



Learning for Jobs

OECD Studie zur Berufsbildung

Schweiz

Kathrin Hoeckel, Simon Field und W. Norton Grubb

April 2009



Learning for Jobs

OECD Studie zur Berufsbildung

SCHWEIZ

Kathrin Hoeckel, Simon Field and W. Norton Grubb

April 2009



ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

Die OECD ist ein in seiner Art einzigartiges Forum, in dem die Regierungen von 30 demokratischen Staaten gemeinsam daran arbeiten, den globalisierungsbedingten Herausforderungen im Wirtschafts-, Sozial- und Umweltbereich zu begegnen. Die OECD steht auch in vorderster Linie bei den Bemühungen um ein besseres Verständnis der neuen Entwicklungen und der dadurch ausgelösten Befürchtungen. Sie hilft den Regierungen dabei, diesen neuen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, indem sie Untersuchungen zu Themen wie Corporate Governance, Informationswirtschaft oder Probleme der Bevölkerungsalterung durchführt. Die Organisation bietet den Regierungen einen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, ihre Politikerfahrungen auszutauschen, nach Lösungsansätzen für gemeinsame Probleme zu suchen, empfehlenswerte Praktiken aufzuzeigen und auf eine Koordinierung nationaler und internationaler Politiken hinzuarbeiten.

Die OECD-Mitgliedstaaten sind: Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Korea, Luxemburg, Mexiko, Neuseeland, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, die Slowakische Republik, Spanien, die Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften nimmt an den Arbeiten der OECD teil.

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Organisation oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten wider.

Originally published by the OECD in English under the title: Learning for Jobs – The OECD Policy Review of Vocational Education and Training (VET) Switzerland © April 2009 OECD.

All rights reserved.

© 2009 Federal Office for Professional Education and Technology (OPET) for this German edition Published by arrangement with the OECD, Paris. The quality of the German translation and its coherence with the original text is the responsibility of the Federal Office for Professional Education and Technology (OPET).

No translation of this document may be made without written permission. Applications should be sent to rights@oecd.org.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung: Stärken, Herausforderungen und Empfehlungen.....	5
Stärken	5
Herausforderungen.....	6
Empfehlungen.....	6
Kapitel 1 Einleitung.....	7
1.1 Die OECD-Studie zu Berufsbildungspolitik der Schweiz	8
1.2 Aufbau des Berichts.....	9
1.3 Kurze Übersicht über das Schweizer Berufsbildungssystem.....	9
1.4 Stärken des Schweizer Berufsbildungssystems	16
1.5 Herausforderungen für das Schweizer Berufsbildungssystem.....	26
Kapitel 2 Empfehlungen zur Berufsbildungspolitik.....	29
2.1 Stärken des Systems erkennen und erhalten	30
2.2 Das Humanpotenzial voll ausschöpfen: Gleichstellungsprobleme im Berufsbildungssystem	32
2.3 Rezession und mögliche Auswirkungen auf das Berufsbildungssystem	40
Bibliografie.....	46
Anhang A Hintergrundinformationen	49
1. Die wichtigsten Grundsätze und Fragestellungen für die Schweiz.....	49
2. Biographische Informationen	51
3. Programme der Besuche zur Studie	52
Anhang B Internationale und nationale Statistiken.....	55
 Abbildungen	
Abbildung 1.1 Das Schweizer Berufsbildungssystem.....	10
Abbildung 1.2 Anteil der Personen, die eine Berufslehre auf Sekundarstufe II absolvieren, 2006	11
Abbildung 1.3 Verhältnis der Wohnbevölkerung in derselben Altersstufe mit Berufsmaturität	13
Abbildung 2.1 Anteil der LehrabgängerInnen, die im Beruf verbleiben.....	34
Abbildung 2.2 Eintritte in die Berufsbildung, 2006, nach Geschlecht.....	36
Abbildung 2.3 Wirtschaftliche Aktivität nach Geschlecht und Alter (2008)	37
Abbildung 2.4 Konjunkturelle Entwicklung und Eintritte in die duale Berufslehre (Anteil der Sechzehnjährigen).....	41
Abbildung B 1 Regulierungen temporärer Anstellungsarten	55

