



Bern,

Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitskräfte – nachhaltige Berufsentwicklung

Bericht des Bundesrats in Erfüllung der Postulate 21.3290 (Graf Maya) vom 18.03.2021 und 21.4342 (WAK-N) vom 08.11.2021

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1 Hintergrund und Grundlagen	4
1.1 Parlamentarischer Auftrag	4
1.2 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung	4
1.3 Verantwortlichkeiten in der Weiterbildung	5
1.4 Verantwortlichkeiten im Bereich Hochschulen	5
1.5 Grundlagenbericht «Berufsfeldentwicklung»	6
1.6 Fachkräftepolitik des Bundes	6
2 Aktuelle Entwicklungen sowie Einflüsse von Gesellschaft und Politik	8
2.1 Systemische Betrachtungen	8
2.2 Entwicklungen und Trends	9
2.3 Einflüsse auf Bildung und Arbeitsmarkt.....	9
2.4 Berufsentwicklung und Flexibilisierung	10
2.5 Nach- und Höherqualifizierung	11
3 Analyse: Umgang und Erfahrungen mit aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen	13
3.1 Berufliche Grundbildung	13
3.1.1 Digitalisierung	14
3.1.2 Covid-19	14
3.1.3 Klimawandel und Ökologie.....	15
3.2 Höhere Berufsbildung.....	16
3.2.1 Digitalisierung	16
3.2.2 Covid-19	17
3.2.3 Klimawandel und Ökologie	17
3.3 Weiterbildung.....	18
3.3.1 Digitalisierung	18
3.3.2 Covid-19	19
3.3.3 Klimawandel und Ökologie.....	19
4 Handlungsbedarf und laufende Massnahmen	20
5 Schlussfolgerungen des Bundesrats	22
6 Anhang	24
6.1 Postulat 21.3290 Graf Maya	24
6.2 Postulat 21.4342 WAK-N.....	25
6.3 Glossar	27

Zusammenfassung

Für die Schweiz als exportorientierte, kleine Volkswirtschaft im globalen Wettbewerb ist es zentral, ihre Innovationskraft, Standortattraktivität und Produktivität laufend zu stärken. Voraussetzung dafür sind unter anderem ein gut funktionierendes Bildungssystem und ein anpassungsfähiger Arbeitsmarkt, mit welchem die Schweiz den Erhalt und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie die Verfügbarkeit der dafür benötigten Fachkräfte sicherstellen kann. Um der Nachfrage nach Fachkräften am Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist es entscheidend, dass sich die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung laufend entlang den Bedürfnissen der Wirtschaft entwickelt. Die Individuen sind dadurch in der Lage, auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen und ihre Kompetenzen fortlaufend weiterzuentwickeln.

Das schweizerische Bildungssystem zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen aus. Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen erfolgt in einem abgestimmten System aus formalen Abschlüssen, rasch anpassungsfähiger, berufsorientierter Weiterbildung und informellem Lernen. Die Berufsbildung in der Schweiz ist durch das Berufsprinzip und die Arbeitsmarktorientierung – klar definierte Bildungsangebote und nationale Qualifikationsverfahren führen zu transparenten Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und gefragt sind – stetig gefordert, die sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen und das Aus- und Weiterbildungssystem entsprechend zu gestalten und weiterzuentwickeln. Alle beruflichen Grundbildungen werden auf Initiative der Wirtschaft entwickelt und mindestens alle fünf Jahre auf wesentliche Entwicklungen hin überprüft und angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Bei der Berufsentwicklung können vielfältige Bedürfnisse und Vorgaben aus verschiedensten Bereichen einen Revisionsbedarf oder die Schaffung neuer Berufe begründen. Zudem besteht ein breites und umfassendes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der Ständerat hat am 17.06.2021 das Postulat 21.3290 «Auswirkungen der Covid-19-Krise, der Klimakrise und der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und Perspektiven für eine innovative, nachhaltige Berufsfeldentwicklung» von Maya Graf angenommen. Damit wurde der Bundesrat beauftragt, in einem Bericht aufzuzeigen, welche Auswirkungen die Covid-19-, die Klimakrise und die Digitalisierung auf Arbeitsmarkt und Berufsbildung haben. Zudem hat der Nationalrat am 08.03.2023 das Postulat 21.4342 «Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfte und der Wirtschaft in Einklang bringen» der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) angenommen. Dieses verlangt vom Bundesrat Massnahmen, mit denen die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes wirksam mit jenen der einheimischen Arbeitskräfte in Einklang gebracht werden können. Um die beiden Postulate fundiert beantworten zu können, hat das SBFI die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) mit einer Studie im Sinne eines Grundlagenberichts mandatiert. Das Mandat umfasste eine Einschätzung der Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels. Nebst der Berücksichtigung der Erkenntnisse der EHB-Studie analysiert vorliegender Bericht die Einflüsse von Gesellschaft und Politik und beinhaltet systemische Betrachtungen. Er legt zudem bestehende Instrumente und laufende Massnahmen dar.

Der Bundesrat ist überzeugt, dass es mit der beruflichen Grundbildung nach wie vor gut gelingt, die Jugendlichen und Erwachsenen in verschiedenen Bildungswegen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten sowie die Mobilität der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Auch die höhere Berufsbildung sowie die Hochschulen versorgen die hochspezialisierte Schweizer Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften. Alle Tertiärausbildungen haben ihre eigenen Charakteristiken, die es zu stärken gilt. Bund und Kantone setzen sich gemäss den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für die klare Profilierung der Angebote auf Tertiärstufe ein und fördern die Durchlässigkeit. Der Bund fördert zudem die Weiterbildung und das lebenslange Lernen auf Basis des Berufsbildungsgesetzes (BBG; SR 412.10), des Bundesgesetzes über die Weiterbildung (WeBiG; SR 419.1) und weiterer Bundesgesetze. Bei Bedarf können Anpassungsprozesse ferner gezielt mit Hilfe der Projektförderung gemäss Berufsbildungsgesetz und Programmen auf spezialgesetzlicher Grundlage unterstützt werden.

Unter Berücksichtigung der dargelegten Erkenntnisse sowie der bereits ergriffenen Massnahmen sieht der Bundesrat aktuell keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf. Bedarfsgerechte Bildungsgefässe sind vorhanden und werden von den Verbundpartnern laufend weiterentwickelt. Zudem zeigt die bisherige Entwicklung, dass die Schweizer Wirtschaft mit dem Strukturwandel gut Schritt halten kann.

1 Hintergrund und Grundlagen

1.1 Parlamentarischer Auftrag

Der Ständerat hat am 17.06.2021 das Postulat 21.3290 «Auswirkungen der Covid-19-Krise, der Klimakrise und der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und Perspektiven für eine innovative, nachhaltige Berufsfeldentwicklung» von Graf Maya angenommen. Damit wurde der Bundesrat beauftragt, in einem Bericht aufzuzeigen, welche Auswirkungen die Covid-19-, die Klimakrise und die beschleunigte Digitalisierung auf Arbeitsmarkt und Berufsbildung haben.

Zudem hat der Nationalrat am 08.03.2023 das Postulat 21.4342 «Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfte und der Wirtschaft in Einklang bringen» der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) angenommen. Damit wird der Bundesrat beauftragt, Massnahmen vorzuschlagen, mit denen die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes wirksam mit jenen der einheimischen Arbeitskräfte in Einklang gebracht werden können.

Mit der Überweisung der beiden Postulate wurde das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) beauftragt, entsprechende Berichte zu verfassen. Aufgrund der thematischen Nähe werden die beiden parlamentarischen Aufträge mit einem gemeinsamen Bericht eingelöst.

1.2 Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung

Das Berufsbildungsgesetz beschreibt die Berufsbildung als verbundpartnerschaftliche Aufgabe (Art. 1). Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) arbeiten eng zusammen und streben ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern an. Innerhalb der Verbundpartnerschaft sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt.

Der **Bund** nimmt eine strategische Rolle ein und besitzt eine umfassende Regelungskompetenz. Mit Blick auf die Steuerung des Berufsbildungssystems ist er zuständig für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. So ist der Bund unter anderem auch verantwortlich für den Erlass der rund 250 Verordnungen über die berufliche Grundbildung (Berufslehren, Sekundarstufe II). In der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe) genehmigt der Bund die rund 430 Prüfungsordnungen der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen und 56 Rahmenlehrpläne für Bildungsgänge an Höheren Fachschulen. Im Gegensatz zu den formalen Bildungsangeboten der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung (HBB) hat der Bund in der nicht-formalen berufsorientierten Weiterbildung keine Regelungskompetenz (siehe Kapitel 1.3).

Die **Kantone** sind verantwortlich für die Umsetzung der Berufsbildung und die Aufsicht über die Lehrverhältnisse und Berufsfachschulen sowie die Aufsicht über die Höheren Fachschulen. Die kantonalen Berufsbildungsämter erteilen Bildungsbewilligungen für Lehrbetriebe, organisieren Qualifikationsverfahren (Lehrabschlussprüfungen) und stellen Angebote für die Aus- und Weiterbildung der in den Lehrbetrieben tätigen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Zudem bieten sie Jugendlichen und Erwachsenen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an.

Zu den **Organisationen der Arbeitswelt** zählen Sozialpartner, Berufs- und Branchenverbände sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Sie sind an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung massgeblich beteiligt: Das Schweizer Berufsbildungssystem beruht wesentlich auf der freiwilligen Beteiligung der Betriebe und Berufsverbände. Die Ausbildung von Lernenden liegt im ureigenen Interesse der Betriebe. Die OdA legen die Bildungsinhalte fest. Damit orientieren sich die Inhalte der Aus- und Weiterbildungen und die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse am künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt. Alle beruflichen Grundbildungen werden zudem mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Die berufsorientierte Weiterbildung (nicht-formale Bildung) wird von den OdA sowie privaten Anbietern bereitgestellt;

das Angebot ist gross. Neue Angebote können rasch installiert werden. Dadurch können sich die Individuen stets an neue Erfordernisse in der Arbeitswelt anpassen.

An der **Finanzierung** der schweizerischen Berufsbildung beteiligen sich Bund und Kantone sowie zu einem wesentlichen Teil auch die Wirtschaft. Der Bund leistet in der Berufsbildung unter anderem Beiträge an die Ausgaben der Kantone für die Berufsbildung mittels leistungsorientierter Pauschalbeiträge (Art. 53 BBG) sowie Beiträge für die Förderung von Projekten zur Entwicklung der Berufsbildung und für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse an Dritte (Art. 54 und 55 BBG). Zudem finanziert der Bund Tätigkeiten zur Entwicklung der Berufsbildung, u.a. die Berufsbildungsforschung (Art. 4 BBG) und die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB). Mit ihren Angeboten tragen Berufs- und Branchenverbände sowie Betriebe zu einem grossen Teil zur Finanzierung bei. Würden die Leistungen der Wirtschaft in der beruflichen Grundbildung wegfallen, wäre nicht nur der Praxisbezug gefährdet, sondern die öffentliche Hand müsste bedeutend mehr finanzielle Mittel für die Berufsbildung aufwenden.

1.3 Verantwortlichkeiten in der Weiterbildung

Die Bundesverfassung beauftragt den Bund in Artikel 64a, Grundsätze für die Weiterbildung festzulegen. Diese sind im Bundesgesetz über die Weiterbildung enthalten. Mit dem Weiterbildungsgesetz hat der Gesetzgeber festgehalten, dass der einzelne Mensch die Verantwortung für seine Weiterbildung selbst trägt (Art. 5 Abs. 1 WeBiG). Weiterbildung im Sinne dieses Weiterbildungsgesetzes umfasst strukturierte nicht-formale Bildung, das heisst Kurse, Seminare und weitere Lernprogramme ausserhalb der formalen Bildung. Die Weiterbildung kann berufsorientiert oder ausserberuflich motiviert sein und ist grundsätzlich unabhängig vom Alter oder Bildungsstand.

