tagungen im Bereich der Berufsbildung, für Talantförderungsmassnahmen, Berufsmeisterschaften, Berufsmessen und Ausstellungen erichtet. Weiter wurden in den vergangenen Jahren spezifische Projekte wie jenes zur Reduktion von vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen in der Bäcker-Konditor-Confiseur-Branche (2014), der multimediale Ratgeber für Jugendliche auf Stellensuche (2014) oder die Anschubfinanzierung für einen neuen Lehrvertriebsverbund (2013) unterstützt. 2015 und 2016 wurden die Lehrbetriebe zudem mit einer einmaligen Ausbildungszulage unterstützt.

Der Berufsbildungsfonds habe sich sehr bewährt, so die vielfach geäusserte Meinung in den für diesen Bericht geführten Interviews. Selbst ehemals kritische Stimmen sind der Meinung, dass er am richtigen Ort unterstütze, da der Grossteil der Gelder den Betrieben und den Organisationen der Arbeitswelt zugutekomme. Gewisse Betriebe würden sich bewusst gegen die Ausbildung von Lernenden und für die Einzahlung in den Fonds entscheiden. Bemängelt werden von einzelnen Interviewten einzig die organisatorische Verankerung im MBA und die damit einhergehende Nähe von Amt und Fondsführung.

### **Zusammenfassung: Das Zürcher Berufsbildungssystem**

Der Kanton Zürich hat eine stark verankerte Berufsbildung, die sich durch eine grosse Anzahl von Akteuren und ein System der «checks and balances» auszeichnet, bei dem die Verantwortlichkeiten zwischen den Akteuren aufgeteilt sind.

Das Berufsbildungssystem hat sich durch das Berufsbildungsgesetz (BBG) und das 2008 eingeführte kantonale Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz (EG BBG) weiterentwickelt. Seither vermitteln die drei Lernorte «Betrieb», «Berufsfachschule» und «überbetriebliche Kurse» gemeinsam die gesamte berufliche Grundbildung.

Als einziger Kanton der Deutschschweiz führt der Kanton Zürich einen Berufsbildungsfonds, der der finanziellen Entlastung der Lehrbetriebe dient und der sich gemäss den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner sehr bewährt hat.



### 3. Übergang Volksschule – Berufsbildung

Dieses Kapitel thematisiert Veränderungen am Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung. Dabei wird der Fokus zuerst auf die Berufswahl gelegt (Kapitel 3.1.), bevor spezifisch auf Angebote für Lernende mit Lernschwächen (Kapitel 3.2.) bzw. für Talentierte und Leistungsstärkere (Kapitel 3.3.) eingegangen wird. Das Kapitel schliesst mit Befunden zum Verhältnis des Lehrstellenangebots zur Lehrstellennachfrage.

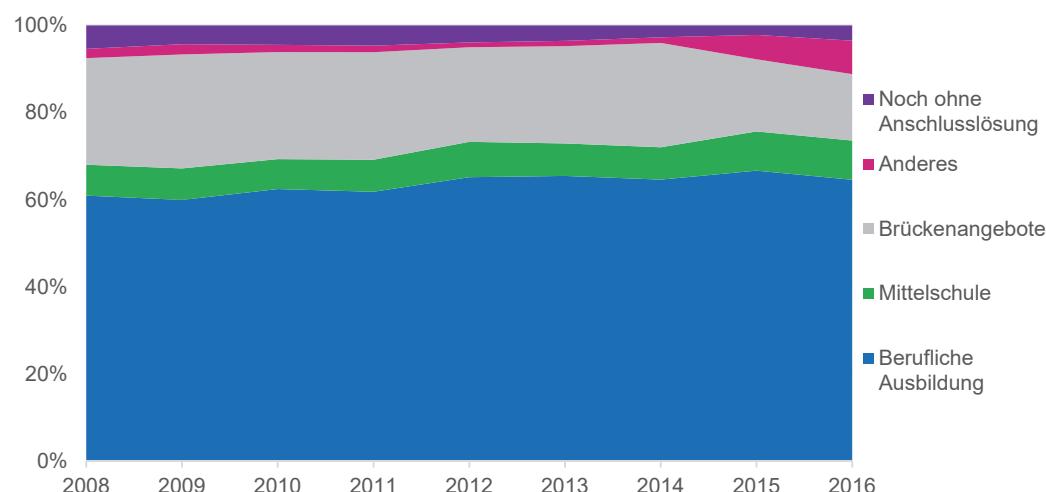
#### 3.1. Berufswahl

*Wie gut gelingt den Jugendlichen im Kanton Zürich der Übertritt in die Sekundarstufe II? Sind Veränderungen über die Zeit feststellbar? Gibt es Veränderungen bei der Unterstützung im Berufswahlprozess über die Zeit?*

##### 3.1.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Auf Basis der Daten der Schul- und Berufswahlerhebung der Bildungsstatistik Kanton Zürich zeigt Abbildung 1, über welche Anschlusslösungen die Jugendlichen im Juli vor Abschluss der obligatorischen Schulzeit verfügen und wie sich dies seit 2008 verändert hat. Jugendliche am Langgymnasium sind aus diesen Analysen ausgeschlossen.

**Abbildung 1: Anschlusslösung am Ende der 9. Klasse (2008–2016)**



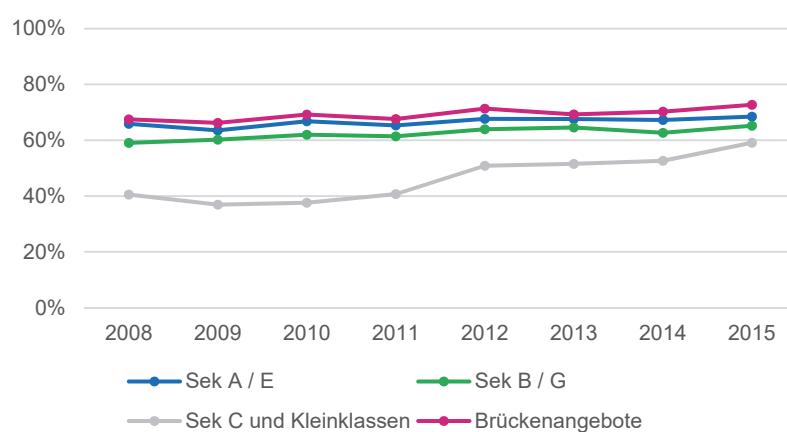
Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Schul- und Berufswahlerhebung



Seit 2008 hat der Anteil derjenigen, die von der obligatorischen Schule direkt in die Berufsbildung übergetreten, von 60 auf heute 65 Prozent zugenommen. Mit 8 Prozent bleibt der Anteil derjenigen, die am Ende der 9. Klasse eine Anschlusslösung in einer Mittelschule aufweisen, über die Zeit konstant. Während der Anteil der Jugendlichen mit Wechsel in ein Brückenangebot bis 2014 mit 23 Prozent ebenfalls konstant geblieben ist, hat er nach 2014 auf 15 Prozent abgenommen, was auf eine veränderte Codierung zurückzuführen ist: Motivationssemester und nicht-institutionalisierte Zwischenlösungen wie Fremdsprachenaufenthalte und Praktika werden seit diesem Zeitpunkt nicht mehr unter den Brückenangeboten, sondern unter der Kategorie «Anderes» geführt. Weiter werden in der Kategorie «Anderes» Vorkurse, Erwerbstätigkeiten, Vorbereitungsklassen für die Mittelschule und Integrationsklassen für Fremdsprachige gefasst. Von 5.5 auf 3.5 Prozent zurückgegangen ist schliesslich der Anteil der Jugendlichen ohne Anschlusslösung.

Folgende Abbildung zeigt, wie häufig Schülerinnen und Schüler am Ende der 9. Klasse eine Anschlusslösung in einer beruflichen Grundbildung vorweisen und wie sich dies von 2008 bis 2016 verändert hat. Differenziert wird dabei nach den verschiedenen Schultypen der Sekundarstufe und den Brückenangeboten.

**Abbildung 2: Häufigkeit einer Anschlusslösung in der Berufsbildung, nach Herkunftsschultyp (2008–2016)**

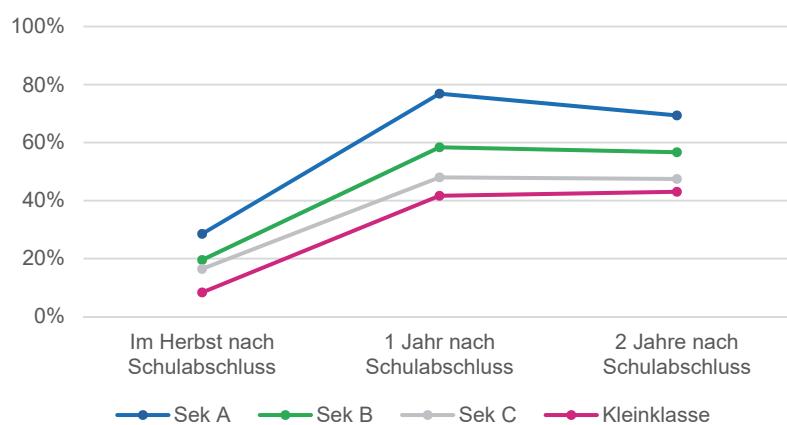


Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Schul- und Berufswahlerhebung

Wie Abbildung 2 verdeutlicht, profitierten vor allem Lernende aus Sek-C- und aus Kleinklassen von der in Abbildung 1 gezeigten Zunahme der direkten Übertritte in die Berufsbildung, während die Häufigkeit einer Anschlusslösung in der Berufsbildung bei den Lernenden der anderen Schulstufen im Zeitverlauf relativ konstant geblieben ist. Diese verbesserten Chancen der Absolventinnen und Absolventen der Abteilung C und der Kleinklassen bei der Lehrstellensuche dürfte auf den Ausbau der beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) zurückgeführt werden (siehe Abbildung 13).

Die folgenden Analysen fokussieren auf die relativ kleine Gruppe der Schülerinnen und Schüler, die im Juli vor Schulabschluss noch keine Anschlusslösung vorweisen. Wie schnell diese Jugendlichen in den folgenden zwei Jahren einen Ausbildungsplatz in einer beruflichen oder schulischen Ausbildung der Sekundarstufe II finden, zeigt Abbildung 3. Grundlage der Auswertung sind dabei die Daten zwischen 2008 und 2015. Dabei wird differenziert nach dem Schultyp der Sekundarstufe der Volksschule.

**Abbildung 3:** Übertrittsquote von Schulabgänger/innen ohne direkten Anschluss in eine Ausbildung der Sekundarstufe II, nach Schultyp auf Sekundarstufe



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Schul- und Berufswahlerhebung/Statistik der Lernenden

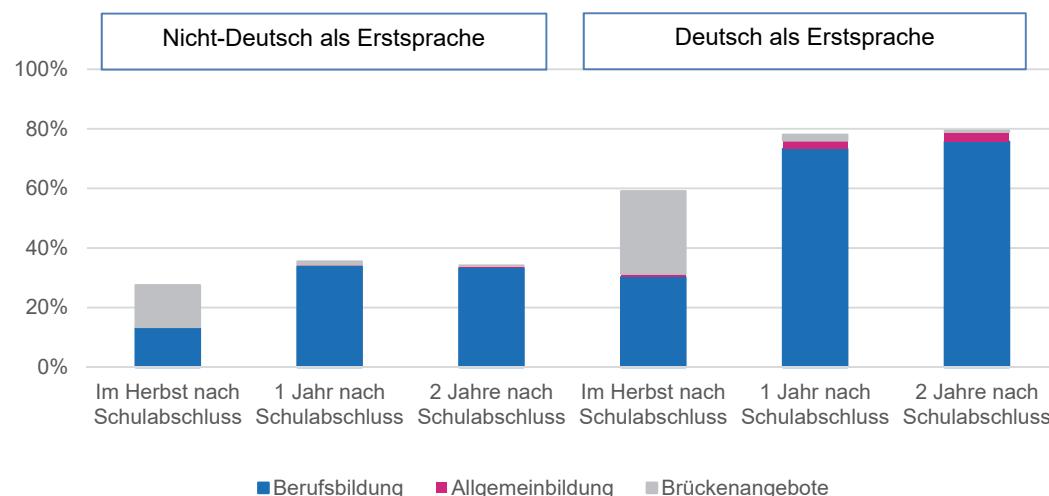
Von den Jugendlichen, die kurz vor Abschluss der obligatorischen Schule keine Anschlusslösung aufweisen, sind rund 20 Prozent im Herbst nach Schulabschluss in eine schulische oder berufliche Ausbildung eingetreten. Dieser Anteil erhöht sich ein bzw. zwei Jahre nach Schulabschluss deutlich auf rund 60 Prozent.<sup>1</sup> Je höher das Anforderungsniveau auf der Sekundarstufe ist, desto schneller und häufiger finden die Jugendlichen in den zwei Jahren nach Abschluss der obligatorischen Schule einen schulischen oder beruflichen Ausbildungsplatz der Sekundarstufe II.

Fokussiert man weiterhin auf die Jugendlichen ohne direkte Anschlusslösung, zeigt Abbildung 4, welche Rolle die Erstsprache hinsichtlich des Findens eines beruflichen oder schulischen Ausbildungsplatzes in den ersten zwei Jahren nach Schulabschluss spielt. Grundlage der Auswertung sind wiederum die Daten zwischen 2008 und 2015.

<sup>1</sup> Dass die Übertrittsquote der Sekundarschülerinnen und -schüler der Abteilung A zwischen dem ersten und dem zweiten Jahr nach Schulabschluss leicht sinkt, wird auf vorzeitige Lehrvertragsauflösungen zurückgeführt.



**Abbildung 4: Anschlusslösung von Schulabgänger/innen ohne direkten Anschluss in den ersten zwei Jahren nach Schulaustritt, nach Erstsprache**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Schul- und Berufswahlerhebung/Statistik der Lernenden

Vier Fünftel der Jugendlichen mit deutscher Erstsprache, die kurz vor Schulabschluss ohne Anschlusslösung sind, besuchen zwei Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit eine Ausbildung der Sekundarstufe II, während dies bei Jugendlichen mit einer anderen Erstsprache nur rund ein Drittel ist. Bei Letzteren handelt es sich mit grosser Mehrheit um Jugendliche mit einer Erstsprache aus dem süd- oder südosteuropäischen Sprachraum. Jugendliche mit deutscher Erstsprache finden jedoch nicht nur häufiger, sondern auch schneller eine Anschlusslösung in einer Ausbildung der Sekundarstufe II. In der Art der Anschlusslösung lassen sich hingegen keine grossen Differenzen zwischen den beiden Gruppen feststellen.

#### *Fazit der statistischen Analysen*

Aufgrund der besseren Lehrstellensituation ist der Anteil der direkten Übertritte von der Volksschule in die Ausbildungen der Sekundarstufe II gestiegen. Dementsprechend sind weniger Jugendliche am Ende der 9. Klasse ohne Anschlusslösung. Vor allem Jugendliche aus der Abteilung C und aus Kleinklassen profitieren von der Zunahme der direkten Übertritte in die Berufsbildung, was auf den Ausbau der beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) zurückgeführt wird. Die Häufigkeit für Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Anschlusslösung, den Übertritt in eine Ausbildung der Sekundarstufe II zu schaffen, variiert in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen: Jugendliche mit nicht-deutscher Erstsprache und Jugendliche aus Schultypen mit geringeren Anforderungen haben deutlich mehr Mühe, eine Anschlusslösung zu finden.

### **3.1.2. Entwicklungen 2008–2016**

Im Kanton Zürich hat sich seit 2008 im Bereich der Unterstützung und Begleitung der Jugendlichen im Berufsfindungsprozess einiges verändert. Ein wichtiges Projekt ist die Neugestaltung der 3. Sekundarklasse, dessen Einführung ab Herbst 2010 schrittweise erfolgte. Das Projekt basiert einerseits auf dem Rahmenkonzept «Zusammenarbeit Berufsberatung – Sekundarschule», das die verbindliche Zusammenarbeit zwischen der Berufsberatung und der Sekundarstufe beschreibt. Basis ist andererseits der Berufswahlfahrplan mit seinen Meilensteinen und den fünf wichtigen Berufswahlschritten: Infoveranstaltungen, Berufsbesichtigungen, Schnupperlehren, Einzelberatung und Infothek. Ziel ist die engere und frühzeitige Zusammenarbeit von Schule, Berufsberatung und Eltern im Berufsfindungsprozess. Zudem sollen die Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen der Jugendlichen mit Projektunterricht und Abschlussarbeit gestärkt werden. Zudem wurde der Stellwerktest eingeführt, eine webbasierte individuelle Standortbestimmung in der Mitte der 8. Klasse mit anschliessendem Standortgespräch und Zielvereinbarung. Darüber hinaus wurde das individuelle Förderangebot im Wahlfachbereich der 3. Sek ausgebaut. Eine weitere wichtige Entwicklung im Bereich der Berufsfindung ist die in den letzten Jahren erfolgte Prozessorganisation der Angebote des Amts für Jugend und Berufsberatung (AJB). Dazu gehört nicht nur die seit 2008 erfolgte Ausweitung der Angebote, wobei die Berufsinformationszentren (biz) ihre Leistungen auf der Grundlage eines Produktoportfolios erbringen (biz-Portfolio). Weitere Elemente dieser Prozessorganisation sind die inhaltliche Beschreibung der Angebote, deren kantonsweite Standardisierung und die Bestimmung der Zuständigkeiten sowohl zentral im Amt als auch dezentral in den Berufsinformationszentren (biz). Angestrebt wird zudem, die Angebote schrittweise zu digitalisieren. Eine Weiterentwicklung dieser Arbeiten ist die im Jahr 2016 veröffentlichte Versorgungsstrategie. Diese legt fest, welche Ziele das AJB mit der Berufsberatung verfolgt, welche Anspruchsgruppen als Zielgruppen definiert sind und welche Stossrichtung verfolgt werden muss, um diese Zielgruppen zu erreichen.

Um die Vorbereitung der Jugendlichen im Hinblick auf den Übertritt in die Berufsbildung zu verbessern, haben MBA und VSA in Zusammenarbeit mit der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) im Jahr 2016 das Repetitorium für Mathematik «Auf dem Weg zur Berufsschule» veröffentlicht. Dieses Online-Tool ermöglicht es, die Mathematikkenntnisse durch selbstständiges Wiederholen und Trainieren kostenlos vor dem Lehrbeginn aufzufrischen. Auslöser dieser Bestrebungen waren die Elektroinstallateur- und die Automobilberufe, zwei Berufsgruppen mit vergleichsweise geringen Erfolgsquoten im Qualifikationsverfahren (siehe Kapitel 4.1.2.).

### **3.1.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

Dem Übertritt von der Volksschule in die Berufsbildung kommt eine grosse Bedeutung zu, auch angesichts des Ziels der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), den Anteil der Abschlüsse auf Sekundarstufe II bis zum 25. Lebensjahr auf



95 Prozent zu erhöhen. Aufgrund der aktuellen Lehrstellensituation und der Schaffung von Angeboten im niederschwelligen Bereich (EBA-Ausbildungen, Brückenangebote, Angebote für Jugendliche mit Integrationsschwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt) haben mehr Jugendliche den Übertritt in die Ausbildungen der Sekundarstufe II geschafft (siehe Kapitel 3.1.1.). Trotzdem werden in diversen Interviews die Herausforderungen des Übergangs in die nachobligatorische Ausbildung angesprochen. Die Vertreterinnen und Vertreter des Gewerbes und der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) problematisieren die fachliche Vorbereitung der Jugendlichen, deren Verhalten und deren Reife. Den Einsteigerinnen und Einsteigern in die berufliche Grundbildung mangle es an Kompetenzen, etwa bei der Lesefähigkeit, dem Textverständnis oder dem Schreiben und Rechnen. Je nach Berufsfeld stehen mehr die sprachlichen oder mehr die mathematischen Fächer im Vordergrund. Andere Personen aus Verwaltung, Schulfeld und Gewerbe thematisieren hingegen die Unterstützung durch die Lehrpersonen oder durch die Berufsberatung. Unterstützt wird dies durch den Zwischenbericht zum Projekt «Gelingende Übergänge für Risikogruppen in die Berufsbildung», bei dem Absolventinnen und Absolventen eines BVJ im Kanton Zürich befragt wurden (Gebhardt, Kamm, Brühwiler, Dernbach-Stolz & Gonon, 2017). Demnach wird der Berufswahlunterricht in der Oberstufe im Rückblick eher wenig hilfreich bewertet und die Unterstützung der Berufswahl durch die Lehrpersonen nur neutral eingeschätzt. Dass die Thematik der Berufswahl von Bedeutung ist und auch in Zukunft bleiben wird, zeigen die Diskussionen um die Einführung der beruflichen Orientierung als überfachliches Thema im Lehrplan 21.

Nichtsdestotrotz erhalten die grossen Projekte an diesem Übergang, wie z.B. die Neugestaltung der 3. Sek, von den interviewten Personen gute Noten. Das Projekt wird in den Interviews von verschiedenen Seiten her als guter Prozess beschrieben, der Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen mit einbezieht und der das gegenseitige Verständnis der verschiedenen Akteure verstärkt. Die standardisierten Elemente würden den Bekanntheitsgrad der Angebote der Berufsberatung erhöhen und eine hohe Verbindlichkeit der Zusammenarbeit schaffen. Bemängelt wird hingegen in den Interviews die Verwendung des Stellwerktests durch die Betriebe: Als Bestandteil des Berufsfindungsprozesses sollte der Test Lücken sichtbar machen, Stärken benennen und die Eignung für Berufe feststellen. In der Praxis stehe aber weniger dessen Einsatz als Förderinstrument im Vordergrund, sondern er werde von Arbeitgeberseite als Selektionsinstrument verwendet. Betrachtet man den ganzen Berufswahlfahrplan, ist zudem wenig Wissen darüber vorhanden, wie dessen Angebote genutzt werden und wie verbindlich diese sind. Um mehr Wissen in diesem Bereich zu schaffen, wird die Fachstelle für Schulbeurteilung (FSB) im Rahmen ihrer externen Schulbeurteilungen die Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung oder auf weiterführende Schulen bis ins Schuljahr 2020/21 bei allen Schulen als zusätzlicher Qualitätsanspruch erheben.

In diversen Interviews wird auch die erfolgte Prozessorganisation der Angebote des AJB positiv hervorgehoben, insbesondere der Ausbau der Angebote und die erhöhte Übersichtlichkeit aufgrund der standardisierten Prozesse. Mit der Digitalisierung der Angebote der Berufsberatung zeitgemäss Schritt halten zu können, sehen Interviewpartnerinnen und

-partner aus der Verwaltung zudem als Herausforderung. In den Interviews kommen zudem die unterschiedlichen Erwartungen an die Rolle der Beratenden zum Ausdruck. Ge-wisse Personen erwarten von den Berufsberaterinnen und -beratern, Jugendliche in ihrem individuellen Prozess der Berufsfindung zu begleiten. Andere sehen in Berufsberaterinnen und -beratern Personen, die die Jugendlichen gewissen Stellen zuweisen oder sie dazu verpflichten. Gemäss Dritten sollen Berufsberaterinnen und -berater Empfehlungen abgeben oder auch von gewissen Optionen abraten. Vertreterinnen und Vertreter von Bran-chenverbänden wünschen sich dabei, dass nicht nur das kognitive Anforderungsniveau einer Berufsausbildung ausschlaggebend sei, sondern auch die handwerkliche Begabung der Jugendlichen. Weitere Divergenzen zwischen den interviewten Personen der Bildungs-direktion treten zudem hinsichtlich der Relevanz eines spezifischen Berufswahlprozesses von Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf und hinsichtlich des Umgangs mit unmo-tivierten Jugendlichen zutage.

Hinsichtlich des Repetitoriums für Mathematik «Auf dem Weg zur Berufsschule» sind die ersten Rückmeldungen seitens der Berufsbildnerinnen und -bildner positiv, auch wenn Ver-besserungswünsche hinsichtlich des Controllings beim Zugriff auf das Tool angebracht werden.

In den Interviews werden verschiedene Ideen zur Weiterentwicklung der Unterstützungs-massnahmen im Berufsfindungsprozess genannt. Dazu gehören zusätzliche Weiterbil-dungsangebote für Lehrpersonen der Sekundarstufe der Volksschule im Bereich der Berufsberatung und die vermehrte Zusammenarbeit der Akteure an dieser Schnittstelle, z.B. zwischen Lehrpersonen und lokalen Berufsbildungsforen oder zwischen Anbietern von überbetrieblichen Kursen und Berufsberaterinnen und -beratern. Viele Interviewte wün-schen sich zudem eine erhöhte Präsenzzeit der Berufsberatung an den Schulen, eine bes-sere Ausrichtung der Lernziele der 3. Sekundarklasse und eine bessere Nutzung der zeitlichen Lücken für die Vorbereitung auf die Anforderungen der Sekundarstufe II. Ge-nannt werden schliesslich auch die Notwendigkeit eines schuleigenen Berufswahlkonzepts und die Integration der Berufswahl in das schulinterne Qualitätsmanagement (QM). Dazu gehört der Wunsch, Schulleitungen mit mehr Kompetenzen auszustatten, um Lehrperso-nen und Schulpflegen über die erzielten Anschlussquoten auf der Sekundarstufe II infor-mieren zu können.



### **Zusammenfassung: Berufswahl**

Ein wichtiges Projekt der letzten Jahre zur Verbesserung des Berufsfindungsprozesses im Kanton Zürich ist die Neugestaltung 3. Sek, das die Schülerinnen und Schüler gezielter auf die Herausforderungen einer Berufslehre vorbereiten will. Ein weiteres Projekt ist die Prozessorganisation der Angebote des Amts für Jugend und Berufsberatung (AJB), das eine Ausweitung und Standardisierung der Angebote der Berufsberatung umfasst.

Aufgrund der besseren Lehrstellensituation ist der Anteil der Jugendlichen mit direktem Übertritt von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung von 60 Prozent im Jahr 2008 auf 65 Prozent im Jahr 2016 gestiegen. Der Anteil der Jugendlichen ohne Anschlusslösung ist im selben Zeitraum von 5.5 Prozent auf 3.5 Prozent gesunken.

Optimierungsbedarf im Bereich des Berufsfindungsprozesses verorten die Interviewpartnerinnen und -partner insbesondere bei der Weiterbildung der Lehrpersonen im Bereich der Berufsberatung und bei der Zusammenarbeit der Akteure an der Schnittstelle (Berufsberatung, Lehrpersonen, Anbieterinnen und Anbieter von überbetrieblichen Kursen).

### **3.2. Angebote für Lernende mit Lernschwächen**

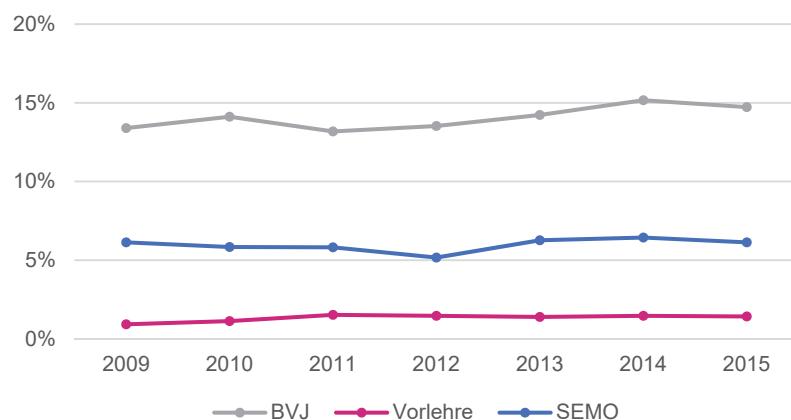
*Wie gut werden schulisch schwächere Jugendliche beim Übergang in die Berufsbildung unterstützt? Ist eine Veränderung über die Zeit festzustellen? Wie effektiv sind diese Angebote hinsichtlich des Findens einer Anschlusslösung? Wie läuft die Zusammenarbeit zwischen den involvierten Akteuren (Bildungsinstitutionen, Bildungsverwaltung)?*

Zu den in diesem Kapitel erfassten Angeboten gehören Brückenangebote wie das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), die Vorlehre oder das Motivationssemester (SEMO), ein vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) geführtes Arbeitsmarktintegrationsprogramm. Mit enthalten sind auch Unterstützungsmassnahmen beim Übergang in die und während der beruflichen Grundbildung, das Case Management Berufsbildung (CMBB), die Fachkundige individuelle Begleitung (FiB) und der Nachteilsausgleich. Behandelt werden auch zwei weitere niederschwellige Angebote, die IV-Anlehre und die praktische Ausbildung nach INSOS.

### 3.2.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Abbildung 5 zeigt, wie gross der Anteil der Jugendlichen am Gesamt der Schülerinnen und Schüler am Ende der obligatorischen Schulzeit ist, die nach deren Abschluss in ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), eine Vorlehre oder ein Motivationssemester (SEMO) überreten. Zudem ist ersichtlich, wie sich dies zwischen 2009 und 2015 verändert hat. Jugendliche am Langgymnasium sind wiederum aus den Analysen ausgeschlossen.

**Abbildung 5:** **Anteil der Schüler/innen in Brückenangeboten in Bezug zur Gesamtzahl aller Schüler/innen am Ende der obligatorischen Schulzeit (2009–2015)**



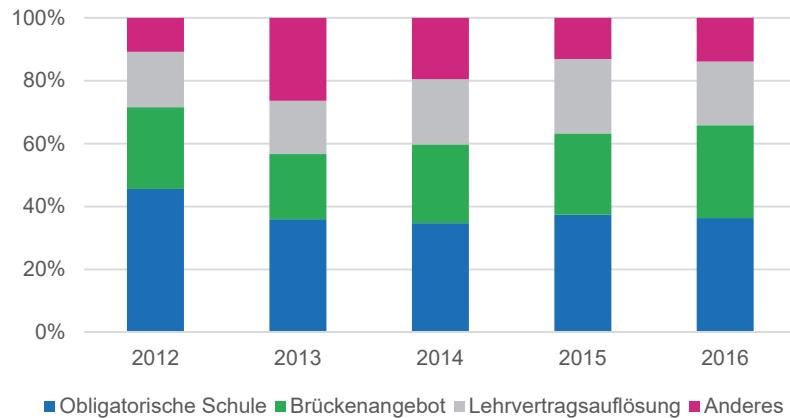
Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Unter Ausschluss der Jugendlichen am Langgymnasium und in der Handelsmittelschule (HMS) ist die Anzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger im Kanton Zürich seit 2008 stabil geblieben (10'635 im Jahr 2008; 10'646 im Jahr 2015). Dies steht im Gegensatz zur Entwicklung auf gesamtschweizerischer Ebene, wo bis 2016 ein Rückgang der Anzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger zu beobachten ist (SBFI, 2016). Bezogen auf die Gesamtzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger absolvieren zwischen 13 und 15 Prozent im Folgejahr ein BVJ. Rund 1 Prozent besucht eine Vorlehre und rund 6 Prozent besuchen ein SEMO. Die Zahlen sind im Zeitverlauf relativ stabil: Unter Ausschluss der Jugendlichen am Langgymnasium und in der HMS sind mehr als ein Fünftel aller Jugendlichen im Anschluss an die Volksschule auf ein Angebot des Übergangssystems angewiesen.

Welche Angebote vor dem Besuch eines Motivationssemesters besucht werden und wie sich dies seit 2012 verändert hat, ist in Abbildung 6 ersichtlich.



**Abbildung 6: Ausbildung vor dem Besuch eines SEMO (2012–2016)**

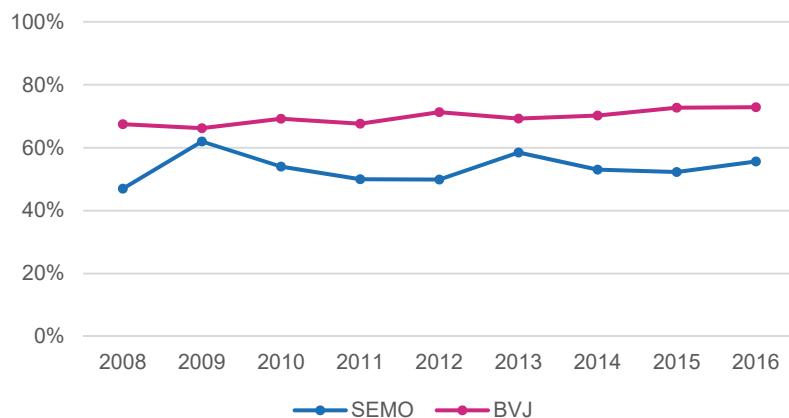


Quelle: Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Der Anteil derjenigen, die von der Volksschule direkt in ein Motivationssemester gewechselt haben, ist seit 2012 seltener geworden. Dies entspricht der im Regierungsratsbeschluss (KR-Nr. 157/2013) formulierten Forderung von Bildung vor Arbeit: «Erfolgt der Einstieg nicht nahtlos, ist ein Bildungsangebot einem Arbeitsmarktintegrationsangebot vorzuziehen». Zugenummen hat dementsprechend der Anteil derjenigen, die vor dem Motivationssemester schon ein BVJ besucht haben oder die den Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst haben. Dies weist darauf hin, dass ein Teil der Jugendlichen mehrere Angebote des Übergangssystems nacheinander in Anspruch nimmt.

Wie häufig Jugendliche, die ein Motivationssemester oder ein Berufsvorbereitungsjahr besucht haben, anschliessend einen Ausbildungsplatz auf der Sekundarstufe II finden und wie sich dies seit 2008 verändert hat, zeigt Abbildung 7.

**Abbildung 7: Häufigkeit eines Anschlusses auf Sekundarstufe II nach dem Besuch eines SEMO/BVJ (2008–2016)**



Quelle: Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Rund 70 Prozent der Absolventinnen und Absolventen eines BVJ finden eine Anschlusslösung auf Sekundarstufe II. Die entsprechenden Anschlussquoten der Absolventinnen und Absolventen eines Motivationssemesters schwanken zwischen 50 und 60 Prozent. Dabei ist keine eindeutige Entwicklung über die Zeit feststellbar.

#### *Fazit der statistischen Analysen*

Der Anteil der Jugendlichen im Übergangssystem ist seit 2008 erstaunlich stabil. Unter Ausschluss der Jugendlichen am Langgymnasium absolviert mehr als ein Fünftel aller Jugendlichen im Anschluss an die Volksschule ein Brückenangebot wie ein BVJ, ein SEMO oder eine Vorlehre. Von den Schülerinnen und Schülern, die am Ende der obligatorischen Schule ohne Anschlusslösung sind (siehe Abbildung 3) oder die ein Brückenangebot absolvieren (siehe Abbildung 7), finden zwischen 50 und 70 Prozent eine Anschlusslösung in der beruflichen Grundbildung oder in einer allgemeinbildenden Schule. Es gibt allerdings auch eine kleinere Gruppe von Jugendlichen, die länger im Übergangssystem verweilen und mehrere Angebote in Anspruch nehmen. Da keine institutionenübergreifenden Statistiken vorliegen, weiß man allerdings wenig über den genauen Werdegang dieser Jugendlichen.