Tabellen

Tabelle 1.1 Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung im Alter von 25 – 65 Jahren, in %, 2007.....	9
Tabelle 1.2 Einkommen aus Erwerbstätigkeit im Verhältnis zum Bildungsniveau, 2000 – 2007	15
Tabelle 2.1 Die 10 beliebtesten beruflichen Grundbildungen nach Geschlechtern.....	35
Tabelle B.1 Jugendarbeitslosigkeit (20-24-Jährige), 2006.....	56
Tabelle B.2 Einfluss der Sozialpartner auf das Berufsbildungssystem	57
Tabelle B.3 Beiträge der Arbeitgeber an die Berufsbildung	58
Tabelle B.4 Ausgaben der öffentlichen Hand für Unterricht, nach Schulstufe 2006	58
Tabelle B.5 Bildungsausgaben in Prozent des BIP	59
Tabelle B.6 Verschiedene Vorbildungen bei Fachhochschuleintritten	60
Tabelle B.7 Bildungsabschlüsse 1999 und 2007	61
Tabelle B.8 Teilzeitbeschäftigung in % nach Geschlechtern	61

Felder

1.1 Learning for jobs: die OECD-Studie zur Berufsbildungspolitik	8
1.2 Berufsbildungsverordnungen und Bildungspläne	12
1.3 Die Schweizer QualiCarte	22

DANK

Die Untersuchungen in der Schweiz fanden vom 17. bis 20. Juni 2008 und vom 10. bis 14. November 2008 statt. Die OECD bedankt sich beim nationalen Koordinator Adrian Wüest für seine Unterstützung bei der Informationsbeschaffung und der Organisation der Besuche. Das Expertenteam bedankt sich auch bei allen Personen in Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Kurszentren und anderen Institutionen der verschiedenen Landesteile, die anlässlich unserer Besuche Zeit fanden, um unsere Fragen zu beantworten.

Zusammenfassung: Stärken, Herausforderungen und Empfehlungen

Die Studie zur Berufsbildung in der Schweiz ist Teil der OECD-Studie zur Berufsbildungspolitik "Learning for Jobs", die einerseits aus Analysen und andererseits aus individuellen Länderstudien besteht. Sie soll den Ländern als Hilfsmittel zur Anpassung ihrer Berufsbildungssysteme an die Anforderungen des Arbeitsmarktes dienen. Die Studie beinhaltet die für das schweizerische Berufsbildungssystem wichtigsten bevorstehenden Herausforderungen und eine Reihe von Empfehlungen. Zuerst werden die Herausforderung aufgeführt, darauf folgen die entsprechenden Empfehlungen mit den unterstützenden Argumenten und die Vorschläge zur Umsetzung sowie deren möglichen Auswirkungen.

Stärken

Das schweizerische Berufsbildungssystem ist gut entwickelt und verfügt über viele Stärken:

- Das System ist stark auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt ausgerichtet.
- Die Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt funktioniert gut.
- Die schulische und die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb sind gut miteinander verknüpft; die Ausbildung am Arbeitsplatz ist nicht zu firmenspezifisch.
- Das Schweizer Berufsbildungssystem verfügt über ausreichend finanzielle Ressourcen und eine zeitgemässe Infrastruktur.
- Das Schweizer System der Betriebslehre ist selbsttragend, d.h. für die meisten Unternehmen ist der Nutzen der Ausbildungstätigkeit höher als die dadurch verursachten Kosten.
- Die höhere Berufsbildung hat einen hohen Stellenwert und bietet ein breites Spektrum an Bildungsmöglichkeiten.
- Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungsgängen ermöglicht die vertikale Mobilität. Dadurch verringert sich die Gefahr, in einer „Sackgasse“ zu landen.
- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Berufsfachschullehrkräfte Prüfungsexpertinnen und -experten und Schulleiterinnen und Schulleiter sind gut ausgebildet.
- Qualitätskontrollen sind gewährleistet und die Prüfungsverfahren sind landesweit aufeinander abgestimmt.
- Die Berufsberatung und -information erfolgt auf professionelle und systematische Weise.
- Die Wissensbasis ist gut entwickelt und wird regelmässig für die politische Meinungsbildung herangezogen.

Herausforderungen

Neben seinen Stärken muss sich das Berufsbildungssystem auf Herausforderungen vorbereiten:

- Die globale Rezession kann sich negativ auf die Berufsbildung auswirken, insbesondere auf das Lehrstellenangebot.
- Demografische Veränderungen – wie weniger Schulabgängerinnen und -abgänger – könnten die Konkurrenz zwischen Allgemeinbildung und Berufsbildung verschärfen.
- Internationale Unternehmen, die mit dem schweizerischen Berufsbildungssystem nicht vertraut sind, könnten die duale Tradition des Schweizer Systems gefährden.
- Das Berufsbildungssystem muss sich verschiedenen Gleichstellungsproblemen stellen.