Die Beteiligung der Bevölkerung in der Schweiz an Weiterbildung ist gemäss Zahlen des Bundesamts für Statistik europaweit eine der höchsten. Grund dafür ist, dass die Unternehmen diese stark unterstützen. Bund und Kantone unterstützen die Weiterbildung subsidiär. Die öffentliche Hand regelt und finanziert Weiterbildung dort, wo Mängel festgestellt werden oder eine Unterstützung zur Erfüllung staatlicher Aufgaben notwendig ist. Ergänzend zur individuellen Verantwortung unterstützt der Bund beispielsweise Massnahmen der Kantone zur Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener (Art. 13 WeBiG). Ein Grossteil der Weiterbildungsförderung des Bundes erfolgt ausserhalb des BFI-Bereichs und gestützt auf Spezialgesetze und dort festgelegte Zwecke. So regelt beispielsweise das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0) die Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen, mit denen Stellensuchende mit arbeitsmarktlich indiziertem Qualifikationsbedarf ihre Fachkenntnisse vertiefen und neue Techniken und Methoden erlernen können (Art. 59 ff.). Ziel ist die rasche und dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

1.4 Verantwortlichkeiten im Bereich Hochschulen

Hochschulen (ETH sowie kantonale Universitäten und Fachhochschulen) sind autonom in der Gestaltung ihrer Ausbildungen (Hochschulautonomie). Der Bund verfügt im Hochschulbereich über keine Kompetenzen, um die Inhalte der Aus- und Weiterbildungen zu regeln oder zu genehmigen. Das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG; SR 414.20) gibt den Fachhochschulen einen profilorientierten Eckwert vor, praxisorientierte Studien anzubieten und Studierende durch anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf berufliche Tätigkeiten bzw. bereits auf der ersten Studienstufe in der Regel auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vorzubereiten (Art. 26 HFKG).

Die Hochschulautonomie erlaubt es Hochschulen, rasch auf Entwicklungen und Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft zu reagieren und die Ausrichtung ihres Angebots mit den aktuellsten Erkenntnissen aus der Forschung zu verknüpfen. Alle Schweizer Hochschulen sind neben der Lehre auch in der Forschung und der nicht-formalen Weiterbildung aktiv und erbringen Dienstleistungen für Dritte.

Unter Berücksichtigung der genannten Zuständigkeiten des Bundes beschränkt sich der nachfolgende Inhalt dieses Berichts auf die Bereiche Berufs- und Weiterbildung.

1.5 Grundlagenbericht «Berufsfeldentwicklung»

Um die beiden Postulate fundiert beantworten zu können, hat das SBFI die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) mit einer Studie im Sinne eines Grundlagenberichts mandatiert. Das Mandat umfasste eine Einschätzung der Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels.

Die Studie basiert auf einer Kombination aus Literaturanalyse und Experteninterviews. Das heisst, zunächst wurden Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Entwicklungen und Trends auf das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt sowie Literatur zur Berufsfeldentwicklung ausgewertet. Die Analyse dieser Fachliteratur ergab einen Überblick über die bisherigen Anpassungsleistungen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes auf die veränderten Rahmenbedingungen. Da sich konkrete Auswirkungen neuer Entwicklungen und Trends in schweizerischen Berufsfeldern in der Literatur nur beschränkt identifizieren lassen, wurden in einem weiteren Schritt Interviews mit Expertinnen und Experten durchgeführt, um die Erkenntnisse zu ergänzen und zu erweitern. Die Interviews dienen in erster Linie dazu, die Anpassungsleistungen des Bildungs- und Arbeitsmarktsystems für bestimmte Berufsfelder konkreter nachzuvollziehen. Sie erlaubten es auch, nach den Stärken und Schwächen des Systems im Hinblick auf verschiedene Herausforderungen zu fragen sowie die Wirksamkeit des Instrumentariums einzuschätzen (siehe Kapitel 3).

Der am 23. August 2023 vom SBFI publizierte Bericht «Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels»¹ enthält zudem Schlussfolgerungen, welche zusammen mit den Forschungsergebnissen sowie Auswertungen der Interviews in die Erarbeitung des vorliegenden Berichts einfließen.

1.6 Fachkräftepolitik des Bundes

Für die Schweiz als exportorientierte, kleine Volkswirtschaft im globalen Wettbewerb ist es zentral, ihre Innovationskraft, Standortattraktivität und Produktivität laufend zu stärken. Massgebliche Voraussetzung dafür ist unter anderem ein gut funktionierender und anpassungsfähiger Arbeitsmarkt, mit welchem die Schweiz den Erhalt und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie die Verfügbarkeit der dafür benötigten Fachkräfte auf allen Stufen sicherstellen kann.

Der Schweizer Arbeitsmarkt sieht sich aktuell mit auch im langjährigen Vergleich deutlich erhöhten Rekrutierungsschwierigkeiten konfrontiert. Diese sind zu einem grossen Teil konjunkturbedingt und dürften sich bei einer Abschwächung der Arbeitsmarktentwicklung in vielen Bereichen wieder entspannen. Mittel- und langfristig tragen jedoch der demografische und der technologische Wandel zu einem wachsenden Fachkräftebedarf bei.

Gemäss einem Bericht² des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) liegt ein struktureller berufsspezifischer Fachkräftemangel in der Schweiz – wie in vielen anderen Ländern auch – vor allem bei Berufen im MINT-Bereich, bei Gesundheitsberufen sowie bei Führungskräften in verschiedenen Branchen vor. Treiber dieser Entwicklung sind unter anderem technische Veränderungen wie etwa die Digitalisierung. In deren Folge werden manuelle Nichtroutinearbeiten, technologie- und wissensintensive Tätigkeiten sowie Aufgaben mit einem hohen Anteil an menschlicher Interaktion wichtiger, während Tätigkeiten, die leicht automatisierbar sind bzw. einen hohen Routineanteil aufweisen, an Bedeutung verlieren. Mit diesen Entwicklungen ist ein bildungsintensives Beschäftigungswachstum verbunden, welches die Nachfrage nach gut bis sehr gut ausgebildeten Fachkräften seit vielen Jahren ankurbelt. Parallel dazu führt auch die Spezialisierung von Schweizer Exportunternehmen auf die Produktion von Gütern und Dienstleistungen mit hoher Wertschöpfung zu einem wachsenden Bedarf an Fachkräften. Wie ein Bericht³ des

¹ https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/bericht_berufsfeldentwicklung_ehb_2023.html

² https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Fachkraeftebedarf/indikatorensystem_arbeitskraeftesituation.html

³ [Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022. Bericht vom 9. Dezember 2022](#)

Bundesrates zeigt, konnte der Schweizer Arbeitsmarkt die Herausforderungen der Digitalisierung unter anderem dank einer bedeutenden Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung bislang erfolgreich bewältigen. Die Zunahme der Beschäftigungsanteile in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen war über die letzten 20 Jahre bei in der Schweiz geborenen Personen besonders stark. Dieser Bericht wird im Rahmen eines laufenden Monitorings im Jahr 2027 wieder aktualisiert.

Zur Deckung der steigenden Nachfrage nach Fachkräften will der Bundesrat in erster Linie das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte so gut wie möglich ausschöpfen, wobei die Zuwanderung von Fachkräften eine sinnvolle und notwendige Ergänzung darstellt. Ausgangspunkte für den verstärkten Fokus auf die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials sind die Fachkräfteinitiative von 2011, die Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung (Steuerung der Zuwanderung) sowie das Massnahmenpaket des Bundesrates zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials von Mai 2019.

Um zu beurteilen, ob die bisher ergriffenen Massnahmen die gesetzten Ziele erfüllen und ob zusätzliche Massnahmen erforderlich sind, wird das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und unter Einbezug der Kantone und Sozialpartnerinnen und -partner bis Ende März 2024 eine Gesamtschau zur Umsetzung aller bereits ergriffenen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials vorlegen. Dies als Erfüllung des Bundesratsauftrags vom 11. Juni 2021. Zur Umsetzung werden in einem ersten Schritt die Ziele und Stossrichtungen der Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Integrationspolitik dargelegt. In einem zweiten Schritt wird analysiert, inwieweit diese Ziele erreicht werden können und ob Handlungsbedarf für zusätzliche Massnahmen besteht.

2 Aktuelle Entwicklungen sowie Einflüsse von Gesellschaft und Politik

2.1 Systemische Betrachtungen

Mit der Totalrevision der Bundesverfassung von 1999 wurde dem Bund die Regelungskompetenz für sämtliche Berufsbildungsbereiche übertragen. Dabei erfolgte eine Zusammenführung der traditionell gewerblich-industriellen und kaufmännischen Berufsbildung mit den bereits in Bundeskompetenz befindlichen Bereichen der Land- und Forstwirtschaft und die Integration der bisher kantonal geregelten Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst. Damit ist die Berufsbildung bezüglich ihrer wichtigsten Vorgaben, Grundlagen und Ausbildungsinhalte schweizweit einheitlich geregelt (BV Art. 63). Die jeweiligen Ausbildungsmodalitäten im Bereich der Berufsbildung werden durch das Berufsbildungsgesetz und die Berufsbildungsverordnung (BBG bzw. BBV) sowie die Bildungsverordnungen, Rahmenlehrpläne und Prüfungsordnungen der einzelnen Ausbildungen geregelt.

Zuständig für die Berufsbildung auf Bundesebene ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. In der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung arbeitet das SBFI eng mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt zusammen. In verschiedenen Politik-Bereichen wie beispielsweise Gesundheit sowie Umwelt und Energie besteht eine intensive Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern.

Die verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und OdA ist eine der zentralen Eigenschaften des schweizerischen Berufsbildungssystems, da hierdurch die für den Arbeitsmarkterfolg und die Innovationsfähigkeit wichtige Kopplung zwischen dem Bildungssystem und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes sichergestellt wird.

Die Festlegung der Bildungsinhalte ist Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt. Die Schweiz fährt mit diesem Modell gut: Die Bildungsinhalte sind auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt. Neue Entwicklungen können rasch via berufsorientierte Weiterbildung (z.B. Weiterbildungskurse, Seminare) vermittelt werden und fliessen im Zuge periodischer Revisionen in formale Angebote der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung ein. Dies gilt auch für neue Erwartungen in Politik und Gesellschaft und die damit verbundenen beruflichen Kompetenzen, beispielsweise für die Erreichung der Klimaziele oder in der Gesundheitsversorgung. Durch diese systemische Kopplung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt entstehen gemäss der Studie «Beitrag der Berufsbildung zu Innovation⁴» der Universität Zürich, welche vom SBFI in Auftrag gegeben wurde, zwei Vorteile:

«Erstens können systematisch Informationen und Ressourcen aus beiden Domänen [Bildungssystem und Arbeitsmarkt] für eine zukunftsweisende Weiterentwicklung des Gesamtsystems und einzelner Berufsbilder genutzt werden. Zweitens entstehen durch die institutionalisierte Verkopplung der Berufsbildung mit dem Arbeitsmarkt starke Anreize zur Weiterentwicklung der Berufsbildung, da die kontinuierlich dem Wettbewerb des Marktes ausgesetzten innovativen Unternehmen ein starkes Interesse an der Vermittlung von zeitgemässen – und damit wettbewerbsfähigen – Qualifikationen und daraus resultierend an einem entsprechenden Update der Curricula der für sie relevanten Ausbildungen haben.»

Staatlich vorgeschriebene Bildungsinhalte und -angebote wären dagegen nicht zielführend. Es bestünde die Gefahr, dass die Bildungsinhalte nicht mit den Bedürfnissen der Wirtschaft und damit des Arbeitsmarktes in Einklang stünden. Die Jugendlichen und Erwachsenen hätten zwar eine Ausbildung, diese würde aber nicht oder nur teilweise auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt.

⁴ www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2020/f-i-studie-1.pdf.download.pdf/studie_1_langversion.pdf

2.2 Entwicklungen und Trends

Die Gesellschaft wird regelmässig vor neue und teils völlig unterschiedliche Herausforderungen gestellt. Dieser Bericht fokussiert gemäss parlamentarischem Auftrag auf drei Entwicklungen und Trends: die Auswirkungen der Digitalisierung, der Covid-19-Krise und des Klimawandels.