#### **3.2.2. Entwicklungen 2008–2016**

##### *Berufsvorbereitungsjahre (BVJ)*

Eine Reihe von Entwicklungen ist im Bereich der Berufsvorbereitungsjahre (BVJ) seit 2008 festzuhalten. So wurde deren Dauer mit dem EG BBG von zwei Jahren auf ein Jahr beschränkt und die Angebotsstrukturen wurden kantonsweit vereinheitlicht. Die alten Angebotstypen berufswahlorientiertes BVJ, berufs(feld)orientiertes BVJ und



integrationsorientiertes BVJ wurden im Jahr 2013 durch die vier Typen integrationsorientiertes BVJ, schulisches BVJ, praktisches BVJ und betriebliches BVJ ersetzt. Einheitliche Regelungen wurden auch im Bereich der finanziellen Aufteilung definiert. So tragen die Jugendlichen bzw. ihre Eltern Kosten von bis zu CHF 2'500 pro Jahr. Die restlichen Kosten von CHF 20'000 bis 25'000 werden von Kanton und Gemeinden getragen. Obwohl die BVJ der Sekundarstufe II zugeteilt sind, wurden sie im Kanton Zürich mit dem EG BBG allerdings nicht in die Berufsfachschulen integriert, sondern sind in der Verantwortung der Gemeinden geblieben.

2014 wurde ein neuer Rahmenlehrplan für Berufsvorbereitungsjahre eingeführt. Die Strukturierung des Inhalts erfolgt seither über thematisch bestimmte Lernfelder, die sich jeweils einem weit gefassten Handlungsfeld zuordnen lassen. Neben der individuellen Begleitung von zwei Wochenlektionen pro Klasse besteht für die Schulen zudem die Möglichkeit, zusätzliche individuelle Begleitung anzubieten. Ebenfalls seit 2014 werden Leistungsvereinbarungen zwischen dem MBA und den BVJ abgeschlossen. Bestandteil dieser Leistungsvereinbarungen ist die Vorgabe von Anschlussquoten für die verschiedenen Angebotstypen.

Die Zulassungsbedingungen zu den BVJ wurden im Untersuchungszeitraum mehrmals angepasst: Gemäss den im Jahr 2013 eingeführten Bestimmungen müssen die Jugendlichen das 15. Altersjahr vollendet haben, dürfen aber nicht älter als 17 Jahre alt sein (21 Jahre beim integrationsorientierten BVJ). Zudem müssen sie den Nachweis einer erfolglosen Lehrstellensuche erbringen. Mit dem Bildungsratsbeschluss vom Dezember 2015 wurde die untere Altersgrenze von 15 Jahren ganz aufgehoben, ebenso wie die obere Altersgrenze für Jugendliche, die direkt aus der Volksschule kommen. Neu können die Anmeldegesuche frühestens ab dem 1. April eingereicht werden und ein Endtermin ist nicht mehr vorgesehen. Damit soll die Bereitschaft der Lernenden erhöht werden, die Lehrstellensuche bis Ende März fortzusetzen. Im Rahmen der Leistungsüberprüfung (Lü 2016) wurden die Zulassungsvoraussetzungen erneut verschärft: Die Voraussetzung, ein BVJ zu besuchen und deshalb keine Lehrstelle antreten zu können, muss neu das Vorliegen eines individuellen Bildungsdefizites sein. Diese Einschränkungen sind seit Beginn des Schuljahres 2017/18 in Anwendung.

#### **Motivationssemester (SEMO)**

Die von der Arbeitslosenversicherung (ALV) finanzierten und vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) gesteuerten Motivationssemester (SEMO) erfuhren im Jahr 2011 eine Neustrukturierung. Im Vordergrund stand eine vermehrte Ausrichtung der Angebote auf die berufliche Grundbildung. Um die Jugendlichen gezielter auf einen gewissen Beruf vorzubereiten, wurde das Angebot deshalb nach Branchen und Berufsausrichtungen gegliedert. Allerdings deckt sich die Nachfrage nicht in allen Berufsausrichtungen mit dem Angebot. Im kaufmännischen Bereich zum Beispiel überragt die Nachfrage nach Plätzen das Angebot. Mit der vermehrten Ausrichtung auf die berufliche Grundbildung wurden auch Bemühungen um das Finden einer Anschlusslösung (EBA, EFZ) verstärkt. Weiter wurde die Förderung individualisierter ausgerichtet und das Programm für Teilnehmende mit erhöhtem Förderbedarf aufgelöst.

Wie bisher bieten die SEMO Einzel- und Gruppenarbeitsplätze an, wobei seit 2011 der Wechsel vom geschützteren Gruppen- zum anspruchsvolleren Einzelarbeitsplatz während des Programmes möglich ist. Bedingung für die Aufnahme in ein SEMO ist weiterhin das Sprachniveau B1. Die Kürzung der BVJ von zwei Jahren auf ein Jahr hatte allerdings zur Folge, dass die Anforderungen an das bisher gesetzte Sprachniveau B1 etwas aufgeweicht werden mussten.

#### *Case Management Berufsbildung (CMBB)*

Das Case Management Berufsbildung ist ein Unterstützungsangebot während der Phase der Berufsfindung und der beruflichen Grundbildung. Eine fallführende Stelle begleitet dabei die Jugendlichen, wobei sie über institutionelle Grenzen hinweg plant und koordiniert. Ausgangspunkt für die Einführung eines Case Management im Bereich der Berufsbildung im Kanton Zürich war das Gesamtkonzept Case Management Berufsbildung (CMBB). Dieses beschreibt den Prozess der Identifikation, Diagnose und Erfassung und benennt die wichtigsten Akteure in diesem Bereich (Häfeli, 2007). In der Folge wurde das Case Management Berufsbildung im Kanton Zürich als «Netz2» im Rahmen des vom SBFI initiierten Projekts «Case Management Berufsbildung» eingeführt. Es handelt sich um ein befristetes, von 2010 bis 2018 dauerndes Angebot.

Die Evaluation des CMBB im Kanton Zürich nach drei Betriebsjahren zeigt, dass eine heterogene Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen «Netz2» in Anspruch nimmt (Haller, Erzinger, Jäggi & Pulver, 2014). Es handelt sich vorwiegend um Jugendliche in einer mehrfach problematischen Situation sowie Jugendliche mit spezifischen und langfristigen Kompetenzlücken. «Netz2» übernimmt eine wichtige Funktion bei der institutionellen Vernetzung der involvierten Akteure wie Berufsberatung, Jugend- und Familienberatungsstelle, schulpsychologischer bzw. jugendpsychiatrischer Dienst, Schulsozialarbeit, Sozialdienst und regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Da ein erfolgsversprechender Abschluss der Begleitung durch ein Case Management mit einer nachhaltigen Einbindung in eine Ausbildung meist eine längerfristige Begleitung von zwei Jahren und mehr benötigt, können allerdings nur sehr wenige Jugendliche ins Programm aufgenommen werden.

Gemäss der Evaluation des Case Management Berufsbildung (CMBB) auf nationaler Ebene konnten die Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in die berufliche Grundbildung durch eine Teilnahme erhöht werden (Egger Dreher & Partner AG, 2015). So sind die befragten Fachstellen, die dem Programm zwischen 2013 und 2014 Personen zugewiesen haben, der Meinung, dass das CMBB die Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in die berufliche Grundbildung bei 32 Prozent dieser Personen klar erhöht hat und in weiteren 48 Prozent zumindest eher erhöht hat. 90 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind mit der Dienstleistung zufrieden. Aus der Sicht der zuweisenden Stellen hat sich zudem die Lebenssituation der Jugendlichen verbessert.

#### *Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)*

Bei der Fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) handelt es sich um ein Unterstützungsangebot im Rahmen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA). Es existieren drei Modellvarianten: Bei der ersten Variante finden integrative Lern-



begleitungen im obligatorischen Unterricht statt (Teamteaching). Die zweite Variante umfasst teilintegrative Lernbegleitungen, die auch ausserhalb des obligatorischen Unterrichts stattfinden können (z.B. Lerncoaching). Drittens kann es sich um ergänzende Lernbegleitungen handeln, die personell und organisatorisch vom obligatorischen Unterricht getrennt sind (z.B. schulische Lernberatung, externe Anlauf- und Beratungsstellen).

Mittels Pilotprojekte wurde die FiB im Jahr 2006 eingeführt. Im Schuljahr 2009/10 konnten bereits 1'200 Lernende der zweijährigen Grundbildung die FiB an 14 Berufsfachschulen in ca. 20 Berufen in Anspruch nehmen (Pool Maag, Müller & Marti, 2011). Dabei entwickelte jede Berufsfachschule für die Umsetzung der FiB ein Konzept, das die strukturelle und personelle Situation vor Ort berücksichtigt und die Entscheidung für eine der drei Modellvarianten begründet. Jährlich geben die Schulen dem MBA in einem FiB-Kurzbericht Rechenschaft über die erbrachten Leistungen ab.

Die im Jahr 2011 veröffentlichte Evaluation der FiB zeigt, dass die wahrgenommene Unterstützung des Angebots aus Sicht der Jugendlichen hoch ist (Pool Maag, Müller & Marti, 2011). Diese schätzen den ausserordentlichen Einsatz der FiB-Lehrpersonen und sind der Meinung, dass es diese Form der schulbezogenen Unterstützung brauche. So wird auch kaum ein Änderungsbedarf am bestehenden Angebot geäussert. Allerdings bewerten die Lehrpersonen, die FiB an Schulen mit teilintegrativen und ergänzenden Lernbegleitungen anbieten, eine FiB-Stunde pro Woche und Klasse als zu gering ein und sehen es als Nachteil, die Jugendlichen für die FiB aus den Schulstunden holen zu müssen.

Seit 2016 wird die FiB als Begleitungsangebot im Rahmen des Konzepts «Beratung – Förderung – Begleitung» an den Berufsfachschulen weitergeführt. In diesem Rahmenkonzept werden die Unterstützungs- und Förderangebote sowohl für leistungsstarke Lernende als auch für Lernende mit Wissenslücken und Lernschwierigkeiten definiert (siehe Kapitel 3.3.2.). Das Konzept legt ebenfalls die Finanzierung fest. So können die Schulen 5 Prozent des Lektionen-Totals für den Förderbereich einsetzen, zuzüglich der FiB-Finanzierung von CHF 500 pro Lernende oder Lernender. Derzeit sind die Schulen aufgefordert, ein entsprechendes Schulkonzept zu erstellen. Es ist geplant, die Umsetzung dieses Rahmenkonzepts im Jahr 2018 zu evaluieren.

### *Nachteilsausgleich*

Der Nachteilsausgleich in der Berufsbildung hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Es existieren verschiedene Hilfestellungen, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Diese reichen von zusätzlichen Hilfsmitteln (z.B. Benutzung eines Laptops mit Korrekturmodus bei Legastheniker/innen), dem Anpassen von Rahmenbedingungen (z.B. 10 Prozent Zeitzuschlag bei einer schriftlichen Prüfung) bis hin zu gewissen Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Übersetzung per Lippenbild für Jugendliche mit Hörschädigung).

Der Nachteilsausgleich kommt nur bei einer kleinen Gruppe von Jugendlichen zum Einsatz. So kommt er beim Qualifikationsverfahren bei rund 200 Personen pro Jahr zum Einsatz, was bei insgesamt 12'500 Kandidatinnen und Kandidaten eine geringe Anzahl darstellt. Allerdings ist gemäss Aussagen des MBA eine steigende Tendenz über die Zeit festzustellen, wobei auch zunehmend komplexere Fälle durch die Berufsinspektorinnen und -

inspektoren beurteilt werden müssen, so zum Beispiel durch die Invalidenversicherung (IV) unterstützte Jugendliche.

Das Merkblatt «Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung» des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung (SDBB) gibt einen Überblick über das Thema und bietet Informationen zum täglichen Umgang mit Menschen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen. Sie enthalten auch Empfehlungen an die Kantone im Hinblick auf den Umgang mit dem Nachteilsausgleich. Der Kanton Zürich befindet sich derzeit an der Umsetzung dieser Empfehlungen. In diesem Zusammenhang wird auch ein Konkretisieren der gesetzlichen Rahmenbedingungen geprüft. Ziel ist die Erarbeitung eines Konzepts, das die verschiedenen Arten des Nachteilsausgleiches harmonisieren soll und alle Lernorte umfasst. Dieses Konzept wird ab Schuljahr 2017/18 angewendet.

#### *IV-Anlehre und Praktische Ausbildung nach INSOS (PrA)*

Die mit dem BBG erfolgte Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Berufsattest (EBA) veränderte die Bildungsangebote im niederschwelligen Bereich und führte zu einer stärkeren Standardisierung der Abschlüsse mit Blick auf die Anschlussfähigkeit im Arbeitsmarkt. Dies hatte Folgen für Jugendliche, die die Anforderungen der EBA trotz der angebotenen Fachkundigen individuellen Begleitung nicht erreichen. Ein Angebot, das sich an diese Jugendliche richtet, ist die IV-Anlehre, eine durch die Invalidenversicherung finanzierte Anlehre. Eine Weiterentwicklung stellt die praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS dar, dem Nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung. Beide Ausbildungen folgen einem individuellen Lehrplan und führen zu keinem offiziell anerkannten Abschluss. Für die Zulassung ist eine Verfügung der IV für berufliche Massnahmen zwingend. Um ein zweites Jahr der PrA absolvieren zu können, müssen gute Aussichten auf eine Integration im ersten Arbeitsmarkt vorhanden sein. Die PrA wird vermehrt auch ausserhalb des geschützten Rahmens absolviert, um bereits während der Ausbildung eine Integration im Arbeitsmarkt zu erreichen.

### **3.2.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

#### *Übergangssystem*

Die Interviewpartnerinnen und -partner bewerten das Übergangssystem im Kanton Zürich grundsätzlich positiv. So gibt es am Übergang zwischen Volksschule und Sekundarstufe II eine Reihe von bewährten Angeboten und Unterstützungsmassnahmen. Dazu gehören nicht nur die in Kapitel 3.2.2. ausgeführten BVJ und SEMO, sondern auch die Vorlehre, die privaten Brückenangebote, das Sozialjahr, der Vorkurs oder das Mentoringprogramm «Ithaka». Es handelt sich um Angebote, die auf verschiedene Subgruppen, Bedürfnisse und Zeitpunkte im Bildungsverlauf fokussieren. Darüber hinaus hat über die Zeit hinweg eine Ausweitung des Angebots durch öffentliche und private Akteure stattgefunden. So sind nur sehr wenige Unterstützungs läcken festzustellen, da diese schnell durch private Angebote geschlossen werden. Hierzu wird viel Aufwand betrieben und entsprechende Ressourcen werden mobilisiert.



Diese verschiedenen Angebote nehmen eine wichtige Funktion bei der Begleitung und Betreuung der Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung ein. Die Integrationsleistung dieser Angebote wird in den Interviews denn auch vielfach gelobt, ebenso wie die vielen engagierten Personen, die an diesem Übergang wertvolle Arbeit leisten. Die Ausweitung des Angebots hat allerdings eine geringe Überschaubarkeit und mangelnde Koordination zur Folge. So werden gewisse Angebote in ähnlicher Ausführung parallel geführt. Ein solches Beispiel ist das mit Bundesgeldern finanzierte Mentoringprogramm «Rock your Life» und das kantonale Mentoring «Ithaka». Zudem weiss man wenig über die Inanspruchnahme der verschiedenen Angebote des Übergangssystems. Es bedarf insbesondere eines Nachverfolgens der Jugendlichen, die mehrere Massnahmen hintereinander besuchen. So bleibt offen, wie gross der Anteil der Jugendlichen mit sogenannten Massnahmenkarrieren ist, denen es über eine längere Zeit nicht gelingt, in eine Ausbildung der Sekundarstufe II einzusteigen oder diese erfolgreich abzuschliessen. Noch weniger weiss man über diejenigen, die keine Ausbildung mehr in Angriff oder kein Unterstützungsangebot in Anspruch nehmen und deshalb von den offiziellen Statistiken nicht mehr erfasst werden.

Wie die Ergebnisse der statistischen Analysen in Kapitel 3.2.1. gezeigt haben, ist die Anzahl der Personen in den BVJ trotz stagnierenden Schülerzahlen und unabhängig von der Lehrstellensituation über die Zeit relativ stabil. Das weist darauf hin, dass Brückenangebote keine temporäre Massnahme in Phasen begrenzter Aufnahmefähigkeit der Betriebe sind. Die gute Lehrstellensituation hat für die Vertretenden des AWA allerdings zur Folge, dass diejenigen, die ohne Anschlusslösung sind und sich bei den RAV arbeitslos melden, komplexere Problematiken aufweisen. Die Gründe für die konstanten Schülerzahlen im Übergangssystem werden in den Interviews auf verschiedenen Ebenen verortet und divergieren stark je nach Perspektive. Genannt werden neben dem fehlenden Leidensdruck durch grosszügige Auffangnetze oder der fehlenden Reife der Jugendlichen auch die Eltern, die ihre Kinder schonen würden. Weiter genannt werden die Angebotslogik im Bildungsbereich und das Streben der Schulen, ihre Plätze zu füllen. Schliesslich werden Gründe auch bei gewissen Berufsfeldern verortet, die Jugendliche als billige Arbeitskräfte missbrauchen würden oder bei den gestiegenen Anforderungen an die Lernenden aufgrund des kompetitiver gewordenen Arbeitsmarkts.

Auf kantonaler und kommunaler Ebene sind denn auch unterschiedliche Anreize zur Steuerung der Anzahl der Personen in den BVJ zu registrieren: Auf der einen Seite ist der Kanton bestrebt, die Nutzung über eine Angebotsreduktion zu verringern. Die Jugendlichen hätten durch das grosszügige Angebot wenig Druck, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Aufnahmebedingungen der BVJ würden dazu führen, dass sich auch leistungsstarke Jugendliche für ein BVJ bewerben. Für die Gemeinden steht auf der anderen Seite die möglichst vollständige Integration aller Jugendlichen ohne Anschlusslösung im Vordergrund. Aufgrund dieser unterschiedlichen Steuerungslogiken haben bisherige Massnahmen zur Reduktion der Anzahl Jugendlicher in den BVJ, wie z.B. die seit 2014 abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen, wenig gefruchtet. Auch das per 1. Januar 2017 in Kraft gesetzte Kostendach im Rahmen der Leistungsüberprüfung (Lü16) scheint bisher zu keiner Sen-

kung der Zahlen zu führen, da die Gemeinden für den wegfallenden Geldbetrag selber aufkommen. Es wird sich nun zeigen, wie sich die verschärften Zulassungsbedingungen ab Schuljahr 2017/18 auswirken. In ein BVJ kann ab diesem Zeitpunkt nur noch eintreten, wer am Ende der obligatorischen Schulzeit ein individuelles Bildungsdefizit aufweist. Bedingt durch die Senkung des Schuleintrittsalters und der in den nächsten Jahren ansteigenden Anzahl von Schulabgängerinnen und -abgängern (siehe Abbildung 29) ist allerdings in Zukunft von einem steigenden Druck auf das Übergangssystem auszugehen.

Bei den Fragen der Steuerung aus Systemperspektive sind verwaltungsintern unterschiedliche Handlungslogiken und Perspektiven am Übergang I festzustellen. Je nachdem, ob die verwaltungsinternen Akteure an der Schnittstelle «Zubringer» (VSA), «Begleiter» (AJB, AWA) oder «Abnehmer» (MBA) sind, herrschen unterschiedliche Paradigmen vor. Dabei zeigte sich in den Interviews, dass sich die Akteure bei der Analyse der Problemfelder relativ einig sind. Als Stolpersteine werden neben den Finanzen die unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen, bestehende Leistungsaufträge mit dem Bund und unterschiedliche Zuständigkeiten genannt. Diese Divergenzen bezüglich Zuständigkeiten und Vorgehensweisen kamen bei der Erstellung des Berichts «Gesamtschau Übergang I im Kanton Zürich» (2013) zutage. Einig sind sich die interviewten Personen bezüglich der Notwendigkeit übergeordneter Steuerung an diesem Übergang. So herrscht bei der Zuteilung der Jugendlichen zu den verschiedenen Angeboten des Übergangssystems eine gewisse Zufälligkeit. Es existiere keine Gesamtverantwortung für den Übergang, was dazu führe, dass die offizielle Zusammenarbeit der Akteure mangelhaft sei. Allerdings ist auch festzuhalten, dass die informelle Zusammenarbeit der verwaltungsinternen Akteure von verschiedenen Seiten her als gut befunden wird. Eine gewisse Verbesserung ist auch auf der operativen Ebene beim Austausch von Kennzahlen und Informationen festzustellen.

#### *Case Management Berufsbildung (CMBB)*

In den Interviews kommt zum Ausdruck, dass verschiedene, aus sozialpädagogischer und berufsbildnerischer Sicht divergierende Erwartungen an das Case Management Berufsbildung bestehen. Auch wenn das kantonale CMBB «Netz2» eine wichtige Funktion bei der interinstitutionellen Vernetzung und der Begleitung von mehrfachbelasteten Jugendlichen übernimmt, kritisieren einzelne Interviewpartnerinnen und -partner diesen sozialpädagogischen Fokus. Auch die Evaluation des Angebots im Kanton Zürich kommt zum Schluss, dass die Kriterien der Aufnahme vermehrt auf Jugendliche der Sekundarstufe I und auf Jugendliche ohne Mehrfachbelastungen ausgeweitet werden sollten (Haller, Erzinger, Jäggi & Pulver, 2014). Damit wäre das CMBB weniger ein exklusives Angebot für ein paar wenige Jugendliche, sondern stünde viel stärker allen Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang zur Verfügung. Die Anbieter des CMBB sind sich dessen bewusst und bemühen sich um diese Ausweitung des Personenkreises im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten. Wie schon bei den übrigen Angeboten des Übergangssystems zeigt auch die Analyse des Case Management Berufsbildung, dass eine verwaltungsinterne ämterübergreifende Optik schwierig ist. Dies ist unter anderem auf die bestehenden Strukturen an diesem Übergang zurückzuführen. In Bezug auf verschiedene mögliche CMBB-Konzepte raten Egger, Dreher



und Partner (2015) in ihrer Evaluation davon ab, komplexe Mehrfachproblematiken als Aufnahmebedingung in ein CMBB zu definieren. Besser schneiden CMBB-Konzepte ab, die die Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang systematisch identifizieren und mittels einer Triagestelle je nach Fallkonstellation den geeigneten Massnahmen zuordnen. Welches Konzept im Kanton Zürich idealerweise zum Zug kommen sollte, bedarf allerdings einer vertieften Untersuchung.

Besserung für den Kanton Zürich erhoffen sich mehrere Interviewpartnerinnen und -partner durch eine Integration des Case Management in das Netzwerk der Interinstitutionellen Zusammenarbeit im Kanton Zürich (IIZ-Netzwerk), da dieses Gremium schon langjährige Erfahrung in der interinstitutionellen Koordination ausweise. Im Rahmen der IIZ arbeiten die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die IV-Stelle Zürich, die Sozialdienste der Gemeinden, das Kantonale Sozialamt, die Berufsinformationszentren (biz) des Kantons Zürich und das Laufbahnhzentrum (LBZ) der Stadt Zürich interinstitutionell zusammen. Die Trägerschaft IIZ hat jedoch im Frühling 2017 entschieden, dass IIZ und «Netz2» nicht zusammengeführt werden.

#### *Angebote der Berufsbildung für Lernende mit Lernschwächen*

Die Integrationsleistung der Berufsbildung wird in den Interviews vielfach betont. Besonders hervorgehoben werden die EBA, die Vorlehre und die weiteren Angebote des niederschwelligen Bereichs, wie die IV-Anlehre und die PrA. Eine grosse Herausforderung ist jedoch die Heterogenität der Klassen in der beruflichen Grundbildung bei gleichzeitig steigenden Klassengrössen. Die Lehrpersonen des allgemeinbildenden Unterrichts an Berufsfachschulen (ABU) fordern eine verstärkte Koordination und eine klarere Abgrenzung der Stoffpläne zwischen EBA und EFZ, denn häufig würden EBA-Stoffpläne einfach den ABU-Stoffplan der EFZ-Ausbildung übernehmen und einzelne Kapitel weglassen.

Auch die *Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)* hat sich als wirksames Förderinstrument der zweijährigen Grundbildung bewährt und ist unbestritten. Die Integration der FiB in das Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung» wird seitens der Verwaltung und teilweise auch seitens der Berufsfachschulen positiv hervorgehoben. Weitergehende Forderungen werden von einer Interviewpartnerin bei der Schulsozialarbeit geäussert, die sich dieses Angebot an den Berufsfachschulen als logische Konsequenz des Weiterführens der Unterstützungsangebote aus der Volksschule wünscht.

Im Bereich des *Nachteilsausgleiches* sehen die interviewten Personen eine Tendenz hin zu komplexeren Fällen, zum häufigeren Rückgriff auf den Rechtsweg und auch zu anspruchsvolleren Forderungen für den Nachteilsausgleich. Ein Beispiel ist das Asperger-Syndrom, das je nach Fall eine 1:1-Betreuung erfordern könne. Neben der Schwierigkeit der Lehrpersonen, diese Betreuung leisten zu können, betonen Vertretende des MBA auch die Problematik der Arbeitsmarktintegration dieser Jugendlichen. Berufsinspektorinnen und -inspektoren können zudem zu sehr unterschiedlichen Beurteilungen gelangen. So kommen verschiedene Varianten des Nachteilsausgleichs bei derselben Behinderung zur Anwendung (z.B. eine halbe Stunde oder 15 Prozent mehr Prüfungszeit). Dem steht allerdings der

Vorteil der persönlichen Einschätzung der Arbeitsmarktauglichkeit durch die Berufsinspektoreninnen und -inspektoren gegenüber.

Die Problematik der Arbeitsmarktintegration ist jedoch nicht nur im Bereich des Nachteilsausgleichs festzustellen. So bemühen sich die involvierten Akteure, die Anforderungen der EBA und so die Arbeitsmarktfähigkeit der EBA-Absolventinnen und -Absolventen aufrechtzuerhalten. Wie schwierig dies ist, zeigt das Beispiel der Informatikbranche, wo derzeit Bemühungen zur Abschaffung der EBA-Ausbildung für Informatikpraktikerinnen und -praktiker laufen, um diese durch eine dreijährige Ausbildung zum EFZ zu ersetzen. Begründet wird dies mit dem Umstand, dass die mit einem EBA qualifizierten Jugendlichen zu wenig im Arbeitsalltag eingesetzt werden könnten. Berufsberatungen oder IV-Berufsberatungen stehen ihrerseits vor der Herausforderung, bestimmen zu müssen, ob die Jugendlichen zu einer zweijährigen Grundausbildung befähigt sind oder nicht. Wie relevant diese Entscheide sind, zeigen Aussagen der Vertreterinnen und Vertreter von Betrieben oder überbetrieblichen Kursen, die häufig mit Jugendlichen konfrontiert seien, die handwerklich wenig begabt und in ihrem Verhalten auffällig seien. Problematisiert wird ausserdem der Drogenkonsum der Jugendlichen. Genügen die Jugendlichen den Anforderungen der EBA-Ausbildung nicht, stehen ihnen jedoch nur wenig Alternativen offen. Zudem haben Jugendliche nach dem Absolvieren einer IV-Anlehre oder einer Praktischen Ausbildung mehr Mühe, eine Arbeitsstelle zu finden. So fanden 2015 40 Prozent der Absolventinnen und Absolventen nach einer PrA eine Arbeitsstelle, 30 Prozent fanden eine Stelle im staatlich geförderten Arbeitsmarkt, 8 Prozent wechselten in eine EBA und 10 Prozent in ein Brückenangebot (INSOS, 2016).

In demselben Spannungsfeld zwischen inhaltlicher Bestimmung der Anforderungen an eine Ausbildung und der Arbeitsmarktintegration verläuft die Diskussion um die Schaffung spezifischer Angebote für Flüchtlinge. Initiativen sind auf verschiedenen Ebenen feststellbar. Auf Bundesebene hat der Bundesrat 2015 mit dem Pilotprogramm der Vorlehrnen für Flüchtlinge, den sogenannten Integrationsvorlehrnen, auf die gestiegene Anzahl von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen reagiert, die längerfristig in der Schweiz verbleiben. Mit einem Programm, das 2018 startet und vier Jahre dauern soll, will er das Potenzial dieser Arbeitskräfte besser ausschöpfen und ihre Sozialhilfeabhängigkeit senken. Auch beim Gewerbe sind einzelne Initiativen zur Schaffung einer Vorlehre für Flüchtlinge angelaufen. Die Konferenz Berufsbildung im Kanton Zürich hat ihrerseits 2016 eine Absichtserklärung zur Zusammenarbeit der kantonalen Stellen, Branchen und Organisationen der Arbeitswelt verabschiedet. Die Flüchtlingslehre soll auf die Erfordernisse der jeweiligen Betriebe zugeschnitten sein und auf einen Anschluss an die Regelstrukturen hinführen. Allerdings ist es gemäss den Aussagen einer interviewten Person trotz der Bereitschaft der Betriebe, Flüchtlinge zu übernehmen, gar nicht einfach, diese Personen zu finden, da die entsprechenden Kanäle noch nicht institutionalisiert sind. Dies ist wiederum Ausdruck der grossen Komplexität, der vielen involvierten Akteure und somit auch der geringen Steuerung am Übergang I.



### **Zusammenfassung: Angebote für Lernende mit Lernschwächen**

Trotz verbesserter Lehrstellensituation bleibt der Anteil der Jugendlichen in Brückenan geboten im Zeitverlauf relativ stabil. Bezogen auf die Gesamtanzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger (Langgymnasiastinnen und -gymnasiasten ausgeschlossen) absolvieren 2015 14 Prozent ein Berufsvorbereitungsjahr, 6 Prozent ein Motivationssemester und 1 Prozent absolviert eine Vorlehre.

Die Unterstützungsmassnahmen am Übergang zwischen Volksschule und Sekundarstufe II sind sehr vielfältig und nehmen eine wichtige Funktion bei der Begleitung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten am Übergang ein. Kennzeichnend ist eine geringe Überschaubarkeit.

Als wirksame Förderinstrumente während der beruflichen Grundbildung machen die Interviewpartnerinnen und -partner die Fachkundige individuelle Begleitung (FiB) und den Nachteilsausgleich aus.

### **3.3. Angebote für talentierte und leistungsstärkere Lernende**

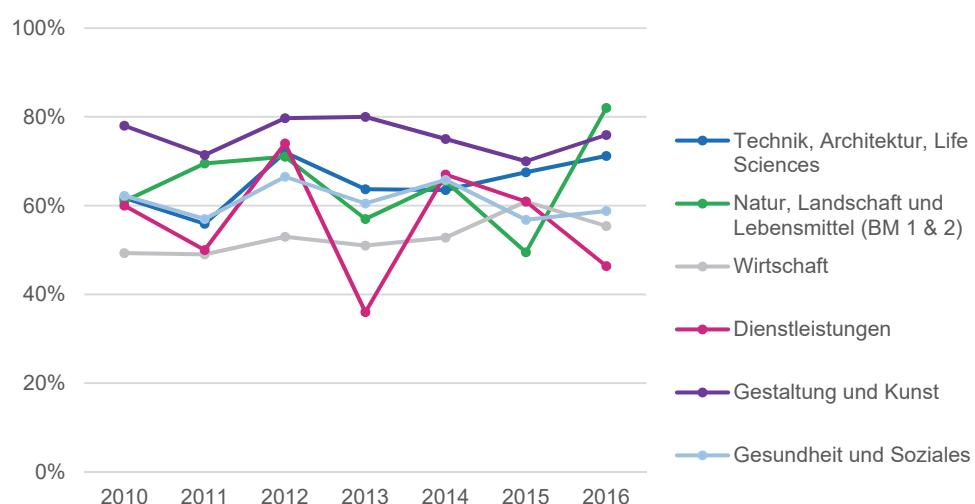
*Wie attraktiv ist die Berufsbildung im Kanton Zürich für talentierte, schulisch stärkere Jugendliche? Auf welchen Ebenen werden die Jugendlichen gefördert? Ist eine Veränderung des Angebots für Talentierte über die Zeit festzustellen? Wie effektiv sind die Angebote im Hinblick auf den Übertritt in die höhere Berufsbildung oder die Fachhochschulen?*

Folgende Angebote für talentierte und leistungsstärkere Lernende werden in diesem Kapitel behandelt: Berufsmaturität, Talentförderung auf betrieblicher und schulischer Ebene, bilingualer Unterricht an Berufsfachschulen und Mobilitätsprogramme. Der besondere Fokus liegt dabei auf der Berufsmaturität, deren Stärkung Bund und Kanton zum strategischen Ziel erklärt haben.

### 3.3.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Folgende Abbildung zeigt die Erfolgsquoten der BM 1-Aufnahmeprüfungen, differenziert nach den verschiedenen Ausrichtungen der Berufsmaturität.

**Abbildung 8: Erfolgsquoten bei BM 1-Aufnahmeprüfungen, nach Ausrichtung (2010–2016)**

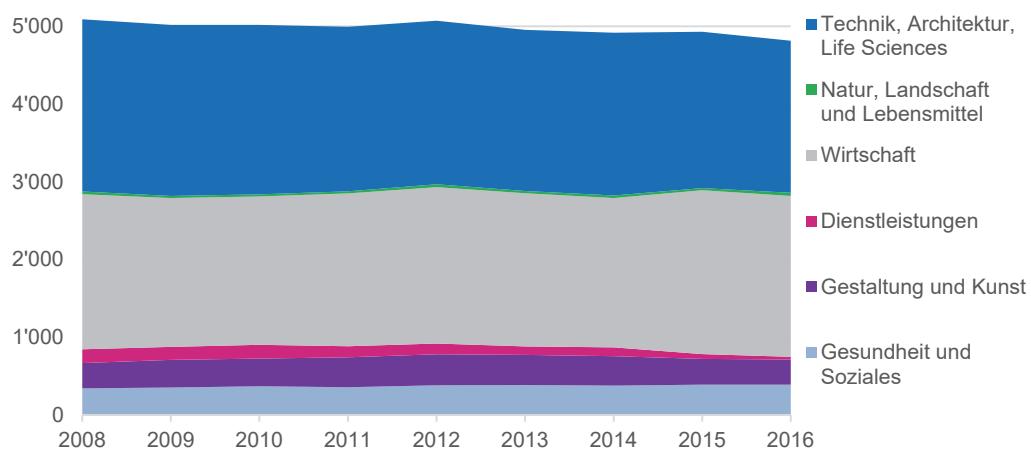


Quelle: Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich (MBA)

Die Erfolgsquoten bei den BM 1-Aufnahmeprüfungen schwanken durchschnittlich zwischen 60 und 70 Prozent. Damit fallen sie höher aus als bei den gymnasialen Mittelschulen, wo die Aufnahmequote im Jahr 2017 46 Prozent beträgt (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2017). Unterdurchschnittliche Quoten weist die Ausrichtung «Wirtschaft» auf. Mit Erfolgsquoten zwischen 70 und 80 Prozent bestehen bei der Ausrichtung «Gestaltung und Kunst» überdurchschnittlich viele Personen die Aufnahmeprüfung.

Abbildung 9 zeigt die Entwicklung der Anzahl Lernender nach BM 1-Ausrichtung von 2008 bis 2016.