Empfehlungen

1. Die Schweiz darf zu Recht stolz auf ihr hochqualifiziertes Berufsbildungssystem sein und sollte diese Stärken durch aktives Handeln fördern. Dazu braucht es unter anderem aussagekräftige Datenerhebungen und Analysen. Es sollte eine umfassende Untersuchung zum Verhältnis zwischen beruflicher und akademischer Bildung für Jugendliche durchgeführt und geprüft werden, ob dieses Verhältnis den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht.
2. Gleichstellungsprobleme im Berufsbildungssystem müssen behoben werden; Ausbildungsabbrüche sollen auf ein Minimum reduziert und Personen, die ihre Ausbildung abbrechen, sollen entsprechend unterstützt werden; es braucht einheitliche Finanzierungsgrundlagen, damit die Berufsbildung und die universitäre Bildung durch Subventionsbeiträge gerecht unterstützt werden; die Berufsbildung sollte einen Beitrag zur Förderung der Erwerbstätigkeit und Qualifikation der Frauen leisten. Um diese Ziele zu erreichen, muss das System genau überwacht werden.
3. Ein Massnahmenplan sollte erarbeitet werden, der einen drastischen Rückgang von Lehrstellen als Folge der Wirtschaftskrise auffangen könnte.

Kapitel 1

Einleitung

Dieses Kapitel erläutert die OECD-Studie der Berufsbildungspolitik, fasst die Hauptmerkmale des Schweizer Berufsbildungssystems zusammen und bewertet dessen Stärken und Schwächen.

1.1 Die OECD-Studie zu Berufsbildungspolitik der Schweiz

Diese Studie ist Teil einer Reihe von Studien zu den verschiedenen Berufsbildungssystemen in den OECD-Ländern (siehe Textfeld 1.1). Die entsprechenden Richtlinien sind im Anhang A1 aufgeführt.

1.1 Learning for Jobs: die OECD-Studie zur Berufsbildungspolitik

Die Studie soll den Ländern als Hilfsmittel dienen, um die **Berufsbildungssysteme vermehrt auf die Anforderungen der Arbeitsmärkte auszurichten**. Sie soll dazu beitragen, Erhebungsgrundlagen zu verbessern, verschiedene Möglichkeiten der Berufsbildungspolitik aufzuzeigen sowie Hilfsmittel zu entwickeln, mit denen die Wirkung von Veränderungen besser abgeschätzt werden kann.

Die Studie besteht aus verschiedenen Analysen, die Daten aus allen OECD-Ländern zusammenfassen. Sie bestehen aus einem internationalen Fragebogen zu den Berufsausbildungssystemen, aus Untersuchungen von früheren OECD-Studien und aus wissenschaftlichen Publikationen zu Themen wie Kosten und Nutzen der Berufsbildung, Qualität von Berufsbildungsgängen und Arbeitsmarktuntersuchungen, die sich auf statistische Daten aus Erhebungen zur Erwerbstätigkeit abstützen, sowie aus PISA-Studien (internationale Schulleistungsuntersuchungen der OECD).

Länderuntersuchungen zur Berufsbildungspolitik mit landesspezifischen Empfehlungen zur Politik wurden in Schweden, Grossbritannien (England und Wales), Ungarn, Australien, Norwegen, Mexiko, Korea und der Schweiz zwischen Ende 2007 und Ende 2008 durchgeführt.

Die Ergebnisse beider Teile – Analysen und Länderuntersuchungen – werden in den vorläufigen Vergleichsbericht einfließen, der 2009 auf der OECD-Webseite zur Verfügung steht.

Die zweite Phase dieser Arbeit, in der weitere Länderuntersuchungen in Österreich, Belgien (flämische Bevölkerung), der Tschechischen Republik, Deutschland, Irland und den Vereinigten Staaten (South Carolina und Texas) durchgeführt werden, findet 2009 und 2010 statt. Der endgültige Vergleichsbericht, der alle Ergebnisse der Studie zusammenführt, erscheint 2010.

Diesbezügliche Informationen finden sich auf Internet: www.oecd.org/edu/learningforjobs.