Die drei genannten Entwicklungen unterscheiden sich gemäss den Autoren des Grundlagenberichts der EHB (siehe Kapitel 1.5) nicht nur in ihren Ausprägungen, sondern vor allem auch in ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft. Die Digitalisierung ist als generelle Entwicklung seit Langem bekannt, in ihren Auswirkungen aber dennoch nicht leicht einzuschätzen, weil die technologischen Trends sehr unterschiedliche Auswirkungen haben können.

Anders als die Digitalisierung traf die Covid-19-Pandemie die Menschheit völlig überraschend. Während die Pandemie und die dagegen getroffenen Massnahmen kurzfristig viele gesellschaftliche Prozesse intensiv veränderten, sind die Veränderungen wenige Jahre nach Beginn der Pandemie deutlich abgeschwächt oder gänzlich rückgängig gemacht. Mit ihrer schockartigen, jedoch eher temporären Wirkung ist die Covid-19-Krise grundsätzlich anders einzuschätzen als eine langfristige Entwicklung wie die Digitalisierung, auch wenn sich beide Entwicklungen durchaus gegenseitig beeinflussen und verstärken können, wie es etwa bei der Einführung neuer Lerntechnologien während der Pandemie der Fall war.

Der Klimawandel ist eine nochmals anders gelagerte Entwicklung, welche seit Jahrzehnten fortschreitet, deren Existenz jedoch in der Gesellschaft lange bestritten war. Die grösste Herausforderung besteht darin, dass das globale Klima auf einem komplexen Wechselspiel von natürlichen Prozessen im Sonnensystem und auf der Erde sowie menschlichen Einflüssen beruht. Das erschwert die Identifikation von natürlichen gegenüber menschgemachten Ursachen ebenso wie genaue Prognosen und vor allem die Suche nach wirksamen und realistischen Lösungen.

Die Vielfältigkeit der drei in diesem Bericht beispielhaft untersuchten Trends bedeutet, dass die Herausforderungen sich unterscheiden und häufig unterschiedliche Lösungen benötigen. Damit rückt die Anpassungsfähigkeit der gesellschaftlichen Systeme in den Fokus, nicht zuletzt jene des Arbeitsmarktes und des Bildungswesens.

2.3 Einflüsse auf Bildung und Arbeitsmarkt

Gemäss dem Grundlagenbericht der EHB «Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels» (siehe Kapitel 1.5) nötigt jede Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und insbesondere der Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und dem Bildungswesen Anpassungsleistungen ab. In der Wirtschaft werden Produktionsprozesse angepasst, indem beispielsweise neue Güter und Dienstleistungen entwickelt, bestehende verstärkt nachgefragt und produziert oder über neue Kanäle abgesetzt werden. Auf dem Arbeitsmarkt verändert dies erstens die Arbeitstätigkeiten der Beschäftigten innerhalb der bestehenden Berufe und Branchen und löst Weiterbildungsbedarf aus, weil die Erwerbstätigen ihre Kompetenzen laufend aktuell halten müssen (lebenslanges Lernen). Zudem verändert sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in verschiedenen Branchen und Berufen. Die Beschäftigten wechseln in jene Branchen und Berufe, die eine steigende Nachfrage aufweisen und gute Arbeitsbedingungen anbieten können. Auch für diese Umstiege oder Wiedereinstiege spielt die Weiterbildung eine besondere Rolle, weil sie es ermöglicht, noch fehlende bzw. neu erforderliche Kompetenzen zu erwerben. Weiter verändert sich die Bildungswahl der Personen, insbesondere der Jugendlichen, die vor der Berufswahl oder anderen Bildungsentscheidungen stehen und sich dabei auf die veränderten Arbeitsmarktperspektiven ausrichten.

Politik, Staat und Wirtschaft setzen die formalen Rahmenbedingungen für alle genannten Anpassungsleistungen auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungswesen. Die Arbeitslosenversicherung und die arbeitsmarktlichen Massnahmen ermöglichen die Umorientierung von Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Im Bildungswesen liegt ein wichtiges Augenmerk auf der Durchlässigkeit der verschiedenen Ausbildungen, damit den Individuen verschiedene Wege offenstehen, jene Qualifikationen zu erwerben, die sie auch mit Blick auf aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt für sich als geeignet erkannt haben. Die

Bildungsgrundlagen stellen dabei auch in der Berufsbildung sicher, dass die erworbenen Kompetenzen nicht zu eng sind und Erwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt mobil sein können. Darüber hinaus bestehen verschiedene Möglichkeiten, Arbeitsmarkterfahrung anrechnen oder validieren zu lassen, was ebenfalls der individuellen Mobilität dient (siehe auch Kapitel 2.5).

2.4 Berufsentwicklung und Flexibilisierung

Alle beruflichen Grundbildungen werden auf Initiative der Wirtschaft entwickelt und mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Bei der Berufsentwicklung können vielfältige Bedürfnisse und Vorgaben aus verschiedensten Bereichen einen Revisionsbedarf oder die Schaffung einer neuen beruflichen Grundbildung begründen. Daraus ergeben sich Rahmenbedingungen für die Bildungserlasse und Empfehlungen, die bei einer Revision der Bildungserlasse geprüft werden. Das SBFI übernimmt eine koordinierende Rolle und lässt die Rahmenbedingungen und Empfehlungen über den Bericht zur 5-Jahres-Überprüfung in die Überarbeitung der Bildungserlasse einfließen. Es stellt zudem die Koordination mit anderen Bundesämtern sicher wie beispielsweise dem Bundesamt für Energie oder dem Bundesamt für Umwelt (siehe Kapitel 3.1.3).

Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) unterstützt die Verbundpartner bei der Neu- und Weiterentwicklung von Berufen, der digitalen Transformation sowie bei individuellen Anliegen innerhalb der Berufsbildung. Das Zentrum für Berufsentwicklung⁵ berät und begleitet dabei OdA, Träger-schaften, Kantone und Schulen. Zudem hat das SBFI für die Verbundpartner das «Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung⁶» entwickelt, welches als Hilfsmittel Hinweise liefert zu wesentlichen Aspekten der Berufsentwicklung, zu Prozessen, Vorlagen und weiterführenden Dokumenten. Das Handbuch ist so gestaltet, dass es in Abstimmung mit den Verbundpartnern periodisch dem Stand der Entwicklung angepasst werden kann.

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht den Verbundpartnern einen erheblichen Handlungsspielraum, welcher grundsätzlich auch geschätzt wird. Allerdings ist das Schweizer Berufsbildungssystem sehr von der Kompromissbereitschaft und Konsensfähigkeit der involvierten Akteure abhängig: Wenn die einzelnen Beteiligten nicht genügend Bereitschaft zur Zusammenarbeit zeigen, besteht die Gefahr einer Blockade. Im Rahmen des Projekts «Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung⁷» wurden an einer Table Ronde im Mai 2022 deshalb der Berufsentwicklungsprozess von den Verbundpartnern der Berufsbildung geröntgt sowie Lösungsvorschläge diskutiert und konkretisiert. Die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) kommt zum Schluss, dass der Prozess der Berufsentwicklung grundsätzlich gut funktioniert. Ein besonderes Augenmerk gilt es jedoch auf komplexe und grosse Revisionen sowie auf Berufsrevisionen mit grösseren divergierenden Interessen zu legen. Die aus der Table Ronde resultierten Massnahmen werden durch die zuständigen Verbundpartner umgesetzt. Die TBBK begleitet diese Arbeiten und hat dazu eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Ansätze zur Flexibilisierung und Modularisierung sind in der Schweizer Berufsbildung nicht neu. Der Innovations- und Veränderungsdruck in einer zunehmend volatilen und komplexen Welt stellt die Berufsbildung jedoch vor die Herausforderung, noch flexibler auf sich verändernde Anforderungen eingehen zu können. Das SBFI hat deshalb 2018 bei der Universität St. Gallen den Grundlagenbericht «Flexibilisierung der Berufsbildung im Kontext fortschreitender Digitalisierung»⁸ in Auftrag gegeben. Ziel dieses Berichts war es, ein möglichst breites Spektrum und eine systematische Auslegeordnung für verschiedene denkbare Möglichkeiten einer Flexibilisierung und Modularisierung in der Berufsbildung

⁵ <https://www.ehb.swiss/zfb>

⁶ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2017/03/HB_BE.pdf.download.pdf/Handbuch_Prozess_der_Berufsentwicklung-20170328d.pdf

⁷ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/238-optimierung-von-prozessen-und-anreizen-in-der-berufsbildung>

⁸ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/webshop/2018/berufsbildung-digitalisierung.pdf.download.pdf/Bericht_SR_BB2030_Flexibilisierung.pdf

aufzuzeigen. Der Bericht zeigt auf, dass kein Berufsbildungssystem so flexibel ist wie dasjenige der Schweiz.

Im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030» haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt in den vergangenen Jahren zudem verschiedene Projekte im Zusammenhang mit dem Thema Flexibilisierung umgesetzt. Beim Projekt «Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt»⁹ beispielsweise hat ein Verbund aus mehreren Organisationen der Arbeitswelt unter Einbezug von Bund und Kantonen ein gemeinsames Verständnis für eine künftige, flexible berufliche Grundbildung definiert und eine Grundlage für daran anschliessende Modellentwicklungen erarbeitet. Die aus den Bedürfnissen und Möglichkeiten resultierende Komplexität und Vielseitigkeit von Lösungen führte gemäss Schlussbericht¹⁰ zur Erkenntnis, dass Flexibilisierungen mehrheitlich individuell betrachtet und erarbeitet werden müssen oder auf Umsetzungsebene stattfinden und dort gelöst werden können. Ein allgemeingültiges Modell auf Systemebene ist nach Meinung der Projektgruppe in der Regel nicht zielführend und würde die Flexibilisierungsoptionen eher einschränken als erweitern.

Im Projekt «Modelle der Flexibilisierung für die Berufsbildung»¹¹ hat die Schweizerische Berufsämter-Konferenz (SBBK) ein Flexibilisierungsmodell für die schulische Bildung erarbeitet. Darin werden die Berufskennnisse aufgeteilt in berufliche Kernkompetenzen, welche die Identität des Berufes ausmachen, sowie in spezifische Handlungskompetenzen, welche in der Verantwortung der Organisationen der Arbeitswelt autonom, rasch und flexibel den aktuellen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst werden können. Beim Modell handelt es sich gemäss «Arbeitsdossier 2023 für bildungssachverständige Personen der SBBK» um einen Zwischenstand, der bis Ende 2023 noch weiterentwickelt werden soll.

2.5 Nach- und Höherqualifizierung

Um der Nachfrage nach Fachkräften am Schweizer Arbeitsmarkt gerecht zu werden, ist es entscheidend, dass sich die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung laufend entlang den Bedürfnissen der Wirtschaft entwickelt. Diese Entwicklung kann einerseits mittelfristig durch den arbeitsmarktorientierten Bildungsweg erfolgen. Andererseits kann die erwachsene Erwerbsbevölkerung durch Berufsabschlüsse für Erwachsene, Höherqualifizierungen und laufende Weiterbildung in unterschiedlicher Fristigkeit auch auf die sich ändernden Berufsprofile am Arbeitsmarkt reagieren. Die Abschlusszahlen von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung sind gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) in den vergangenen Jahren stark angestiegen. Lag die Zahl der EBA- und EFZ-Abschlüsse Erwachsener 2014 noch bei rund 7'600, betrug sie 2022 über 10'700, was einer Zunahme von rund 40 Prozent entspricht¹².