**Abbildung 9: Entwicklung der Anzahl Lernender BM 1, nach Ausrichtung (2008–2016)**



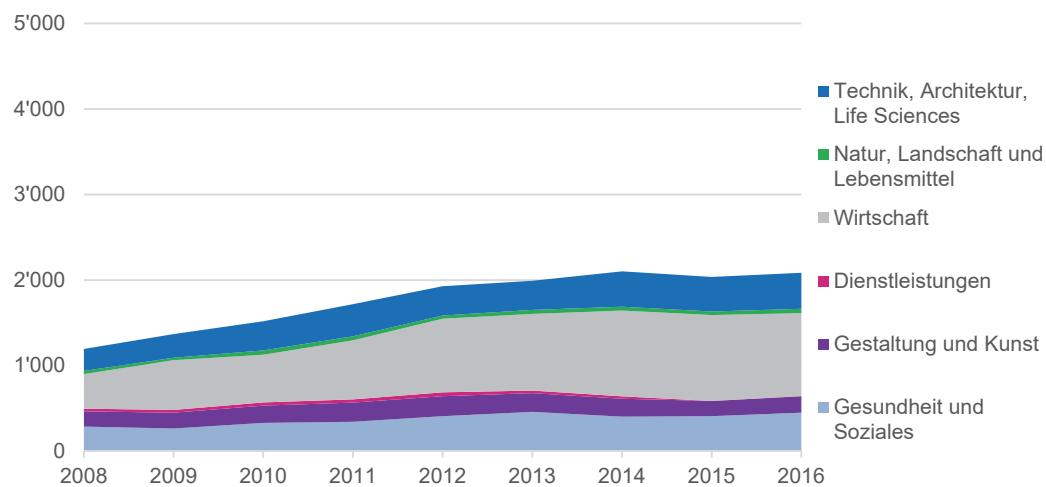
Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Die Anzahl Lernender in Ausbildungsgängen der beruflichen Grundbildung mit Berufsmaturität (BM 1) ist im Kanton Zürich in den letzten neun Jahren leicht rückläufig (2008: 5'091; 2016: 4'816). Die deutlichsten Rückgänge sind bei der Ausrichtung «Technik, Architektur, Life Sciences» (2008: 2'215; 2016: 1'956) zu verzeichnen, während die Lernendenzahlen bei den anderen Ausrichtungen stabil sind.<sup>2</sup>

Die Entwicklung der Anzahl Lernender der berufsbegleitenden Berufsmaturität (BM 2) nach Ausrichtung über denselben Zeitraum zeigt Abbildung 10.

<sup>2</sup> Der 2013 eingeführte eidgenössische Rahmenlehrplan formulierte die Ausrichtungen der Berufsmaturität um. Der Typ Wirtschaft deckt die gleiche Zielgruppe ab wie die frühere kaufmännische Richtung und umfasst vorwiegend Lernende, die das KV machen. Der Typ Dienstleistungen (z.B. Detailhandelsfachleute; Hotelfachleute) ist viel stärker auf Dienstleistungsberufe ausgerichtet als die frühere gewerbliche Richtung, die z.B. auch von Gärtner/innen, Maurer/innen besucht wurde.

**Abbildung 10: Entwicklung der Anzahl Lernender BM 2, nach Ausrichtung (2008–2016)**

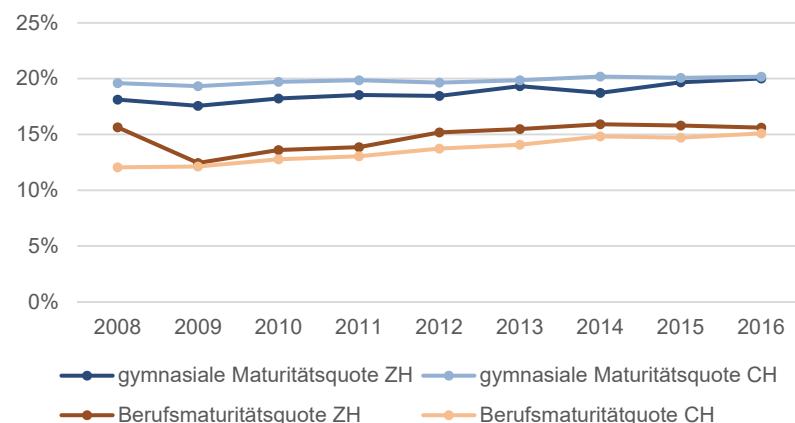


Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Die Anzahl der BM 2-Lernenden hat seit 2008 von 981 auf 2'086 deutlich zugenommen, was vor allem auf den Anstieg bei der Ausrichtung «Wirtschaft» von 403 auf 972 zurückzuführen ist. Dies lässt vermuten, dass das Überangebot von Absolventinnen und Absolventen im kaufmännischen Bereich (siehe Kapitel 3.4.2.) einen Teil der jungen Erwachsenen dazu animiert, nach dem Lehrabschluss die BM 2 zu absolvieren. Weniger stark zugenommen hat die Anzahl der BM 2-Lernenden bei den Ausrichtungen «Gesundheit und Soziales» und «Technik, Architektur und Life Sciences», während bei den anderen Ausrichtungen eine Konstanz der Lernendenzahlen über die Zeit festzustellen ist.

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der verschiedenen Maturitätsquoten im Kanton Zürich und auf gesamtschweizerischer Ebene.

**Abbildung 11: Entwicklung der Maturitätsquoten (2008–2016)**

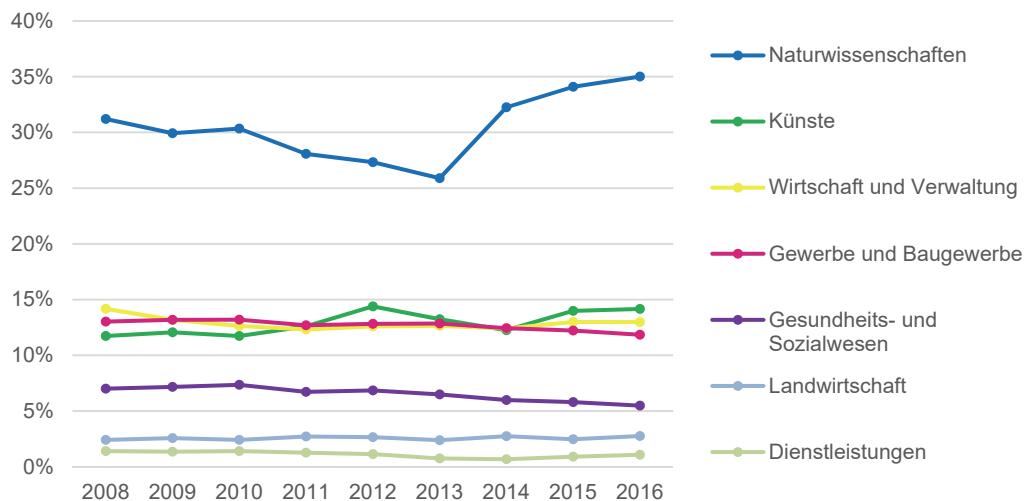


Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Die Berufsmaturitätsquote, die als Anzahl Personen mit Berufsmaturität im Vergleich zur 21-jährigen ständigen Wohnbevölkerung definiert wird, ist im Kanton Zürich im Vergleich zum schweizerischen Mittel leicht überdurchschnittlich (ZH: 15.6 Prozent; CH: 15.1 Prozent im Jahr 2016). Die gymnasiale Maturitätsquote, definiert als Anzahl Personen mit gymnasialer Matura im Vergleich zur 19-jährigen ständigen Wohnbevölkerung, erreicht im Jahr 2016 fast das gesamtschweizerische Mittel (ZH: 20.0 Prozent CH: 20.2 Prozent im Jahr 2016). Die Berufsmaturitätsquote ist im Beobachtungszeitraum im Kanton Zürich etwas stärker angestiegen als die gymnasiale Maturitätsquote, was auf den in Abbildung 10 gezeigten Anstieg bei der BM 2 zurückzuführen ist.

Schliesslich zeigt Abbildung 12, wie gross der Anteil der EFZ-Lernenden ist, die gleichzeitig die Berufsmaturität erwerben, differenziert nach den ISCED-Ausbildungsfeldern, einer international standardisierten Gruppierung der Berufsbildungsfelder.

**Abbildung 12: Entwicklung des Anteils Lernender mit Berufsmaturität (BM 1) an der Gesamtmenge aller EFZ-Lernenden, nach Ausbildungsfeld (2008–2016)<sup>3</sup>**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Der Anteil der Lernenden, der gleichzeitig zur Ausbildung zum EFZ auch die Berufsmaturität erwirbt, variiert deutlich nach Ausbildungsfeld. Während in den Naturwissenschaften rund 30 Prozent die Berufsmaturität absolvieren und diese Quote seit 2013 weiter ansteigt, sind die entsprechenden Quoten in der Landwirtschaft und den Dienstleistungen mit Werten zwischen 1 und 3 Prozent sehr gering.

#### *Fazit der statistischen Analysen*

Durchschnittlich bestehen zwischen 60 und 70 Prozent aller Kandidatinnen und Kandidaten die BM-Aufnahmeprüfung. Dies liegt über der Aufnahmequote der gymnasialen Mittelschulen, die im Jahr 2017 46 Prozent beträgt (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2017). Seit 2008 ist ein leichtes Absinken der Lernendenzahlen der BM 1 zugunsten der BM 2 zu verzeichnen. Allerdings ist der Rückgang bei der BM 1 auf die Ausrichtung «Technik, Architektur, Life Sciences» beschränkt, während die Lernendenzahlen bei der BM 2 nur bei der Ausrichtung «Wirtschaft» deutlich ansteigen. Wie viele EFZ-Lernende zusätzlich eine Berufsmaturität absolvieren, variiert deutlich zwischen den Berufsgruppen, wobei die Naturwissenschaften mit rund 30 Prozent der Spitzenreiter sind. Insgesamt ist der Anteil Jugendlicher mit Berufsmaturität an der ständigen Wohnbevölkerung im Kanton Zürich im gesamtschweizerischen Vergleich immer noch leicht überdurchschnittlich und hat im Untersuchungszeitraum kontinuierlich zugenommen.

<sup>3</sup> Die Namen der ISCED-Ausbildungsfelder wurden in dieser Abbildung leicht verändert und den Angeboten der beruflichen Grundbildung angepasst.



### 3.3.2. Entwicklungen 2008–2016

#### *Talentförderung in der Berufsbildung*

Bis 2008 war der politische Fokus im Bereich der Berufsbildung stark auf die Lernenden mit Lernschwächen und deren Integration in das Ausbildungssystem gerichtet. Bedingt durch die zunehmenden Diskussionen um den Fachkräftemangel, den Druck auf die gymnasiale Bildung und die damit einhergehende Konkurrenz von gymnasialer Mittelschule und Berufsbildung bei der Rekrutierung leistungsstarker Jugendlicher gewann die Talentförderung in der Berufsbildung seit 2008 deutlich an Bedeutung. Im Jahr 2012 formulierten Vertretende aus Bildung und Wirtschaft im Kanton Zürich an der Konferenz Berufsbildung eine Reihe von Massnahmen zum Thema Talentförderung. Dazu gehört eine verbesserte Information und Kommunikation über die Berufsmaturität bzw. die höhere Berufsbildung und die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten. Weitere Massnahmen umfassen die Teilnahme an nationalen und kantonalen Wettbewerben (z.B. regionale Lehrlingswettbewerbe, «Schweizer Jugend forscht», Berufsmeisterschaften etc.), den bilingualen Unterricht, die Mobilität der Lernenden (z.B. Auslandspraktika) und die Sensibilisierung der Berufsbildungsverantwortlichen in Betrieb und Schule.

Das seit mehreren Jahren laufende Projekt «Talentförderung in der Berufsbildung» des MBA hat zum Ziel, bestehende Fördermassnahmen zusammenzutragen, aufeinander abzustimmen und den weiteren Investitionsbedarf zu bestimmen. Auswertungen einer im Jahr 2013 durchgeführten Umfrage des MBA bei rund 100 Schulen, Betrieben und Branchenverbänden haben gezeigt, dass ein breites Förderangebot besteht. Dies umfasst bilingualen Unterricht, Auslandspraktika, Ergänzungsfächer, Berufsmeisterschaften und die Förderung durch Übertritte in eine Ausbildung mit höherem Anforderungsniveau. Häufig angewendet wird die individuelle Förderung in der Berufsschule und im Betrieb. Allerdings kommen die Projektverantwortlichen zum Schluss, die Talentförderung sei noch stark vom Engagement einzelner Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlicher abhängig. Für einen systematischen Umgang mit Talenten müsse noch eine entsprechende Schul- oder Betriebskultur aufgebaut werden. Auf der Basis dieser Umfrageergebnisse definierte das MBA bis Sommer 2015 Rahmenbedingungen und sammelte Best Practice-Beispiele. Die Berufsfachschulen und die Betriebe ihrerseits sind im Rahmen des Projektes für den quantitativen und qualitativen Ausbau der Förderangebote verantwortlich.

Seither wurde das Projekt auf verschiedenen Ebenen weiterentwickelt. Auf schulischer Ebene definieren die Berufsfachschulen derzeit Massnahmen zur Talentförderung im Rahmen des Konzepts «Beratung – Förderung – Begleitung» (siehe Kapitel 3.2.2.). Im Frühsommer 2017 haben rund zwei Drittel der Schulen ihre Konzepte beim MBA eingereicht, drei sind genehmigt. Eine erste Sichtung zeigt, dass viele bewährte Angebote fortgeführt werden. Vereinzelt werden aber auch neue Programme definiert. So überdenken die Verantwortlichen im kaufmännischen Bereich ihre Instrumente zur Früherkennung von Talenten, sodass eine Aufstufung des Profils bereits kurz nach Lehrbeginn erfolgen könnte.

Schliesslich wird an den Berufsfachschulen in zunehmenden Mass der Stellwerktest der 9. Klasse eingesetzt (siehe Kapitel 3.2.1.), um auf der Basis dieser Standortbestimmung die

individuelle Förderung mit Einstieg in die Berufsfachschule möglichst rasch in die Wege leiten zu können.

Auf betrieblicher Ebene unterstützt der Berufsbildungsfonds Lehrbetriebe, die ihre Talente besonders fördern, mit einer Pauschale von CHF 1'000 pro Lernende oder Lernenden. Die eingereichten Gesuche werden von einer Jury beurteilt. Bisher sind 110 Gesuche eingegangen. Im Herbst 2017 lancierte das MBA zudem erstmals eine Denkwerkstatt, die die Diskussion um mögliche Formen der Unterstützung der Lehrbetriebe bei der Talentförderung lancieren soll.

#### *Berufsmaturität*

Im Bereich der eidgenössischen Berufsmaturität sind seit 2008 diverse Entwicklungen zu verzeichnen. An erster Stelle ist die Überarbeitung des Lehrplans auf eidgenössischer und auf kantonaler Ebene zu nennen. 2009 erliess der Bund die Berufsmaturitätsverordnung (BMV). Auf Anfang 2013 wurde der eidgenössische Rahmenlehrplan durch das SBFI eingeführt, der die Ausrichtungen der Berufsmaturität umformuliert, um sie an die berufsverwandten Fachbereiche der Fachhochschulen anzupassen. Neu gibt es die Ausrichtung «Wirtschaft und Dienstleistungen» mit dem Typ «Wirtschaft» und dem Typ «Dienstleistungen». Auf Basis des eidgenössischen Rahmenlehrplans wurde der kantonale Lehrplan für die Berufsmaturität erstellt, der seit dem Schuljahr 2015/16 in Kraft ist. Inhaltlich steht auf nationaler und kantonaler Lehrplanebene die Vorbereitung auf berufsverwandte Fachbereiche an den Fachhochschulen im Vordergrund. Im Spezifischen legt der Rahmenlehrplan auf nationaler Ebene das «Interdisziplinäre Arbeiten in den Fächern» (IDAF) fest und definiert Eckwerte wie z.B. Kleinprojekte oder das selbstorganisierte Lernen.

Im März 2015 wurde im Kanton Zürich das neue Berufsmaturitätsreglement in Kraft gesetzt. Damit einher ging die Einführung kantonal einheitlicher Aufnahmeprüfungen und einheitlicher schriftlicher Abschlussprüfungen für die BM 1 und die BM 2. Bei der Aufnahmeprüfung werden die Fächer neu in Abhängigkeit der angestrebten Berufsmaturitätsausrichtung gewichtet. Beispielsweise zählt die Mathematik bei der Ausrichtung «Technik, Architektur, Life Sciences» 50 Prozent, Deutsch 25 Prozent und Französisch und Englisch je 12,5 Prozent. Bei der Ausrichtung «Wirtschaft und Dienstleistungen» oder bei der Ausrichtung «Gesundheit und Soziales» zählen Mathematik und Deutsch je ein Drittel und die Fremdsprachen je ein Sechstel. Neu werden die Lehrpersonen der Sekundarstufe der Volksschule (bei den Aufnahmeprüfungen) und die Fachhochschuldozenten (bei den schriftlichen Abschlussprüfungen) in die Erstellung der Prüfungen einbezogen. So sind neben zwei BM-Lehrpersonen immer auch zwei Lehrpersonen des entsprechenden Faches der Sekundarstufe bei den Aufnahmeprüfungen involviert.

Über die Einführung der einheitlichen Aufnahmeprüfungen hinaus hat das laufende Projekt «Übertrittsverfahren an die verschiedenen Mittelschultypen im Kanton Zürich» der Bildungsdirektion gezeigt, dass Prüfungszeitpunkte, Inhalte und Bestehensnormen der Aufnahmeprüfungen in die Sekundarstufe II (gymnasiale Mittelschulen, Berufsmaturitätsschulen, Fachmittelschulen, Informatik- und Handelsmittelschulen) nicht



kohärent sind. Der Bildungsrat hat deshalb im November 2015 eine umfassende Überarbeitung des Systems des Übertritts an die verschiedenen Mittelschultypen beschlossen (BRB-Nr. 27/2016). Ein konkreter Umsetzungsplan wird derzeit vom MBA erarbeitet.

#### *Stärkung der Berufsmaturität als strategisches Ziel von Bund und Kanton*

In der kantonalen Politik geniesst die Berufsmaturität als «Königsweg» zu den Fachhochschulen einen breiten Rückhalt. Sie erhöht die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Allgemeinbildung und eröffnet neue Bildungswege für Jugendliche (Jäpel, 2017). Zudem wird sie als wichtiges Instrument im Kampf gegen den Fachkräftemangel betrachtet (Metropolitan Konferenz Zürich, 2015). Deshalb haben sowohl Bund als auch Kanton die Stärkung der Berufsmaturität als strategisches Ziel gesetzt. Auf kantonaler Ebene wurde 2013 ein Postulat beim Regierungsrat zur Förderung der Berufsmaturität eingereicht (KR-Nr. 287/2013). Der Regierungsrat hat dazu am 12. April 2017 einen ausführlichen Bericht zu handen des Kantonsrates verabschiedet (Vorlage 5347). Auch die Konferenz Berufsbildung widmete sich 2014 dem Thema «Stärkung und Weiterentwicklung der Berufs- und Fachmaturität». Das MBA gab in der Folge den Bericht «Gesamtschau Angebote der Berufsmaturität im Kanton Zürich» in Auftrag, der die Entwicklung der Berufsmaturität im Kanton Zürich untersucht und in Bezug setzt zur Entwicklung auf gesamtschweizerischer Ebene (econcept AG, 2015). 2015 folgte der «letter of intent» für die Berufsmaturität, eine Verbundpartnerschaft zwischen der Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen, der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement und den Zürcher Fachhochschulen. Ziel der Absichtserklärung ist es, Jugendliche und Eltern bereits während der Phase der Berufsberatung für die Berufsmaturität zu sensibilisieren. So haben Untersuchungen gezeigt, dass Jugendliche sich nicht zufällig für die Berufsmaturität entscheiden, sondern aufgrund einer rationalen, informationsbasierten Abwägung (Nägele, 2013). Es soll außerdem ein entsprechender Vermerk zur Berufsmaturität im Lehrstellennachweis (LENA) eingefügt werden, sodass Lehrstellen mit Möglichkeit zur Berufsmaturität gefiltert dargestellt werden können. Schliesslich sollen Ausbildungsbetriebe via Branchenverbände und OdAs besser informiert und neue Zeitmodelle für eine Ausbildung mit Berufsmaturität geprüft werden, die die BM 1 für den Betrieb und die Lernenden attraktiver machen.

Ebenfalls auf der Ebene innovativer Zeitmodelle setzt das Teilprojekt der Eidgenössischen Berufsmaturitätskommission «Stärkung der lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM 1)» an (EBMK, 2016). So soll es zukünftig möglich sein, den Berufsmaturitätsunterricht von der Lehrdauer des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) moderat zu entkoppeln und Teile des BM-Unterrichts vor oder nach der Lehre durchzuführen. Die Lernenden würden dadurch entlastet und die Lehrbetriebe profitierten, weil die Lernenden mehr Zeit im Lehrbetrieb verbringen. Der Gesetzgeber möchte damit den Handlungsspielraum für die Kantone und Schulen erweitern und Raum für individuelle Entwicklungen schaffen. Im Kanton Zürich wird seit dem Schuljahr 2015/16 ein Pilotprojekt mit einer Klasse von Lebensmitteltechnologen/innen EFZ mit Berufsmaturität geführt, bei dem sowohl der berufskundliche Unterricht als auch der Berufsmaturitätsunterricht als Blockunterricht organisiert wird. Auf diese Weise wird rund ein Drittel des Berufsmaturitätsunterrichts nach Abschluss der beruf-

lichen Grundbildung absolviert, wodurch man sich eine Attraktivitätssteigerung für die Ausbildung im Betrieb und eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Grundbildung mit der Beurstmaturität erhofft.

#### *Bilingualer Unterricht (bili)*

Die Förderung der Fremdsprachen ist auch im Bereich der Berufsbildung wichtig. Allerdings lassen es die beschränkten Präsenzzeiten an den Berufsfachschulen bei einem grossen Teil der Berufe nicht zu, Fremdsprachen zu unterrichten. Stattdessen setzte man in den letzten Jahren an den Berufsfachschulen vermehrt auf den bilingualen Unterricht, bei dem verschiedene Sachfächer auf Englisch unterrichtet werden.<sup>4</sup> Nach dem Pilotprojekt «bi.li» (1999–2003) und dem «Umsetzungsprojekt» (2006–2011) bewilligte der Regierungsrat 2011 die finanziellen Mittel für eine bis 2015 dauernde Aufbauphase des zweisprachigen Unterrichts. Während dieser Aufbauphase wurden die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen definiert und die Rahmenbedingungen für den bili-Unterricht festgelegt.

Die Evaluation des bilingualen Unterrichts durch die Universität Freiburg (Brohy & Gurtner, 2011) stellt fest, dass dieser sowohl bei den Lernenden als auch bei den Lehrpersonen als Bereicherung des bestehenden Schulangebots angesehen wird. Dabei werden im bili-Unterricht im Vergleich zum Unterricht in den einsprachig unterrichteten Klassen die Fachkenntnisse ohne Qualitätseinbusse vermittelt. Gemäss den Empfehlungen der Evaluation soll das bestehende Angebot erhalten und wenn möglich an anderen Berufsfachschulen ausgeweitet werden. Weiter empfiehlt die Evaluation den Ausbau der Lehr- und Lernmittel, die Sichtbarmachung von bili auf den Internetseiten der Schulen und die Ausweitung des Angebots auf die französische Sprache. Dabei sollten mindestens 33 Prozent des Unterrichts in der Fremdsprache gehalten werden, damit die Wirksamkeit des bili-Unterrichts verbessert werden kann.

Eine im Oktober 2015 durchgeführte Erhebung des MBA bei den Berufsfachschulen zeigt, dass die 2011 im Regierungsratsbeschluss definierten Ziele erreicht wurden. Seit 2011 ist die Anzahl der Berufsfachschulen mit bili-Unterricht von 9 auf 16, die Anzahl ausgebildeter Lehrpersonen von 35 auf 112 und die Anzahl von bili-Lernenden von 1'172 auf 2'423 gestiegen. Vermehrt werden heute auch zweisprachige Qualifikationsverfahren durchgeführt. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, die gesamte Ausbildung zu 100 Prozent in Englisch in sogenannten bili-Klassen zu absolvieren. In Zukunft wird der bilinguale Unterricht als Form der Talentförderung Teil des erwähnten Konzepts «Beratung – Förderung – Begleitung» sein (siehe Kapitel 3.2.2.).

Trotz dem Ausbau des zweisprachigen Unterrichts an Berufsfachschulen sind sich die Akteure einig, dass die Sprachförderung in der Berufsbildung weiter ausgeweitet werden muss. Die Konferenz Berufsbildung definierte 2016 drei Handlungsfelder: Erstens soll der Fokus weiter auf die Förderung des bilingualen Unterrichts und der zweisprachigen Qualifikationsverfahren gelegt werden. Zweitens sollen Deutsch und Schweizerdeutsch im Rahmen der Berufsbildung gefördert werden, indem die Sprachen fächerübergreifend, kontinuierlich und mit einem Bezug zur Berufspraxis gelehrt werden. Schliesslich soll die Integrationsvorlehre gefördert werden, um das Potenzial von Flüchtlingen und vorläufig

<sup>4</sup> An den gymnasialen Mittelschulen im Kanton Zürich wird der zweisprachige Unterricht als «Immersion» bezeichnet.



Aufgenommenen besser auszuschöpfen und damit einen Beitrag zur Linderung des Fach- und Arbeitskräftemangels zu leisten.

#### *Mobilität*

Anfang 2016 löste der Bund die Zusammenarbeit mit der ch-Stiftung auf, die bis dahin für den sprachlichen und kulturellen Austausch von Lernenden zuständig war. Seit 2017 fungiert die Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität (SFAM), bezeichnet als «Movetia», als Drehscheibe für die Vermittlung von Kontakten und Informationen rund um den Austausch und die Mobilität von Personen auf allen Bildungsstufen. Zudem ist sie zuständig für die Abwicklung der Austausch- und Mobilitätsprogramme im In- und Ausland. Dazu gehört die Zuständigkeit für die Übergangslösung des EU-Programms Erasmus+, da die EU die Verhandlungen mit der Schweiz infolge der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative von 2014 sistiert hat.

Im Bereich der Berufsbildung bietet «Movetia» Förderbeiträge für Auslandaufenthalte für Lernende, Berufsbildnerinnen und -bildner und Lehrpersonen an. Ein weiteres Element sind strategische Partnerschaften, die darauf abzielen, die Zusammenarbeit zwischen Institutionen der Berufsbildung, Organisationen der Arbeitswelt und Unternehmen auf europäischer Ebene zu fördern und den Austausch von bewährten Verfahren zu ermöglichen. Auf gesamtschweizerischer Ebene schliesslich sollen Klassenaustauschprojekte den Spracherwerb und den Austausch zur Schweizer Kultur fördern.

#### **3.3.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

*Einbettung der Talentförderung in Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung»*  
Einige Interviewpartnerinnen und -partner begrüssen die Einbettung der Förderungsmassnahmen von leistungsschwächeren und -stärkeren Lernenden im gleichen Konzept. So könnten neue Konzepte geschaffen werden, die in bisherigen Gefässen keinen Platz hatten. Als Beispiel wird die Ausweitung der Fachkundigen individuellen Begleitung (FiB), die bisher nur auf der Stufe EBA angeboten wurde, auf alle Stufen genannt. Positiv vermerkt wird zudem, dass die Lehrpersonen in diesen Prozess mit einbezogen wurden. Bezuglich des Stellenwerts und des Nutzens des Stellwerktests als Standortbestimmung zu Beginn der Ausbildung divergieren hingegen die Meinungen. Bedauert wird zudem, dass die BM 2 im Konzept nicht eingeschlossen ist. Die Schulen hätten teilweise Mühe mit der Finanzierungsgrenze, die maximal 5 Prozent des Totals der Lektionen der jeweiligen Schule umfasst. Gemäss den interviewten Personen aus dem MBA wird dieses Potenzial jedoch nicht immer ausgeschöpft.

#### *Talentförderung in der Berufsbildung*

Die Interviewpartnerinnen und -partner und insbesondere auch die Vertretenden der Branchenverbände begrüssen die laufenden Bemühungen zur Talentförderung. Insbesondere die Berufsmeisterschaften auf kantonaler, interkantonaler und internationaler Ebene (z.B. SwissSkills) werden in den Interviews immer wieder positiv hervorgehoben. Sie erhöhen

die Motivation der Jugendlichen und der Berufsbildnerinnen und -bildner, stärken die Innovation und fördern die Popularität der Berufsbildung. Allerdings zeigt eine Befragung von Stamm (2017) bei rund 200 Berufsleuten, die an den Berufswettwerben SwissSkills, EuroSkills oder WorldSkills erfolgreich teilgenommen haben, dass es an der Systematik der Bemühungen zur Förderung leistungsstarker Jugendlicher fehle. Die Berufswettbewerbe als wichtiges Förderinstrument sollten junge Menschen in allen Berufen und Regionen und beiderlei Geschlechts erreichen.

Aus Sicht der Betriebe müssten die Massnahmen zur Talentförderung noch bekannter gemacht werden, um mehr talentierte Jugendliche für die Berufsbildung gewinnen zu können. Hier sehen sich die Betriebe auch selber in der Pflicht, ihre diesbezüglichen Bemühungen zu verstärken.

#### *Berufsmaturität*

Mit dem Ziel der stärkeren Positionierung der Berufsmaturität im Hinblick auf die Studierfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen an den Fachhochschulen sind mit dem Rahmenlehrplan, der Neubenennung der Ausrichtungen und den einheitlichen Aufnahme- und Abschlussprüfungen in den letzten Jahren deutliche Standardisierungen vorgenommen worden. Gemäss den interviewten Personen erhöhe dies die Vergleichbarkeit, könne aber im Hinblick auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Lehrpersonen auch als einengend wahrgenommen werden, insbesondere wenn eine Klasse besondere Defizite oder ein besonderes Potenzial aufweise. Von gewissen Interviewpartnerinnen und -partnern positiv hervorgehoben werden die Zusammenarbeit von Lehrpersonen und MBA bei der Erstellung des Rahmenlehrplans und der verstärkte Einbezug der Lehrpersonen der Sekundarstufe der Volksschule bei der Erstellung der Aufnahmeprüfungen. Allerdings bemängeln die Vertretenden der Lehrpersonen an Berufsfachschulen die in sehr kurzer Zeit und mit hohem Druck erfolgte Einführung dieser Standardisierungselemente. Sie kritisieren ausserdem die durch die zentralen Prüfungen entstandene Entkoppelung von Ausbildung und Abschluss. Dadurch wüssten sie nicht mehr, was in der Abschlussprüfung getestet wird, was als Misstrauensvotum und Bevormundung aufgefasst wird.

Der Untersuchungszeitraum ist allerdings noch zu kurz, um Aussagen zum Zusammenhang von Standardisierung und Studierfähigkeit der BM-Absolventinnen und -Absolventen machen zu können. Auch bezüglich des Nutzens des neuen Lehrplans ist es noch zu früh, um Schlüsse zu ziehen. Die Vertretenden der Lehrpersonen bedauern allerdings das Wegfallen der Wahlfächer und das Kanalisieren der Lehrpläne in Kursen (z.B. Geschichte als Konglomerat von verschiedenen Fächern), die die Möglichkeit vertiefter Allgemeinbildung einschränkten. Zudem bestünden Unklarheiten bezüglich der Kompetenzorientierung des Lehrplans, insbesondere wie die Kompetenzen in den verschiedenen Fächern definiert und auf welche Art und Weise sie geprüft werden sollten. Das interdisziplinäre Arbeiten in den Fächern (IDAF) wird von den Vertretenden der Lehrpersonen als schwierig umsetzbar wahrgenommen. Das Erarbeiten von Konzepten und das forcierte Zusammenarbeiten mit allen Fächern würden auf Kosten der Stoffvermittlung gehen und eine Zusatzbelastung darstellen.



Für den geringfügigen Rückgang der Lernendenzahlen der BM 1 (siehe Abbildung 9) werden in den Interviews verschiedene Gründe angeführt. Neben der mangelnden Information und den hohen Anforderungen an die Jugendlichen fehle es in gewissen Berufsfeldern an einer Berufsmaturitätstradition. Zudem sei die Abwehrhaltung der Betriebe wegen erhöhter und teilweise unregelmässiger Abwesenheit der Lernenden gross. Verbesserung erhofft man sich durch das Teilprojekt der Eidgenössischen Berufsmaturitätskommission (EBMK), das die Rahmenbedingungen dafür schaffen will, den Berufsmaturitätsunterricht von der Lehrdauer des EFZ zu entkoppeln und Teile des BM-Unterrichts vor oder nach der Lehre durchzuführen. Ein weiterer Grund wird in der Sättigung der Lernendenzahlen im Kanton Zürich nach der grossen Wachstumsphase der letzten Jahre gesehen. Trotzdem heben die Interviewten die vielfältigen, auf verschiedenen Ebenen stattfindenden Initiativen zur Förderung der BM 1 positiv hervor. Allerdings wird verschiedentlich auf das Spannungsverhältnis von Förderung der Berufsmaturität und dem gleichzeitigen Sparen im Rahmen der Leistungsüberprüfung (Lü16) hingewiesen.

Wie auch Kost, Lüthi & Fischer (2017) vermerken, muss zur Steigerung der Lernendenzahlen der Berufsmaturität weiter sichergestellt werden, dass die anvisierten Massnahmen auf verschiedene Ebenen zielen und nicht vorwiegend das Interesse und die Informiertheit der Jugendlichen ansprechen. Aspekte auf struktureller Ebene umfassen beispielsweise die Zulassungsbedingungen und den Zeitpunkt des Zulassungsverfahrens zur BM, die Überprüfung alternativer Zeitmodelle, die Schaffung vermehrter Anreize für Unternehmen oder eine Überprüfung des Angebots. Einige Themen sind derzeit in verschiedenen, in Kapitel 3.3.2. aufgeführten Projekten in Bearbeitung.

#### *Bilingualer Unterricht und Mobilität*

Der bilinguale Unterricht wird in den Interviews als ein gutes Gefäss für die Förderung von Berufsschülerinnen und -schüler bezeichnet. Er bietet die Möglichkeit, mit bereits anerkannten Zertifikaten abschliessen zu können. Auch für Lehrpersonen bietet der Unterricht neue Perspektiven. Sowohl bili als auch die Möglichkeit zur Mobilität werden teilweise als «Trumpf» in Abgrenzung zum gymnasialen Weg bezeichnet. Allerdings ist die Etablierung des bilingualen Unterrichts vor allem im kaufmännischen Bereich bzw. der Berufsmaturität und weniger in anderen Bereichen erfolgt. Einige interviewte Personen schätzen die Unterstützung und Förderung seitens des Kantons, kritisieren aber teilweise, dass die Finanzierung des bilingualen Unterrichts in das Konzept «Beratung – Förderung – Begleitung» geflossen sei.

Trotz diesen positiven Befunden werden in den Interviews auch Stimmen laut, die bemängeln, dass in vielen Berufen gar keine Fremdsprachen mehr gelernt werden. Bili sei immer nur ein Hilfsvehikel und ersetze in keinem Fall eine Fremdsprache im Unterricht. Das Fremdsprachenpotenzial der Berufsschülerinnen und -schüler werde zu wenig genutzt. Die Sprachförderung in Berufsfachschulen wird denn auch als wichtige Herausforderung für die Zukunft wahrgenommen. Dazu gehört die in der Evaluation von Brohy und Gurtner (2011) angesprochene Ausweitung des bili-Unterrichts auf Französisch, wobei allerdings gewisse Schulen auf die mangelnde Nachfrage hinweisen.