Die Untersuchung erfolgte im Rahmen der für die OECD-Studie zur Berufsbildungspolitik erarbeiteten Standardmethode. Die Schweizer Behörden wurden zu Beginn aufgefordert, einen Hintergrundbericht zu erstellen (BBT, 2008b) sowie einen detaillierten Fragebogen auszufüllen. Nach Erhalt der Antworten zum Fragebogen und weiteren Hintergrundinformationen besuchten zwei Mitglieder des OECD-Sekretariats vom 17. bis 20. Juni 2008 zu einem einwöchigen Informationsbesuch die Schweiz, um Informationen zu den Eigenschaften des Schweizer Berufsbildungssystem zusammenzutragen und anhand der Richtlinien die wichtigsten Herausforderungen für die Politik zu eruieren. Diese erste Untersuchung bildete die Grundlage für den zweiten Besuch, bei dem das gleiche Team, zusammen mit einem internationalen Experten (siehe Biographie im Anhang A2), vom 10. bis 14. November 2008 weitere Interviews in verschiedenen Teilen der Schweiz durchführte (siehe Besuchsprogramm im Anhang A3), um schliesslich Empfehlungen für die Politik erarbeiten zu können.

Die vorliegende Studie beinhaltet die Empfehlungen zusammen mit den Analysen und Daten, auf welche diese gestützt sind. Es wird dabei bewusst nur auf eine beschränkte Anzahl von Themen eingegangen. Die behandelten Themen definieren sich anhand der Richtlinien, die mit den Schweizer Behörden vereinbart wurden und sind auf die Themen

beschränkt, zu denen Erfahrungen auf internationaler Ebene vorhanden sind oder die der politischen Debatte auf eine andere Art und Weise nützen können.

1.2 Aufbau des Berichts

Das erste Kapitel situiert die Untersuchung in der Schweiz im Kontext der OECD-Studien zur Berufsbildungspolitik, erklärt den Aufbau des Berichts, beschreibt die wichtigsten Eigenschaften des Schweizer Berufsbildungssystems und befasst sich mit dessen Stärken und den Herausforderungen. Das folgende Kapitel stellt dann drei Empfehlungen für die Berufsbildungspolitik vor.

Jede der Empfehlungen zur Politik ist wie folgt gegliedert:

- *Die Herausforderung* – das Problem, das der Empfehlung zugrunde liegt.
- *Die Empfehlung* – der Wortlaut der Empfehlung.
- *Die Begründung* – die Daten, auf die sich die Empfehlung abstützt.
- *Die Umsetzung*– die möglichen Wege, wie Empfehlungen tatsächlich implementiert werden können.

1.3 Kurze Übersicht über das Schweizer Berufsbildungssystem

Die Berufsbildung spielt im Schweizer Bildungssystem eine wichtige Rolle.¹ 2007 verfügte mehr als die Hälfte der 25- bis 64-Jährigen über einen Abschluss einer beruflichen Grundbildung oder einen Abschluss einer höheren Berufsbildung als höchsten Bildungsabschluss (siehe Tabelle 1.1).

Tabelle 1.1 Bildungsniveau der Schweizer Bevölkerung im Alter von 25 – 65 Jahren, in %, 2007

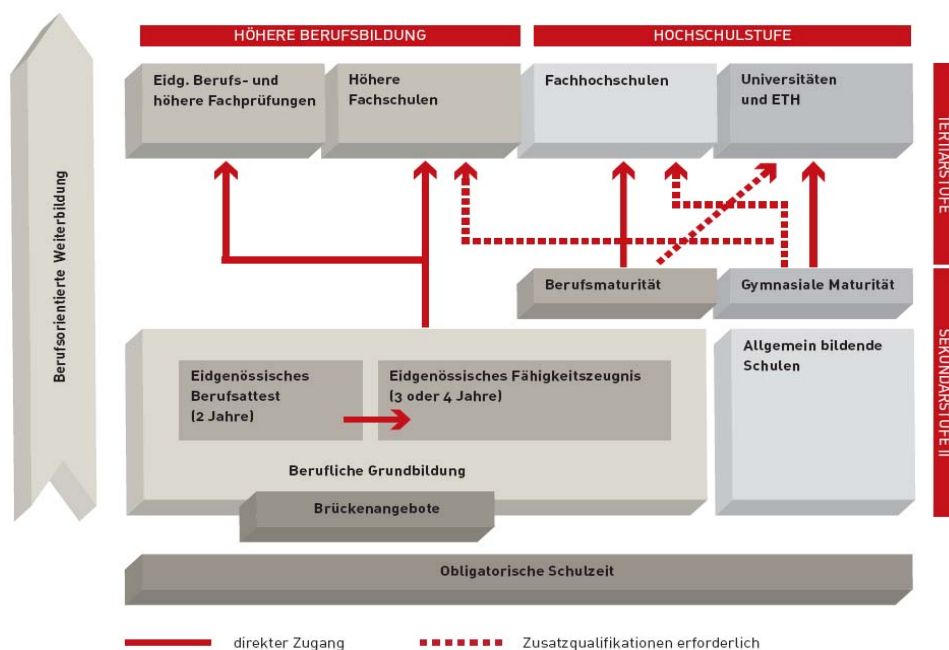
Bildungsstufe	Männer	Frauen
Keine nach-obligatorische Ausbildung	11	19.2
Sekundarstufe II: Berufsbildung	43.9	48.7
Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	5.6	8.9
Höhere Berufsbildung	13.6	6.5
Universitäre Hochschulen	25.9	16.7