Der Bund stärkt im Rahmen der Fachkräftepolitik insbesondere das Beratungs- und das Weiterbildungsangebot für Erwachsene. Er fördert deren Nutzung mit dem Ziel, dass sich die Erwerbsbevölkerung laufend entlang der steigenden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes weiterentwickeln kann. So fördert der Bund beispielsweise gemeinsam mit den Kantonen die Grundkompetenzen Erwachsener¹³. In der BFI-Periode 2021-2024 stehen dafür bundesseitig knapp 43 Millionen Franken zur Verfügung. Die Kantone beteiligen sich in mindestens gleichem Umfang an der Förderung. In allen Kantonen steht zudem mit «viamia»¹⁴ eine kostenlose berufliche Standortbestimmung für über 40-Jährige zur Verfügung. Der Bund unterstützt das Programm in den Jahren 2020-2024 mit rund 37 Millionen Franken.

Einen Schwerpunkt von Bund, Kantonen und OdA bildet zudem der Berufsabschluss für Erwachsene¹⁵. Seit 2014 sind verschiedene Projekte lanciert worden. Im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten fördern

⁹ <https://berufsbildung2030.ch/de/21-projekte-de/45-flexible-berufsausbildung-arbeitswelt>

¹⁰ https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Projektbericht_Flex2B_D.pdf

¹¹ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/24-abgeschlossene-projekte-de/58-flexibilisierung-berufsfachschulen>

¹² <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bb-steuerung/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-fuer-erwachsene.html>

¹³ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/wb/grundkompetenzen-erwachsener.html>

¹⁴ <https://viamia.ch/>

¹⁵ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/bb-steuerung/projekte-und-initiativen/berufsabschluss-fuer-erwachsene.html>

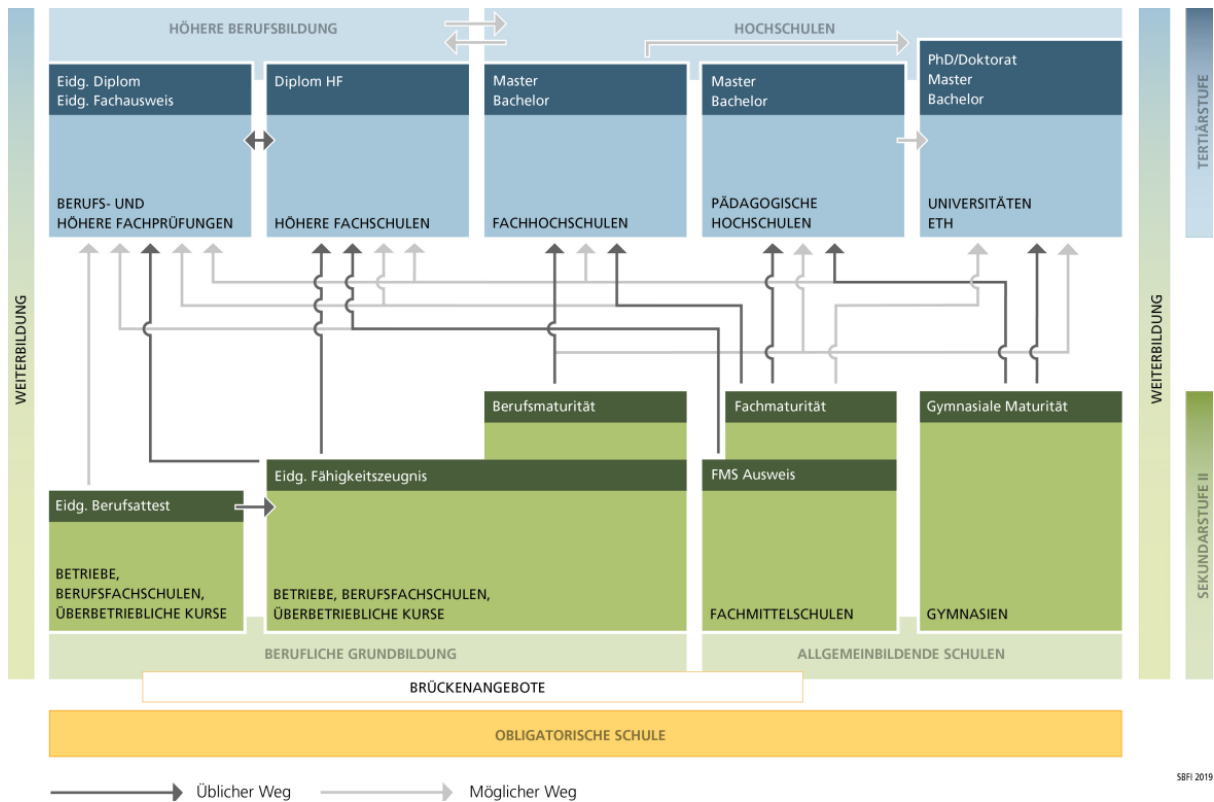
Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt die Verbesserung der Rahmenbedingungen, damit Erwachsene effizient einen Berufsabschluss erwerben können. In diese Richtung zielt auch das gemeinsame «Commitment zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene¹⁶», welches am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung vom 14. November 2022 durch Bund, Kantone und Sozialpartner verabschiedet wurde. Mit dem Commitment erklären sich die Verbundpartner willens, die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. So sollen Erwachsene auf sie abgestimmte Information und Beratung erhalten, sich bisher erworbene Kompetenzen anrechnen lassen können und leichter Zugang erhalten zu Ausbildungsplätzen, Bildungsangeboten und Qualifikationsverfahren. Mit dem Commitment verbunden ist ein Massnahmenkatalog.

¹⁶ https://tbbk-ctfp.ch/images/pdf/2022-11-14_Commitment_BAE_DE.pdf

3 Analyse: Umgang und Erfahrungen mit aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen

Das schweizerische Bildungssystem zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen aus. Die Vermittlung beruflicher Kompetenzen erfolgt dabei in einem abgestimmten System aus:

- formalen Abschlüssen: formale Bildung auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe;
- rasch anpassungsfähiger, berufsorientierter Weiterbildung: nicht-formale Bildung, Kurse, Branchen-zertifikate etc.;
- und informellem Lernen: u.a. Lernen am Arbeitsplatz, Fachliteratur, ausserberufliche Aktivitäten



3.1 Berufliche Grundbildung

Knapp zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung und eignen sich dadurch eine solide berufliche Grundlage an. Rund 250 Berufe stehen zur Wahl. Eine berufliche Grundbildung vermittelt die Fertigkeiten, Kenntnisse und Haltungen, die zur Ausübung eines Berufes notwendig sind. Sie erfolgt in einer zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder einer drei- oder vierjährigen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und ermöglicht den Jugendlichen damit den Einstieg in die Arbeitswelt.

In Bezug auf die berufliche Grundbildung halten die Autoren des Grundlagenberichts «Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels» (siehe Kapitel 1.5) folgendes fest:

«Die digitale Transformation wird durch die Veränderung bestehender und die Entstehung neuer Berufe sichtbar. Die regelmässige Überprüfung und Revision der beruflichen Grundbildungen und ihre enge Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt sorgen dafür, dass neue Technologien und damit verbundene berufliche Handlungskompetenzen systematisch in die berufliche Grundbildung einfließen. Die Covid-19-Pandemie hat Innovationen ermöglicht, die normalerweise mehr Widerstand hervorgerufen hätten. Digitale Lehr- und Lernformen sowie Prüfungen haben an Akzeptanz gewonnen und die Berufsbildenden konnten ihre Kompetenzen für den Einsatz dieser Instrumente verbessern. Insgesamt konnte die Krise (...) gut bewältigt werden

und der Lehrstellenmarkt 2021 war weitgehend stabil. Wie die digitale Transformation beeinflusst auch der Klimawandel alle Berufe in unterschiedlichem Ausmass. Durch den systematischen Einbezug des Bundesamts für Umwelt und des Bundesamts für Energie fliessen entsprechende Themen direkt und berufsspezifisch in die Bildungserlasse ein.»

3.1.1 Digitalisierung

In der Berufsbildung sind die Organisationen der Arbeitswelt für die Definition der Bildungsinhalte zuständig. Bildungsangebote sind dadurch auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestützt. Alle beruflichen Grundbildungen werden auf Initiative der Wirtschaft entwickelt und mindestens alle fünf Jahre hin überprüft – beispielsweise auf technologische Entwicklungen hin – und gegebenenfalls angepasst. Zudem entstehen auch immer wieder neue Berufe. Im Bereich Gebäudetechnik beispielsweise wurde 2021 der Beruf Gebäudeinformatikerin / Gebäudeinformatiker EFZ eingeführt, der von zwei Trägerschaften (Gebäudetechnik und ICT) getragen wird. Dies ist ein Beispiel dafür, dass sich Grenzen zwischen Berufsfeldern durch die Digitalisierung verändern. Ein weiteres Beispiel für einen hybriden Beruf ist der 2022 entworfene Beruf Entwicklerin / Entwickler digitales Business EFZ. Dieser Beruf ist an der Schnittstelle der Berufsfelder Handel und Informatik positioniert. Für die Entwicklung dieses Berufes arbeiteten deshalb Fachexpertinnen und Fachexperten aus dem kaufmännischen Bereich und dem Informatik-Bereich zusammen.

Im Berufsentwicklungsprozess wird von den Tätigkeiten der Berufspersonen im Alltag ausgegangen. Tätigkeitsanalysen dienen in der Regel als Grundlage der Revisionen der Bildungserlasse. So fliessen neue Tätigkeiten in Bildungsverordnungen und -pläne ein. Als Hilfestellung hat das SBFJ die «Orientierungshilfe Digitale Transformation»¹⁷ entwickelt. Sie bietet den Trägerschaften eine Unterstützung, um die von der digitalen Transformation betroffenen Handlungskompetenzen zu identifizieren und die im Beruf benötigten digitalen Kompetenzen in die Bildungserlasse zu integrieren. Weiter hat eine Projektgruppe der verbundpartnerschaftlichen Initiative «Berufsbildung 2030» eine «Orientierungshilfe Blended Learning»¹⁸ erarbeitet, welche konkrete Lösungen für die identifizierten Handlungsfelder aufzeigt. Die Orientierungshilfe schafft den Rahmen, um diese Neuerungen verbundpartnerschaftlich koordiniert umzusetzen.

Zudem geht das Potential von Lerntechnologien in der Berufsbildung über die traditionellen e-Learning Ansätze hinaus. DUAL-T¹⁹ – ein vom SBFJ finanziertes Leading house der Berufsbildungsforschung – untersucht beispielsweise Lernaktivitäten, welche für das duale Berufsbildungssystem relevant sind. Das heisst, digitale Ressourcen können dafür eingesetzt werden, Theorie und Praxis zwischen Berufsfachschule, überbetrieblichen Kursen und Lehrbetrieben besser zu verknüpfen. Es kann beispielsweise mit digitalen Aufzeichnungen der Lernenden aus dem Lehrbetrieb in der Schule gearbeitet werden.

Eine Umfrage der EHB bei Lehrkräften der Berufsfachschulen deutet darauf hin, dass im Allgemeinen die Zufriedenheit mit der Entwicklung der digitalen Transformation und der Unterstützung durch die Schulen bei der Umstellung hoch ist. Ausserdem hat die Covid-19-Pandemie die positive Einstellung und Überzeugung über die Nützlichkeit digitaler Ressourcen im Unterricht zusätzlich gefördert.