Einige Interviewpartnerinnen und -partner heben besonders die Möglichkeit der Verknüpfung von Mobilität und bili hervor, so wie dies einige Pilotenschulen erfolgreich praktizieren. So besuchen die Lernenden der Technischen Berufsschule Zürich (TBZ) Informatik nicht einen Sprachkurs im Ausland, sondern arbeiten zwei Wochen in einer Firma in England. Andere Schulen bieten zwei Wochen Sprachschule und weitere zwei Wochen Praktikums-einsatz an. Positiv hervorgehoben werden vor allem die gemachten persönlichen Erfahrungen im Ausland. Zudem werden die Finanzierungsmodelle des Bundes gelobt. Allerdings klafften der Wunsch nach Mobilität und die Realität im Betriebsalltag auseinander: 70 Prozent der Jugendlichen, die die kaufmännische Grundbildung abgeschlossen haben, hätten gerne Praxiserfahrung im Ausland oder in einer anderen Sprachregion der Schweiz gesammelt (Meili & Kraft, 2015). Tatsächlich realisiert haben dies aber nur rund 3 Prozent der Lehrabgängerinnen und -abgänger. Als Gründe werden die mangelnde Information, die Schwierigkeit der Organisation im Lehrbetrieb, der grosse Aufwand oder das ungünstige Kosten-Nutzen-Verhältnis genannt.

### **Zusammenfassung: Angebote für talentierte und leistungsstärkere Lernende**

Bund und Kantone haben sich die Förderung der Berufsmaturität als strategisches Ziel gesetzt.

Die Anzahl Lernender der BM 1 ist im Kanton Zürich zwischen 2008 und 2016 von 5'091 auf 4'816 Lernende leicht gesunken. Zugenummen hat hingegen die Anzahl Lernender der BM 2 im selben Zeitraum von 981 auf 2'086, was vor allem auf den Anstieg bei der Ausrichtung «Wirtschaft» zurückzuführen ist.

Bei der Berufsmaturität sind in den letzten Jahren Standardisierungen vorgenommen worden, um die Studierfähigkeit der Lernenden zu verbessern. Dies umfasst sowohl den Rahmenlehrplan, den kantonalen Lehrplan als auch die einheitlichen Aufnahme- und Abschlussprüfungen.

Es besteht ein breites Förderangebot für talentierte Jugendliche in Berufsfachschulen und Betrieben, so zum Beispiel der bilinguale Unterricht, Wettbewerbe oder Angebote zur Mobilität. Die Talentförderung ist allerdings noch stark vom Engagement von Lehrpersonen und Berufsbildungsverantwortlichen abhängig.

Das Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung», zu dem die Schulen derzeit Schulkonzepte verfassen, enthält Unterstützungs- und Förderangebote sowohl für leistungsstarke Jugendliche als auch für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten.

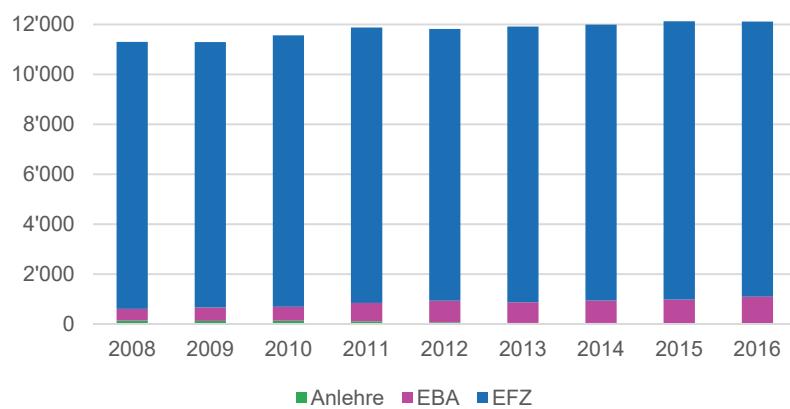
### 3.4. Lehrstellenangebot/-nachfrage

Wie ist das Verhältnis von Lehrstellenangebot zur Lehrstellennachfrage im Kanton Zürich? Gibt es Unterschiede nach Ausbildungsfeldern? Welche Angebote existieren zur besseren Koppelung von Angebot und Nachfrage?

#### 3.4.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Das Lehrstellenangebot kann einerseits durch die von den Lehrbetrieben gemeldeten besetzten oder offenen Lehrstellen abgebildet werden. Andererseits gibt die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge Aufschluss über das Zusammenspiel von Lehrstellenangebot und -nachfrage. Schliesslich können auch aus den Befunden zur Anzahl Jugendlicher im Übergangssystem (Kapitel 3.2.1.) und zur Jugendarbeitslosigkeits- und Jugenderwerbslosenquote (Kapitel 4.2.1.) Schlüsse diesbezüglich abgeleitet werden. In Abbildung 13 ist die Entwicklung der neu abgeschlossenen Lehrverträge für die verschiedenen Ausbildungstypen EFZ, EBA und Anlehre von 2008 bis 2016 ersichtlich. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass auch Lehrverträge enthalten sind, die nach einer vorzeitigen Lehrvertragsauflösung neu abgeschlossen wurden.

**Abbildung 13: Neu abgeschlossene Lehrverträge, nach Ausbildungstyp (2008–2016)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Kompass-Datenbank

Der Anteil der neu abgeschlossenen Lehrverträge hat seit 2008 kontinuierlich von 11'411 auf 12'332 zugenommen. Dabei ist ein grosser Teil dieses Zuwachses auf den Ausbau der EBA zurückzuführen: Am Gesamt aller Lehrverträge haben die EBA-Lehrverträge von 4.1 Prozent im Jahr 2008 (466 Lehrverträge) auf 8.9 Prozent im Jahr 2016 (1'097 Lehrver-

träge) zugenommen. Entsprechend abgenommen haben die durch die EBA abgelösten Anlehrverträge. Im Jahr 2015 wurden im Kanton Zürich letztmals in einzelnen Berufen Anlehrverträge abgeschlossen. Die EFZ-Lehrverträge sind im gleichen Zeitraum hingegen nur geringfügig gestiegen (2008: 10'691; 2016: 11'019).

Abbildung 14 stellt die Entwicklung der von den Lehrbetrieben gemeldeten offenen bzw. besetzten Lehrstellen von September bis Juli der beiden Jahre 2008/2009 und 2015/2016 gegenüber.

**Abbildung 14: Entwicklung der Anzahl Lehrstellen im Jahresverlauf (2008/2009 und 2015/2016)**

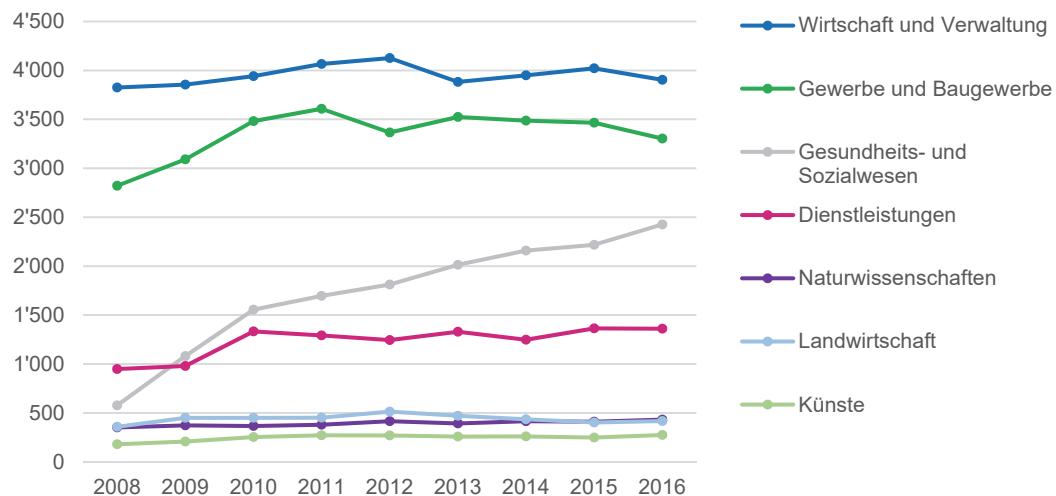


Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Kompass-Datenbank

Die Anzahl besetzter Stellen ist von Juli 2009 (10'414 Stellen) bis Juli 2016 (11'324 Stellen) um fast 1'000 gewachsen. Auch die Anzahl offener Stellen stieg von Juli 2009 (388 Stellen) bis Juli 2016 (1'395 Stellen) um rund 1'000 Stellen.

Um mehr darüber zu erfahren, in welchen Bereichen das Lehrstellenangebot ausgebaut wurde, zeigt folgende Abbildung, wie sich die Anzahl Lehrverträge in den verschiedenen ISCED-Ausbildungsfeldern von 2008 bis 2016 entwickelt hat.

**Abbildung 15: Anzahl Lehrverträge nach Ausbildungsfeld (2008 – 2016)<sup>5</sup>**



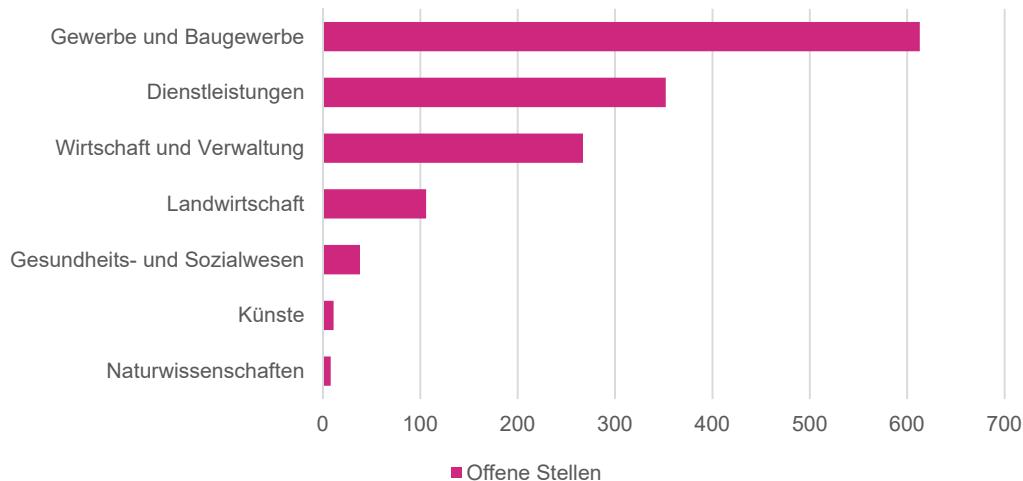
Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Kompass-Datenbank

Im Ausbildungsfeld mit den häufigsten Lehrverträgen «Wirtschaft und Verwaltung» ist seit 2012 eine leicht sinkende Tendenz festzustellen. Ebenfalls leicht sinkend ist die Anzahl abgeschlossener Lehrverträge im Ausbildungsfeld «Gewerbe und Baugewerbe». Eine kräftige Steigerung verbucht hingegen das Gesundheits- und Sozialwesen, was auf den Ausbau der beruflichen Grundbildungen in diesen Bereichen zurückgeführt werden kann.

Die nächste Abbildung interessiert sich für die Frage, wie gross die Anzahl offener Lehrstellen in den verschiedenen Ausbildungsfeldern ist.

<sup>5</sup> Die Namen der ISCED-Ausbildungsfelder wurden in dieser Abbildung leicht verändert und den Angeboten der beruflichen Grundbildung angepasst.

**Abbildung 16: Anzahl offener Stellen nach Ausbildungsfeld (Juli 2016)<sup>6</sup>**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Kompass-Datenbank

Die Anzahl der von den Lehrbetrieben gemeldeten offenen Stellen unterscheidet sich deutlich nach Ausbildungsfeld. 613 offene Stellen wurden im Juli 2016 von den Lehrbetrieben des Gewerbes und des Baugewerbes gemeldet. Mit 350 offenen Lehrstellen folgt der Bereich der Dienstleistungen, gefolgt vom Ausbildungsfeld «Wirtschaft und Verwaltung» mit 267 und der Landwirtschaft mit 106 Stellen. Praktisch keine offenen Stellen gibt es in den anderen Ausbildungsfeldern.

#### *Fazit der statistischen Analysen*

Die Betriebe haben die Anzahl der angebotenen Lehrstellen seit 2008 deutlich erhöht, was vor allem auf den Ausbau der beruflichen Grundbildungen mit Berufsattest (EBA) und den Ausbau der beruflichen Grundbildungen im Ausbildungsfeld «Gesundheit und Sozialwesen» zurückzuführen ist. Gemessen an der Entwicklung der Anzahl Lehrverträge kann die Einführung der EBA deshalb als Erfolg bezeichnet werden. Dass die Anzahl der offenen Lehrstellen seither ebenfalls gestiegen ist, wird vor allem auf die stagnierende Anzahl Schulabgängerinnen und -abgänger und die Konkurrenz zur gymnasialen Bildung zurückgeführt. Nicht in allen Ausbildungsfeldern lassen sich offene Lehrstellen finden: Sie beschränken sich vor allem auf das Gewerbe und Baugewerbe und den Dienstleistungsbereich. Auf dem Lehrstellenmarkt herrscht momentan ein Angebotsüberschuss vor, was die Lehrstellenbesetzung für Lehrbetriebe in gewissen Ausbildungsfeldern schwierig macht. Allerdings zeigen die Befunde zur Anzahl Jugendlicher im Übergangssystem (siehe Kapitel 3.1.1.) und zur Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeits- und Jugenderwerbslosenquote (siehe Kapitel 4.2.1.), dass der Einstieg in die berufliche Grundbildung für

<sup>6</sup> Die Namen der ISCED-Ausbildungsfelder wurden in dieser Abbildung leicht verändert und den Angeboten der beruflichen Grundbildung angepasst.



einen Teil der Jugendlichen trotz günstiger Entwicklung des Lehrstellenmarkts schwierig ist.

### **3.4.2. Entwicklungen 2008–2016**

Der Anstieg der offenen Lehrstellen bei relativ stabilen Schülerzahlen und die Konkurrenz zum gymnasialen Bildungsweg haben den Wettbewerb der Betriebe um gut qualifizierte Schülerinnen und Schüler verschärft. Es ist ein Wandel des Engagements der Branchen und Firmen festzustellen. Das Anwerben junger zukünftiger Berufsleute, auch mittels moderner Kommunikationsmittel, ist zur permanenten Aufgabe geworden. Dazu gehören die Organisation von Anlässen, die Präsentation an Berufsmessen oder die Organisation von Tests und Probearbeiten. Besonders Mühe bei der Rekrutierung des Nachwuchses haben Berufsfelder, die körperlich anspruchsvoll sind (z.B. Coiffeuse/Coiffeur EFZ). Kognitiv weniger anspruchsvolle Berufe kämpfen damit, dass ihnen vermehrt Jugendliche zugewiesen werden, die sonst keine Lehrstelle gefunden haben, unabhängig von ihrer handwerklichen Begabung und ihrem Interesse. Ein Grund für die mangelnde Koppelung von Angebot und Nachfrage sehen gewisse Interviewpartnerinnen und -partner darin, dass viele Jugendliche bei der Berufswahl auf wenige Trend-Berufe fokussieren.

Eine Divergenz von Angebot und Nachfrage zeigt sich auch in anderen Bereichen. In der kaufmännischen Grundausbildung, dem am häufigsten gewählten Lehrberuf, ist seit 2012 ein leichtes Absinken der abgeschlossenen Lehrverträge zu beobachten (siehe Abbildung 15, Ausrichtung «Wirtschaft und Verwaltung»). Umgekehrte Vorzeichen herrschen im Gesundheitsbereich. Obwohl die Einführung der beruflichen Grundbildung zur «Fachfrau bzw. Fachmann Gesundheit EFZ» (FaGe) als Erfolgsmodell gilt, kann die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen derzeit nicht vollständig gedeckt werden (SBFI, 2016). Dies ist insofern von Bedeutung, als in diesem Bereich ein Mangel an ausgebildeten Fachpersonen besteht und in Zukunft noch zunehmen wird (Wunsch, 2014).

Auch Kosten-Nutzen-Berechnungen der Betriebe haben Einfluss auf das Lehrstellenangebot. Obwohl Studien ein Überwiegen des Nutzenaspekts für die Betriebe zeigen (Mühlemann & Wolter, 2014), gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Berufsfeldern, die das Lehrstellenangebot massgeblich steuern. So werden immer noch viele Lernende im Gewerbe und im Bereich «Wirtschaft und Verwaltung» ausgebildet, da diese früh produktiv einsetzbar und deshalb für Unternehmen relativ günstig sind, ganz im Gegensatz zu den technischen Berufen, wo die Ausbildung der Lernenden eine teure Investition darstellt (siehe Abbildung 15).

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt werfen Fragen auf zur Zukunft gewisser Berufe. So führt die rasante technologische Entwicklung gemäss Studien zu grossen Anpassungen der Arbeitswelt (Deloitte AG, 2015). Eine im Auftrag des Kaufmännischen Verbands erstellte Studie kommt zum Schluss, dass sich die KV-Berufe zu Querschnittsfunktionen entwickeln sollten, bei denen koordinierende Tätigkeiten immer wichtiger, Routineaufgaben hingegen automatisiert werden (Sachs, Meier & McSorley, 2016). Neu seien Menschen gefragt, die über hohe Sozialkompetenzen verfügten, mit

neuen Technologien und Kunden umgehen könnten und sich in einem Fachgebiet spezialisiert hätten. Es ist anzunehmen, dass sich die technologische Entwicklung in Zukunft noch vermehrt im Lehrstellenangebot niederschlagen wird. Als Beispiel sei der Beruf der Buchhändlerin oder des Buchhändlers genannt, der aufgrund der Digitalisierung am Verschwinden sei. Auf der anderen Seite entstehen auch neue Berufe wie z.B. «Systemgastonomiefachfrau bzw. -fachmann EFZ» oder «Fachfrau bzw. Fachmann Bewegung & Gesundheit EFZ».

Der Bund lancierte im letzten Jahr das Projekt «Berufsbildung 2030». Es sollen verbundpartnerschaftlich eine breit abgestützte Vision und strategische Leitlinien für die Zukunft der Berufsbildung erarbeitet werden. Ende 2017 wurden die definitive Vision und die strategischen Leitlinien verabschiedet, bevor im Jahr 2018 Massnahmen durch die Verbundpartner abgeleitet werden.

### **3.4.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

Alle offenen Lehrstellen werden im offiziellen Schweizer Lehrstellennachweis (LENA) aufgeführt. Der Prozess zur Erfassung der offenen Lehrstellen im Kanton Zürich wird in den Interviews als eingespielter Prozess bezeichnet. Die Zusammenarbeit zwischen dem AJB, das für die Erhebung offener Stellen zuständig ist, und dem MBA, das das Web-Portal LENA erstellt, würden gut funktionieren. Der Nachteil sei allerdings, dass nicht alle Stellen im LENA ausgeschrieben werden. Nicht glücklich sind gewisse Interviewpartnerinnen und -partner mit der Komplementarität von LENA mit privaten Angeboten ([www.yousty.ch](http://www.yousty.ch) und [www.gateway.solutions.org](http://www.gateway.solutions.org)), die die Daten von LENA verwenden und für zahlende Kunden attraktiver im Netz aufbereiten.

Nicht nur der längerfristig prognostizierte Zuwachs der Lernendenzahlen, worauf in Kapitel 5.2.1. noch vertieft eingegangen wird, stellt offene Fragen zum zukünftigen Verhältnis zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage. Unklar sind auch die Auswirkungen der Leistungsüberprüfung «Lü16» im Bereich der Mittelschulen, die eine Reduktion des Anteils Schülerinnen und Schüler am Langgymnasium zugunsten des Kurzgymnasiums anstrebt. Weitere in den Interviews genannte Herausforderungen werden in der Pflege und im weiteren Aufbau der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gesehen. Insbesondere in Branchen wie der Informatik oder der Kreativ-Wirtschaft, wo die Ausbildungsbereitschaft schwach sei, müssten vertiefte Anstrengungen getätigt werden.

Ein in vielen Interviews zur Sprache gekommenes Thema ist der Wandel der Berufsbilder. Es fehle an Ressourcen, um sich mit Fragen der Globalisierung, der Digitalisierung, des gesellschaftlichen Wandels und dessen Auswirkungen auf die zukünftige Berufsbildung auseinanderzusetzen. Berufe des Gesundheitswesens würden, bedingt durch die sich ändernde Altersstruktur der Bevölkerung, in Zukunft verstärkt von einem Fachkräftemangel betroffen sein und müssten die Bemühungen zur Erhöhung der Ausbildungsplätze weiter verstärken. Andere Berufsbilder müssten neu ausgerichtet werden oder würden ganz verschwinden. Relevant ist die Frage des Wandels der Berufsbilder aber auch in Bezug auf



die Schulraumplanung oder die Rolle der Lehrpersonen bzw. deren Ausbildung. Auch an den Berufsfachschulen ist die technologische Entwicklung ein längerfristiges Thema. Es gibt vielfältige Projekte und Versuchsphasen im Umgang mit den neuen Medien (z.B. Blended Learning, eine Kombination von Selbststudium und Präsenzunterricht), die von den Schulen entsprechende Ressourcen erfordern. Dementsprechend heterogen ist der Stand in den einzelnen Schulen.

### **Zusammenfassung: Lehrstellenangebot/-nachfrage**

Die Anzahl der angebotenen Lehrstellen ist von 10'414 Stellen (Juli 2009) auf 11'324 Stellen (Juli 2016) gewachsen. Aufgrund der stagnierenden Anzahl Schulabgängerinnen und -abgänger ist auch die Anzahl der offenen Lehrstellen im selben Zeitraum von 388 auf 1'395 gestiegen. Die grösste Anzahl offener Stellen wird von den Lehrbetrieben des Gewerbes und des Baugewerbes gemeldet.

Die technologische Entwicklung bringt gemäss den Interviewpartnerinnen und -partnern nicht nur deutliche Veränderungen der Arbeitswelt, sondern auch der beruflichen Grundbildung mit sich. Dementsprechend müssen auch Berufsbilder neu ausgerichtet werden. Im Gesundheitsbereich ist mit einem deutlichen Fachkräftemangel zu rechnen.

Eine Herausforderung verorten die Interviewpartnerinnen und -partner im branchenspezifischen Ausbau der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.



## 4. Bildungsverläufe in der Berufsbildung

Dieses Kapitel thematisiert Aspekte des Bildungsverlaufs während der beruflichen Grundbildung wie vorzeitige Lehrvertragsauflösungen oder Erfolgsquoten am abschliessenden Qualifikationsverfahren und geht auf Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der Berufsabschlüsse für Erwachsene ein.

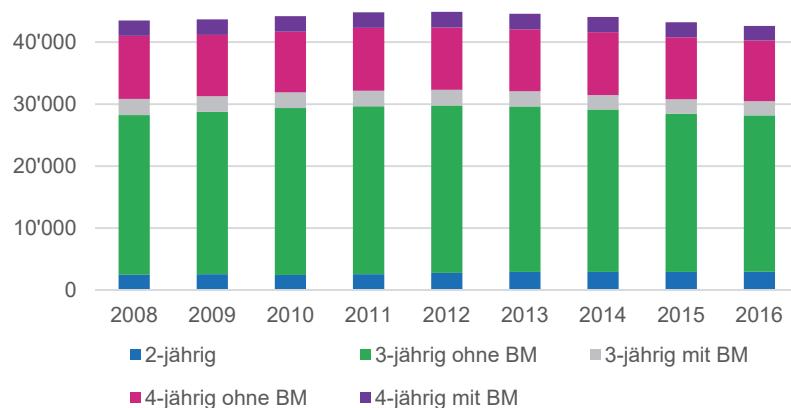
### 4.1. Bildungsverlauf während der beruflichen Grundbildung

*Wie hoch sind Lehrvertragsauflösungsquoten und Durchfallquoten am Qualifikationsverfahren in den verschiedenen Berufsfeldern? Haben sich diese über die Zeit verändert? Welche Massnahmen wurden zur Verminderung der Auflösungs- und Durchfallquoten eingeleitet? Welche Berufsabschlüsse für Erwachsene gibt es im Kanton Zürich? Wie häufig werden diese Angebote genutzt? Wie werden sie bewertet?*

#### 4.1.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Wie sich die Anzahl der Lernenden, differenziert nach den verschiedenen Angeboten beruflicher Grundbildung, an Zürcher Berufsfachschulen entwickelt hat, zeigt folgende Abbildung.

**Abbildung 17: Entwicklung der Anzahl Lernender an Zürcher Berufsfachschulen (2008–2016)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Die Anzahl der Lernenden an Berufsfachschulen im Kanton Zürich hat von 43'503 im Jahr 2008 auf 44'883 im Jahr 2012 zugenommen und sank seitdem auf 42'821 Lernende im

Jahr 2016. Lernende einer dreijährigen Grundbildung ohne Berufsmaturität stellen die grösste Untergruppe dar, gefolgt von Lernenden einer vierjährigen Grundbildung ohne Berufsmaturität.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über Auflösungs- und Wiedereinstiegsquoten im Bereich der beruflichen Grundbildung. Grundlage dieser Berechnungen sind Gruppen von Personen (Kohorten), die in einem bestimmten Jahr in die berufliche Grundbildung eingestiegen sind und bis zum Abschluss ihrer Ausbildung verfolgt werden. Die Abbildung unterscheidet zwischen Studienergebnissen auf gesamtschweizerischer Ebene und Studien, die Zahlen für den Kanton Zürich ausweisen. Es ist zu präzisieren, dass Lehrvertragsauflösungen nicht mit einem Lehrabbruch gleichzusetzen sind, da ein grosser Teil der Jugendlichen nach einer Vertragsauflösung wieder in die berufliche Grundbildung einsteigt.

**Abbildung 18: Auflösungs- und Wiedereinstiegsquoten in der beruflichen Grundbildung**

Kohorte Art der Ausbildung	Auflösungsquote		Wiedereinstiegsquote	
	ZH	CH	ZH	CH
2008 EBA + EFZ	22.4%		57.9%	
2009 EBA + EFZ	22.3%		57.5%	
2012 EBA	18.2%	22.4%	61.4%	60.4%
2012 EFZ 3 Jahre	17.8%	20.0%	79.7%	77.6%
2012 EFZ 4 Jahre	20.7%	22.1%	82.8%	83.1%

Quelle: BFS (2017), Maghsoodi/Kriesi (2013), Schmid (2011)

Rund ein Fünftel aller Personen, die in einem bestimmten Jahr im Kanton Zürich in die berufliche Grundbildung eingestiegen sind, löst seinen Lehrvertrag im Verlauf ihrer Ausbildung wieder auf (BFS, 2017; Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011). Wie die Analysen des Bundesamts für Statistik (BFS, 2017) zeigen, liegen die Auflösungsquoten für den Kanton Zürich für alle Arten der Ausbildung zwischen zwei bis vier Prozentpunkte tiefer als das Schweizer Mittel. Wie Abbildung 18 weiter zeigt, steigen zwischen 60 und 80 Prozent aller Personen mit vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich anschliessend wieder in die berufliche Grundbildung ein, wobei diese Quote bei der EBA deutlich geringer ausfällt als bei der EFZ (BFS, 2017; Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011). Zwischen dem Kanton Zürich und dem Schweizer Mittel sind hinsichtlich der Wiedereinstiegsquote nur geringe Unterschiede festzustellen.

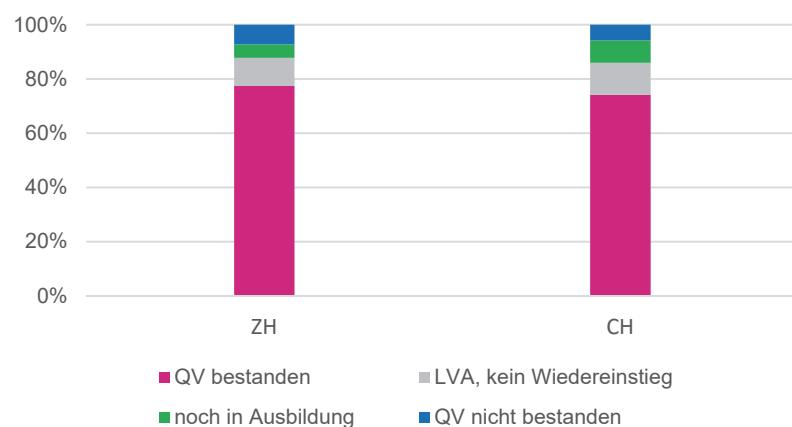
Die Analysen zeigen weiter, dass Männer häufiger von Lehrvertragsauflösungen betroffen sind als Frauen und Personen mit ausländischer Nationalität deutlich häufiger als Personen mit Schweizer Pass (BFS, 2017; Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011). Überdurchschnittlich hoch sind die Quoten in den Ausbildungsfeldern «Friseurgewerbe und Schönheitspflege» und «Gastgewerbe und Catering», unterdurchschnittlich fallen sie in den Ausbildungsfeldern «Sozialarbeit und Beratung» und «Wirtschaft und Verwaltung» aus.

55 Prozent der Lehrvertragsauflösungen erfolgen im ersten Ausbildungsjahr (BFS, 2017). Die häufigsten Auflösungsgründe sind persönliche Gründe und berufliche Neuorientierungen (Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011).

Die Chancen eines Wiedereinstiegs sind direkt nach der Lehrvertragsauflösung am höchsten (BFS, 2017). 42 Prozent der Jugendlichen, die im beobachteten Zeitraum in der Schweiz eine Lehrvertragsauflösung erlebt haben, sind sofort im Anschluss daran in eine neue berufliche Grundbildung eingestiegen. Danach nimmt die Anzahl Personen, die eine neue Ausbildung beginnen, stark ab. Allerdings beenden im Kanton Zürich 25.5 Prozent aller Wiedereinsteigerinnen und -einstieger die Ausbildung wieder vorzeitig (Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011). Während ausländische Jugendliche weniger häufig als Schweizer Jugendliche nach einer Auflösung wieder in die berufliche Grundbildung einsteigen, ist kein Unterschied nach Geschlecht festzustellen. Am häufigsten steigen diejenigen Jugendlichen wieder in die berufliche Grundbildung ein, die infolge betrieblicher Änderungen den Lehrvertrag auflösen mussten, am seltensten Jugendliche, die aufgrund von Pflichtverletzungen den Vertrag auflösen mussten (Maghsoodi & Kriesi, 2013; Schmid, 2011).

Wie Abbildung 19 zeigt, sind die EBA-Bildungsverläufe im Kanton Zürich im gesamtschweizerischen Vergleich relativ erfolgreich. So haben 77.4 Prozent derjenigen, die 2012 mit einer EBA-Ausbildung begonnen haben, bis Ende 2014 die Ausbildung mit dem Qualifikationsverfahren (QV) abgeschlossen (CH: 74.1 Prozent). 10.4 Prozent waren mit einer Lehrvertragsauflösung (LVA) konfrontiert und sind nicht wieder in ein Lehrverhältnis eingetreten (CH: 11.9 Prozent).

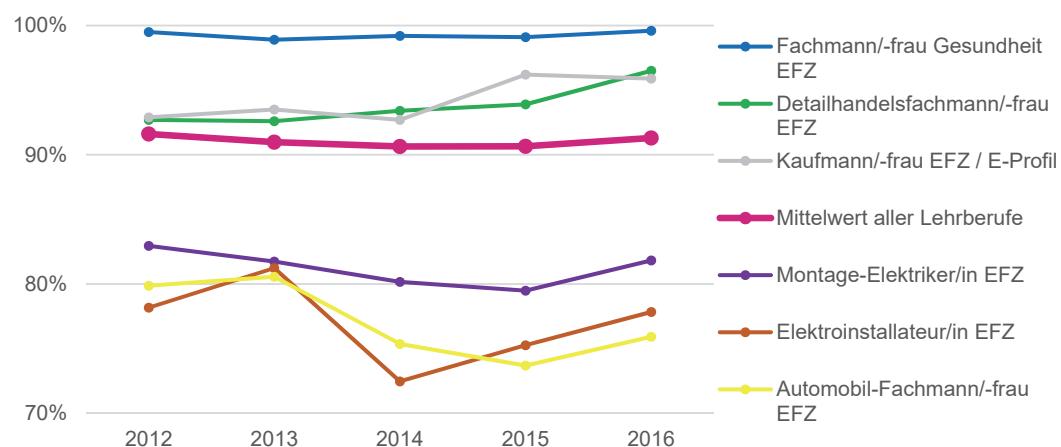
**Abbildung 19: Ausbildungsstatus der EBA-Kohorte 2012 im Jahr 2014**



Quelle: Schmid, Neumann & Kriesi (2016)

Standen bisher die Lehrvertragsauflösungen und die Wiedereinstiege im Fokus, geht es im Folgenden um den Ausbildungsabschluss. Wie sich die Erfolgsquoten am Qualifikationsverfahren von 2012 bis 2016 entwickelt haben, zeigt Abbildung 20. Neben dem Durchschnittswert aller Berufe enthält die Abbildung auch die Erfolgsquoten in vier Berufen, die Werte deutlich unter diesem Durchschnitt aufweisen.

**Abbildung 20: Entwicklung der QV-Erfolgsquoten (2008–2016)**

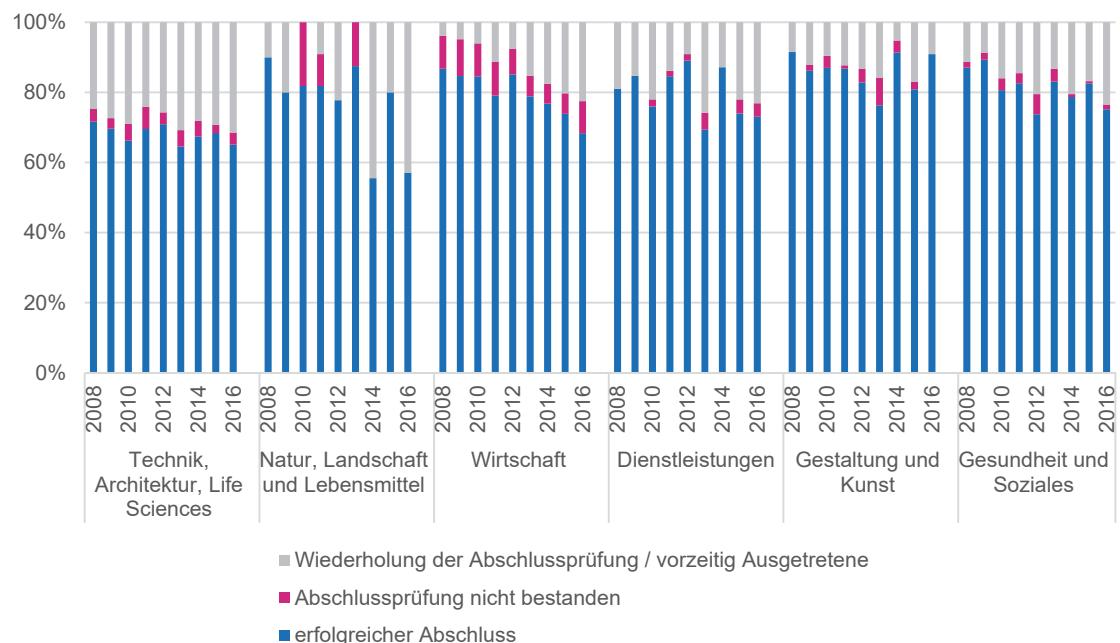


Quelle: Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA)

Der Anteil derjenigen, die das Qualifikationsverfahren über alle Berufe hinweg erfolgreich bestanden haben, ist in den letzten vier Jahren mit rund 91 Prozent relativ stabil geblieben. Bei den vier Berufen mit vergleichsweise tiefen Erfolgsquoten, Elektroinstallateur/in EFZ, Montage-Elektriker/in EFZ, Automobil-Mechatroniker/in EFZ und Automobil-Fachmann/-frau EFZ schwanken die Werte zwischen 72 und 83 Prozent, wobei seit 2015 eine leicht steigende Tendenz festzustellen ist. Berufe mit überdurchschnittlich hohen QV-Erfolgsquoten sind beispielsweise Fachmann/-frau Gesundheit EFZ, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ oder Kaufmann/-frau EFZ E-Profil.