Quelle : BFS: Bildung und Wissenschaft, Neuenburg.

In der Schweiz wird die Berufsbildung unterteilt in die berufliche Grundbildung, die auf Sekundarstufe II erfolgt, und die höhere Berufsbildung, die auf Tertiärstufe B angeboten wird. Das Berufsbildungssystem zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen aus, was eine hohe Mobilität gewährleistet (siehe Abbildung 1.1). Zudem bieten die Fachhochschulen praxisorientierte Bildungsgänge auf Tertiärstufe A an. Sie werden deshalb in dieser Übersicht ebenfalls berücksichtigt, obwohl sie nicht als Teil des Schweizer Berufsbildungssystems gelten.

¹ „Berufsbildung“ ist die in der Schweiz gebräuchliche Bezeichnung für die berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II und die höhere Berufsbildung. Zur höheren Berufsbildung gehören auf Tertiärstufe B die *höheren Fachschulen*, die *eidgenössischen Berufsprüfungen* und die *eidgenössischen höheren Fachprüfungen*.

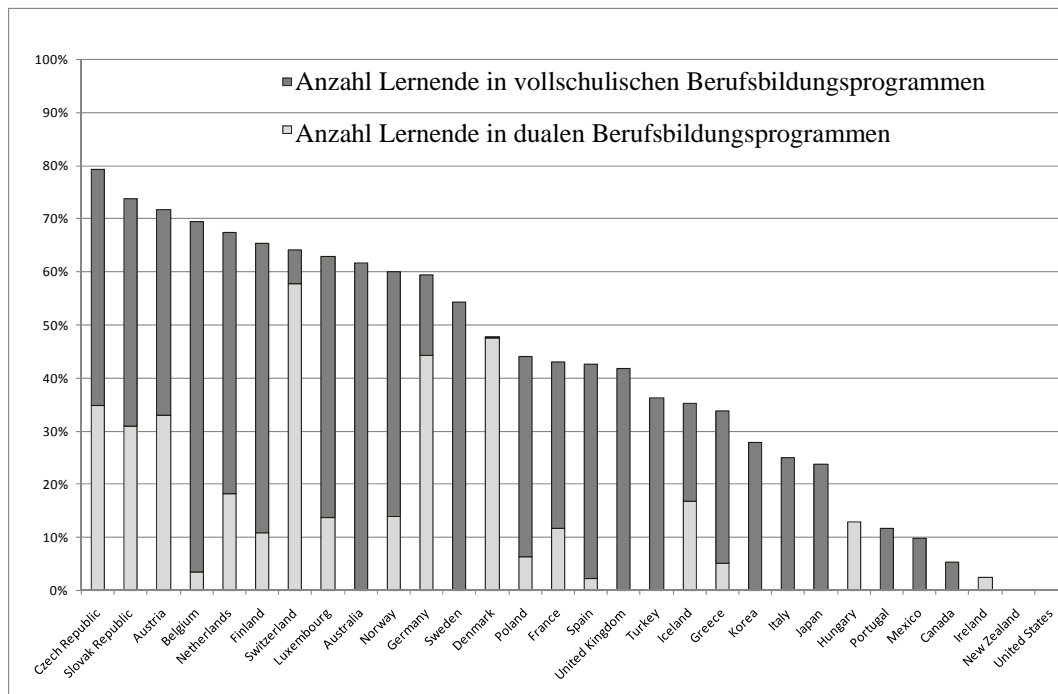
Abbildung 1.1 Das Schweizer Berufsbildungssystem



Quelle : BBT (2008), Fakten und Zahlen. *Berufsbildung in der Schweiz*, BBT, Bern.