3.1.2 Covid-19

Die Covid-19-Pandemie hat die berufliche Grundbildung auf verschiedene Arten beeinträchtigt. Um den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung wirksam entgegenzutreten, hatte Bundesrat Guy Parmelin im Mai 2020 die Task Force «Perspektive Berufslehre» ins Leben gerufen. Die Task Force hatte im Wesentlichen die Aufgabe, die sich verändernde Situation zu beobachten, zu analysieren und im Falle eines Ungleichgewichtes umgehend und wirkungsvoll für geeignete Stabilisierungsmassnahmen zu sorgen. Es gingen Projekteingaben aus allen Landesteilen ein, welche es ermöglichten, die Auswirkungen der Pandemie bzgl. der Lehrstellen zu reduzieren. Insgesamt hat der Bund 85 Projekte

¹⁷ https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/2022/03/digitale-transformation.pdf.download.pdf/Orientierungshilfe_Digitale_Transformation_d.pdf

¹⁸ <https://www.edk.ch/de/sbbk/dokumentation/projekte/blended-learning-2>

¹⁹ <https://www.epfl.ch/labs/chili/de/dualt-de/>

unterstützt und Beträge im Umfang von 22 Millionen Franken geleistet oder zugesichert. Der Schlussbericht²⁰ der Task Force hält fest, dass sich die Berufsbildung in der Corona-Zeit insgesamt als krisenresistent erwiesen hat. Nebst Massnahmen im Bereich der Berufsbildung haben namentlich auch wirtschaftspolitische Massnahmen (z.B. Kurzarbeitsentschädigungen und Kredite an Unternehmen) zur Stabilisierung des Lehrstellenmarkts beigetragen. Das Mandat der Task Force wurde per 15. November 2021 beendet. Als reguläres Gremium der Verbundpartner übernahm die Tripartite Berufsbildungskonferenz TBBK²¹ die Weiterführung von Aufgaben der Task Force, namentlich die Beobachtung des Lehrstellenmarktes. Dadurch ist gewährleistet, dass bei Bedarf jederzeit wieder Massnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes ergriffen werden können. In der Herbstsession 2023 hat das Parlament zudem entschieden, dass Berufsbildnerinnen und Berufsbildner Lernende auch ausbilden dürfen, wenn sie Kurzarbeitsentschädigung beziehen. Dies war während der Corona-Pandemie dank einer Ausnahmeregelung im Covid-19-Gesetz bereits möglich, nun hat das Parlament einer entsprechenden Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) zugestimmt²².

Die im Rahmen des Grundlagenberichts der EHB durchgeführten Experteninterviews zeigen zudem, dass die Covid-19-Krise in den von der Digitalisierung stark betroffenen Berufsfeldern wie Detailhandel, kaufmännischer Bereich sowie in den Berufsfachschulen hauptsächlich als Beschleuniger der Digitalisierungsprozesse wahrgenommen wurde. Die Krise habe Innovationen ermöglicht, die normalerweise mehr Widerstand hervorgerufen hätten. Zudem habe sich die Akzeptanz der digitalisierten Ausbildungsformate verbessert, die Berufsbildenden wurden für die Instrumente und Möglichkeiten der Digitalisierung im methodisch-didaktischen Bereich sensibilisiert und konnten ihre digitalen Kompetenzen erweitern. Die interviewten Expertinnen und Experten sehen daher eher die positiven Lern- und Innovationseffekte, die während der Covid-19-Krise entstanden, als die kurzfristig negativen Effekte auf die betroffenen Lernenden. Dies auch dank der guten Zusammenarbeit aller Verbundpartner, die es erlaubte, in der Krise rasch Lösungen zu finden.

3.1.3 Klimawandel und Ökologie

Das Klimaprogramm Bildung und Kommunikation des Bundesamts für Umwelt (BAFU) setzt seit 2017 den Auftrag des CO₂-Gesetzes um, unter anderem die Aus- und Weiterbildung von Personen in Berufen mit hoher Bedeutung fürs Klima zu fördern. Es fördert bei der Neu- und Weiterentwicklung von Berufen in der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung die Berücksichtigung klimarelevanter Kompetenzen in Bildungserlassen. Damit in der Schweiz die CO₂-Emissionen gesenkt werden können, sollen beispielsweise fossile Heizungen durch erneuerbare Heizsysteme ersetzt, eine grosse Anzahl an Gebäuden energetisch saniert, intelligente Steuerungssysteme installiert und auch die Stromversorgung der Gebäude vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt werden. Doch es fehlen in der Gebäudebranche Fachkräfte. Mit der 2022 lancierten «Bildungsoffensive Gebäude²³» will die Gebäude- und Bildungsbranche deshalb in den kommenden Jahren diverse Massnahmen zur Behebung des Fachkräftemangels ergreifen. Unterstützt wird die Branche dabei von «EnergieSchweiz», dem Programm des Bundesamts für Energie für erneuerbare Energien und Energieeffizienz, in Zusammenarbeit mit dem SBFI, dem BAFU und dem Staatssekretariat für Migration (SEM).

Zudem bietet das BAFU zusammen mit dem Bundesamt für Energie (BFE) den Akteuren der beruflichen Grundbildung, höheren Berufsbildung und berufsorientierten Weiterbildung zur Förderung der Umwelt und Energiekompetenzen im Beruf ein umfassendes Beratungsangebot und finanzielle Unterstützung im Rahmen der Projektförderung²⁴ an. Die Beratung im Berufsentwicklungsprozess erfolgt beim BAFU in Zusammenarbeit mit dem BFE und in enger Absprache mit dem SBFI. BAFU und BFE unterstützen die Organisationen der Arbeitswelt dabei, Kompetenzen zum Schutz der natürlichen Ressourcen und zur Energieeffizienz in den Berufsfeldern zu identifizieren und in den Bildungserlassen zu verankern. Dazu beraten sie die OdA bei der Entwicklung neuer und der Überprüfung bestehender Berufe in der

²⁰ https://taskforce2020.ch/images/2021-11-15_Task_Force_Bericht_2021_DE.pdf

²¹ <https://tbbk-ctfp.ch/de/>

²² <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20230026>

²³ <https://www.energieschweiz.ch/bildung/bildungsoffensive-gebaeude/>

²⁴ <https://www.bafu.admin.ch/bafu/de/home/themen/bildung/umweltbildung/projektfoerderung.html>

beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung. Auf dem Weg vom Projektstart zum Bildungserlass bieten das BAFU und BFE in verschiedenen Phasen des Berufsentwicklungsprozesses Beratung und fachliche Empfehlungen an.

Das SBFJ seinerseits hat 2021 zusammen mit den Verbundpartnern und unter Einbezug von Expertinnen und Experten die Orientierungshilfe «Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung»²⁵ verfasst. Damit können die Trägerschaften prüfen, wie sie mit ihren Abschlüssen die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung meistern und deren Chancen wirksam nutzen können. Die Orientierungshilfe richtet sich an alle Berufe und Bildungsstufen, vom Eidgenössischen Berufsattest EBA bis hin zu Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen. Mit der speziell entwickelten Nachhaltigkeitsanalyse kann jede Trägerschaft die zentralen Themen und Herausforderungen für ihren Beruf identifizieren und aufzeigen, mit welchen beruflichen Handlungen nachhaltige Entwicklung gefördert wird. Das Analysetool ermöglicht für jeden Beruf eine strukturierte Analyse zur nachhaltigen Entwicklung entlang der drei Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt und macht auf deren Wechselwirkungen aufmerksam.

3.2 Höhere Berufsbildung

Jährlich erwerben rund 27'500 Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung (HBB). Diese vermittelt Qualifikationen, die zum Ausüben einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind und versorgt die Wirtschaft mit ausgewiesenen Fachkräften. Die höhere Berufsbildung baut auf der beruflichen Erfahrung auf und umfasst die eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen) sowie die Bildungsgänge an höheren Fachschulen. Sie kombiniert Unterricht und Berufspraxis miteinander und stellt so das duale System der Berufsbildung auch auf der Tertiärstufe sicher.

Der Bericht «Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels» (siehe Kapitel 1.5) hält in Bezug auf die höhere Berufsbildung folgendes fest:

«Die höhere Berufsbildung zeigt insgesamt eine hohe Reaktivität auf die analysierten Entwicklungen. Die Trägerschaften haben Abschlüsse und Angebote mit Bezügen zur Digitalisierung und zum Klimawandel neu geschaffen oder angepasst. Die im Vergleich zum Hochschulbereich stärkere Regelungsdichte (...) in der höheren Berufsbildung erachten die interviewten Branchenvertretenden allerdings als Nachteil. Die Digitalisierung verändert die HBB zweifach: Erstens werden die Kompetenzbeschreibungen in bestehenden HF-Rahmenlehrplänen angepasst, wodurch die HF-Angebote selbst auch weiterentwickelt werden müssen. Zweitens entstehen neue HBB-Abschlüsse mit starker Ausrichtung auf den digitalen Wandel. Die Digitalisierung in der Lehre und im Schulmanagement der HF scheint hingegen das volle Potenzial noch nicht auszuschöpfen. Welchen Einfluss die Digitalisierung, die Pandemie und der Klimawandel auf die Teilnahme an Bildungsangeboten der HBB (...) hat, lässt sich heute nicht eindeutig beurteilen.»

3.2.1 Digitalisierung

Auch die beruflichen Tätigkeiten von Studierenden und Absolvierenden der HBB verändern sich aufgrund der Digitalisierung spürbar, wie aus den Experteninterviews im Rahmen des EHB-Berichts hervorgeht. Die Digitalisierung ist auch in der Entwicklung entsprechender Berufs- und höherer Fachprüfungen erkennbar. Typische Beispiele sind die Berufsprüfungen «Cyber Security Specialist mit eidg. Fachausweis» und «E-Commerce-Spezialist/in mit eidg. Fachausweis». Auch bei der Revision bestehender eidgenössischer Prüfungen werden neu erforderliche digitale Kompetenzen in die Berufsbilder integriert. Häufig erfolge auf dieser Ebene so eine Spezialisierung, die auf Ebene Grundbildung noch nicht möglich sei.

²⁵ https://www.sbfj.admin.ch/dam/sbfj/de/dokumente/2021/01/orientierungshilfe.pdf.download.pdf/orientierungshilfe-nachhaltige-entwicklung_d.pdf

Grundsätzlich hält der Bericht der EHB fest, dass die Digitalisierung im Schulmanagement der HF bisher weder strategisch ganzheitlich aufgefasst noch durch spezifisch ausgebildetes Personal genutzt werde. Die Eignung digitaler Lehr- und Lernformen werde aber positiv eingeschätzt; und zwar sowohl von den Bildungsanbietern als auch von den Kantonen sowie den Expertinnen und Experten in den Anerkennungsverfahren.

Im Rahmen von «Berufsbildung 2030» hatte ICT Berufsbildung Schweiz 2020 zudem das Projekt «Machbarkeitsstudie online HBB-Prüfungen»²⁶ lanciert. Ziel des Projekts war es, die Machbarkeit von online durchgeführten, dezentralen eidgenössischen Prüfungen zu prüfen. Das Projekt wurde mit der Veröffentlichung der Machbarkeitsstudie, dem Bericht zur Pilotprüfung sowie der juristischen Einschätzung des SBFI im Sommer 2021 abgeschlossen. Wie Online-Prüfungen künftig stattfinden können, bleibt unter Berücksichtigung der im Projekt gemachten rechtlichen Überlegungen noch zu präzisieren.

3.2.2 Covid-19

Die HBB hatte während der Pandemie analoge Herausforderungen zu bewältigen wie das ganze Bildungswesen: die Umsetzung von Schutzkonzepten und Personenzahlbeschränkungen, das vorübergehende Verbot von Präsenzunterricht, Verschiebungen oder die Digitalisierung von Veranstaltungen.

Ob sich diese allgemeinen Schwierigkeiten auf die Bildungsbeteiligung ausgewirkt hat, lässt sich nicht abschliessend beurteilen. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) dazu zeigen folgendes Bild: Bei den eidgenössischen Prüfungen (Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen) war die Beteiligung gemessen an der Anzahl der Kandidierenden während der Pandemie rückläufig. Zwischen 2019 und 2020 betrug der Rückgang 12 Prozent, was unter anderem auch an verschobenen Prüfungen lag. Im Folgejahr nahm die Zahl der Kandidierenden wieder um über 20 Prozent zu. Die Gesamtzahl der Studierenden an den höheren Fachschulen hingegen stieg gemäss BFS auch während der Pandemie weiter an: vom Studienjahr 2019/20 zum 2020/21 um 2,5 Prozent. Dieser Anstieg fällt weniger stark aus als die Zunahmen der fünf Vorjahre, die im Schnitt rund 4 Prozent betragen. Für das Studienjahr 2021/22 zeigen die Zahlen eine weitere Verlangsamung des Wachstums: Die Gesamtzahl der Studierenden liegt um 1,6 Prozent höher als im Studienjahr 2020/2021.