Die beiden folgenden Abbildungen fokussieren auf die Ausbildungsgänge mit Berufsmaturität. Abbildung 21 zeigt, wie sich die BM 1-Erfolgsquoten in den verschiedenen Ausrichtungen seit 2008 verändert haben.

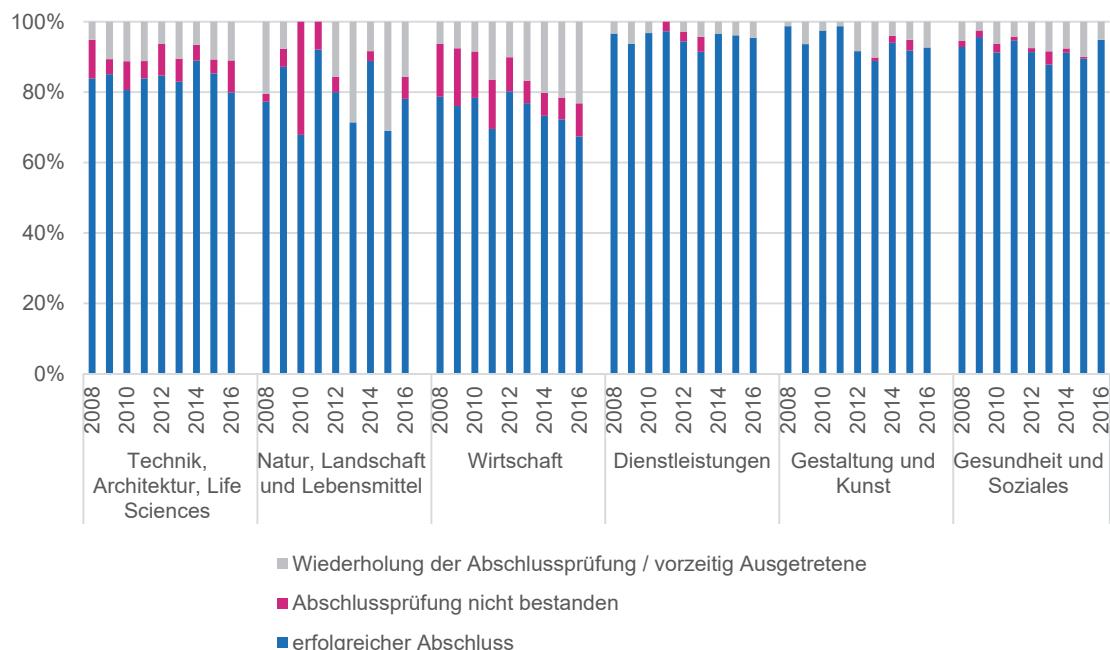
**Abbildung 21: Entwicklung der BM 1-Erfolgsquoten, nach Ausrichtung (2008–2016)**



Quelle: Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA)

Der Anteil der Lernenden, die die Berufsmaturität erfolgreich in der Regelzeit abschliessen, ist seit 2008 in allen Ausrichtungen rückläufig. Dementsprechend zugenommen hat der Anteil der vorzeitig Austretenden oder der Verzögerten. Mit Werten zwischen 20 und 30 Prozent vorzeitig Ausgetretener oder Verzögerner weist die Ausrichtung «Technik, Architektur, Life Sciences» die höchsten Quoten auf, während sie in der Ausrichtung «Gestaltung und Kunst» mit Werten zwischen 10 und 20 Prozent am geringsten sind. Der Anteil nicht bestandener Abschlussprüfungen ist relativ gering, wobei keine Entwicklung über die Zeit feststellbar ist. Mit rund 5 Prozent nicht bestandener Abschlussprüfungen fällt sie in der Ausrichtung «Wirtschaft» am grössten aus.

**Abbildung 22: Entwicklung der BM 2-Erfolgsquoten, nach Ausrichtung (2008 – 2016)**

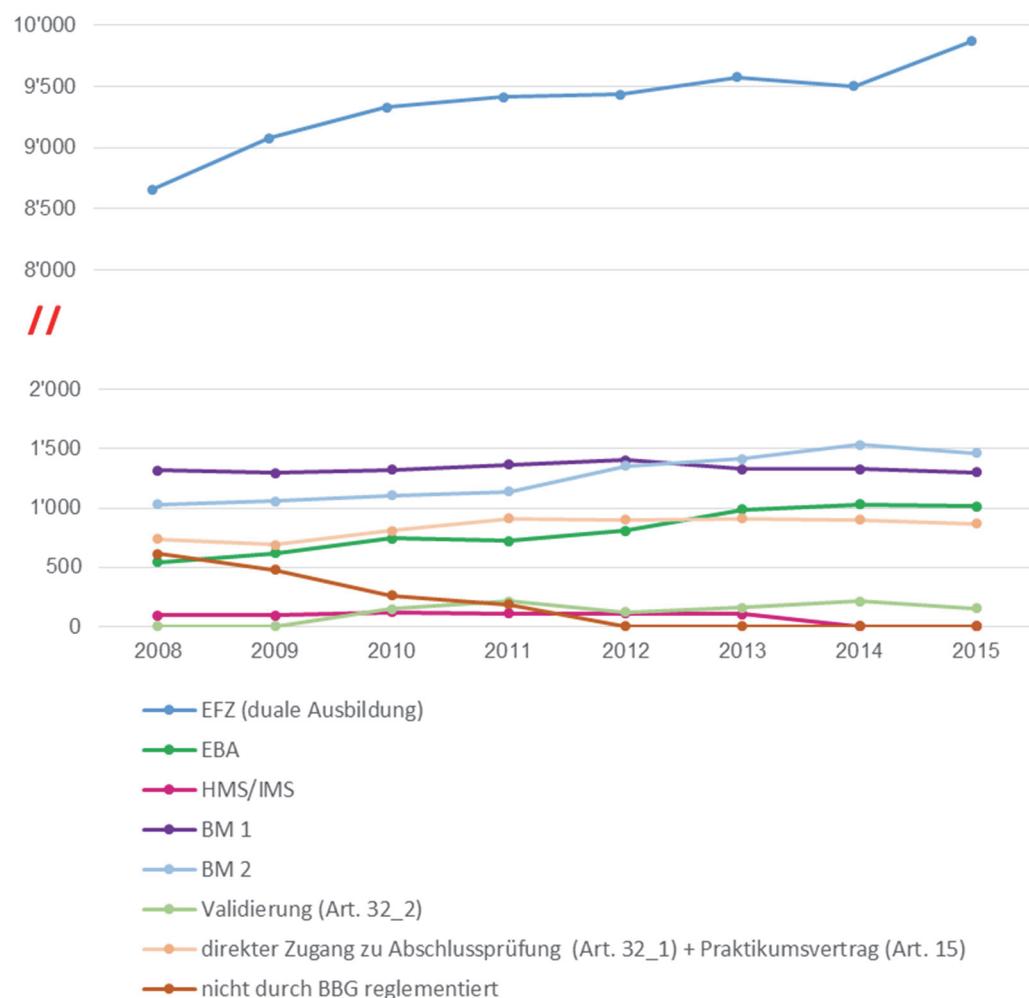


Quelle: Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA)

Auch bei der BM 2 ist der Trend zu mehr Verzögerungen und vorzeitigen Austritten über die Zeit erkennbar. Die Unterschiede zwischen den Ausrichtungen sind allerdings etwas grösser als bei der BM 1. So haben die Ausrichtungen «Wirtschaft» und «Natur, Landschaft und Lebensmittel» zwischen 70 und 80 Prozent erfolgreiche Abschlüsse in der Regelzeit, während bei den anderen Ausrichtungen fast 90 Prozent erfolgreich in der Regelzeit abschliessen. Der Anteil nicht bestandener Abschlussprüfungen ist wiederum in der Ausrichtung «Wirtschaft» am grössten.

Abbildung 23 zeigt die Entwicklung der Abschlüsse im Bereich der beruflichen Grundbildung und der Berufsabschlüsse für Erwachsene.

**Abbildung 23: Entwicklung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (2008 – 2015)**



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Die Anzahl der EFZ-Abschlüsse in der dualen Ausbildung hat von 8'657 im Jahr 2008 auf 9'871 im Jahr 2015 zugenommen. Ebenfalls gestiegen ist die Anzahl der EBA-Abschlüsse von 540 auf 1'015. In Analogie zur Entwicklung der Anzahl BM 1-Lernender in Kapitel 3.3.1. zeigt sich auch in Bezug auf die BM 1-Abschlüsse eine Stagnation im Zeitverlauf, während die BM 2-Abschlüsse deutlich von 1'029 auf 1'462 gestiegen sind. Weitere 100 Personen schliessen im Kanton Zürich die BM 1 an einer HMS/IMS ab.<sup>7</sup> Im Bereich der Berufsabschlüsse für Erwachsene erlangen im Jahr 2015 242 Personen den Abschluss

<sup>7</sup> Die HMS wird seit 2015 als vollschulische Variante der beruflichen Grundbildung «Kaufmann/-frau E EFZ» geführt und ist seither der Kategorie «EFZ» zugewiesen.

mittels direktem Zugang zur Abschlussprüfung und weitere 628 besitzen einen Praktikumsvertrag im Rahmen einer schulisch organisierten Grundbildung. Beide Kategorien sind in Abbildung 23 zusammengefasst, da sie vor 2015 nicht separat aufgeführt werden. Schliesslich durchlaufen 151 Personen im Jahr 2015 ein Validierungsverfahren.

### **Bildungsverläufe in der Berufsbildung**

Die Infografik (siehe Lasche auf der hinteren Umschlagseite) zeigt die Bildungsverläufe von den 11'532 Jugendlichen, die im Jahr 2009 erstmals in eine berufliche Grundbildung im Kanton Zürich eingestiegen sind. Grundlage sind die Daten der Lernenden an den Schulen der Berufsbildung.

Im Balken **Vorbildung** auf der linken Seite ist ersichtlich, von welchem Schultyp auf Sekundarstufe I die jungen Erwachsenen 2009 in die jeweilige berufliche Grundbildung wechseln. So treten beispielsweise Jugendliche, die direkt von der Volksschule kommen, deutlich häufiger in eine berufliche Grundbildung mit Berufsmaturität über als Jugendliche aus einem Brückengebot.

Im Bereich **Berufsbildung** im Zeitraum zwischen 2009 und 2015 wird gezeigt, wie lange sie in der beruflichen Grundbildung verweilen und ob sie frühzeitig austreten oder die Anforderungsstufe wechseln. Es wird zudem gezeigt, ob bzw. wann sie nach Abschluss der beruflichen Grundbildung in die höhere Berufsbildung übertreten. Die Infografik gibt einen Überblick über die beachtliche Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Anforderungsstufen, aber auch über den Anteil derjenigen, die frühzeitig aus der Berufsfachschule austreten und zu einem späteren Zeitpunkt wieder eintreten. Nicht in der Infografik integriert sind Angaben zu den Fachhochschulen, den universitären Hochschulen sowie zu Berufsausbildungen ausserhalb des Kantons Zürich.

Der Balken **höchster Abschluss** auf der rechten Seite stellt die erfolgreich erworbenen Abschlüsse derselben Gruppe von jungen Erwachsenen dar. Hierbei handelt es sich um die Abschlüsse, die schweizweit vom Bundesamt für Statistik erhoben wurden. Wenn eine Person mehrere Abschlüsse aufweist, wird der höchste dargestellt. Es zeigt sich, dass knapp 12 Prozent dieser Gruppe bis zum Jahr 2015 keinen Abschluss im Bereich der Berufsbildung aufweisen. Darin enthalten sind auch junge Erwachsene, die ins Ausland gezogen sind.



### *Fazit der statistischen Analysen*

Die Entwicklung der Anzahl Lernender und der Abschlüsse zeigt, wie wichtig das Berufsbildungssystem im Kanton Zürich ist. Allerdings wird die Berufsausbildung häufig nicht geradlinig durchlaufen, was auch Ausdruck einer grösser gewordenen Durchlässigkeit des Bildungssystems sein könnte. So wird im Kanton Zürich etwas mehr als jeder fünfte Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst, wobei die Auflösungsquoten im Kanton Zürich im schweizerischen Vergleich eher unterdurchschnittlich sind. Die Wiedereinstiegsquote ist vergleichbar mit dem gesamtschweizerischen Mittel. Auffällig ist, dass der «Normverlauf» im Bereich der Berufsmaturität in den letzten Jahren seltener geworden ist. Verzögerungen und vorzeitige Austritte haben dabei nicht in allen Ausrichtungen in demselben Ausmass zugenommen.

## **4.1.2. Entwicklungen 2008–2016**

### *Vorzeitige Lehrvertragsauflösungen*

Im Zuge der angestrebten Erhöhung der Abschlussquote auf der Sekundarstufe II auf 95 Prozent, einem im Jahr 2011 formulierten Ziel von Bund und Kantonen, ist in den letzten Jahren auf gesamtschweizerischer Ebene eine zunehmende Wahrnehmung und Problematisierung von vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen in Politik und Öffentlichkeit zu verzeichnen (z.B. Postulat KR-Nr. 172/2014 zur Erhöhung der Abschlussquote in der beruflichen Grundbildung). Neuere Berechnungsmethoden auf der Basis von Längsschnittdaten (siehe Kapitel 4.1.1.) haben gezeigt, dass das Phänomen mit mehr als einem Fünftel aufgelöster Lehrverträge weit häufiger vorkommt als bisher angenommen.

Auf verschiedenen Ebenen wurden in der Folge Initiativen zur Verringerung der Auflösungsquoten bzw. zur Steigerung der QV-Erfolgsquoten gestartet. Als wichtige Grundlage gilt das Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung» (siehe Kapitel 3.2.2. und 3.3.2.), auf dessen Grundlage die Berufsfachschulen Schulkonzepte zur frühzeitigen Erfassung und Unterstützung von Jugendlichen mit Förderbedarf erstellen. Das im Auftrag des MBA erstellte Konzept «Vermeiden und Bewältigen von Lehrvertragsauflösungen» (Stalder & Bieberschulte, 2014) erarbeitete auf der Basis von Fokusgruppengesprächen Grundsätze für die Ausgestaltung von Massnahmen und Interventionen zur Verbesserung der Erfolgschancen im abschliessenden Qualifikationsverfahren. Eine in der Folge eingeleitete Massnahme war der Aufbau einer Coaching-Stelle im MBA zur individuellen Beratung und Unterstützung von Lernenden während der Lehre und nach einer Lehrvertragsauflösung. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) führt seinerseits die spezifischen Programme für Personen nach Lehrvertragsauflösungen weiter.

Im Dezember 2015 veröffentlichte das MBA ein Vorgehenskonzept «QV-Erfolg verbessern» mit standardisiertem Ablaufverfahren für vier Berufsfelder mit einer Nichterfolgsquote von über 25 Prozent: Elektroinstallations-, Automobil-, Gebäudetechnik- und Gastronomieberufe (siehe Abbildung 20). Unter Einbezug aller beteiligten Verbundpartner wurde in der Folge eine Reihe von Massnahmen erarbeitet. Auf der betrieblichen Ebene werden Optimierungen bei der Rekrutierung der Lernenden und eine Verbesserung der Ausbildungsqualität angestrebt. Im Bereich der Berufsfachschulen und der überbetrieblichen Kurse

umfassen die Massnahmen die Überprüfung des Stoffplanes und die Analyse der Weiterbildung der Berufsbildnerinnen und -bildner hinsichtlich Praxisbezug und pädagogischem Bezug. Ein weiteres, durch die Verbundpartnerschaft angestrebtes Ziel ist die Verbesserung der Prüfungsvorbereitung und der Abschlussprüfungen. Dies umfasst Massnahmen im Bereich Prüfungsorganisation, Anforderungen des Bildungsplans, Klarheit der Fragestellungen, Praxisbezug und Zeitvorgaben.

Seither arbeiten die Akteure dieser Branchen an der Umsetzung dieser Massnahmen, wobei unterschiedliche branchenspezifische Schwerpunkte gesetzt wurden. Künftiges Ziel ist es, diese Konzepte auch auf andere Berufe zu übertragen. Darüber hinaus sind Initiativen zur Erhöhung der QV-Erfolgsquote auch ausserhalb der vier erwähnten Berufsfelder beobachtbar: Der Zürcher Bäcker-Confiseur-Meister Verband lancierte beispielsweise ein Projekt, bei dem pensionierte Bäckermeisterinnen und -meister den Berufsbildnerinnen und -bildner bei Problemen Unterstützung bieten.

#### *Nachholbildung*

Es existieren vier Möglichkeiten für Erwachsene zur Qualifizierung im Bereich der beruflichen Grundbildung (siehe Abbildung 23): Diese umfassen die reguläre berufliche Grundbildung, die verkürzte berufliche Grundbildung, den direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren und schliesslich das Validierungsverfahren. Die Angebote und die Entwicklungen im Bereich des Validierungsverfahrens werden im Folgenden etwas ausführlicher dargestellt:

*Validierung auf Stufe EFZ:* Erwachsene mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung, von einer definierte Anzahl Jahre im jeweiligen Beruf sein muss, können seit 2005 ihre Kompetenzen anerkennen lassen, die sie im Berufsleben erworben haben. Der Kanton Zürich bietet solche Verfahren, die seit 2010 durch das SBFI anerkannt sind, in fünf Berufen an: Fachmann/-frau Gesundheit, Fachmann/-frau Betreuung, Informatiker/in, Logistiker/in, Medizinische/r Praxisassistent/in.

Gemäss der Evaluation der beiden Berufe «Fachmann/-frau Gesundheit» und «Fachmann/-frau Betreuung» ist die Validierung bildungspolitisch gut verankert (Kehl, Wigger & Wolf, 2013). Kritikpunkte sind die fehlende Ganzheitlichkeit im Prüfungsverfahren, die hohen Anforderungen an Sprachkompetenz und Selbstständigkeit, der hohe zeitliche Aufwand, die bruchstückhafte Anerkennung der in der Praxis erworbenen Kompetenzen und der Fokus auf vermeintliche Defizite. Diese Kritikpunkte und die daraus abgeleiteten Empfehlungen wurden im Rahmen eines Anpassungsprojektes im MBA bearbeitet und werden seit Januar 2016 über ein optimiertes Validierungsverfahren in den oben erwähnten Berufen angeboten.

*Validierung auf Stufe EBA:* Auch bei der EBA sind Entwicklungen im Bereich der Validierung feststellbar. In den Jahren 2014 und 2015 wurde im Kanton Zürich in Zusammenarbeit mit OdA-Santé, der nationalen Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit, im Beruf «Assistent/in Gesundheit und Soziales» das erste Validierungsverfahren auf EBA-Stufe der Deutschschweiz entwickelt. In den Aufbau dieses Validierungsverfahrens sind die erforderlichen Optimierungen aus der Evaluation von Kehl, Wigger & Wolf (2013) eingeflossen.



Auf gesamtschweizerischer Ebene ist der «Individuelle Kompetenznachweis» (IKN) zu verorten, ein von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK), dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) und INSOS Schweiz lanciertes Projekt. Es hat zum Ziel, die Kompetenzen von Jugendlichen, die den EBA-Abschluss nicht schaffen oder bereits eine zweijährige Praktische Ausbildung (siehe Kapitel 3.2.2.) absolviert haben, individuell nachweisen zu lassen. Ziel ist es, eine standardisierte Vorlage für einen Kompetenznachweis zu erarbeiten, um berufsrelevante Kompetenzen individuell bescheinigen zu lassen. Der Nachweis soll eine standardisierte, branchenspezifische Ergänzung zum Lehrzeugnis bzw. Schulbericht sein und die Chancen erhöhen, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen oder später in eine EBA-Grundbildung einzusteigen. 2016 wurde der IKN bei folgenden Berufen erprobt: Büroassistent/innen EBA, Logistiker/innen EBA, Schreinerpraktiker/innen EBA. Nach der Pilotphase soll das Projekt evaluiert werden mit der Idee, den Kompetenzausweis auf weitere Berufe auszudehnen.

Das im Auftrag des MBA derzeit in Erarbeitung stehende Projekt «Nach- und Höherqualifizierung im Rahmen der beruflichen Grundbildungen» des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) hat zum Ziel, die Entwicklung eines transparenten und nachvollziehbaren Systems für die Nach- und Höherqualifizierung von Personen über 25 Jahren zu erarbeiten und ein einfacheres Finden der Informationen zu ermöglichen. Mithilfe einer elektronischen Informationsplattform sollen in einem standardisierten Anrechnungsverfahren formale, nicht-formale und informelle Bildungsleistungen kalkuliert und berufsspezifisch ausgerechnet werden können. Zudem werden Anrechnungstabellen für die 13 am meisten nachgefragten Berufe erarbeitet, so z.B. Elektroinstallateur/in, Logistiker/in und Maurer/in.

#### **4.1.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

##### *Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen; Erhöhung der QV-Erfolgsquote*

Das Vorgehenskonzept «QV-Erfolg verbessern» des MBA habe die Grundsätze zur Erhöhung der QV-Erfolgsquote benannt, wurde in den Interviews verschiedentlich hervorgehoben. Die in der Folge lancierten Massnahmen hätten die Reaktionszeit verbessert, bis Berufsinspektoren oder die Coaching-Stelle intervenieren. Auch die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen (z. B. Kabel, die Fachstelle für Lehrlingsfragen) sei besser geworden. Die Zusammenarbeit mit den Branchenverbänden wurde von einzelnen Personen ebenfalls positiv wahrgenommen, während andere Personen in diesem Bereich noch Potenzial zum Ausbau sehen. Im Bereich der Berufsfachschulen wuchs mit der Erarbeitung des Rahmenkonzepts «Beratung – Förderung – Begleitung» (siehe Kapitel 3.2.2.) die Erkenntnis, dass Beratung und Unterstützung der Lernenden mit schulischen Problemen nicht nur wie bisher während der EBA-Ausbildung praktiziert werden sollen, sondern auch während der EFZ-Ausbildung nötig seien. Einige Exponentinnen und Exponenten sehen schliesslich in neuen Modellen beruflicher Grundbildung ein Mittel, die Lehrvertragsauflösungen zu senken. Insbesondere das von der Maschinenindustrie erprobte Basislehrjahr sei ein neues, erfolgversprechendes Modell, bei dem die Jugendlichen sich während des ersten Jahres in der

Lehrwerkstätte Kompetenzen aneignen würden und reifer seien, wenn sie ihre Ausbildung im Betrieb beginnen.

Allerdings fragen auch kritische Stimmen, ob die bisher getroffenen Massnahmen in ihrer Intensität ausreichend seien und auch tatsächlich greifen würden. Der Fokus müsse noch mehr auf die frühzeitige Problemerkennung gelegt werden. Die Prävention von Lehrvertragsauflösungen fange schon bei der Rekrutierung an. Es herrsche eine grosse Spannbreite bei den Betrieben hinsichtlich Aufwand und Einsatz von Hilfsmitteln bei der Rekrutierung (Dossiers, Schnupperlehrten). Problematisiert wird zudem, dass Berufsinspektorinnen und -inspektoren bei vergleichbaren Problemen unterschiedlich vorgehen würden (siehe Kapitel 6.1.2.). Zudem müsse der von den Betrieben zu erstellende Bildungsbericht, der den Bildungsstand der lernenden Person aus Sicht der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners festhält, bei Problemen nachdrücklicher eingefordert werden.

Seitens der Betriebe wird eingewendet, die Komplexität des Systems erschwere eine optimale Betreuung der Lernenden. Als Folge der zunehmenden Differenzierung der Ausbildungsangebote mit den entsprechenden Abschlüssen sei es für die Betriebe in gewissen Branchen schwieriger geworden, den Überblick über die zu erwartenden Kompetenzen der Auszubildenden zu wahren. Dementsprechend aufwendig und anspruchsvoll gestalte sich die tägliche Betreuung und Begleitung dieser Lernenden, insbesondere wenn die Differenzierung der Aufgaben zwischen höher qualifizierten und weniger hoch qualifizierten Mitarbeitenden sich schlecht mit dem Grundauftrag des Betriebs vereinbaren lasse (Stichwort «skills-grade-Mix» im Gesundheitswesen).

#### *Vorzeitiger Austritt aus der BM 1*

Wie die statistischen Ergebnisse zeigen (siehe Abbildungen 21 und 22), haben Wiederholungen der Abschlussprüfungen und vorzeitige Austritte im Bereich der Berufsmaturität seit 2008 zugenommen. Die in den Interviews genannten hohen Anforderungen oder die mögliche Verlagerung der Interessen während der Ausbildung genügen dabei als Grund für diesen Anstieg über die Zeit nicht. Hier bedarf es weitergehender Analysen. Hilfreich wäre es, über genauere Zahlen zu den vorzeitigen Ausstiegen und zu den Prüfungswiederholungen zu verfügen, sind doch diese beiden Kategorien in den Abbildungen 21 und 22 zusammengefasst. Als mögliche Massnahmen werden in den Interviews Fördermassnahmen in typischen Fächern wie Mathematik oder Physik vorgeschlagen, um die Quote der vorzeitigen Austritte wieder zu senken. Weiter ist auf die Erprobung neuer Zeitmodelle bei der Berufsmaturität zu verweisen (siehe Kapitel 3.3.2.). Schliesslich erhoffen sich einige Interviewpartnerinnen und -partner, dass unter den derzeit entstehenden Schulkonzepten zum Rahmenkonzept «Beratung – Förderung – Begleitung» auch Massnahmen zur Unterstützung der Berufsmaturandinnen und -maturanden enthalten sind.

#### *Durchlässigkeit*

Die Einführung des Eidgenössischen Berufsattests (EBA) mit der Möglichkeit eines späteren Einstiegs in die Ausbildung zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) wird in den Interviews durchwegs als positiv gewertet und hat in gewissen Bereichen wie z.B. dem Gesundheitsbereich bestehende Lücken geschlossen. Gerade für Migrantinnen und Migranten



mit mangelnden Deutschkenntnissen könne eine EBA-Ausbildung der Beginn einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn sein. Die Jugendlichen würden sich sozial und kulturell integrieren, die Sprache lernen und dann Karriere machen können. Zudem nehme die Durchlässigkeit des Systems den Jugendlichen den Druck, sich definitiv für einen Beruf entscheiden zu müssen und eröffne Entwicklungsmöglichkeiten.

Trotzdem wird in den Interviews auch angefügt, diese Durchlässigkeit werde zu wenig genutzt. Häufig könnten EBA-Absolvierende beim Wechsel in die EFZ-Ausbildung nicht direkt in das zweite Lehrjahr EFZ einsteigen, sondern müssten die EFZ-Ausbildung von vorne beginnen. Teilweise wird in den Interviews auch die Vermutung geäussert, gewisse Betriebe würden dies anwenden, um während längerer Zeit über dieselbe Arbeitskraft zu verfügen. Darüber hinaus wird bemängelt, der Wechsel der Anforderungsstufe während einer schon begonnenen Ausbildung werde zu wenig angewendet. Wenn zwischen den Anforderungsstufen gewechselt werde, dann sei es eher eine Abstufung in ein weniger anspruchsvolles Anforderungsniveau als eine Aufstufung. Hier fehle es den Betrieben teilweise an Wissen. Allerdings wird auch eingewendet, dass überhöhte Ambitionen von Eltern oder Jugendlichen ein Grund für eine zu hohe Einstufung bei Lehrbeginn seien. Die Einstufung in eine tiefere Anforderungsstufe wird in den Interviews dadurch begründet, die Jugendlichen vor Misserfolgerfahrungen schützen zu wollen, da die Anforderungen des EFZ im Vergleich zur EBA doch deutlich höher seien.

#### *Nachholbildung*

Die Arbeit des Kantons im Bereich der Berufsabschlüsse für Erwachsene wird in den Interviews durchwegs gelobt. Zwischen der Fachstelle Validierung des AJB (Phase der Dossier-Erstellung und der Informationsauskunft) und dem Berufsinspektor Nachholbildung MBA (Zulassung und Beurteilung des Dossiers) bestehe eine gut eingespielte Zusammenarbeit. Auch die Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt und mit anderen Kantonen wird positiv erwähnt. Man sei bemüht, Erwachsenen einen Berufsabschluss zu ermöglichen und Probleme wie z.B. die Vereinfachung des Verfahrens anzugehen. Die bestehenden Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene seien vielfältig und würden an Bedeutung gewinnen, müssten allerdings in Öffentlichkeit und Berufsberatung noch bekannter gemacht werden. Wiederholt wird in den Interviews gefordert, die Berufsabschlüsse für Erwachsene weiter zu stärken, um den Jugendlichen, die mit Problemen zu kämpfen haben, die Möglichkeit eines späteren Abschlusses zu ermöglichen. Hierzu müssten allerdings die Bedingungen noch verbessert werden, so z.B. im Bereich der finanziellen Hilfe.

Weitere Bedenken betreffen die berufliche Sozialisation und die Übernahme ethischer und professioneller Prinzipien, die aufgrund der verkürzten Ausbildungszeit nicht in demselben Ausmass wie in einer regulären Ausbildung stattfinden können. Jugendliche dürften zudem nicht den Eindruck erhalten, sie müssten nach Abschluss der obligatorischen Schule keine berufliche Grundbildung absolvieren, weil sie diese später nachholen können. Weitere Schwierigkeiten werden in Übereinstimmung mit der Evaluation von Kehl, Wigger & Wolf (2013) im Bereich der sprachlichen Fähigkeiten verortet. Häufig würden sich Leute für eine Nachholbildung interessieren, die nicht so sprachgewandt und schulgewohnt seien. Die

Ausbildung sollte zudem an das (höhere) Alter der Lernenden angepasst werden, wozu eine separate Klassenführung für die Berufsabschlüsse für Erwachsene sehr hilfreich wäre. Es bestehe zudem die Gefahr, dass die Berufsabschlüsse für Erwachsene zur Umschulung missbraucht würden, denn die zunehmende Digitalisierung generiere in vielen Berufsfeldern einen gewissen Zwang zur Umschulung. Die Berufsabschlüsse für Erwachsene sollen explizit auch von Personen ohne Ausbildung genutzt werden.

### **Zusammenfassung: Bildungsverlauf während der beruflichen Grundbildung**

Das Berufsbildungssystem des Kantons Zürich ist durchlässig. Abstufungen in ein weniger anspruchsvolles Anforderungsniveau sind häufiger anzutreffen als Aufstufungen (siehe Infografik in der hinteren Umschlagseite). Die Berufsausbildung wird häufig nicht geradlinig durchlaufen. So ist eine Zunahme der Prüfungswiederholungen und der vorzeitigen Austritte aus der Berufsmaturität bei allen Ausrichtungen der Berufsmaturität in den letzten Jahren festzustellen.

Zur Verringerung der Lehrvertragsauflösungen und Erhöhungen der QV-Erfolgsquoten wurden diverse Massnahmen eingeleitet. Sie zielen beispielsweise auf eine Optimierung bei der Rekrutierung der Lernenden oder eine Verbesserung der Ausbildungsqualität ab.

Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene sind vielfältig und umfassen beispielsweise die Validierung oder den direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren. In diesem Bereich stellen die Interviewpartnerinnen und -partner eine gute Zusammenarbeit der Akteure fest. Die Nachholbildung müsse allerdings noch weiter gestärkt und die Bedingungen müssen verbessert werden.



## 5. **Übergang Berufsbildung – Erwerbsleben/ höhere Berufsbildung**

In diesem Kapitel werden Befunde zum Übertritt von der beruflichen Grundbildung ins Erwerbsleben (Kapitel 5.2.) und in die Tertiärstufe (Kapitel 5.3.) präsentiert und diskutiert. Dies wird auch als «Übergang II» bezeichnet.

### 5.1. **Übergang von der Berufsbildung ins Erwerbsleben**

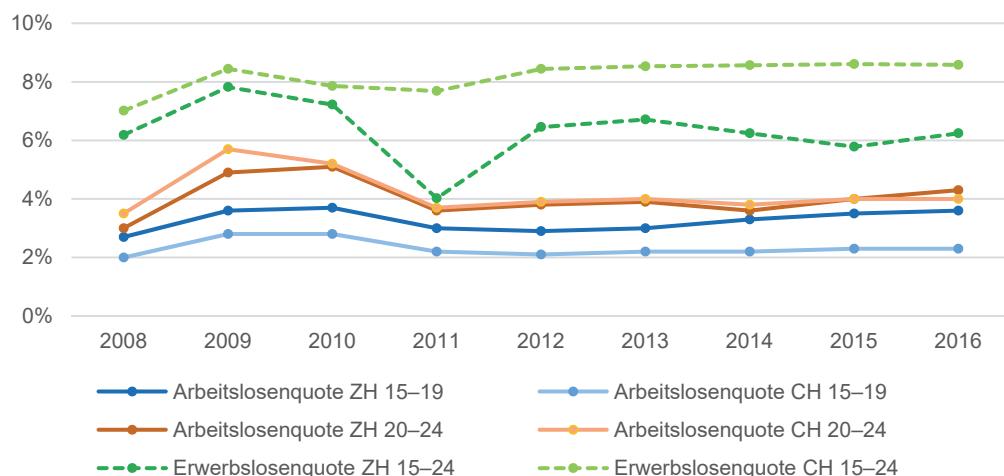
*Wie sieht die Erwerbssituation beim Berufseinstieg im Kanton Zürich aus? Und wie sieht diese für EBA-Absolventinnen und -Absolventen aus? Hat sich der Übergang in den Arbeitsmarkt nach Abschluss der beruflichen Grundbildung seit 2008 verändert?*

#### 5.1.1. **Ergebnisse statistischer Analysen**

Die Lage am Arbeitsmarkt kann mittels verschiedener Masszahlen abgebildet werden. Die *Erwerbslosenquote* bezieht sich gemäss der International Labour Organization (ILO) auf Arbeit Suchende, die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig sind, in den vorangegangenen vier Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären. Die vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) verwendete *Arbeitslosenquote* bezieht sich hingegen auf Personen ohne Arbeit, die bei einem regionalen Arbeitsvermittlungszentrum registriert sind und sofort vermittelungsfähig wären. Aufgrund dieser Bemessungsunterschiede liegt die Erwerbslosenquote meist höher als die Arbeitslosenquote. Wie sich diese Quoten für verschiedene Alterskategorien seit 2008 entwickelt haben, zeigt Abbildung 24.



**Abbildung 24: Entwicklung der Arbeitslosen- und Erwerbslosenquote (2008–2016)**



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Amstat, SAKE

Nach einem Anstieg der Jugendarbeitslosenquote der 15- bis 19-Jährigen von 3 Prozent im Jahr 2008 auf 4 Prozent im Jahr 2010 und einem erneuten Absinken auf 3 Prozent ist seit 2012 wieder ein leichtes Ansteigen feststellbar. Der schweizerische Durchschnitt in derselben Alterskategorie ist rund 1 Prozent tiefer. Die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen liegt einen Prozentpunkt über derjenigen der 15- bis 19-Jährigen, wobei zwischen der kantonalen Quote und derjenigen auf Bundesebene keine Unterschiede festzustellen sind. Die Erwerbslosenquote ist hingegen deutlich höher als die Arbeitslosenquote, was darauf zurückzuführen ist, dass Jugendliche erst nach einer längeren Wartefrist Anspruch auf Taggelder haben und viele Jugendliche ohne Arbeit sich nicht bei der regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) melden. Die Quote erreicht im Jahr 2016 im Kanton Zürich 6.2 Prozent, im schweizerischen Durchschnitt 8.6 Prozent. Dabei sind die Schwankungen im Kanton Zürich auf die geringen Stichprobengrößen zurückzuführen. Zusammenfassend hat es im Kanton Zürich bei den 15- bis 19-Jährigen etwas mehr Arbeitslose als im Schweizer Mittel, jedoch deutlich weniger Erwerbslose zwischen 15 und 24 Jahren.