3.2.3 Klimawandel und Ökologie

Bereits seit Jahren ist die Bedeutung der HBB für den bedarfsgerechten Auf- und Ausbau arbeitsmarktbezogener Kompetenzen, die mit Klimawandel und Ökologie zusammenhängen, gross. So haben beispielsweise verschiedene Trägerschaften etliche eidg. anerkannte Berufs- und höhere Fachprüfungen entwickelt, die auf eine positive Beeinflussung von Klima, Ökologie, Umwelt und Natur abzielen. Zudem reagieren die Trägerschaften der eidgenössischen Prüfungen auch bei bereits bestehenden Abschlüssen auf Entwicklungen. Die Gebäudetechnikbranche beispielsweise unterzieht die eidgenössischen Prüfungen in ihrem Zuständigkeitsfeld wie «Energieberater/in Gebäude mit eidg. Fachausweis» oder «Projektleiter/in Solarmontage mit eidg. Fachausweis» einer Totalrevision. Solche Anpassungen und Neuschaffungen von Abschlüssen wurden ebenfalls für die HF vorgenommen: 2022 genehmigte das SBFI beispielsweise den Rahmenlehrplan «Dipl. Energie- und Umwelttechniker/in HF».

Die Anzahl der HBB-Abschlüsse in den Ausbildungsfeldern Umweltschutztechnologien sowie Elektrizität und Energie ist vor allem seit Anfang 2000 gewachsen. In den letzten zehn Jahren war gemäss den Zahlen des BFS hingegen kaum mehr eine Zunahme zu verzeichnen. Gemäss Bericht der EHB sind die Gründe dieser Stagnation nicht untersucht. Die Totalrevision im Gebäudetechnikbereich könnte jedoch darauf hindeuten, dass in etablierten Abschlüssen und HF-Studiengängen ausserhalb der beiden genannten Ausbildungsfelder klima- und ökologiebezogene Kompetenzen zunehmend gefördert würden und die HBB entsprechend ausreichend auf arbeitsmarktliche Entwicklungen reagiere.

Wie in Kapitel 3.1.3 erwähnt, bietet das BAFU zusammen mit dem Bundesamt für Energie (BFE) auch den Akteuren der höheren Berufsbildung zur Förderung der Umwelt und Energiekompetenzen im Beruf

²⁶ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/24-abgeschlossene-projekte-de/44-machbarkeitsstudie-online-hbb-pruefungen>

ein umfassendes Beratungsangebot und finanzielle Unterstützung an. BAFU und BFE unterstützen die Organisationen der Arbeitswelt dabei, Kompetenzen zum Schutz der natürlichen Ressourcen und zur Energieeffizienz in den Berufsfeldern zu identifizieren und in den Bildungserlassen zu verankern. Dazu beraten sie die OdA bei der Entwicklung neuer und der Überprüfung bestehender Berufe in der höheren Berufsbildung. Damit die Trägerschaften prüfen können, wie sie mit ihren Abschlüssen die Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung meistern und deren Chancen wirksam nutzen können, hat das SBFI zusammen mit den Verbundpartnern 2021 zudem die Orientierungshilfe «Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung»²⁷ verfasst.

3.3 Weiterbildung

Die Vermittlung beruflicher Qualifikationen auf Stufe Weiterbildung erfolgt in einem fein abgestimmten System aus rasch anpassungsfähiger, berufsorientierter Weiterbildung (Kurse, Seminare; nicht-formale Bildung) und informellem Lernen (on the job, Fachliteratur usw.). Das Angebot an berufsorientierter Weiterbildung ist umfassend. Neue Angebote können rasch installiert werden. Weiterbildung im Sinne des Weiterbildungsgesetzes beschränkt sich auf die nicht-formale Bildung. Das heisst Kurse, Seminare und weitere Lernprogramme ausserhalb staatlich geregelter Abschlüsse. Die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung in der Schweiz ist gemäss Zahlen des Bundesamts für Statistik²⁸ europaweit eine der höchsten.

In Bezug auf die Weiterbildung halten die Autoren des Grundlagenberichts «Berufsfeldentwicklung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen und des Strukturwandels» (siehe Kapitel 1.5) folgendes fest:

«Die Digitalisierung als langfristige technologische Entwicklung und der schockartige Digitalisierungsschub, der durch die Covid-19-Pandemie-Massnahmen verursacht wurde, führen zu Weiterbildungsbedarf in den Unternehmen. Auch der Klimawandel verursacht Bedarf an Weiterbildung. (...) In den Pandemie Jahren ging der erhöhte Weiterbildungsbedarf jedoch nicht mit vermehrten Weiterbildungsaktivitäten und höheren Weiterbildungsausgaben der Unternehmen einher. Der Markt brach ein und die Weiterbildungsteilnahme ging stark zurück – es wurden schliesslich aber neue online und hybride Lehr- und Lernformen entwickelt, die über die Pandemiezeit hinaus Bestand haben werden. Neben traditionellen Weiterbildungsanbietern (...) treten vermehrt auch internationale Online-Plattformen als Weiterbildungsanbieter auf. (...) Die Weiterbildungslandschaft ist flexibler, marktorientierter und somit auch unübersichtlicher als die anderen Bildungsbereiche. Es können kurzfristig viele neue Angebote in stark präsenten Themenbereichen wie Digitalisierung oder Klimawandel entstehen, aber diese können auch schnell wieder verschwinden, wenn sie beim Zielpublikum keinen Anklang finden.»

3.3.1 Digitalisierung

Der technologische Wandel führt dazu, dass sich berufliche Tätigkeiten verändern, und dadurch auch zu veränderten Anforderungen an die Fähigkeiten der Arbeitnehmenden. In einer 2023 publizierten Studie der Universität Zürich²⁹ wurde der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und verschiedenen Arten von beruflichen Tätigkeiten und Fähigkeiten untersucht. Die Autoren unterschieden dabei zwischen Hard Skills und Soft Skills und argumentieren, dass Hard Skills (z.B. eine Programmiersprache beherrschen) rasch veralten, während Soft Skills (z.B. Teamfähigkeit) ihren Wert über die Zeit bewahren. Beschäftigte in Berufen mit mehr Hard Skills benötigen somit mehr Weiterbildung, um ihre Fähigkeiten laufend der technologischen Entwicklung anzupassen.

Im Bereich der Weiterbildung ist im Zuge der Digitalisierung, nebst herkömmlichen Kursen, längst ein breites Angebot an Online-Tutorials und auch online agierenden internationalen Weiterbildungsplattformen vorhanden. Diese digitalen Weiterbildungsangebote entsprechen beispielsweise dem Wunsch

²⁷ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2021/01/orientierungshilfe.pdf.download.pdf/orientierungshilfe-nachhaltige-entwicklung_d.pdf

²⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/bevoelkerung.html>

²⁹ <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/irel.12325>

nach thematisch und zeitlich fokussierter, flexibler, aktueller und praxisnaher Weiterbildung und werden entsprechend rege genutzt, wie eine Studie³⁰ des nationalen Dachverbands für Weiterbildung SVEB zeigt.

Zudem kommen die im Rahmen des Grundlagenberichts der EHB befragten Expertinnen und Experten zum Schluss, dass der Umbau der Weiterbildung auf Online- und hybride Angebote neue Möglichkeiten bringe wie zum Beispiel die Weiterbildung von Gastronomieangestellten während der «Zimmerstunde». Eine Herausforderung in diesem Bereich sei beispielsweise, dass die Angestellten während einer externen Weiterbildung im Betrieb fehlen. So werde der Digitalisierungsschub einerseits als positiv erlebt, andererseits sei er jedoch auch mit hohen Investitionskosten für die Infrastruktur und für die Erarbeitung neuer Lehr- und Lernformen für die Bildungsanbieter verbunden.

3.3.2 Covid-19

Gemäss BFS ist die Weiterbildungsbeteiligung während der Covid-Pandemie stark gesunken, wobei die Wirtschaftszweige unterschiedlich betroffen waren. Am stärksten war der Rückgang im Gesundheits- und Sozialwesen (-25%) sowie in Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie (-26%). Die Weiterbildungsanbieter erfuhr einen Einbruch der Nachfrage und hohe Umsatzeinbussen. Das Angebotsvolumen brach gemäss einer Umfrage³¹ des SVEB bei Schweizer Anbietern um 38 Prozent ein. Die wirtschaftliche Krise der Weiterbildungsanbieter konnte zum Teil durch die Kurzarbeitsentschädigungen abgedeckt werden. Im Zuge der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden regelmässig Daten zur Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Die Anfang 2023 publizierten SAKE-Zahlen zu den ersten drei Quartalen 2022 verdeutlichen, dass sich die Beteiligung 2022 im Vergleich zu den Pandemie Jahren 2020 und 2021 zwar erholt, jedoch noch nicht vollständig stabilisiert hat.

Wie im gesamten Bildungsbereich hat die Pandemie in der Weiterbildung zu einer Beschleunigung der digitalen Transformation geführt (siehe 3.3.1). Innert kurzer Zeit wurden Infrastrukturen, Methoden und Kompetenzen für die digitale Weiterbildung aufgebaut. Der Prozess des Umbaus der Weiterbildung ist noch im Gange. Es ist noch unklar, welche Angebote sich bewähren werden, aber gemäss SVEB rechnen die Weiterbildungsanbieter mit einer nachhaltigen Veränderung.

3.3.3 Klimawandel und Ökologie

Der Bericht der EHB hat sich im Bereich Weiterbildung auch mit den Aspekten Klimawandel und Ökologie befasst. Die Autoren halten dabei unter anderem fest, dass in den vom Klimawandel stark betroffenen Berufsfeldern auch neue Weiterbildungsangebote entwickelt werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Diese gingen oft von Trägerschaften wie Berufsfachschulen oder Fachhochschulen aus und profitierten teilweise von staatlicher Förderung, insbesondere durch das Bundesamt für Energie (BFE). In diesem Bereich werde deutlich, dass staatliche Förderung und politische Entscheidungen die Entwicklung des Fachkräftebedarfs und entsprechender Weiterbildungen beeinflussen würden.

Einen typischen Verlauf einer Berufsfeldentwicklung könne man im Gebiet der Solaranlagen feststellen. In einer ersten politisch geförderten Ausbauphase der Solarenergie sei durch lokale Schulen und mithilfe staatlicher Förderung eine Weiterbildung zum «Solarteur» aufgebaut worden, deren Teilnehmerszahlen jedoch wieder sanken, als die finanzielle Förderung der Solarenergie reduziert wurde. Durch die Energiekrise und den erneuten Boom von Solaranlagen seien die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften jedoch wiederum erhöht und neue staatlich anerkannte Abschlüsse auf Ebene der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung entwickelt worden.

³⁰ <https://alice.ch/de/download-de/?pub-id=36156>

³¹ <https://alice.ch/de/news/studie-focus-weiterbildung-2021-zu-corona-effekten/>

4 Handlungsbedarf und laufende Massnahmen

Die Berufsbildung in der Schweiz ist durch das Berufsprinzip und die Arbeitsmarktorientierung gefordert, die sich wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen und das Aus- und Weiterbildungssystem entsprechend zu gestalten und weiterzuentwickeln. Bei der beruflichen Grundbildung hat sich gemäss dem im Dezember 2022 publizierten «Bericht des Bundesrats über den Erhalt und die Schaffung von Lehrstellen»³² der Bottom-up-Ansatz zwar bewährt. Trotzdem stellen sich für die Zukunft auf zwei Ebenen Herausforderungen: Zum einen geht es darum, den Lehrbetrieben (weiterhin) optimale Rahmenbedingungen zu gewähren.