### 5.1.2. Entwicklungen 2008–2016

#### *Erwerbs situation nach EFZ*

Verschiedene Studien untersuchen die Arbeitsmarktsituation von Abgängerinnen und Abgängern der beruflichen Grundbildung in der Schweiz. Gemäss Fitzli et al. (2016) schafften 83 Prozent der EFZ-Absolventinnen und -Absolventen innerhalb der ersten sechs Monate nach Ausbildungsabschluss den Übertritt ins Erwerbsleben. Das «Berufseinsteiger-Barometer» beleuchtet die Entwicklung des Arbeitsmarkts für Absolventinnen und Absolventen

beruflicher Grundbildungen, die sich nach dem Ausbildungsabschluss erstmals auf Stellen-  
suche begeben (Stellenmarkt-Monitor Schweiz, 2012). Vergleicht man das Niveau der Ar-  
beitslosigkeit von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern mit Gleichaltrigen ohne  
nachobligatorische Ausbildung, so bietet der Abschluss einer beruflichen Grundbildung ei-  
nen starken Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Allerdings zeigt sich für den Zeitraum von 2008  
bis 2012, dass sich Stellenangebot und Arbeitslosigkeitsrisiko für Personen beim Berufs-  
einstieg ungünstiger entwickelt haben als für Personen im späteren Erwerbsverlauf. Auch  
gemäss dem «KOF Jugendarbeitsmarktindex», einem aus zwölf Indikatoren bestehenden  
Index zur Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt, wird die Situation der Jugendli-  
chen in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern als gut befunden (KOF, 2015). Da-  
bei erreichen insbesondere die Indikatoren der Kategorie «Beschäftigungsstatus» hohe  
Werte. Negative Entwicklungen sind hingegen in der Kategorie «Leichtigkeit des Arbeits-  
markteintrittes» zu beobachten, insbesondere im Bereich der Langzeitarbeitslosenquote  
und der Teilzeitarbeit. Die zunehmenden Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteintritt bestätigt  
auch die Umfrage des Kaufmännischen Verbands bei Absolventinnen und Absolventen ei-  
ner kaufmännischen Grundbildung (Marrel & Kraft, 2017). Die überwiegende Mehrheit der  
jungen Erwachsenen hat vier Monate nach Abschluss der beruflichen Grundbildung eine  
Anschlusslösung gefunden. Allerdings hat die Anzahl derjenigen, die nach dem Abschluss  
der Lehre ein Praktikum in Angriff nehmen, im Vergleich zum Vorjahr zugenommen.

### *Erwerbs situation nach EBA*

Verschiedene Studien zeigen, dass die EBA eine gute Basis für positiv verlaufende Berufs-  
biografien ist. Die in der Deutschschweiz durchgeführte Längsschnittstudie zum Übergang  
von einer EBA-Ausbildung in den Arbeitsmarkt kommt zum Schluss, dass mehr als vier  
Fünftel der ehemaligen EBA-Lernenden der Branchen Gastronomie, Detailhandel, Haus-  
wirtschaft und Schreinerei ein Jahr nach Ausbildungsabschluss in irgendeiner Form beruf-  
lich integriert sind (Hofmann & Häfeli, 2015). Gemäss der schweizweiten Befragung von  
Kammermann, Stalder & Hättich (2011) nutzt rund ein Viertel der Befragten die zweijährige  
Grundbildung als Sprungbrett, um in eine dreijährige Grundbildung überzutreten. Ein  
Grossteil der erwerbstätigen jungen Berufsleute verfügt zweieinhalb Jahre nach dem  
Arbeitsmarkteintritt über einen existenzsichernden Lohn sowie über stabile Anstellungsbe-  
dingungen. Schliesslich zieht die Evaluation der Arbeitsmarktsituation und der Weiterbil-  
dungsperspektiven von EBA-Absolventinnen und -Absolventen in drei Sprachregionen  
bezüglich Arbeitsmarktfähigkeit, Durchlässigkeit und Erfolgsquoten eine positive Bilanz  
(Fitzli, Grütter, Fontana, Koebel & Bock, 2016). Obwohl EBA-Absolventinnen und -Absol-  
venten im Vergleich zu EFZ-Absolventinnen und -Absolventen etwas schlechter abschnei-  
den, finden immer noch 75 Prozent der Inhaberinnen und Inhaber eines EBA innerhalb von  
12 Monaten nach ihrem Abschluss eine Stelle. 41 Prozent der EBA-Absolvierenden sind  
innerhalb von zwei bis vier Jahren in eine EFZ-Ausbildung übergetreten und weitere 14  
Prozent haben an anderen Weiterbildungen teilgenommen. Allerdings variiert die Durchläs-  
sigkeit zwischen EBA und EFZ zwischen den einzelnen EBA-Ausbildungen beträchtlich.



### **5.1.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

Der Übertritt von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsmarkt des Kantons Zürich funktioniert gut. So gelingt es einer Mehrheit von Absolventinnen und Absolventen mit EFZ, nach kurzer Zeit im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Befunde bezüglich Arbeitsmarktfähigkeit der EBA-Absolventinnen und -Absolventen und Durchlässigkeit zur EFZ-Ausbildung lassen zudem darauf schliessen, dass sich die EBA-Ausbildung bewährt und etabliert hat, auch wenn insbesondere bei der Durchlässigkeit noch Verbesserungspotenzial vorhanden ist.

Trotz diesen positiven Ergebnissen zeigt der Trend zu häufigeren Praktika beim Übertritt, dass sich die Bedingungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt für Berufseinsteigerinnen und -einstieger etwas erschwert haben. Dabei zeigen sich branchenspezifische Bedingungen des Übertritts in den Arbeitsmarkt. Im kaufmännischen Bereich herrscht beim Übergang in den Arbeitsmarkt ein Überangebot an Arbeitskräften vor, was den deutlichen Anstieg der Lernenden der BM 2 seit 2008 erklären könnte (siehe Abbildung 10). Zudem wurde in einigen Interviews bemängelt, dass ein Branchenwechsel innerhalb des kaufmännischen Berufs für die Abgängerinnen und Abgänger einer kaufmännischen Grundausbildung schwierig sei, da die Betriebe diejenigen Arbeitskräfte präferieren würden, die in derselben Branche ausgebildet wurden.

Im Gesundheits- und Sozialbereich übersteigt die Nachfrage nach Arbeitskräften hingegen das Angebot, denn trotz multiplen Initiativen im Bereich der Ausbildung herrscht hier ein Fachkräftemangel. Verstärkt wird diese Problematik durch die im Vergleich zu anderen Berufen relativ kurze Verweildauer im Beruf. So sind in den letzten Jahren die Bemühungen verstärkt worden, ausgebildete Personen im Beruf halten zu können. Insbesondere in jenen Bereichen, in denen Ausbildungen der beruflichen Grundbildung neu geschaffen wurden (z.B. Fachfrau bzw. -mann Gesundheit oder Fachfrau bzw. -mann Betreuung), bemühen sich die Branchenverbände, über die Ausdifferenzierung der Weiterbildungen den Ausgebildeten verschiedene Karrierewege aufzuzeigen und zu ermöglichen.

#### **Zusammenfassung: Übergang von der Berufsbildung ins Erwerbsleben**

Verschiedene Studien schätzen die Situation der Schweizer Lehrabgängerinnen und -abgänger auf dem Arbeitsmarkt im Ländervergleich als gut ein. So schaffen 83 Prozent der EFZ-Absolventinnen und -Absolventen und 75 Prozent der EBA-Absolventinnen und -Absolventen innerhalb von 6 Monaten den Übertritt ins Erwerbsleben. Die Arbeitslosenquote der 20- bis 24-Jährigen beträgt im Jahr 2016 sowohl im Kanton Zürich als auch im gesamtschweizerischen Mittel 4 Prozent.

Verschiedene Studien weisen allerdings auf eine leichte Zunahme der Schwierigkeiten beim Arbeitsmarkteintritt bzw. einen Trend zu häufigeren Praktika hin.

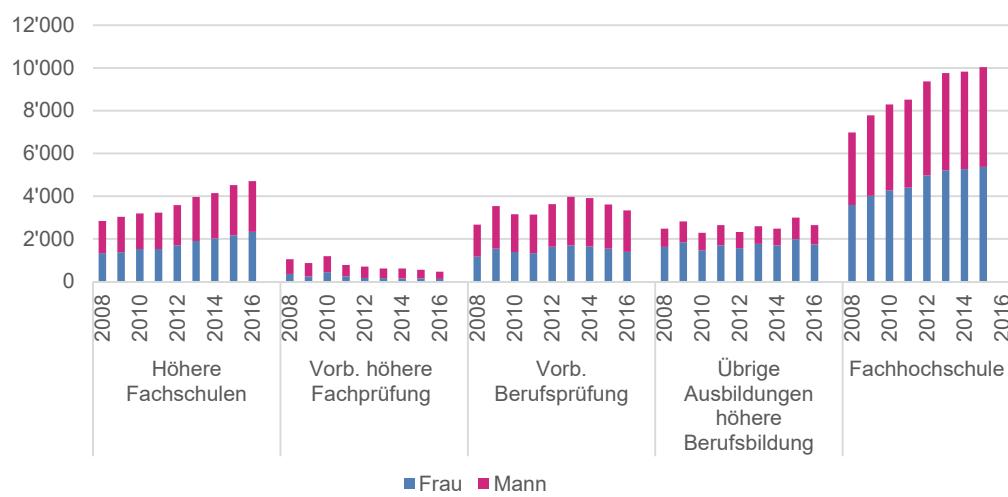
## 5.2. Übergang von der Berufsbildung in die Tertiärstufe

*Wie haben sich die Lernendenzahlen der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen über die Zeit verändert? Wie schnell nach Abschluss der beruflichen Grundbildung erfolgt der Eintritt in eine höhere Berufsbildung/Fachhochschule? Wie gut sind die Absolventinnen und Absolventen der beruflichen Grundbildung auf die Tertiärstufe vorbereitet?*

### 5.2.1. Ergebnisse statistischer Analysen

Zur höheren Berufsbildung werden die beiden Bereiche «eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen)» und «Bildungsgänge an höheren Fachschulen» gezählt. Diese Studiengänge (inkl. die übrigen Ausbildungen der höheren Berufsbildung) werden seit der Reform der statistischen Klassifizierung des Bildungswesens im Jahr 2014 der ISCED-Stufe 5 zugeordnet, während die Fachhochschulen als Stufen 6 (Bachelor) oder 7 (Master) klassiert sind (SKBF, 2014, S. 252). Wie sich die Anzahl Lernender an den verschiedenen Angeboten der höheren Berufsbildung und an der Fachhochschule differenziert nach Geschlecht seit 2008 entwickelt hat, ist in Abbildung 25 ersichtlich.

**Abbildung 25: Entwicklung der Anzahl Lernender in der höheren Berufsbildung, nach Geschlecht (2008–2016)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

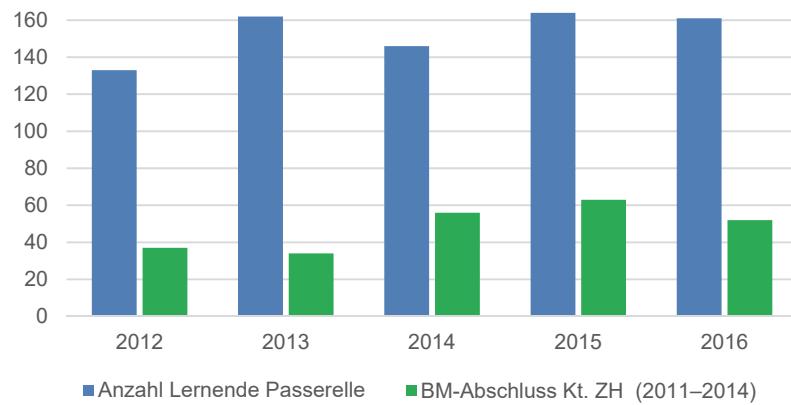
Die Anzahl Studierender an höheren Fachschulen und an Fachhochschulen hat im Kanton Zürich seit 2008 deutlich zugenommen, bedingt durch den Ausbau und die Differenzierung



dieser Angebote. Stagnierend ist sie hingegen bei den vorbereitenden Kursen auf die Berufs- bzw. höhere Fachprüfung und den übrigen Ausbildungen der tertiären Berufsbildung (z.B. Sachbearbeiter/in Personalwesen, Journalist/in oder Pilot/in). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Berufsprüfung und die höhere Fachprüfung auch ohne Besuch des vorbereitenden Kurses absolviert werden können. Der prozentuale Anteil an Frauen, die eine höhere Fachschule, eine Fachhochschule oder eine sonstige Ausbildung der tertiären Berufsbildung absolvieren, liegt mit Werten über 50 Prozent über demjenigen der beruflichen Grundbildung mit einem Frauenanteil von 44 Prozent (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2016). In Übereinstimmung mit Befunden auf gesamtschweizerischer Ebene herrscht bei den Vorbereitungen auf die Berufsprüfung ein leichter Männerüberhang vor, bei der höheren Fachprüfung hingegen ein deutlicher Männerüberhang (SKBF, 2014, S. 253).

In der nächsten Abbildung ist die Entwicklung der Anzahl Personen, die die Ergänzungsprüfung Passerelle «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen» besuchen, im Zeitraum zwischen 2012 bis 2016 dargestellt. Die Passerelle ist eine einjährige Ausbildung bzw. eine zweijährige Ausbildung im Teilzeitstudium, der es Absolventinnen und Absolventen einer Berufsmaturität ermöglicht, an eine universitäre Hochschule in der Schweiz zu wechseln.<sup>8</sup> Der grüne Balken zeigt, wie viele dieser Lernenden vorgängig eine Berufsmaturität im Kanton Zürich absolviert haben.

**Abbildung 26: Entwicklung der Anzahl Lernender in der Passerelle (2012–2016)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

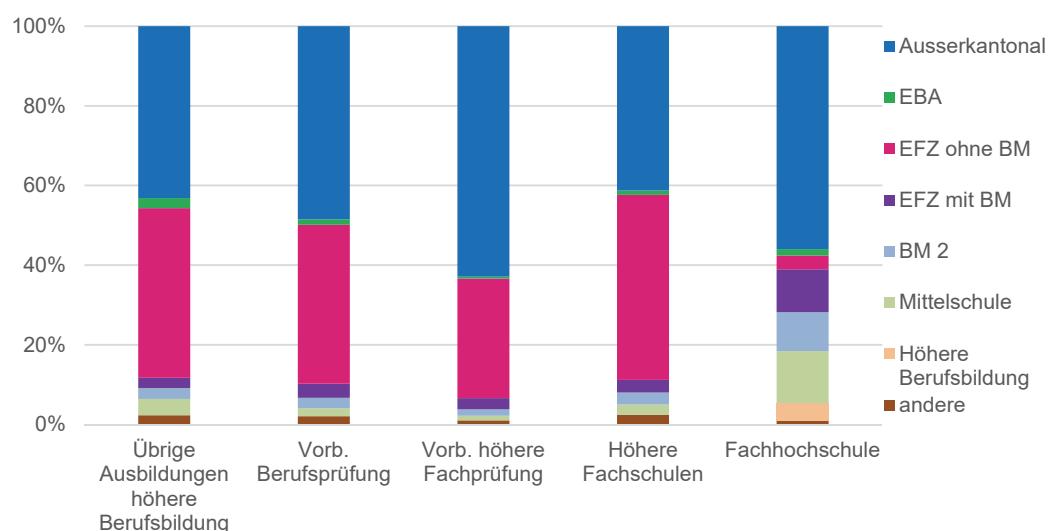
Zirka 150 Personen besuchen jährlich im Kanton Zürich eine Passerelle, wobei die Anzahl in den letzten fünf Jahren relativ konstant geblieben ist. Dass die interkantonale Mobilität recht hoch ist, zeigt der Umstand, dass nur rund ein Drittel der Lernenden im Kanton Zürich

<sup>8</sup> Ab Sommer 2017 steht die Passerelle auch Absolventinnen und Absolventen einer Fachmaturität offen.

eine Berufsmaturität erworben hat. Dies weist darauf hin, dass der Kanton Zürich interkantonal ein wichtiger Anbieter der Passerelle ist.

Die folgende Abbildung zeigt, welche Vorbildung auf Sekundarstufe II die Lernenden der höheren Berufsbildung und der Fachhochschule mitbringen.

**Abbildung 27: Vorbildung der Lernenden der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen (2016)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Zwischen 40 und 65 Prozent der Lernenden, die im Jahr 2016 ein Angebot der höheren Berufsbildung (Vorbereitung auf die Berufsprüfung/höhere Fachprüfung, höhere Fachschule, übrige Ausbildungen der tertiären Berufsbildung) oder eine Fachhochschule im Kanton Zürich besuchen, haben die Sekundarstufe II nicht im Kanton Zürich absolviert. Dies betont die Relevanz des Grossraums Zürich als Bildungsanbieter auf Tertiärstufe. Die Mehrheit der Lernenden der höheren Berufsbildung hat auf Sekundarstufe II ein EFZ erlangt. Lernende mit einer Berufsmaturität oder einer gymnasialen Maturität bzw. Fachmaturität sind hingegen in der höheren Berufsbildung in der Minderheit.

Die schulische Herkunft der Studierenden an Fachhochschulen ist vielfältig. Die Absolvierenden einer Berufsmaturität (BM 1 und BM 2) stellen die grösste Gruppe dar, gefolgt von den Personen mit gymnasialer Maturität bzw. Fachmaturität. Weniger häufig sind Personen, die vorher ein Angebot der höheren Berufsbildung besucht oder ein EFZ ohne Berufsmaturität im Kanton Zürich erlangt haben.

Daten des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass der Anteil Personen mit gymnasialer Maturität an Fachhochschulen im Zeitverlauf leicht zurückgegangen ist: In den Fachbereichen «Technik, Wirtschaft und Dienstleistungen» von 20 auf 17 Prozent, in den Fachbereichen «Gesundheit, Soziale Arbeit und Kunst» von 31 auf 29 Prozent (BFS, 2006; 2008; 2013).

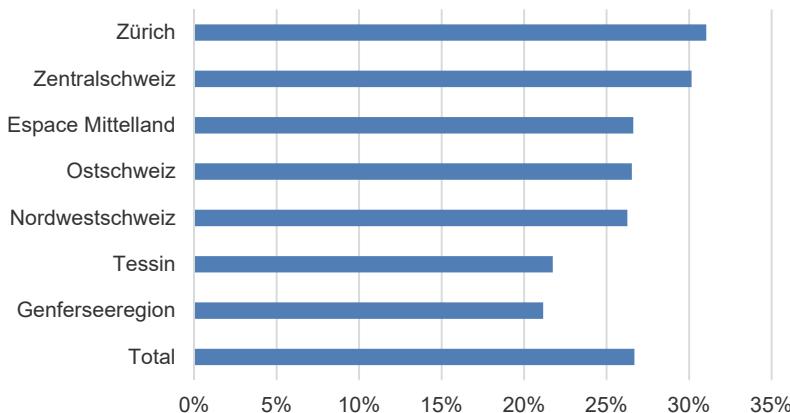
Derselbe Trend zeigt sich auch auf kantonaler Ebene am Beispiel der ZHAW (ZHAW, 2011; 2017).

### **Bildungsverläufe in der Berufsbildung**

Die Infografik (siehe Lasche auf der hinteren Umschlagseite) gibt Aufschluss darüber, welche Ausbildungen die jungen Erwachsenen nach dem Abschluss der beruflichen Grundbildung absolvieren. Ein Teil der jungen Erwachsenen tritt in eine berufsbegleitende Berufsmaturität (BM 2) über, während andere eine zweite EFZ-Ausbildung absolvieren oder an eine Mittelschule mit Berufs- oder Fachmaturität (FMS/HMS/IMS) wechseln. Von denjenigen, die die berufliche Grundbildung abschliessen, tritt nur ein kleiner Teil in den darauf folgenden drei bis vier Jahren in die höhere Berufsbildung über. Im Vergleich zu den vorbereitenden Kursen auf die Berufsprüfung bzw. die höhere Fachprüfung werden die höheren Fachschulen schneller und häufiger in Angriff genommen. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass der Besuch eines auf die Prüfungen vorbereitenden Kurses nicht obligatorisch ist. Die kontinuierliche Zunahme der jungen Erwachsenen in der höheren Berufsbildung ab 2012 zeigt zudem, dass Erwerbstätigkeiten von einem oder mehreren Jahren nach Abschluss der beruflichen Grundbildung üblich sind und teilweise auch vorausgesetzt werden, bevor eine Ausbildung der höheren Berufsbildung in Angriff genommen wird.

Die folgende Abbildung zeigt, differenziert für die sieben Schweizer Grossregionen, wie gross der Anteil der 25- bis 64-jährigen erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen beruflicher Grundbildung ist, die in die höhere Berufsbildung gewechselt haben.

**Abbildung 28: Quote der Übergänge in die höhere Berufsbildung nach Grossregion (2016)**



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS)

Im gesamtschweizerischen Vergleich ist die Weiterbildungsbereitschaft derjenigen, die im Raum Zürich eine berufliche Grundbildung absolviert haben, hoch. Die Quote der Übertritte in die höhere Berufsbildung beträgt in Zürich 31 Prozent, während sich das schweizerische Mittel auf 27 Prozent beläuft. Der im Vergleich zur Infografik (siehe hintere Umschlagseite) höhere Anteil in der höheren Berufsbildung zeigt, dass diese Ausbildungen der höheren Berufsbildung häufig auch nach mehreren Jahren im Arbeitsmarkt noch in Angriff genommen werden.

#### *Fazit der statistischen Analysen*

Die Bedeutung der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen hat in den vergangenen acht Jahren zugenommen. Im Bereich der höheren Berufsbildung ist insbesondere die Anzahl Lernender an höheren Fachschulen seit 2008 deutlich angestiegen, während sie bei den vorbereitenden Kursen auf die eidgenössischen Prüfungen konstant geblieben ist. Im gesamtschweizerischen Vergleich ist im Grossraum Zürich die Quote der Übergänge in die höhere Berufsbildung höher, wohl bedingt durch das grosse Angebot. Dies betont die Bedeutung Zürichs als wichtiger Standort der höheren Berufsbildung bzw. der Fachhochschulen. Wenig Entwicklung zeigt hingegen die Anzahl der jungen Erwachsenen, die eine Passerelle «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen» besuchen.

### **5.2.2. Entwicklungen 2008–2016**

Da der Bereich der höheren Berufsbildung grösstenteils auf gesamtschweizerischer Ebene geregelt ist und der Spielraum auf kantonaler Ebene gering ist, beschränken sich die Ausführungen in diesem und im nächsten Kapitel auf die wichtigsten Entwicklungen auf Bundesebene.

#### *Höhere Berufsbildung*

Die höhere Berufsbildung bildete in der nationalen Bildungspolitik der letzten Jahre einen der Förderschwerpunkte. Im Vordergrund standen vor allem die Berufsprüfung und die höhere Fachprüfung. Mit der Teilrevision des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, die Anfang 2018 in Kraft tritt, wechselt die Finanzierung von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen von der kantonalen angebotsorientierten Finanzierung hin zur subjektorientierten Bundesfinanzierung. Gingen die Kantonsbeiträge bisher direkt an die Anbieter von vorbereitenden Kursen, kommen die Bundesbeiträge neu direkt den Absolvierenden dieser Kurse zugute. Die Kantone haben dabei weiterhin die Möglichkeit, bestimmte Angebote aus regionalpolitischen oder versorgungsrelevanten Gründen zu unterstützen. Durch die schweizweit einheitliche Unterstützung für Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, will die neue Finanzierung einen Ausgleich zu den höheren Fachschulen und Hochschulen schaffen, die vor allem öffentlich finanziert werden.

Im Bereich der höheren Fachschulen ist auf das Schuljahr 2015/16 hin die interkantonale Vereinbarung über Beiträge an die Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) in



Kraft getreten. Sämtliche Kantone sind der Vereinbarung beigetreten. Seither gilt eine verbesserte Freizügigkeit der Studierenden. Zur Weiterentwicklung von Rahmenlehrplänen für Bildungsgänge höherer Fachschulen sowie von eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen unterstützt das SBFI seit 2015 zudem Trägerschaften bei der Neu- und Weiterentwicklung dieser Prüfungen und Rahmenlehrpläne.

Hinsichtlich der Anerkennung von Abschlüssen der höheren Berufsbildung werden jedoch seit Längerem Anpassungen an international vergleichbare Standards gefordert (Gonon, 2013; Schweizerischer Bundesrat, 2010). Politische Vorstöße zur Einführung von «Professional Bachelor» und «Professional Master» wurden Ende 2014 vom Parlament abgelehnt. In Referenz zum europäischen Qualifikationsrahmen erfolgte ab 2015 stattdessen die Einstufung aller formalen Berufsbildungsabschlüsse in einen nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR Berufsbildung). Hinzu kommen Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze, die potenziellen Arbeitgebern helfen, die Abschlüsse richtig einzurichten. Ziel ist es, die Transparenz, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit von Schweizer Abschlüssen der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung national und international zu verbessern.

### *Fachhochschulen*

Betrachtet man die Übertrittsquoten innerhalb der beruflichen Laufbahn «Berufsmatura – Fachhochschule» auf gesamtschweizerischer Ebene, so fällt diese eher bescheiden aus: Während 70 Prozent der Bevölkerung einen EFZ-Abschluss aufweisen, erlangen 15 Prozent eine Berufsmaturität und 7.5 Prozent einen Hochschulabschluss (Meyer, 2016). Auch die Evaluation der fachbezogenen Studierfähigkeit von Berufsmaturitäts-Absolventinnen und -Absolventen an Fachhochschulen zeigt, dass die Berufsmaturität zwar ein wichtiges Element auf der Sekundarstufe II darstellt. Allerdings besteht eine grosse Streuung zwischen den Ausbildungsfeldern hinsichtlich der Häufigkeit des Übertritts an die Fachhochschule (Fitzli, Inderbitzi & Karlegger, 2013; Fitzli, Karlegger, Grütter, Meili & Haering, 2014; Kaiser, Grütter & Fitzli, 2013). Eine wichtige Determinante des Studienerfolgs ist dabei die Passung der BM-Ausrichtung mit dem gewählten Studiengang. Ihre fachlichen und überfachlichen Kompetenzen schätzen die BM-Absolventinnen und -Absolventen als gut ein. Jedoch zeigen sich in einzelnen Fachbereichen für einzelne BM-Fächer, die überdies für die Bewältigung des Studiums als wesentlich erachtet werden, vereinzelt Lücken in den fachlichen Kompetenzen.

Nicht nur die Kompetenzen der jungen Erwachsenen, sondern auch institutionelle Faktoren beeinflussen die Qualität des Übertritts von der Berufsmaturität (BM) in die Fachhochschule (FH). Allerdings fehlt im Kanton Zürich ein institutionalisiertes Austauschgefäß zwischen Berufsmaturitätsschulen und Fachhochschulen, analog zu HSGYM im gymnasialen Bereich. Auf Initiative der ZHAW soll nun ein Austauschgefäß zwischen BM und FH geschaffen werden. Das Ziel dieser Plattform ist die Intensivierung des Austausches zwischen den Bildungsstufen und die Bearbeitung bzw. Verringerung von Schnittstellenproblemen.

Seit Längerem setzen sich die Fachhochschulen für das Promotionsrecht ein. Der Bund fördert mittels projektgebundener Beiträge verschiedene Doktoratsprogramme der universitären Hochschulen sowie Doktoratsausbildungen, die auf einer Kooperation zwischen einer universitären Hochschule, einer Fachhochschule oder einer Pädagogischen Hochschule basieren. Zudem wird die Kooperation zwischen Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen und ausländischen Hochschulen gefördert mit dem Ziel, jene Bereiche zu unterstützen, die an Schweizer universitären Hochschulen keine Verankerung haben. An der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) werden beispielsweise künftig folgende PhD-Programme angeboten: «Angewandte Psychologie & Publizistik- und Kommunikationswissenschaften», «Argumentation in Professional Practice», «Facility Management», «Network in Data Science» sowie «Public Health Sciences». Zudem werden die Universität Zürich und die Pädagogischen Hochschulen Graubünden, Schwyz, St. Gallen, Zug und Zürich künftig Doktorierende in Fachdidaktik gemeinsam ausbilden, wobei die Forschungsarbeiten vorwiegend an einer PH geleistet werden und der Doktortitel an der Universität erlangt wird.

#### *Weiterbildung*

Das Einführungsgesetz zum EG BBG sah vor, dass der Kanton im Bereich der allgemeinen Weiterbildung Angebote privater Dritter mittels Leistungsvereinbarung finanziell unterstützen konnte. Allerdings führte das breite Angebot im Bereich der allgemeinen Weiterbildung zu unkoordinierten Ausgaben von verschiedenen Institutionen für dasselbe Angebot, bedingt durch die unterschiedlichen Gesetzesgrundlagen und historischen Abläufe. Am 23. Januar 2017 beschloss der Kantonsrat eine Änderung des EG BBG, die die Aufhebung der Finanzierung von Angeboten der allgemeinen Weiterbildung von privaten Institutionen umfasste. Das am 1. Januar 2017 in Kraft getretene Weiterbildungsgesetz (WeBiG) und die entsprechende Verordnung sehen vor, dass Bund und Kantone im Weiterbildungsbereich gemeinsam strategische Ziele festlegen, die als Grundlage für Finanzhilfen des Bundes an die Kantone dienen. Im Konkreten betrifft dies die Information der Öffentlichkeit über Themen der Weiterbildung oder Koordinationsleistungen, die das Weiterbildungssystem stärken. Weiter sollen die Grundkompetenzen mittels Leistungsvereinbarungen mit den Kantonen gefördert werden. So soll mit dem Weiterbildungsgesetz der Anstoss für eine gemeinsame, koordinierte und verstärkte Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener in einer Landessprache, in der Mathematik und in der Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien gegeben werden.

### **5.2.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

#### *Höhere Berufsbildung*

Gefordert wird von den Interviewpartnerinnen und -partnern eine klarere Positionierung der höheren Berufsbildung innerhalb des Bildungssystems, vor allem in Abgrenzung zu den Fachhochschulen und zur berufsorientierten Weiterbildung. Aus Sicht der Gewerbeverbände würden ausländische Personalchefs den Wert der höheren Berufsbildung in der



Schweiz nicht erkennen. Zudem würden Schweizer Berufsleute im Ausland wegen des fehlenden Titels weniger verdienen oder hätten Mühe, überhaupt angestellt zu werden. Obwohl der hohe Anteil Studierender in der höheren Berufsbildung im Kanton Zürich auch einen hohen Kostenfaktor darstellt, überwiegen die Vorteile bei Weitem. Insbesondere der Wettbewerbsvorteil wird von den interviewten Personen betont, da Absolventinnen und Absolventen nach Abschluss der Ausbildung häufig einen Arbeitsplatz in der Region suchen. Allerdings sollen die Offensiven zur Stärkung sowohl der beruflichen Grundbildung als auch der höheren Berufsbildung in Berufen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel, wie z.B. in der Gesundheitsbranche, weiter verstärkt werden. Kritisiert wird, dass der Bund sich nicht stärker an den Kosten der höheren Berufsbildung beteilige, obschon er für deren Finanzierung erstmals gesetzliche Regeln erlasse und sie als «subventionsberechtigt» definiere. Schliesslich ist zu berücksichtigen, dass die Zusammenarbeit der einzelnen Berufe mit den Angeboten der höheren Berufsbildung in einzelnen Bereichen, wie z.B. dem Dienstleistungssektor, eher schwierig ist. Zur Erhöhung des Übertritts in die höhere Berufsbildung ist deshalb eine gute Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung unumgänglich.

#### *Fachhochschulen*

Die Ausweitung der Berufsmaturitätslehrgänge und der Fachhochschulen und die Einführung von Angeboten wie der Passerelle haben die Durchlässigkeit innerhalb der Berufsbildung und zwischen Berufsbildung und Allgemeinbildung erhöht, das Spektrum der Bildungswege zwischen beruflicher Grundbildung und Tertiärstufe erweitert und die Berufsbildung aufgewertet. Wie in der Evaluation von Fitzli et al. (2014) hingewiesen, wird in einigen Interviews Kritik hinsichtlich der Vorbereitung der Berufsmaturandinnen und -maturanden auf die Fachhochschule geäussert. So seien diese in Bezug auf einen Teil des erforderlichen Wissens in einzelnen Fächern ungenügend vorbereitet. Allerdings gebe es Unterschiede zwischen den Ausrichtungen. Bei den Fachbereichen mit vielen Lernenden («Technik, Architektur, Life Sciences», «Wirtschaft und Dienstleistungen») sei das bisherige Fazit positiver, bei den anderen Ausrichtungen hingegen schwieriger zu beurteilen. Positiv werden Bestrebungen zu einer vermehrten stufenübergreifenden Zusammenarbeit gewertet, so z.B. der Einbezug der Fachhochschuldozenten bei den schriftlichen BM-Ab schlussprüfungen (siehe Kapitel 3.3.2.).

#### *Weiterbildung*

Seitens der OdAs und der Berufsfachschulen kommen in den Interviews wiederholt die Unsicherheiten zum Ausdruck, die mit den Änderungen des neuen Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) hervorgerufen werden. Die ab 2018 geltende Regelung, dass nur noch jene Berufsfachschulen Beiträge für die berufsorientierte Weiterbildung erhalten, die vom Kanton beauftragt sind, wird für gewisse Anbieterinnen und Anbieter Einschränkungen ihres Angebots zur Folge haben.

### **Zusammenfassung: Übergang von der Berufsbildung in die Tertiärstufe**

Die Anzahl der Lernenden an höheren Fachschulen und an Fachhochschulen hat im Kanton Zürich deutlich zugenommen. Sie stagniert hingegen bei den vorbereitenden Kursen auf die Berufs- bzw. höhere Fachprüfung.

Einige Interviewpartnerinnen und -partner fordern eine klarere Positionierung der höheren Berufsbildung innerhalb des Bildungssystems, vor allem in Abgrenzung zu den Fachhochschulen und zur berufsorientierten Weiterbildung.

Die Absolventinnen und Absolventen einer Berufsmaturität schätzen ihre fachbezogenen Studierfähigkeiten gemäss einer nationalen Evaluation als gut ein. Gemäss einigen Interviewpartnerinnen und -partnern ist ein Teil des erforderlichen Wissens allerdings in nicht genügendem Ausmass vorhanden und die Unterschiede im Wissensstand zwischen den Ausrichtungen sind beträchtlich.





## 6. Lernorte der beruflichen Grundbildung

Drei Lernorte vermitteln gemeinsam die berufliche Grundbildung. Im Betrieb werden an drei bis vier Tagen pro Woche die berufspraktischen Fertigkeiten gelernt, in der Schule an ein bis zwei Tagen pro Woche das schulische Wissen, während in den überbetrieblichen Kursen, die meist in Ausbildungszentren (üK-Zentren) der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) stattfinden, die grundlegenden Fertigkeiten angeeignet werden. Dieses Kapitel beschreibt ausgewählte Entwicklungen im Bereich der Betriebe und der überbetrieblichen Kurse (Kapitel 6.1.) sowie der Berufsfachschulen (Kapitel 6.2.), bevor im Kapitel 6.3. auf die Lernortkooperationen eingegangen wird.