Massnahmen 1 und 2

Die Beteiligung der Betriebe an der Berufsbildung ist freiwillig. Es braucht die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen und Erwachsene auszubilden. Dafür ist es wichtig, dass sich die berufliche Grundbildung aus Sicht der Betriebe lohnt. Entscheidend wird deshalb sein, dass durch die vom SBFI in Auftrag gegebenen Kosten-Nutzen-Erhebungen auch künftig belegt werden kann, dass eine Mehrheit der Betriebe mit der Ausbildung von Berufslernenden einen Nettonutzen erzielen kann. Damit dies erreicht werden kann, sind bei der Regulierung der Berufsbildung die Auswirkungen auf die Betriebe stets zu berücksichtigen.

Um zudem die bürokratische Belastung für die Betriebe optimieren zu können, hat das SBFI die Studie «Entlastung der Lehrbetriebe durch Regulierungsabbau»³³ in Auftrag gegeben. Diese enthält eine Reihe von konkreten Empfehlungen, welche von den zuständigen Verbundpartnern umgesetzt werden. Unter anderem sollten etwa die Bildungspläne die Perspektive der Betriebe vermehrt berücksichtigen, gemeinsame digitale Plattformen und Portale genutzt und Kurse für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner optimiert werden.

Zum anderen sind die Verbundpartner gefordert, genügend Jugendliche für die Berufsbildung zu gewinnen. In diesem Kontext ist ebenfalls darauf zu achten, dass die Berufsbildung auch für schulisch starke Jugendliche attraktiv ist, beispielsweise durch das Angebot der Berufsmaturität (BM).

Massnahme 3

Im Projekt «Berufsmaturität 2030»³⁴ wird der Anpassungsbedarf geprüft, insbesondere für die Berufsmaturitätsverordnung aus dem Jahr 2009 und den Rahmenlehrplan (RLP-BM) von 2012. Das Projekt wurde im September 2022 durch die TBBK lanciert. Die revidierten BM-Grundlagen sollen im Jahr 2025 erlassen werden und 2026 in Kraft treten.

Um die Lernenden auch weiterhin nachhaltig in die Gesellschaft und Arbeitswelt zu integrieren, ist die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung unter Einbezug aktueller Trends – wie beispielsweise der Digitalisierung oder der Internationalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen – auf die künftigen Anforderungen der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes auszurichten.

Massnahme 4

Dieses Ziel verfolgt das Projekt «Allgemeinbildung 2030»³⁵ als Teil der Initiative «Berufsbildung 2030». Auf der Grundlage der Ziele der Allgemeinbildung gemäss Berufsbildungsgesetz und der Verordnung des SBFI über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung werden dabei unter anderem die Bildungsinhalte, das Ausbildungskonzept, der Umfang und das Qualifikationsverfahren überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Einführung ist für 2025 geplant, das Inkrafttreten der revidierten Bildungsgrundlagen im Jahr 2026.

³² <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/bericht-lehrstellen.html>

³³ https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Entlastung_Lehrbetriebe_durch_Regulierungsabbau_Schlussbericht.pdf

³⁴ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/267-berufsmaturitaet-2030>

³⁵ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/67-allgemeinbildung-2030>

Eine entscheidende Rolle für eine funktionierende Berufsbildung kommt auch den Berufsbildungsverantwortlichen an den drei Lernorten zu. Durch situativ angepasstes Fördern und Fordern des selbstständigen Lernens ermöglichen sie den Jugendlichen und Erwachsenen, Selbstverantwortung für ihre aktuelle und auch künftige berufliche Bildung zu übernehmen.

Massnahme 5

Um den Herausforderungen der technologischen Entwicklung für die Berufsbildungsverantwortlichen besser gerecht zu werden, werden die zuletzt 2015 revidierten Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche in einem Projekt³⁶ der Initiative «Berufsbildung 2030» bis Ende 2024 aktualisiert. Die Revision erfolgt unter Einbezug aller relevanten Akteure.

Die im Rahmen des Grundlagenberichts der EHB durchgeführte Analyse der drei Trends «Digitalisierung», «Covid-19» sowie «Klimawandel und Ökologie» zeigt, dass sich diese vielgestaltig auswirken. Arbeitsmarkt und Bildungswesen haben sich bislang darin bewährt, die technologische Entwicklung kontinuierlich und die Covid-19-Pandemie kurzfristig im Krisenmodus zu bewältigen. Im Fall des Klimawandels beziehungsweise ökologischer Probleme wäre es laut den Autoren jedoch sinnvoll, die relevanten Akteure weiter zu sensibilisieren und unterstützen.

Massnahme 6

Um die Verbundpartner und Akteure im Bereich der Berufs- und Weiterbildung für ihren Handlungsspielraum zu sensibilisieren und zu unterstützen, hat das SBFI den Förderschwerpunkt «Nachhaltige Entwicklung in der Berufs- und Weiterbildung» geschaffen. Damit will das SBFI Massnahmen auf systemischer Ebene fördern und optimale Rahmenbedingungen gewährleisten. Der Förderschwerpunkt gilt mit einer Dauer von Oktober 2023 bis Ende 2028.

Der EHB-Bericht kommt weiter zum Schluss, dass für eine koordinierte Weiterentwicklung der betreffenden Aus- und Weiterbildungen die unterschiedlichen Steuerungsmechanismen in der Berufsbildung und der Allgemeinbildung eine Herausforderung darstellen. Zusätzlich hätten sich die verbundpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesse der Berufsbildung zwar bewährt, doch seien die Prozesse eher aufwändig und liessen sich nur beschränkt beschleunigen oder flexibilisieren. Weiter gelte es bei der Gestaltung der Bildungsgrundlagen abzuwägen, welche Bestimmungen in welchem Detailierungsgrad notwendig seien und wie viel Autonomie den Akteuren bei der Umsetzung eingeräumt werde.

Massnahme 7

In ihrem Projekt «Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung³⁷» hat die Tripartite Berufsbildungskonferenz unter anderem den Berufsentwicklungsprozess untersuchen lassen. Der gemeinsam geortete Handlungsbedarf und die damit verbundenen Massnahmen werden nun in den jeweiligen Zuständigkeiten umgesetzt. Eine von der TBBK eingesetzte verbundpartnerschaftliche Arbeitsgruppe begleitet diesen Prozess.

Schliesslich kommt der Innovationsfähigkeit eine grosse Bedeutung zu, um die Krisen-Resilienz komplexer Systeme zu erhöhen. Daher könne Innovation in der Berufsentwicklung systematischer mitgedacht und der Spielraum für entsprechende Experimente aktiv gefördert werden.

Massnahme 8

Die Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung hat für die Trägerschaften einen Mehraufwand zur Folge. Der Bund beteiligt sich im Rahmen der Projektförderung gemäss Berufsbildungsgesetz an diesen Kosten. Um die Organisationen der Arbeitswelt zu entlasten, werden in der beruflichen Grundbildung die Pauschalbeiträge des Bundes per 1. Januar 2024 erhöht³⁸.

³⁶ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/65-rahmenlehrplaene>

³⁷ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/238-optimierung-von-prozessen-und-anreizen-in-der-berufsbildung>

³⁸ https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2023/10/kreisschreiben_erhoehung_pauschalbeitraege.pdf.download.pdf/kreisschreiben_erhoehung_pauschalbeitraege_de.pdf

5 Schlussfolgerungen des Bundesrats

Das schweizerische Bildungssystem zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen aus. Die Kantone sind zuständig für die obligatorische Schule. In der nachobligatorischen Bildung teilen sich Bund und Kantone die Verantwortung und arbeiten eng zusammen. Der Bundesrat ist überzeugt, dass es damit gut gelingt, die Jugendlichen in verschiedenen Bildungswegen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten sowie die Mobilität der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Inhalte der Ausbildungen der einzelnen Abschlüsse der **beruflichen Grundbildung** orientieren sich am Bedarf auf dem Arbeitsmarkt und werden regelmässig überprüft und bei Bedarf angepasst. So hat der Bund im Jahr 2022 insgesamt elf neue oder revidierte Berufe genehmigt und erlassen. Diese Abstimmung der Bildungsinhalte auf den Arbeitsmarkt ist ein Grund dafür, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeitsquote aufweist.

Die **höhere Berufsbildung** kombiniert Unterricht und Berufspraxis miteinander und stellt so das duale System der Berufsbildung auch auf der Tertiärstufe sicher. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und auf die aktuellen Gegebenheiten abgestimmt. Im Jahr 2022 hat der Bund insgesamt 58 neue oder revidierte Berufe genehmigt. Die Ausbildung ist kompetenz- und arbeitsmarktorientiert; gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus. Damit versorgt die höhere Berufsbildung die hochspezialisierte Schweizer Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften.

Mit «Berufsbildung 2030», der gemeinsamen Initiative von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt, sollen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft antizipiert und die Berufsbildung fit für die Zukunft gemacht werden. Im Rahmen des Strategieprozesses haben die Verbundpartner Kernelemente der Schweizer Berufsbildung definiert und ein Leitbild sowie priorisierte Stossrichtungen als Orientierungsrahmen zur gemeinsamen Weiterentwicklung verabschiedet. Seit dem Start Ende 2018 wurden von Bund, Kantonen und Organisationen bereits mehr als 30 Projekte lanciert.

Der Bund fördert zudem die **Weiterbildung** und das lebenslange Lernen auf Basis des Berufsbildungsgesetzes, des Weiterbildungsgesetzes und weiterer Bundesgesetze. Dabei setzt er sich zusammen mit den Kantonen, der Wirtschaft und weiteren Partnern dafür ein, die Initiative der Einzelnen, sich beruflich oder persönlich motiviert weiterzubilden, zu unterstützen. Dazu schafft er Voraussetzungen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen. Das Weiterbildungsangebot in der Schweiz ist breit und umfassend. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich so an neue Anforderungen und Veränderungen anpassen, bestehende Kompetenzen erweitern oder neue Fähigkeiten dazulernen. Auch Wechsel in der Tätigkeit sind gut möglich. Grundsätzlich ist die Weiterbildung flexibler als die formale Bildung. Bei der Weiterbildung sind die Prozesse dynamischer und die Wege kürzer. Trends werden schneller wahrgenommen, da diese sich in der Teilnehmendenzahl widerspiegeln.

Der Bund setzt sich zudem auf vielfältige Weise für die Schaffung von Rahmenbedingungen und Plattformen für alle interessierten Akteure ein. Dadurch können sowohl auf wirtschaftlicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene pragmatische und praktische Herangehensweisen für aktuelle Herausforderungen gefunden werden. Mit den **Nationalen Forschungsprogrammen** (NFP) fördert der Bund z.B. Forschungsprojekte, die zur Lösung wichtiger und aktueller Probleme beitragen, so unter anderem das NFP 77 «Digitale Transformation», das NFP 75 «Big Data» oder das NFP 73 «Nachhaltige Wirtschaft».

Die Schweiz verfügt über ein Bildungssystem mit einem komplementären Angebot an berufspraktischen und akademischen Ausbildungen, das sowohl innerhalb als auch zwischen den Bildungsbereichen eine hohe **Durchlässigkeit** aufweist. Es hält Jugendlichen und Erwachsenen mit unterschiedlichsten Interessen und Stärken berufliche sowie allgemeinbildende Angebote auf allen Stufen bereit. Dabei zeichnet sich insbesondere die Berufsbildung durch einen hohen Arbeitsmarktbezug aus, da sowohl Bildungsinhalte als auch die nationalen Qualifikationsverfahren von den Organisationen der Arbeitswelt, wie Berufs- oder Branchenverbänden, definiert werden. Der Bund stärkt im Rahmen der **Fachkräftepolitik** insbesondere das Beratungs- und das Weiterbildungsangebot für Erwachsene. Er fördert deren Nutzung mit dem Ziel, dass sich die Erwerbsbevölkerung laufend entlang der steigenden Qualifikations-

anforderungen des Arbeitsmarktes weiterentwickeln kann. Bei Bedarf können Anpassungsprozesse ferner gezielt mit Hilfe der Projektförderung gemäss Berufsbildungsgesetz und Programmen auf spezialgesetzlicher Grundlage unterstützt werden.

Unter Berücksichtigung aller in diesem Bericht dargelegten Erkenntnisse sowie der bereits ergriffenen Massnahmen sieht der Bundesrat aktuell keinen zusätzlichen staatlichen Handlungsbedarf. Bedarfsgerechte Bildungsgefässe sind vorhanden und werden von den Verbundpartnern laufend weiterentwickelt. Zudem zeigt die bisherige Entwicklung, dass die Wirtschaft in der Schweiz mit dem Strukturwandel gut Schritt halten kann.

6 Anhang

6.1 Postulat 21.3290 Graf Maya

Auswirkungen der Covid-19-Krise, der Klimakrise und der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und Perspektiven für eine innovative, nachhaltige Berufsfeldentwicklung

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird ersucht in einem Bericht aufzuzeigen, welche Auswirkungen die COVID-19-, die Klimakrise und die beschleunigte Digitalisierung auf Arbeitsmarkt und Berufsbildung haben, speziell für Branchen unter starkem Strukturwandel. Der Bericht soll Perspektiven für die innovative Berufsfeldentwicklung aufzeigen: Wie können Initiativen, wie etwa «Digitale Schweiz», «Berufsbildung 2030» und die Energiewende zusammen mit den Kantonen und Dritten synergetisch weiterentwickelt werden?

Begründung

Die dreifache Zäsur durch die Covid19-, die Klimakrise und die Digitalisierung trifft auf die Umsetzung der Klimaziele, die rasche Anpassung der Wirtschaft an neue Konsum- und Investitionserfordernisse und asymmetrische Folgen der Pandemie für verschiedene Erwerbsgruppen und unsere Binnen- und Exportwirtschaft. Dies erfordert aktuelle, schweizweit vergleichbare Zahlen über Veränderungen von Arbeitsverhältnissen und eine Prognose über das Zusammenwirken von existenten Angeboten auf die Entwicklung neuer Berufsfelder. Letztere baut nicht allein auf Erfahrungswissen und den flexiblen Strukturen bis dato auf. Sie muss der erstmaligen Kombination aus drei strukturellen Herausforderungen vorausschauend begegnen. Die föderale Vielfalt, die begrenzte Branchenperspektive der Sozialpartner und die unzureichende Vergleichbarkeit mit anderen Ländern machen eine Makroperspektive notwendig, die mit der subsidiären Rolle des Bundes in Aus- und Weiterbildung vereinbar ist. Gemäss dem Outlook 2018 der ILO sollten «...die Länder dringend frühzeitige Massnahmen ergreifen, um die für den Übergang zu einer ökologischen Wirtschaft erforderlichen Fähigkeiten bereitzustellen und neue Ausbildungsprogramme anbieten.» Eine Vorausschau eröffnet Gestaltungsspielraum, ohne Gefahr, "Eine dieser Entwicklung vorausseilende, staatlich gelenkte Berufsentwicklung oder eine Förderung einzelner Berufsgruppen für «grüne Jobs» (als) systemfremd und nicht zielführend einzuführen, wie der Bundesrat auf die Interpellation 20.4735 anführte. Ziel ist eine Synergieanalyse der Initiativen mit den Anforderungen aus aktueller Public Health-Perspektive und den Pandemiefolgen: Ist unser Instrumentarium für Up- und Re-Skilling ausreichend für die Berufsfeldentwicklung in neuen Technologien gerüstet? Zu prüfen ist die Wirksamkeit der eingesetzten Gelder und die Notwendigkeit zusätzlicher finanzieller Mittel.

Stellungnahme des Bundesrates vom 12.05.2021

Der Bundesrat analysiert die politische Situation laufend und legt dabei Ziele und Massnahmen fest. Die Legislaturplanung ist das Kernstück der strategischen Planung auf Bundesebene. Sie enthält die Grundzüge der Regierungspolitik sowie den vierjährigen Finanzplan. Die Sektion Strategische Führungsunterstützung der Bundeskanzlei erstellt den Bericht über die Legislaturplanung. Darüber hinaus analysiert sie globale Trends mit einem mittelfristigen und strategischen Krisenpotenzial für die Schweiz (Krisenfrüherkennung) bzw. ihre Auswirkung auf die politische Planung (Lage- und Umfeldanalyse). Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können auf Universitäten, Forschungsinstitute und Fachleute zählen, wenn es darum geht, die Weichen für die Zukunft zu stellen. Auch nationale und internationale Institutionen befassen sich mit künftigen Trends und stellen ihr Wissen zur Verfügung. Dazu gehören u.a. das Weltwirtschaftsforum WEF oder das Gottlieb Duttweiler Institut. Der Bund setzt sich auf vielfältige Weise für die Schaffung von Rahmenbedingungen und Plattformen für alle interessierten Akteure ein. Dank dem können sowohl auf wirtschaftlicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene pragmatische und praktische Herangehensweisen für die aktuellen Herausforderungen gefunden werden. Mit den Nationalen Forschungsprogrammen (NFP) fördert der Bund Forschungsprojekte, die zur Lösung wichtiger und aktueller Probleme beitragen. Die vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) geleiteten NFP umfassen Forschungsprojekte und Teams, die auf ein gemeinsames Gesamtziel hinarbeiten, wobei der Wissens- und Technologietransfer eine zentrale Rolle spielt. Vor Kurzem hat der

Bund neue Forschungsprogramme lanciert, beispielsweise das NFP 77 «Digitale Transformation», das NFP 75 «Big Data» oder das NFP 73 «Nachhaltige Wirtschaft». Zu erwähnen sind auch das NFP 78 «Covid-19», welches im Frühling 2020 in kurzer Zeit realisiert wurde, und das soeben lancierte NFP 80 «Covid-19 in der Gesellschaft». Die Schweiz ist auf internationaler Ebene bestens integriert und beteiligt sich an zwischenstaatlichen Initiativen, Programmen und Organisationen. So kann sie von den Erkenntnissen anderer Länder profitieren, ihre Ziele anpassen und ihre politischen Strategien sichtbar machen. Mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der UNO verfolgt der Bundesrat beispielsweise eine aktive Politik zur Umsetzung der 17 Ziele. In der «Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030» zeigt der Bundesrat auf, wie er diesbezüglich in den nächsten zehn Jahren vorgehen will. Auf internationaler Ebene legt er alle vier Jahre einen Bericht zur nationalen Umsetzung der Agenda 2030 vor. Im Bereich der Bildung bietet die OECD der Schweiz die Möglichkeit, ihre Interessen zu vertreten, sich an der Definition internationaler Standards zu beteiligen und ein Forum für systemisches und interinstitutionelles Lernen zu nutzen. Die Schweiz kann sich insbesondere bei der Berufsbildung an Fallstudien verschiedener Länder beteiligen und damit aus den Erfahrungen anderer Länder lernen. Auf Grundlage solcher Forschungsergebnisse, Expertenmeinungen und internationaler Zusammenarbeit können die Akteure des Arbeitsmarktes und die für die Entwicklung der Berufsbildung zuständigen Gremien auf Branchenebene ihre Schlussfolgerungen ziehen und sich dem Strukturwandel sowie künftigen Trends anpassen. Damit wird sichergestellt, dass die Angebote der Berufsbildung weiterhin auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt werden und die Unternehmen auch künftig über qualifizierte Arbeitskräfte verfügen - Arbeitskräfte, welche sich mit den neusten Technologien auskennen und in der Lage sind, Marktchancen zu erkennen. Die bisherige Entwicklung zeigt, dass die Wirtschaft in der Schweiz mit dem Strukturwandel gut Schritt halten kann. Angesichts des breiten Spektrums verfügbarer Erkenntnisse und Instrumente wäre aus Sicht des Bundesrats das Erstellen eines separaten Berichts nicht zielführend. Ein solch allgemeiner Bericht könnte den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Sektoren nicht gerecht werden.

Antrag des Bundesrates vom 12.05.2021

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Chronologie

17.06.2021: Ständerat, Annahme

6.2 Postulat 21.4342 WAK-N

Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfte und der Wirtschaft in Einklang bringen

Eingereichter Text

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen vorzuschlagen, mit denen die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Wirtschaft bzw. des Arbeitsmarktes wirksam mit jenen der einheimischen Arbeitskräfte in Einklang gebracht werden können.

Stellungnahme des Bundesrates vom 16.02.2022

Der Umgang mit Wandel und sich verändernden Anforderungen ist eine Stärke des Schweizer Berufs- und Weiterbildungssystems. Gerade die Berufsbildung zeichnet sich durch Arbeitsmarktorientierung und Anpassungsfähigkeit aus. Die Vermittlung beruflicher Qualifikationen erfolgt in einem fein abgestimmten System aus formalen eidgenössischen Bildungsabschlüssen, rasch anpassungsfähiger, berufsorientierter Weiterbildung und informellem Lernen. Das Bildungssystem bietet sowohl Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildung als auch Umschulungen und Wiedereinstieg. Unternehmen und Individuen sind dadurch in der Lage, sich fortlaufend an veränderte Umstände anzupassen. Wie eine Studie der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) und des Forschungs- und Beratungsunternehmens INFRAS aus dem Jahre 2017 bestätigt, haben der Schweizer Arbeitsmarkt und das Bildungssystem den Strukturwandel bisher gut bewältigt. Die Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) kommt zum Schluss, dass sich sowohl Berufsbilder als auch die Kompe-

tenzen der Beschäftigten laufend weiterentwickelt haben. So wurden keine Anzeichen für zunehmende Anpassungsprobleme festgestellt. Alle beruflichen Grundbildungen werden auf Initiative der Wirtschaft entwickelt und mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und angepasst. Auch die Bildungsangebote und Abschlüsse der höheren Berufsbildung werden regelmässig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Zudem ist das Angebot an berufsorientierter Weiterbildung riesig. Neue Angebote können rasch installiert werden. Die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften liegt auch im ureigenen Interesse der Wirtschaft. Die Unternehmen sichern sich so ihren Berufsnachwuchs und stellen zugleich sicher, dass die Angestellten ihr Fachwissen weiterentwickeln können. Die Beteiligung der Bevölkerung an Weiterbildung ist in der Schweiz europaweit eine der höchsten. Grund dafür ist, dass die Unternehmen die Aus- und Weiterbildung stark unterstützen. Zudem stehen diverse Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungen zur Verfügung. Der Bund ist zusammen mit den Kantonen, der Wirtschaft und weiteren Partnern bestrebt, die Eigeninitiative zu stärken und allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen. Ein Fokus liegt dabei auf der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit geringqualifizierter Personen mittels Förderung von Grundkompetenzen. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) bemüht sich zudem um günstige Rahmenbedingungen für die Anbieter von Weiterbildung und verfolgt nationale und internationale Entwicklungen in diesem Bereich. Bund und Kantone ermöglichen ferner mit dem Angebot «viamia» Erwachsenen ab 40 Jahren eine kostenlose berufliche Standortbestimmung. Bedarfsgerechte Bildungsgefässe sind vorhanden und werden von den Verbundpartnern laufend weiterentwickelt. Der Bundesrat erachtet deshalb das Anliegen des Postulats als erfüllt.

Antrag des Bundesrates vom 16.02.2022

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Chronologie

08.03.2022: Nationalrat, Annahme

6.3 Glossar

Abkürzung	Bedeutung
AVIG	Gesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung
BAFU	Bundesamt für Umwelt
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBV	Berufsbildungsverordnung
BFE	Bundesamt für Energie
BFI	Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamt für Statistik
BGB	Berufliche Grundbildung
BM	Berufsmaturität
BV	Bundesverfassung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung
FH	Fachhochschule
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
HFKG	Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz
NFP	Nationales Forschungsprogramm
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
SAKE	Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SEM	Staatssekretariat für Migration
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
TBBK	Tripartite Berufsbildungskonferenz
WAK-N	Kommission für Wirtschaft und Abgaben Nationalrat
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WeBiG	Weiterbildungsgesetz