### 6.1. Wirtschaft/Betriebe (inkl. überbetriebliche Kurse)

*Welche Veränderungen sind im Bereich der Ausbildung in den Betrieben seit 2008 festzustellen? Wie wird die Qualität der Ausbildung in den Betrieben sichergestellt? Welche Änderungen hat die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildnerinnen und -bildner in Lehrbetrieben und in überbetrieblichen Kursen seit 2008 erfahren?*

#### 6.1.1. Entwicklungen 2008–2016

Zu den OdA zählen die Unternehmen, die Berufsverbände und Branchenorganisationen und die Sozialpartner (BFS, 2016). Die Unternehmen stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die berufliche Praxis bereit und sichern so ihren Nachwuchs. Gemäss der Kompass-Datenbank des MBA wird die betriebliche Ausbildung der Lernenden im Kanton Zürich durch über 12'000 Unternehmen sichergestellt, die sich in ihrer Grösse und ihrer Branche unterscheiden. Die Berufsverbände und Branchenorganisationen definieren die Bildungsinhalte und nationalen Qualifikationsverfahren, organisieren die berufliche Grundbildung inkl. überbetriebliche Kurse und stellen Angebote der höheren Berufsbildung bereit (BFS, 2016). Zusammen mit den Sozialpartnerinnen und -partnern und weiteren zuständigen Organisationen der Berufsbildung ergreifen sie die Initiative zur Reform bestehender oder zur Entwicklung neuer Bildungsangebote.

Da es aufgrund der Anzahl und der Vielfalt der ausbildenden Betriebe im Kanton Zürich unmöglich ist, eine umfassende Darstellung der Entwicklungen in diesem Bereich aufzuzeigen, werden im Folgenden zwei Themen vorgestellt: die Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsqualität und die Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen. Der Berufsbildungsfonds, der alle Betriebe einer Branche zu angemessenen Solidaritätsbeiträgen für die Berufsbildung verpflichtet, wurde bereits in Kapitel 2.3. beschrieben.

### *Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsqualität*

Berufsinspektorinnen und -inspektoren überprüfen, ob ein Betrieb die Voraussetzungen für eine Bildungsbewilligung erfüllt, überwachen die Qualität der Bildung im Lehrbetrieb, erteilen Auskünfte zum Lehrverhältnis und setzen sich mit den vielfältigen Problemen im Zusammenhang mit Lehrvertrag und Lehrverhältnis auseinander (Art. 24 BBG, Art. 11 BBV). In Abhängigkeit von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen sind Berufsinspektorinnen und -inspektoren mit einem historisch wechselnden Rollenverständnis konfrontiert. So unterstützten sie in der Vergangenheit während einer gewissen Phase vor allem die Lehrbetriebe hinsichtlich der Erreichung der vereinbarten Ausbildungsziele, während die Verteidigung der Interessen der Lernenden und die Unterstützung der Schwächeren in einer späteren Phase im Vordergrund stand. Die im Zuge des BBG eingeführten Berufsrevisionen richteten beispielsweise den Fokus auf den Erhalt der betrieblichen Ausbildungsqualität, während die Lehrstellenkrise zu Beginn des Jahrtausends die Integration der Schwächeren in den Vordergrund rückte.

Ein Anfang 2017 lanciertes Projekt des MBA hat zum Ziel, die Rolle der Berufsinspektorinnen und -inspektoren neu zu definieren. Im Vordergrund ihres Tuns sollen dabei nicht nur Schlichtung und Vermittlung stehen, sondern wieder vermehrt auch Kontrolle, Überprüfung und die Erhöhung der Qualität der Ausbildung in den Betrieben, bedingt auch durch die zunehmende öffentliche Wahrnehmung der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen und der Durchfallquote im abschliessenden Qualifikationsverfahren. Der Fokus der Arbeit von Berufsinspektorinnen und -inspektoren wird darüber hinaus nicht mehr auf dem einzelnen Lehrvertrag, sondern auf dem Lehrbetrieb liegen. Dies bedeutet, dass Betriebe nach ihrem Unterstützungsbedarf unterschieden werden sollen, um Probleme in den Betrieben schneller zu erkennen und intervenieren zu können. Dies wird zu deutlichen Änderungen im Arbeitsfeld der Berufsinspektorinnen und -inspektoren führen.

### *Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen*

Die betrieblichen Ausbildnerinnen und Ausbildner spielen eine zentrale Rolle in der beruflichen Grundbildung, insbesondere bei der beruflichen Sozialisierung der Lernenden. Sie stehen in ihrer Doppelfunktion – als Ausbildende und Mitarbeitende – im Spannungsfeld zwischen Produktion und Ausbildung (Perrenoud, Duc & Lamamra, 2017). Allerdings variieren die Arbeitsbedingungen von Berufsbildungsverantwortlichen deutlich in Abhängigkeit von Betriebsgrösse, Sektor und Funktion im Unternehmen.

Voraussetzung, um Lernende in Betrieben betreuen zu können, ist der Besuch eines pädagogischen Kurses von 40 Lektionen. Behandelt werden dabei Themen wie der Umgang mit und die Auswahl von Lernenden, die Ausbildungsplanung und -überprüfung oder die rechtlichen Grundlagen der Berufsbildung. Das Diplom «Berufsbildnerin/-bildner in überbetrieblichen Kursen und Lehrwerkstätten» wird hingegen in 300 Lernstunden erworben, wobei neben der Ausbildung bereits überbetriebliche Kurse geleitet werden sollten. Diese Ausbildungen werden unter dem Namen «nebenberufliche Studiengänge» an denselben Orten angeboten, an denen auch Aus- und Weiterbildungen für Lehrpersonen der Berufsfachschulen geführt werden, z.B. an der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) oder der



kantonalen Berufsschule für Weiterbildung (siehe Kapitel 6.2.2.). Weiterbildungen von Berufsbildungsverantwortlichen sind berufsspezifisch und werden von den Berufsverbänden oder den oben genannten Ausbildungsinstitutionen angeboten.

### **6.1.2. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

Das grosse Plus der Schweizer und insbesondere der Zürcher Berufsbildung besteht in der engen Kooperation zwischen Wirtschaft und Bildung. Dies wird in den Interviews immer wieder hervorgehoben. Im Zuge der Einführung des BBG und des EG BBG gingen allerdings für die Betriebe auch Änderungen einher, die eher kritisch eingeschätzt werden. So wird seitens des Gewerbes moniert, dass sich mit dem Paradigmenwechsel von der aufwandsbasierten zur leistungsorientierten Finanzierung bei investitionsintensiven Berufen das Risiko von der öffentlichen Hand hin zu den OdAs verlagert habe. Wurden vor der Einführung des BBG grosse Anschaffungen, wie z.B. eine Druckmaschine, teilweise von der öffentlichen Hand getragen, müssten die Verbandskassen der OdAs diese Funktion nun übernehmen und wüssten nicht, ob ihre Investitionen kostendeckend seien. Die mit dem BBG eingeführten neuen Bildungsverordnungen hätten bei den Betrieben zudem den Aufwand beim Qualifikationsverfahren erhöht.

#### *Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsqualität*

In den Interviews wird die Heterogenität der Verhaltensweisen der Berufsinspektorinnen und -inspektoren wiederholt problematisiert. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen seien auch für die Berufsinspektorinnen und -inspektoren herausfordernd. Ihre Arbeit sei eine Gratwanderung zwischen dem Wunsch nach Erhalt von Ausbildungsplätzen und der Notwendigkeit konsequenter Handelns. Es sei nicht einfach, Betriebe auf deren Probleme bei der Ausbildung der Lernenden hinzuweisen. Konkret werde den Betrieben die Bewilligung zur Ausbildung von Lernenden kaum je entzogen. Da das Projekt zur Neuausrichtung der Rolle der Berufsinspektorinnen und -inspektoren erst ab Anfang 2017 läuft, werden die Auswirkungen erst mittelfristig zu beobachten sein.

#### *Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen*

Die Forderung nach vertiefter Aus- und insbesondere Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen wird in den Interviews immer wieder betont. Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe formulieren beispielsweise den Wunsch nach kleinen methodisch-didaktischen «Auffrischungskursen». Gleichzeitig wird die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten als gering eingeschätzt, was auch mit der in Kapitel 6.1.1. genannten Doppelfunktion von Berufsbildungsverantwortlichen zusammenhängen dürfte, die nicht nur Aufgaben als Ausbilderinnen und Ausbildner wahrnehmen, sondern auch Mitarbeitende des Betriebs sind und den Regeln der Produktion folgen müssen. So wies ein Interviewpartner auf die Schwierigkeit von Berufsbildungsverantwortlichen in grösseren Unternehmen hin, nach einigen Jahren in der Ausbildung wieder vollständig in die Produktion zu wechseln, da sie die technologische Entwicklung nur noch aus der Distanz mitverfolgt hätten und deshalb nicht unmittelbar wieder in der Produktion einsetzbar seien.

### **Zusammenfassung: Wirtschaft/Betriebe (inkl. überbetriebliche Kurse)**

Die Rolle der Berufsinspektorinnen und -inspektoren soll in Zukunft vermehrt auf Kontrolle und Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsqualität und weniger auf Schlichtung und Vermittlung bei Konflikten im Lehrbetrieb liegen.

Die Interviewpartnerinnen und -partner fordern wiederholt eine vertiefte Aus- und insbesondere Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen. Allerdings ist unklar, wie gross die Nachfrage nach solchen Weiterbildungsangeboten effektiv ist.

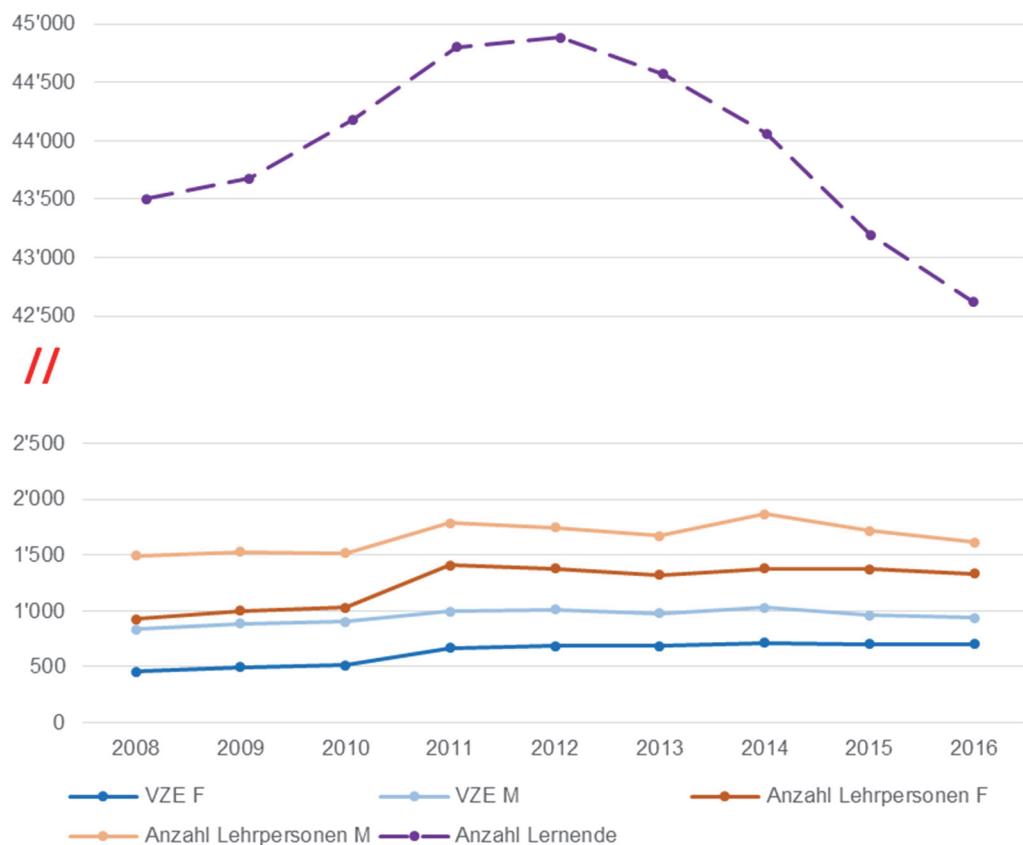
## **6.2. Berufsfachschulen**

*Wie lauten die Prognosen zur Entwicklung der Anzahl Lernender der Berufsbildung und welche Konsequenzen haben diese für die Schulraumplanung? Welche Änderungen hat es im Bereich der Führung von Berufsfachschulen in den letzten acht Jahren gegeben? Und welche Änderungen hat die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften der Berufsfach- und der Berufsmaturitätsschulen erfahren?*

### **6.2.1. Ergebnisse statistischer Analysen**

Die Abbildung 29 zeigt, wie sich die Anzahl der in der beruflichen Grundbildung tätigen Lehrpersonen, die Anzahl der Lernenden und der Vollzeiteinheiten in den letzten acht Jahren entwickelt haben. Vollzeiteinheiten sind Ressourcen in Form von Stellenprozenten, wobei eine Vollzeiteinheit 100 Stellenprozenten entspricht.

**Abbildung 29: Entwicklung der Anzahl in der beruflichen Grundbildung tätiger Lehrpersonen, der Vollzeiteinheiten (VZE) und der Anzahl Lernender (2008–2016)**



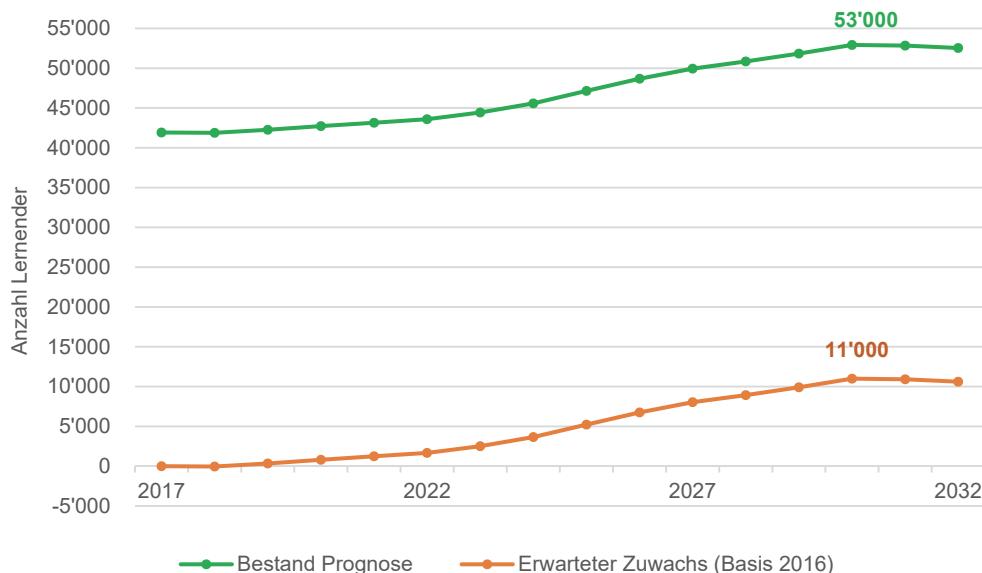
Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich

Die Anzahl der in der beruflichen Grundbildung tätigen Lehrpersonen hat von 2008 bis 2014 zugenommen (Frauen: von 927 auf 1'381; Männer: von 1'492 auf 1'868) und ist seit-her wieder leicht rückläufig. Der Anstieg ist bei den Frauen ausgeprägter als bei den Männern, dementsprechend nimmt die Übervertretung der Männer über die Zeit ab. Die beachtliche Differenz zwischen der Anzahl tätiger Lehrpersonen und den Vollzeiteinheiten (VZE) zeigt, dass ein grosser Teil der Lehrpersonen Teilzeit arbeitet. Interessanterweise zeigen die Kurven der VZE und der Anzahl Lernender unterschiedliche Entwicklungen: Während die Anzahl VZE seit 2011 relativ konstant ist, hat die Anzahl Lernender in demselben Zeitraum abgenommen. Dass die Anzahl der Vollzeiteinheiten der Anzahl Lernender hinterherhinkt, könnte darauf zurückgeführt werden, dass gewisse Schulen über die Zeit hinweg kleiner werden, andere hingegen grösser. Umverteilungen zwischen Schulen werden jedoch nur selten vollzogen. Ein (kleiner) Teil der Divergenz dürfte zudem mit dem Anstieg der EBA-Lernenden erklärt werden (siehe Abbildung 23), denn der Klassenrichtwert

der EBA-Klassen ist gemäss Vorgaben mit 12 Lernenden kleiner als der Klassenrichtwert der EFZ-Klassen mit 17 bis 22 Lernenden, was die notwendigen Personalressourcen erhöht. Schliesslich werden gewisse ausserkantonale Lernende seit 2012 nicht mehr an Berufsfachschulen im Kanton Zürich aufgenommen, z.B. bei den Fachpersonen Betreuung aus dem Kanton Thurgau, was sich negativ auf die Lernendenzahlen ausgewirkt haben dürfte.

Ging es in Abbildung 29 um die bisherige Entwicklung der Anzahl Lernender in der beruflichen Grundbildung, zeigt Abbildung 30 die prognostizierten Schülerzahlen der nächsten fünfzehn Jahre.

**Abbildung 30: Prognostizierte Schülerzahlen der Berufsfachschulen (2017–2032)**



Quelle: Bildungsstatistik Kanton Zürich, Berufsschülerprognose Bildungsplanung Kanton Zürich, Prognoselauf 2016

Die aktuellen Prognosen der Bildungsdirektion rechnen mit einem Anstieg der Lernenden der Berufsfachschulen von 42'000 auf 53'000 bis ins Jahr 2030. Danach bleiben die Lernendenzahlen auf stabilem Niveau. Gründe für dieses Wachstum sind insbesondere das Ansteigen der Schülerzahlen auf der Volksschulstufe, bedingt durch eine höhere Geburtenrate, sowie die verstärkte Zuwanderung.



### **6.2.2. Entwicklungen 2008–2016**

Da im Bereich der Berufsfachschulen nicht alle Entwicklungen aufgezeigt werden können, greift dieses Kapitel wiederum einzelne Themenbereiche heraus.

#### *Finanzierung*

Im Gegensatz zu den pauschal finanzierten Mittelschulen wurden die kantonalen Berufsfachschulen bisher aufwandorientiert finanziert. In mehreren Bereichen der Berufsbildung wurde jedoch seit Inkrafttreten des EG BBG 2008 die Pauschalfinanzierung eingeführt, so beispielsweise bei den privaten kaufmännischen Berufsfachschulen im Jahr 2011 und bei der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung im Jahr 2013. Ab 2017 wurde auch bei den kantonalen Berufsfachschulen ein leistungsorientiertes Finanzierungsmodell eingeführt, das weitgehend auf Pauschalen beruht. Dazu wurden 2014 die entsprechenden Konzept- und Vorbereitungsarbeiten durchgeführt. Als direkte Folge wurden die Kosten-Leistungs-Rechnungen der einzelnen Schulen überarbeitet und Anfang 2015 eingeführt. Dabei hängt der Richtwert für die Bestimmung der Klassengrössen einer Schule einerseits davon ab, ob es sich um EBA- oder EFZ-Klassen handelt (siehe Kapitel 6.2.1.). In die Berechnung der Klassenrichtgrösse an den Berufsschulen fliesst andererseits der Schulniveauindex ein. Das ist der Anteil der Lernenden, die aus Mittelschulen oder aus der Abteilung A der Sekundarstufe in eine bestimmte Berufslehre gewechselt haben. Je mehr Lernende aus Mittelschulen oder der Abteilung A der Sekundarstufe in einem Beruf unterrichtet werden, desto grösser ist der Klassenrichtwert.

#### *Projekt «Führung und Organisation (F+O)»*

Basierend auf Erfahrungen, die bereits im Bereich der gymnasialen Mittelschulen gemacht wurden, unterstützt das Mittelschul- und Berufsbildungsamt die Berufsfachschulen mit dem Projekt «Führung und Organisation», einem standardisierten Verfahren zur Überprüfung und Anpassung der Strategien, der Führung und der Organisation der Berufsfachschulen. Das Projekt besteht aus vier Teilprojekten:

*TP 1) Strategische Ebene.* Dieses Teilprojekt behandelt Fragen zur Arbeitsteilung zwischen Schulleitung, Schulkommission und dem MBA. Eine wichtige, mit dem EG BBG einhergehende Änderung war die Schmälerung der Kompetenzen der Schulleitungen zugunsten der Schulkommissionen, die das oberste Organ einer Berufsfachschule bilden. Gewisse Aufgaben bewährten sich in der Umsetzung allerdings nicht, z.B. die Genehmigung des Budgets durch die Schulkommission. Eine im Herbst 2015 durchgeföhrte Tagung aller Rektorinnen und Rektoren bzw. Schulkommissionspräsidentinnen und -präsidenten der Berufsfachschulen zum Thema Führung bot denn auch die Gelegenheit, die Zusammenarbeit der wichtigen Akteure im Umfeld der Zürcher Berufsbildung kritisch und konstruktiv zu beleuchten. Die geplante Teilrevision des EG BBG, zu der eine Vernehmlassung durchgeföhrte wurde, griff die Thematik auf und schlug Änderungen im Hinblick auf die Arbeitsteilung zwischen Schulkommission, Schulleitung und MBA vor, z.B. eine inhaltliche Verschiebung der Rolle der Schulkommissionen von der operativen Einflussnahme hin in Richtung Aufsicht.

Neben den Fragen der Arbeitsteilung hat dieses Teilprojekt ausserdem zum Ziel, die Rolle der Schulbeauftragten des MBA neu zu definieren und Führungsinformationen für Schulkommissionen und Schulleitungen mittels Kennzahlen zu bestimmen und bereitzustellen (Cockpit-Informationen). So wurden diverse Kennzahlen in den Bereichen Geld, Personal, Bau, IT und Schülerzahlen entworfen und mit den Mittelschulen abgeglichen.

*TP 2) Schulorganisation/Stelle Adjunkt.* Kern dieses Teilprojekts ist die Stärkung der Führungsarbeit der Schulleiterinnen und Schulleiter mittels Entlastung administrativer Tätigkeiten. So wurden sogenannte Adjunktstellen oder Stellen für «Leiter/innen zentrale Dienste» geschaffen, die neben allgemeinen administrativen und führungsunterstützenden Aufgaben Arbeiten rund um das Facility Management wahrnehmen. Allerdings musste die Einrichtung dieser Stellen aufgrund von Vorgaben der Bildungsdirektion stellenneutral erfolgen. Bei 13 Schulen ist der Prozess nun abgeschlossen oder noch in Bearbeitung. Bei 3 Schulen wurde der Prozess noch nicht begonnen.

*TP 3) Personalgewinnung und -entwicklung.* Das dritte Teilprojekt erarbeitete Grundlagen und Hilfsmittel für die Personalgewinnung, -beurteilung und -entwicklung an den Berufsfachschulen des Kantons Zürich. Entwickelt wurden Führungsgrundsätze, aber auch Leitfäden für Personalgewinnung, Mitarbeiterbeurteilung und Personalentwicklung. Die Schulen sind nun aufgefordert, die Dokumente schulspezifisch in den Alltag zu integrieren. Das MBA unterstützt die Führungskräfte dabei nach Bedarf vor Ort.

*TP 4) Überprüfung der Zuteilung der Berufe auf die einzelnen Schulen.* Dieses Teilprojekt hat zum Ziel, die Zuteilung der Berufe zu den Berufsfachschulen zu prüfen. Dabei sollen die Berufe mittels Schaffung von Kompetenzzentren auf eine geringere Anzahl Standorte konzentriert werden, um dem Strukturwandel in der Berufsbildung besser Rechnung zu tragen. Es zeigte sich allerdings im Projektverlauf, dass die Anpassung der Berufszuteilung ein sehr komplexer Prozess ist, der aufgrund der vielen Beteiligten und der unterschiedlichen Ansprüche längere Zeit in Anspruch nehmen wird.

#### *Qualitätsmanagement*

Berufsfachschulen sind wie die Mittelschulen verpflichtet, ein Qualitätssystem zu führen und systematisch zu pflegen. Es soll den Schulen und dem Kanton zur Qualitätsentwicklung und internen und externen Rechenschaftslegung dienen. Seit der Inkraftsetzung der Vorgaben der Bildungsdirektion zur Qualitätssicherung und -entwicklung auf der Sekundarstufe II (2005) wurden die verschiedenen Elemente des Qualitätsmanagements, die nach verschiedenen Ebenen («Personen», «einzelne Schule» und «Bildungssystem») und nach Selbst- und Fremdsicht differenziert werden, kontinuierlich etabliert.

Beim systematischen Individualfeedback auf Ebene der Personen holen Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder regelmässig und systematisch Rückmeldungen von Lernenden, Eltern, anderen Lehrpersonen und/oder der Schulleitung ein. Es kommt eine Vielzahl an Instrumenten zu Einsatz, so zum Beispiel Schülerrückmeldungen, kollegiales Feedback, Hospitation oder Supervision. Das systematische Individualfeedback ist an den Schulen eingespielt und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Im Sechsjahresrhythmus werden die Lehrpersonen von Mitgliedern der Schulleitung und der Schulkommission im Rahmen der



regulären Mitarbeiterbeurteilungen (MAB) evaluiert. Alle drei Jahre erfolgt eine Zwischenbeurteilung. Im Rahmen des Teilprojekts 3 des Projekts «Führung und Organisation» wurden auch Leitfäden und Unterlagen für die Durchführung der Mitarbeiterbeurteilungen erarbeitet.

Elemente des Qualitätsmanagements (QM) aus Selbstsicht sind auf der Ebene der Einzelschule die jährlich durchgeführte Standortbestimmung der Schulen zur Qualitätsentwicklung und die zwei Mal innerhalb von sechs Jahren stattfindenden, thematischen Selbstevaluationen. Aus Fremdsicht werden externe Schulevaluationen in einem Sechsjahresrhythmus durch das Institut IFES durchgeführt. Externe Schulevaluationen umfassen eine Meta-Evaluation des Qualitätsmanagements der Schulen mit der zusätzlichen Möglichkeit, ein Fokusthema im Bereich der Schul- oder Unterrichtsqualität zu vertiefen. Bisher wurden alle Berufsfachschulen zwei Mal evaluiert.

Die Qualität dieser externen Schulevaluationen und deren Nutzung im Kanton Zürich wurden im Jahr 2016 evaluiert (Widmer et al., 2016). Die Ergebnisse zeigen, dass die Schulen die externen Schulevaluationen mehrheitlich als zutreffende, überzeugende und faire Einschätzung ihrer Schule betrachten. Gleichzeitig nehmen die Schulen diese jedoch als wenig bedeutsam und wenig nützlich wahr. Die Akteurinnen und Akteure müssten zudem besser eingebunden werden. Auch würden unterschiedliche Erwartungen und Auffassungen darüber bestehen, wie und von wem die externen Schulevaluationen genutzt werden sollen. Auf der Basis dieser Evaluationsergebnisse entschied der Bildungsrat im Frühling 2017, den dritten Evaluationszyklus mit einigen Anpassungen durchzuführen. So soll der inhaltliche Schwerpunkt der externen Evaluation neu bei einem Fokusthema liegen. Zudem sollen die Schulen vor dem Hintergrund ihrer Schulentwicklungsprozesse über die Häufigkeit der thematischen Selbstevaluationen entscheiden. Darüber hinaus gab der Bildungsrat eine grundsätzliche Überarbeitung des Qualitätsmanagements in Auftrag mit dem Ziel der stärkeren Nutzenorientierung und der Optimierung des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag. Dies beinhaltet eine Klärung der Aufgaben und der Kompetenzen der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure und eine Justierung der Erwartungen an die Wirksamkeit der einzelnen Elemente.

Die in den Jahren 2013 und 2016 durchgeführte standardisierte Abschlussklassenbefragung bei Berufsfach-/Berufsmaturitätsschulen (SAB) hat einerseits zum Ziel, den Schulen eine breit abgestützte Datengrundlage zu ausgewählten Aspekten der Schulqualität und zu den Zukunftsplänen ihrer Schulabgängerinnen und -abgänger zu liefern. Auf der Ebene des Bildungssystems dient sie andererseits auch dem Bildungsmonitoring. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten verschiedene Qualitätsaspekte der berufsbildenden Schulen positiv beurteilen (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2014; IFES, 2016). Hingegen wurden insbesondere die Motivierungsfähigkeit der Lehrpersonen und ihr Umgang mit Unterrichtsstörungen von den Lernenden der Berufsfachschulen überwiegend negativ beurteilt.

#### *Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen der Berufsfachschulen*

Die Ausbildung der Lehrpersonen wurde ursprünglich am Institut für Lehrerbildung (ILEB) mit Sitz am MBA angeboten. Mit dessen Gründung wurde sie an das Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF) mit den drei Trägerschulen UZH, ETH

und PHZH verlagert, die den Master of Advances Studies in Secondary and Higher Education (MAS SHE) einführten. Wegen formaler Vorbehalte der EDK-Anerkennungskommission gegenüber dem vom ZHSF angebotenen Abschluss und dem Einwand, dass es nicht klar sei, welche der drei Trägerschulen letztlich für den Studiengang verantwortlich sei, kam es im Jahr 2010 zur Auflösung des Instituts. Seither wird die Ausbildung der Berufsschullehrpersonen an der Pädagogischen Hochschule Zürich angeboten. Dabei wurden Professuren der Berufsbildung im Bereich der Berufspädagogik und der Fachdidaktik der beruflichen Bildung eingerichtet, um eventuelle Anpassungen der Studiengänge wissenschaftlich abzustützen. Ein weiterer Ausbildungsanbieter ist das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), das seine Kurse an der kantonalen Berufsschule für Weiterbildung (EB Zürich) führt. Die Universität Zürich ist ebenfalls an der Ausbildung beteiligt, indem sie die berufspädagogische Zusatzqualifikation für Lehrpersonen, die bereits über ein gymnasiales Lehrdiplom verfügen und die auf der Stufe der Berufsmaturität tätig werden möchten, gewährleistet. Der Kanton Zürich ist deshalb heute ein wichtiger Standort für die Ausbildung von Lehrpersonen der Berufsbildung. Ausserkantonale Institutionen sind die Pädagogischen Hochschulen St. Gallen und Luzern. Seitens des Kantons werden nur die Anforderungen und Grundsätze zur Anerkennung der Kurse bzw. der Ausweise für die Berufsbildnerinnen und -bildner in Lehrbetrieben festgelegt.

In den letzten Jahren hat sich nicht nur die Anzahl der Anbieter ausgeweitet, sondern auch das Angebot an Ausbildungsgängen erhöht. So wurden die Ausbildungsgänge «Allgemeinbildender Unterricht» und «Berufskunde» ergänzt mit «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Information, Kommunikation, Administration» für den kaufmännischen Bereich und den Detailhandel. Zusätzlich wurden Lehrdiplome im Nebenberuf und die Ausbildungen für Berufsmaturitätslehrpersonen eingeführt. So muss eine Gymnasiallehrperson aufgrund der Vorgaben des SBFI zusätzlich zu ihrer Ausbildung eine berufspädagogische Ausbildung von 300 Stunden absolvieren. Davon sind rund ein Viertel Präsenzstunden. Der Rest verteilt sich auf Selbststudium, Praktika und Qualifikationsverfahren. Seit 2013 können auch Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen BM-Lehrpersonen werden.

Weiterbildungen für Lehrpersonen der Berufsfachschulen wurden früher wenig formalisiert von einzelnen Lehrpersonen im Rahmen des Instituts für Lehrerbildung (ILEB) angeboten, wobei ein breites Angebot existierte. Mit der Auflösung des Zürcher Hochschulinstituts für Schulpädagogik und Fachdidaktik (ZHSF) wurde auch das Weiterbildungsangebot im Jahr 2010 an die PHZH verlagert. Insgesamt veränderte sich die für die Weiterbildung zur Verfügung stehende Geldmenge jedoch nicht. Die PHZH professionalisierte nicht nur das Angebot an Weiterbildungen und führte CAS- oder Masterlehrgänge ein, sondern passte es den Handlungsfeldern des MBA an, so zum Beispiel im Bereich des bilingualen Unterrichts (siehe Kapitel 3.3.2.) oder der Fachkundigen individuellen Begleitung (siehe Kapitel 3.2.2.). Das Angebot «Intensivweiterbildung Sek. II» erlaubt es Lehrpersonen zwischen dem 12. und dem 20. Dienstjahr, mit einem individuellen Projekt eine fünf- bis siebenwöchige Auszeit zu nehmen und Distanz von der teilweise ermüdenden schulischen Routine zu gewinnen. Dieser fachbezogene Weiterbildungsurlaub wird ergänzt durch eine Standortbestimmung zu Beginn und ganz am Schluss des Programms. Die «Intensivweiterbildung



Sek. II» wurde in den letzten Jahren den veränderten Bedürfnissen der Lehrpersonen angepasst. Grundsätzlich kann sie sowohl an einer Aus- oder Weiterbildungsorganisation wie der PHZH besucht als auch als Individualprojekt in Absprache mit der Schulleitung durchgeführt werden.

#### *Schulraum*

Der Regierungsrat legte 2013 eine «Gesamtstrategie Schulrauminfrastruktur Sekundarstufe II» fest. Basierend auf den Prognosen der Schülerzahlen der Sekundarstufe II (siehe Abbildung 30) wurden Grundsätze zur räumlichen Infrastruktur der Mittel- und Berufsfachschulen formuliert. Die 18 staatlichen und 6 nichtstaatlichen Berufsfachschulen im Kanton Zürich wurden dabei hinsichtlich ihres Schulraums grundsätzlich als genügend eingestuft. Es beziehen sich vier von insgesamt sechs Regionalstrategien der Gesamtstrategie auf den Um- und Ausbau von Berufsfachschulen, während sich die restlichen zwei Regionalstrategien mit dem Um- und Ausbau der gymnasialen Mittelschulen befassen. Bereits beschlossen ist die Regionalstrategie, die zum Ziel hat, die Berufsfachschulen im Kreis 5 der Stadt Zürich bis ins Jahr 2024 zu einer sogenannten «Berufsbildungsmeile» zu konzentrieren (RRB-Nr. 176/2013). Der Regierungsrat hat folgende zwei Entwicklungsschwerpunkte des Projektes «Bildungsmeile» im September 2016 für die Phase «Vorstudie» freigegeben:

Im Gebiet Ausstellungsstrasse/Sihlquai werden die Berufsmaturitätsschule (BMZ) und die Berufsschule für Gestaltung (BGZ) in Ersatzneubauten konzentriert. Die vier verteilten Standorte der Allgemeinen Berufsschule Zürich (ABZ) wurden bereits in einem Gebäude zusammengezogen. In einem gesonderten Baukörper sollen für alle Schulen eine zentrale Verpflegungsstätte, eine Mediothek sowie mindestens sechs Turnhallen und weitere Sporträume zur Verfügung gestellt werden. Diese zusätzliche Sportfläche soll den Schulen die Möglichkeit bieten, dem bisher nicht angebotenen obligatorischen Sportunterricht gemäss dem Sportförderungsgesetz des Bundes teilweise Folge leisten zu können.

Im Gebiet Limmatstrasse/Hafnerstrasse soll die Baugewerbliche Berufsschule (BBZ) an der Reishauerstrasse 2 einen Aussenstandort zum Hauptschulhaus erhalten. Das durch die Verlegung der BBZ und BMZ frei werdende Gebäude an der Lagerstrasse 55 wird als Rachadenschulhaus dienen innerhalb der Sekundarstufe II für die benötigte Ausweichfläche bei Sanierungen von Schulen.

Weiter ist die Verlegung des Bildungszentrums für Erwachsene (BiZE) in die Militärkaserne beschlossen (RRB-Nr. 1064/2014 und 975/2016). Damit werden die kantonale Berufsschule für Weiterbildung (EB Zürich) und die Kantonale Maturitätsschule das Seefeld verlassen und ca. 2024 den neuen Standort beziehen.

Der Regierungsrat hat am 22. November 2017 die Regionalstrategie Winterthur festgelegt, die alle Berufsfachschulen am Standort einbezieht und Schulraum durch Erweiterungen oder Neubauten an den bestehenden Schulen schaffen will (RRB-Nr. 1098/2017). Die Teilstrategie Zürcher Oberland, die die Berufsfachschulen in Rüti, Wetzenikon und Uster betrifft, ist in Arbeit. Der Kantonsrat hat mit Beschluss vom 14. März 2017 den Objektkredit für Miete, Spezialausbau und Ausstattung des Schellerareals in Wetzenikon genehmigt (KR-Nr. 5305 a/2016). Damit wird neuer Schulraum für die Berufsfachschulen und die Kantonsschule Zürcher Oberland zur Verfügung gestellt.

### **6.2.3. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

#### *Finanzierung*

Die Lehrpersonen sowie die Schulleiterinnen und Schulleiter äussern in den Interviews mehrfach Kritik am Schulniveauindex, dem Richtwert zur Berechnung der Klassengrösse einer Berufsfachschule. So werde der Schulniveauindex der Komplexität einzelner Berufe im Rahmen der jeweiligen Schulorganisation nicht gerecht. Ungenauigkeiten bei der Berechnung dieser Masszahl würden entstehen, wenn ein Beruf nur von einer geringen Anzahl Lernender ausgeübt werde oder wenn die Anzahl ausserkantonaler Lernender ohne Angaben zur schulischen Herkunft auf Sekundarstufe der Volksschule gross sei. Angeregt wird, die Schülerzahlen, das Leistungsniveau, die Anforderungen an die Weiterbildungen und auch das Niveau der Ausbildung der Lehrpersonen bei der Berechnung dieses Indexes zu berücksichtigen. Derzeit überprüft das Mittelschul- und Berufsbildungsamt gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe der Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Berufsfachschulen (KRB) das Finanzierungsmodell der kantonalen Berufsfachschulen. Dabei wird insbesondere geprüft, ob für die Festlegung der Klassenrichtgrösse neben dem Schulniveauindex zusätzlich das Mengengerüst pro Beruf an den Schulen zu berücksichtigen ist. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass bei einer höheren Anzahl Lernender mehr Möglichkeiten bestehen, die Klassenbildung und somit die Klassengrösse zu optimieren.

#### *Führung und Organisation*

Im Vergleich zu den Mittelschulen, bei denen das Projekt F+O zur Überprüfung und Anpassung der Führung und der Organisation bereits in einer früheren Phase durchgeführt wurde, sind die Berufsfachschulen dem Projekt aufgrund ihrer grösseren Wirtschaftsnähe offener gegenübergestanden. Da man aus den Erfahrungen der Mittelschulen lernen konnte, entwickelte sich das Projekt zudem in eine etwas andere Richtung. So wurden zusätzliche Elemente aufgenommen wie z.B. die Anpassung des Corporate Designs der Schulen an das des Kantons. Neu definiert wurde zudem das Teilprojekt 4 zur Überprüfung der Zuteilung der Berufe auf die einzelnen Schulen. Im Vergleich zum Projektverlauf bei den Mittelschulen war das Vorgehen allerdings weniger systematisch. Insgesamt bewerten die involvierten Schulen den Prozess grundsätzlich als gut, auch wenn der dafür verwendete Aufwand als hoch eingeschätzt wird. Der Prozess habe das Wissen über die Schulverwaltung und die Schulorganisation erweitert. Kritisiert wird, dass der Umfang der anfänglich gewährten finanziellen Ressourcen bei den später gestarteten Schulen erheblich reduziert wurde.

Obwohl die Kompetenzverteilung zwischen Schulleitung und Schulkommission – Inhalt des Teilprojekts 1 – auch Gegenstand von Konflikten sein kann, wird das System der «checks und balances» geschätzt. Aus Sicht der Interviewten sei das Bewusstsein der Schulkommissionen bezüglich ihrer Verantwortung in den letzten acht Jahren gewachsen. Die Stärkung der Schulkommissionen habe zudem die Zusammenarbeit zwischen der Schulleitung und den Schulkommissonspräsidentinnen und -präsidenten intensiviert. Zu nennen ist hier beispielsweise die Mitarbeiterbeurteilung der Schulleiterin oder des Schulleiters durch die



Schulpräsidentin oder den Schulpräsidenten. Das Teilprojekt 4 zur Bildung von Kompetenzzentren wird darüber hinaus als guter Prozess bezeichnet, der den Dialog zwischen Rektorinnen und Rektoren und den Schulkommissionspräsidentinnen und -präsidenten fördere. Auch die weiteren Teilprojekte werden positiv bewertet. So stärke die Adjunktstelle (Teilprojekt 2) gemäss den Aussagen in den Interviews die Organisation der Schule. Gelobt wurden ausserdem die Vorgehensweise beim Teilprojekt 3 und die Produkte, die zur Personalgewinnung und -entwicklung erarbeitet wurden. Dabei sehen sich auch Schulen, die den F+O-Prozess nicht mitgemacht haben, als Nutzniesserinnen und Nutzniesser dieser Dokumente. Andere Interviewpartnerinnen und -partner kritisierten hingegen die mangelnde Verbindlichkeit der Dokumente. Es wird sich weisen, wie nützlich diese für die einzelnen Schulen sein werden.

#### *Qualitätsmanagement*

Der im Frühling 2017 erfolgte Entscheid des Bildungsrates, die Elemente des Qualitätsmanagements in den kommenden drei Jahren neu zu konzipieren, wird durchwegs begrüsst. So zeigen sich an den Schulen gewisse Ermüdungserscheinungen hinsichtlich einzelner Elemente des QM. Wiederholt wird in den Interviews die Frage des Verhältnisses von Aufwand und Ertrag aufgeworfen. Vor allem die externen Schulevaluationen werden als Fremdkörper im Schultag wahrgenommen, die den Charakter einer termingerechten abzuleistenden Pflichtübung haben. Auch die Abschlussklassenbefragung wird von gewissen Schulleiterinnen und -leitern kritisiert und die Angemessenheit vieler Fragen in Frage gestellt. Weiter werde das standardisierte Verfahren der externen Schulevaluationen dem individuellen Charakter der Schulen nicht gerecht. Moniert wird überdies, dass Qualitätslabels wie ISO oder Q2E nicht anerkannt würden. Einzelne Schulleiterinnen und Schulleiter begrüssen die Tatsache, dass die Handlungsempfehlungen aus externer Perspektive formuliert werden, da dies ihnen intern mehr Gewicht verleihe. Auch die Regelmässigkeit, die die Qualität an Schulen zu einem permanenten Thema gemacht habe, wird positiv gewertet. Es zeigt sich schliesslich, dass die Einschätzungen zum Nutzen der Elemente des Qualitätsmanagements je nach Perspektive divergieren. So bewerten Schulkommissionsmitglieder das QM deutlich positiver als Mitglieder der Schulleitung. Lehrpersonen bemängeln hingegen, sie würden zu wenig über die Ergebnisse des QM-Prozesses informiert.

#### *Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen*

In den Interviews kamen verschiedentlich Divergenzen zwischen EHB und PHZH zum Ausdruck, die beide institutionelle Aus- und Weiterbildungsangebote im Bereich der Berufsbildung anbieten und sich deshalb im Kanton Zürich konkurrieren. Die Gesetzeslage ist diesbezüglich allerdings klar, da die Kantone grundsätzlich für die Aus- und Weiterbildung der Berufsfachschullehrpersonen zuständig sind und der Bund sich subsidiär engagieren soll.

Die Lehrpersonen heben in den Interviews besonders die Diversifizierung des Angebots positiv hervor. Als schwierig eingestuft wird jedoch die mangelnde Absprache zwischen den Anbietern von Ausbildungen und dem Kanton, der diese Ausbildungen anerkennt. Zudem wird bedauert, dass es im Moment keine Ausbildung für Berufsschullehrpersonen gibt, die in der Nomenklatur der Bologna-Systematik integriert werden kann.

Weiter wird in den Interviews auf die Schwierigkeiten der Rekrutierung bzw. der Nachqualifikation von Lehrpersonen in gewissen Fachfeldern hingewiesen. Dabei würde die Hürde der zusätzlichen 300 Stunden für die berufspädagogische Zusatzqualifikation auf junge Lehrpersonen mit gymnasialem Lehrdiplom, die auf der Stufe der Berufsmaturität tätig werden möchten, abschreckend wirken. Die neu eingeführte Zulassung von Fachhochschulabsolventen für die Ausbildung zur BM-Lehrperson wird hingegen in den Interviews gelobt, denn das bringe Leute in den Lehrberuf, die die Praxis sehr gut kennen und für die Lernenden eine sehr gute Vorbildfunktion haben würden. Allerdings sei der Kanton Zürich seit der Bologna-Reform der Hochschulstudiengänge im Vergleich zu anderen Kantonen im Nachteil, da nur BM-Lehrpersonen mit Master-Abschluss als Lehrpersonen mit besonderen Aufgaben (mbA) angestellt werden können. Kritisiert wird zudem, dass aufgrund geänderter Regelungen auf eidgenössischer Ebene im Kanton Zürich die Maturitätshürde aufgeweicht wurde, d.h., dass man Berufsschullehrperson mbA auch ohne (Berufs-)Maturität werden kann.

Bei den schulexternen Weiterbildungen von Berufsfachschullehrpersonen ist gemäss den Aussagen in diversen Interviews eine relativ starke Divergenz zwischen Angebot und Nachfrage festzustellen. Seit dem Wechsel der Anbieter weg von den Berufsschullehrpersonen hin zu den institutionellen Anbietern wie PHZH oder EB Zürich ging die Nachfrage nach schulexternen Angeboten, die bis hin zu CAS- und Masterstudiengängen reichen, zurück. Hindernd sind hier aus Sicht der Lehrpersonen deren hohe Belastung sowie die institutionelle Ausrichtung des Angebots. Weitere Gründe für die geringe Inanspruchnahme von schulexternen Weiterbildung wird in den Interviews aber auch bei den Schulleiterinnen und Schulleitern verortet: Da die externen Weiterbildungsaktivitäten weitgehend auf Freiwilligkeit beruhen, müsste diese von den Schulleiterinnen und Schulleitern eingefordert werden, was jedoch zu wenig durchgesetzt werde. Wie gross die Divergenz zwischen Angebot und Nachfrage effektiv ist, ist wenig bekannt. Hierzu bedarf es einer vertieften Untersuchung. Regelmässig durchgeführt und in den Interviews gelobt werden die von den Berufsfachschulen selber organisierten schulinternen Weiterbildungen (SCHILW). Sie würden die schulinterne Diskussion um Schulqualität anregen. Diese subjektive Wahrnehmung steht allerdings in Kontrast zu Forschungsergebnissen, die auf die mangelnde konzeptuelle Einbindung der schulinternen Lehrpersonenweiterbildung in ein Schulprogramm, den ungenügenden Bezug zur Schulentwicklung und den mangelnden Einbezug der Lehrpersonen in die Konzeptentwicklung hinweisen (Fischer, 2017). Dies ist Ausdruck dafür, dass es sich hier teilweise um relativ niederschwellige Angebote handelt, deren Inhalte punktuell und nicht entlang einer übergeordneten Konzeption gewählt werden.

Gefordert wird schliesslich von einzelnen Interviewpartnerinnen und -partnern eine Verstärkung des Praxiswissens der Lehrpersonen bzw. ein vertieftes Wissen des Arbeitsumfeldes der Lernenden. Ein möglicher Ansatz könnte darin bestehen, die Zusammenarbeit der Lernorte zu intensivieren und den vertieften Einblick in und das bessere Kennenlernen des anderen Lernorts im Sinne einer Weiterbildung zu nutzen.



### **Zusammenfassung: Berufsfachschulen**

Gemäss den Prognosen der Bildungsdirektion ist bis ins Jahr 2030 mit einem Anstieg von zusätzlichen 11'000 Lernenden zu rechnen.

Der Bereich der Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen der Berufsfachschulen hat sich in den letzten zehn Jahren institutionalisiert und professionalisiert. Bei der Weiterbildung ist gemäss den Interviewpartnerinnen und -partnern eine gewisse Divergenz von Angebot und Nachfrage festzustellen. So ging die Nachfrage nach den schulexternen Angeboten, die bis hin zu CAS- und Masterstudiengängen reichen, zurück.

Der Übergang von der aufwandorientierten Finanzierung zur Pauschalfinanzierung, die Etablierung der Elemente des Qualitätsmanagements und die Überprüfung und Weiterentwicklung der Führung und Organisation sind wichtige Projekte der letzten Jahre im Bereich der Berufsfachschulen.

## **6.3. Lernortkooperationen**

*Wie gut funktioniert die Kooperation zwischen den drei Lernorten im Kanton Zürich? Wie haben sich Lernortkooperationen bzw. die Rollen der einzelnen Lernorte seit Einführung des BBG geändert?*

### **6.3.1. Entwicklungen 2008–2016**

Eine wichtige Änderung, die mit dem BBG und dem EG BBG einherging, war die Stärkung der Kooperation zwischen den drei Lernorten «Betrieb», «Berufsfachschule» und «überbetrieblicher Kurs (üK)». In gewissen Berufen wurden die überbetrieblichen Kurse als gleichwertige Akteure auf dieselbe Stufe wie der Betrieb oder die Berufsfachschule gestellt, was deutliche Änderungen in der Zusammenarbeit und der Kommunikation zwischen den Lernorten mit sich brachte. Hinsichtlich der Bedeutung der verschiedenen Lernorte sind allerdings immer noch deutliche Unterschiede zwischen den Berufsfeldern festzustellen.

Dass das Thema der Lernortkooperation weiterhin hohe Priorität geniesst, zeigen aktuelle Initiativen auf Bundesebene. So will der Bundesrat die Zusammenarbeit in der Berufsbildung weiter stärken. Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) hat deshalb Anfang 2016 Empfehlungen zur besseren Steuerung der Berufsbildung durch die Verbundpartner verfasst. Dies beinhaltet die Klärung der Grundsätze der Zusammenarbeit (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen) sowie des Begriffs und der Rolle der OdA. Auch betreffend Angemessenheit der Aufsichtsinstrumente sieht der Bundesrat Potenzial. Die Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK) gab Ende 2016 zudem eine Charta

für die Gestaltung der Verbundpartnerschaft gemäss Art. 1 des BBG als Empfehlung heraus. Sie richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung in allen Branchen und Kantonen sowie Regionen.

### **6.3.2. Bewertungen der Interviewpartnerinnen und -partner**

#### *Verbundpartnerschaft*

Die Verbundpartnerschaft im Kanton Zürich wird von allen Seiten her positiv bewertet: So herrschen eine gute Zusammenarbeit und ein intensiver Austausch des MBA mit allen Arbeitgeberverbänden, den Dachverbänden der Wirtschaft und der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management. Auch die Berufsfachschulen werden vom Kanton vermehrt einzogen und informiert. Die Austauschtreffen zwischen Verbänden und dem Amt seien etabliert und gut institutionalisiert. Wichtige, von Wirtschaft, Beruf, Schule und Kanton geschaffene Gefässe für den Austausch sind die Konferenz Berufsbildung und die Lehrstellenkonferenz sowie der jährliche Austausch zwischen der Volkswirtschaftsdirektion und der Bildungsdirektion. Von einzelnen Branchenverbänden wird jedoch moniert, dass vor der Initiierung eines neuen Projektes alle bisherigen Bemühungen der Akteurinnen und Akteure in den entsprechenden Bereichen berücksichtigt werden müssten.

#### *Lernortkooperation*

Die Lernortkooperation ist für die meisten interviewten Personen zentraler geworden. Ein gutes Beispiel ist die Arbeit von Mitgliedern der OdA in Schulkommissionen. Dies fördere die Kommunikation und das gegenseitige Abstimmen. Auch bei verhaltensauffälligen Jugendlichen würden Betriebe und überbetriebliche Kurse gut zusammenarbeiten. Dies habe zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems beigetragen. Dabei sind allerdings deutliche branchenspezifische Unterschiede festzustellen. So gibt es gut funktionierende Branchen wie den Maschinenbau oder den Detailhandel, die die Lernortkooperation seit Längerem praktizieren und wo das Rollenbewusstsein stimme. Bei neueren Berufen im sozialen Bereich sei dies noch nicht abgestimmt und müsse in einem langwierigen Prozess erarbeitet werden.

Demgegenüber werden auch Stimmen laut, die die Kommunikation der Lernorte als ausbaufähig beschreiben. Der Nachteil der mit dem EG BBG einhergegangenen Aufwertung der drei Lernorte sei, dass das System träge und schwierig geworden sei. Das System habe Potenzial zu Vereinfachungen. Beispiele hierfür sind Schwierigkeiten bei der Koordination der Schultage von Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen. Zudem wurden Verbesserungen in der Zusammenarbeit von üK-Zentren und Verwaltung angeregt. Die üK-Zentren wünschen sich beispielsweise frühzeitig die Schülerinnen- und Schülerlisten, um die entsprechende Planung in Angriff nehmen zu können. Friktionen sind darüber hinaus beim Inhalt der Ausbildung festzustellen. So sind die Lehrpläne der überbetrieblichen Kurse generell ausgerichtet, während die Betriebe teilweise auf verschiedene Aufgaben spezialisiert sind, sodass der Vorwurf seitens der Betriebe laut wird, die überbetrieblichen Kurse würden nicht arbeitsmarktgerecht ausbilden. Eine weitere Herausforderung ist, dass die



Lehrpersonen der Berufsfachschulen in einzelnen Berufsfeldern im Vergleich zu den Betrieben nicht auf dem neuesten Stand sind, z.B. im IT-Bereich. Schliesslich ist die Einteilung der drei Lernorte Betrieb, Berufsfachschule und üK nicht überall optimal und der Schnitt künstlich, was für die Einführung neuer Projekte, wie z.B. Mobilitätsprojekte, hinderlich ist. Ausserdem würden die Betriebe gewisse Aufgaben auslagern, was eine entsprechende Flexibilität der Lernorte erfordere. Die Infragestellung und das Überdenken dieser Schnittstellen und die Aufweichung der Trennung ist für die Weiterentwicklung der Berufsbildung deshalb sehr wichtig.

### **Zusammenfassung: Lernortkooperationen**

Die Verbundpartnerschaft ist im Kanton Zürich eingespielt und die Austauschtreffen zwischen den Arbeitgeberverbänden, den Dachverbänden der Wirtschaft, der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management und der Bildungsdirektion sind institutionalisiert.

Obwohl die Lernortkooperation in den meisten Branchen von den Interviewpartnerinnen und -partnern als gut befunden wird, weist das System eine gewisse Trägheit auf und hat Potenzial zu Vereinfachungen.

## Liste der Interviewpartnerinnen und -partner

Person	Funktion
Andermatt Monika (per Telefon)	Bereichsverantwortliche Abteilung Betriebliche Bildung MBA
Berger Heidi	OdA Gesundheit Zürich, Geschäftsführerin
Morosini Petra	OdA Gesundheit Zürich, Leiterin Bildung
Eisenbart Kurt	Rektor der Berufsfachschule Rüti; Abteilungsleiter der Weiterbildung; Vorstandsmitglied der Konferenz der Rektorinnen und Rektoren (KRB)
Fischer Peter	Präsident Schulrat und Fachbeirat Wirtschaftsfachschule KV Winterthur; Vorstandsmitglied Präsidialkonferenz Zürcher Berufsfachschule; Vorstandsmitglied Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Zürich
Kläy Dieter	Präsident Bildungskommission KGV, Ressortleiter Mobilität und Wirtschaftsrecht des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv)
Hess Thomas	Geschäftsleiter der Geschäftsstelle des KGV
Höhener Hans Jörg	Amtschef Stellvertreter MBA; Leiter Schulraumaufbau und -entwicklung MBA
Karrer Martin	Abteilungsleiter Qualifizierung Stellensuche (QuS), Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA)
Wild Katharina	Produktionsverantwortliche Bildungsangebote AWA
Kohler Doris	Ehemalige Präsidentin der Lehrpersonenkonferenz der Berufsschulen (LKB); Fachschaftsleitung Chemie an der Berufsmaturitätsschule Zürich
Sorba Denise	Präsidentin der LKB, Lehrperson an der Berufsbildungsschule Winterthur
Kummer Marc	Amtschef MBA (bis Mai 2017)
Martin Daniel	Baumeisterverband Zürich Schaffhausen, Leiter Kurszentrum
Meerstetter Andres	Co-Abteilungsleiter Betriebliche Bildung MBA
Monhart André	Leiter Fachbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), AJB
Müller Paul	Rektor der Berufsfachschule Winterthur; Präsident der Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Berufsfachschulen im Kanton Zürich (KRB)
Nietlisbach Xaver	Leiter Berufsbildung Ernst Schweizer AG, Hedingen
Prusse Michael	Abteilungsleiter Sek II/Berufsbildung PHZH; Präsident der kantonalen Berufsmaturitätskommission des Kantons Zürich (KBMK)
Stadelmann Hans	Beauftragter Berufsmaturität MBA
Vögeli Christina	Co-Abteilungsleiterin Betriebliche Bildung MBA
Wolf Madeleine	Leiterin Besondere Geschäfte VSA



## Abkürzungen

ABU	Allgemeinbildender Unterricht an Berufsfachschulen
AJB	Amt für Jugend und Berufsberatung, Bildungsdirektion Kanton Zürich
ALV	Arbeitslosenversicherung
AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit, Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFS	Bundesamt für Statistik
bili	Bilingualer Unterricht
biz	Berufsinformationszentrum
Bista	Bildungsstatistik Kanton Zürich
BM 1	Berufsmaturität während der Berufslehre
BM 2	Berufsmaturität nach der Berufslehre
BMV	Berufsmaturitätsverordnung
BRB	Beschluss des Bildungsrates, der obersten Schulbehörde im Kanton Zürich
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
CBZ	Careum Bildungszentrum Zürich für Gesundheitsberufe
CMBB	Case Management Berufsbildung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest, Abschluss der zweijährigen beruflichen Grundbildung
EBMK	Eidgenössische Berufsmaturitätskommission
EB Zürich	Kantonale Berufsschule für Weiterbildung Zürich
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, Abschluss der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung
EG BBG	Kantonales Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz
EHB	Hochschulinstitut für Berufsbildung Zollikofen
ETH Zürich	Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
FaGe	Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ
FH	Fachhochschule
FiB	Fachkundige individuelle Begleitung: Unterstützungsangebot für Lernende der zweijährigen beruflichen Grundbildung
F+O	Projekt «Führung und Organisation» des MBA zur Weiterentwicklung der Führungsstrukturen an Schulen der Sekundarstufe II
FSB	Fachstelle für Schulbeurteilung, Bildungsdirektion Kanton Zürich
HF	Höhere Fachschule
HfH	Hochschule für Heilpädagogik Zürich
HMS	Handelsmittelschule
IDAF	«Interdisziplinäres Arbeiten in den Fächern» an Berufsmaturitätsschulen
IGKG Zürich	Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Zürich
ILEB	Früheres Institut für Lehrerbildung und Berufspädagogik, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich
IMS	Informatikmittelschule
INSOS	Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung
ISCED	International Standard Classification of Education
Ithaka	Mentoringprogramm der Berufs- und Laufbahnberatung des Amts für Jugend und Berufsberatung (AJB)
IV	Invalidenversicherung
IV-Anlehre	Durch die Invalidenversicherung finanzierte zweijährige Anlehre
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit im Kanton Zürich (regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Sozialdienste der Gemeinden, kantonales Sozialamt, Berufsinformationszentren (biz), Laufbahnzentrum der Stadt Zürich (LBZ))
KBMK	Kantonale Berufsmaturitätskommission des Kantons Zürich
KGV	Kantonaler Gewerbeverband Zürich
KOF	Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich

KR-Nr.	Vorlagennummer der Geschäfte des Kantonsrates
LBZ	Laufbahncenter der Stadt Zürich
LENA	Offizieller Schweizer Lehrstellennachweis mit allen offenen Lehrstellen, die von den Betrieben an die Kantone gemeldet werden
LKB	Lehrpersonenkonferenz Berufsfachschulen Kanton Zürich
Lü16	Leistungsüberprüfung 2016 zum mittelfristigen Ausgleich der Erfolgsrechnung im Kanton Zürich
LVA	Lehrvertragsauflösung
MAB	Mitarbeiterbeurteilung
MAS SHE	Master of Advances Studies in Secondary and Higher Education (bis 2015 am Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik)
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bildungsdirektion Kanton Zürich
mbA-Status	Berufsschullehrpersonen mit besonderen Aufgaben
Netz2	Case Management Berufsbildung im Kanton Zürich
obA-Status	Berufsschullehrpersonen ohne besondere Aufgaben
OdA	Organisation der Arbeitswelt
PHZH	Pädagogische Hochschule Zürich
PrA INSOS	Praktische Ausbildung nach INSOS, eine national organisierte Ausbildung im Rahmen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Träger ist INSOS Schweiz, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung
QM	Qualitätsmanagement
QV	Qualifikationsverfahren
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
Rock your Life	Mentoringprogramm für Jugendliche des 8./9. Schuljahres, Mentorinnen und Mentoren sind Studierende
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SCHILW	Schulinterne Weiterbildung
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEMO	Motivationssemester, Brückenangebot für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II
SFAM	Schweizerische Stiftung für die Förderung von Austausch und Mobilität
sgv	Schweizerischer Gewerbeverband
TBZ	Technische Berufsschule Zürich
üK	Überbetriebliche Kurse
UZH	Universität Zürich
VSA	Volksschulamt, Bildungsdirektion Kanton Zürich
VZE	Vollzeiteinheiten
WeBiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft
ZHdK	Zürcher Hochschule der Künste
ZHSF	Zürcher Hochschulinstitut für Schulpädagogik und Fachdidaktik



## Literatur

- BFS. (2006). *Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2005*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2008). *Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2007*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2013). *Maturitäten und Übertritte an Hochschulen 2012*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2015). *Arbeitsmarktindikatoren 2015*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS. (2016). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2017*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).
- BFS. (2017). *Lehrvertragsauflösungen, Wiedereinstiege, Zertifikationsstatus. Resultate zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ)*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).
- Bildungsdirektion Kanton Zürich. (2016). *Bildung in Zahlen*. Zürich: Bildungsdirektion Kanton Zürich, Bildungsplanung / Bildungsstatistik.
- Bildungsdirektion Kanton Zürich. (2017). *ZAP 2017: Aufnahme in die Lang- und Kurzgymnasien, je Bezirk*. Medienmitteilung vom 9.5.2017. Zürich: Bildungsdirektion Kanton Zürich.
- Brohy, C., & Gurtner, J.-L. (2011). *Evaluation des bilingualen Unterrichts (bili) an Berufsfachschulen des Kantons Zürich*. Freiburg: Universität Freiburg.
- Deloitte AG. (2015). *Strukturwandel schafft Arbeitsplätze. Wie sich die Automatisierung auf die Schweizer Beschäftigung auswirken wird*. Zürich: Deloitte.
- EBMK. (2016). *Stärkung der lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM 1): Flexibilisierung der schulischen Umsetzung*. Bern: Eidgenössische Berufsmaturitätskommission EBMK.
- Egger Dreher & Partner AG. (2015). *Nationale Evaluation Case Management Berufsbildung. Schlussbericht*. Bern.
- Fischer, S. (2017). *Schulentwicklung. Bildungspolitische Wunschvorstellung oder pädagogische Realität?* Bern: Peter Lang.
- Fitzli, D., Grütter, M., Fontana, M.-C., Koebel, K., & Bock, S. (2016). *Evaluation EBA II. Evaluation der Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsperspektive von Absolventen und Absolventinnen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)*. Zürich: econcept AG im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).
- Fitzli, D., Inderbitzi, L., & Karlegger, A. (2013). *Evaluation der Studierfähigkeit von Berufsmaturitäts-Absolventen/innen an den Fachhochschulen. Befragung der FH-Bachelor-Studiengäste/innen. Bericht zum Teilprojekt 3*. Zürich: econcept AG im Auftrag der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK.
- Fitzli, D., Karlegger, A., Grütter, M., Meili, I., & Haering, B. (2014). *Evaluation der Studierfähigkeit von Berufsmaturitäts-Absolventen/innen an den Fachhochschulen. Befragung der Studierenden der FH-Kohort 2012. Bericht zum Teilprojekt 4*. Zürich: econcept AG im Auftrag der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK.
- Gebhardt, A., Kamm, C., Brühwiler, C., Dernbach-Stolz, S., & Gonon, P. (2017). *Gelingende Übergänge für Risikogruppen in die Berufsbildung (GÜRB). Zwischenbericht zur quantitativen Datenerhebung*. Zürich & St.Gallen: Pädagogische Hochschule St.Gallen; Universität Zürich.
- Gonon, P. (2013). Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz – eine Einleitung. In: M. Maurer & P. Gonon (Eds.), *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Perspektiven* (S. 7-14). Bern: hep.
- Häfeli, K. (2007). *Case Management Berufsbildung (CM BB). Gesamtkonzept für den Kanton Zürich*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH).
- Haller, D., Erzinger, B., Jäggi, F., & Pulver, C. (2014). *Evaluation des Netz2 - Case Management Berufsbildung Kanton Zürich. Bericht über die drei ersten Betriebsjahre*. Bern: Berner Fachhochschule Soziale Arbeit.

- Hofmann, C., & Häfeli, K. (2015). Übergang in den Arbeitsmarkt nach einer Attestausbildung. In: K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 189-217). Wiesbaden: Springer VS.
- INSOS. (2016). Statistik Übergänge nach der PrA. <https://www.insos.ch/assets/Downloads/Statistik-PrA-Uebergaenge-Statistique-FPra-transition-2015.pdf>
- Jäpel, F. (2017). *Die Berufsmaturität als Ausbildungsalternative. Einflussfaktoren individueller Bildungsentscheidungen am Übergang in die nachobligatorische Ausbildung*. Bern: Haupt.
- Kaiser, N., Grütter, M., & Fitzli, D. (2013). *Evaluation der Studierfähigkeit von Berufsmaturitätsabsolventen/innen an den Fachhochschulen. Analyse der statistischen Daten. Bericht zum Teilprojekt 1*. Zürich: econcept AG im Auftrag der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SSBK.
- Kehl, F., Wigger, F., & Wolf, J.-P. (2013). *Evaluation Validierungsverfahren Kanton Zürich. Im Auftrag von: Amt für Jugend und Berufsberatung Kanton Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich*. Zürich: KEK - CDC Consultants.
- KOF. (2015). *KOF Factbook Education System Switzerland*. Zürich: ETH Zürich, KOF Konjunkturforschungsstelle.
- Kost, J., Lüthi, F., & Fischer, J. (2017). Die Berufsmaturitätsquote zwischen Volatilität und Stabilität – eine bildungspolitische Herausforderung. *Newsletter der Schweizerischen Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung*, 1/2017.
- Maghsoodi, E., & Kriesi, I. (2013). *Wiedereinstieg und Anschlusslösung nach einer Lehrvertragsauflösung im Kanton Zürich. Analyse der Lehrvertragsauflösungen der Jahre 2008 und 2009*. Zollikofen: Eidgenössisches Institut für Berufsbildung (EHB).
- Marrel, C., & Kraft, M. (2017). *Abgänger/innen der kaufmännischen Grundbildung 2016. Rückblick, Stellensituation, Perspektiven*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Meili, N., & Kraft, M. (2015). *Sprachmobilität in der kaufm. Grundbildung. Abgänger/innen-Befragung 2014*. Zürich: Kaufmännischer Verband; ch-Stiftung.
- Metropolitan Konferenz Zürich. (2015). *Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte. Bestandsaufnahme, bewährte Massnahmen und Handlungsempfehlungen*. Zürich: Metropolitan Konferenz Zürich.
- Meyer, T. (2016). *Bildungsgrenzen im Spiegel der Panel-Studie TREE. Keynote-Vortrag am Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung in Lausanne, 30.6.2016*.
- Mittelschul- und Berufsbildungsamt Kanton Zürich. (2012). *Zürcher Lehrstellenbericht 2012. Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben*. Zürich: Amt für Jugend und Berufsberatung, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Kantonales Sozialamt Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich.
- Mühlemann, S., & Wolter, S. (2014). Return on investment of apprenticeship systems for enterprises. Evidence from cost-benefit analyses. *IZA Journal of Labor Policy*, 25(3), 1-22.
- Perrenoud, D., Duc, B., & Lamamra, N. (2017). Une fonction méconnue du système dual. *Newsletter der Schweizerischen Gesellschaft für Angewandte Bildungsforschung (SGAB)*, 2/2017.
- Pool Maag, S., Müller, S., & Marti, U. (2011). *Evaluation der Fachkundigen individuellen Begleitung (FiB) in zweijährigen Grundbildungen im Kanton Zürich*. Zürich: Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaften.
- Sachs, S., Meier, C., & McSorley, V. (2016). *Digitalisierung und die Zukunft kaufmännischer Berufsbilder – eine explorative Studie. Schlussbericht*. Zürich: HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich.
- SBFI. (2016). *Lehrstellenbarometer April 2016. Detaillierter Ergebnisbericht*. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).



- Schmid, E. (2011). *Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Wiedereinstieg und Anschlusslösung*. Zürich: Universität Zürich, Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik.
- Schweizerischer Bundesrat (Ed.). (2010). *Sechs Jahre neues Berufsbildungsgesetz. Eine Bilanz. Bericht des Bundesrates über die Unterstützung der dualen Berufsbildung (in Erfüllung des Postulats Favre 08.3778)*. Bern.
- SKBF. (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Stalder, M., & Bieberschulte, M. (2014). *Konzept zum Vermeiden und Bewältigen des Scheiterns im abschliessenden Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung*. Zürich: KEK - CDC Consultants.
- Stellenmarkt-Monitor Schweiz. (2012). *Berufseinstiegs-Barometer 2012. Report im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT)*. Zürich: Universität Zürich, Stellenmarkt-Monitor Schweiz.
- Volkswirtschaftsdirektion Kanton Zürich. (2012). *Zuwanderung im Kanton Zürich. Auswirkungen auf den Arbeits- und Wohnungsmarkt*. Zürich: Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich, Amt für Wirtschaft und Arbeit.
- Widmer, T., Frey, K., Rüegg, N., Stadter, C., Bundi, P., & Stein, J. (2016). *Qualität der IFES-Schulevaluationen und deren Nutzung im Kanton Zürich. Kurzfassung zuhanden der Bildungsdirektion des Kantons Zürich*. Zürich: Universität Zürich, Institut für Politikwissenschaft.
- Wunsch, C. (2014). *Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060*. Basel: Universität Basel, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät.
- ZHAW. (2011). *Jahresbericht 2010*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- ZHAW. (2017). *Jahresbericht 2016*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.