Die berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II erfolgt hauptsächlich auf dem dualen Weg, einer Kombination aus theoretischer Ausbildung an einer Berufsfachschule und praktischer Berufstätigkeit in einem Ausbildungsbetrieb. Im internationalen Vergleich weist die Schweiz einen hohen Anteil an Personen auf, die sich auf Sekundarstufe II für eine Berufslehre entscheiden (siehe Abbildung 1.2); andere Länder bieten deutlich weniger Möglichkeiten für berufliche Grundbildungen an.

Abbildung 1.2 Anteil der Personen, die eine berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II absolvieren, 2006



Quelle : OECD (2008c), *Education at a Glance*, Tabelle C1.1, OECD, Paris.

Die berufliche Grundbildung in der Schweiz findet üblicherweise an drei verschiedenen Lernorten statt: Lernende verbringen einen Teil der Ausbildungszeit in einer Berufsfachschule und den anderen Teil im Ausbildungsbetrieb. In den meisten Fällen besuchen die Lernenden zudem Kurse in überbetrieblichen Ausbildungszentren, wo sie branchenspezifische Kenntnisse erwerben (überbetriebliche Kurse). Die Verteilung zwischen arbeitsbezogenen und schulischen Einheiten variiert stark, wird aber durch ein Abkommen zwischen den drei Lernorten geregelt und schriftlich in den Verordnungen über die berufliche Grundbildung festgehalten (siehe Textfeld 1.2). Dabei sind verschiedenen Varianten möglich: Lernende verbringen entweder einen Tag pro Woche in der Berufsfachschule und vier Tage im Ausbildungsbetrieb oder zwei Tage pro Woche in der Schule und drei Tage im Ausbildungsbetrieb. Ein anderer Ansatz sieht zu Beginn der Lehrzeit eine erhöhte Präsenz in der Schule vor, um dann mit dem Fortschreiten der Ausbildung die Präsenz in der Schule zu Gunsten der Präsenz im Ausbildungsbetrieb zu reduzieren.

1.2 Verordnungen über die berufliche Grundbildung und Bildungspläne

Verordnungen über die berufliche Grundbildung sind die rechtliche Grundlage für jede berufliche Grundbildung und werden vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) erlassen. Sie werden gemeinsam von Bund, Kantonen und den jeweiligen Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet und regeln die rechtlich relevanten Aspekte, die auf einen bestimmten Beruf zutreffen. Sie definieren das Berufsbild, den Bildungsinhalt, das Qualifikationsprofil der Fachkräfte, die Höchstanzahl Lernender pro Betrieb und die Qualifikationsverfahren.

Die Bildungspläne bilden die Grundlage für die Ausbildungskonzepte der Berufsbildungsgänge. Sie werden verwendet, um den Berufsbildungsunterricht zu strukturieren und um die Berufsfachschullehrkräfte und Berufsbildnerinnen und -bildner in ihrer Arbeit zu unterstützen. Sie definieren die Fachkompetenzen sowie auch die Sozial- und Selbstkompetenzen, die Lernende erwerben müssen, den Bildungsinhalt (Unterricht an Berufsfachschulen, Fachkompetenzen, die in den Lehrbetrieben vermittelt werden sowie Inhalt der überbetrieblichen Kurse) und legen die diesbezüglichen Zuständigkeiten von Berufsfachschulen, Lehrbetrieben und überbetrieblichen Ausbildungszentren fest. Sie definieren auch, wie die Qualifikationen geprüft werden.

Jede Verordnung über die berufliche Grundbildung sieht die Schaffung einer Kommission für Berufsentwicklung und Qualität vor, die sich aus Mitgliedern aller Partner der Berufsbildung zusammensetzt (Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt). Aufgabe dieser Kommission ist es, die Bildungspläne der jeweiligen beruflichen Grundbildung den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Wenn nötig, stellt die Kommission einen Antrag an das BBT, damit Anpassungen in der Verordnung über die berufliche Grundbildung vorgenommen werden können.

Schätzungsweise ein Drittel aller Unternehmen beteiligt sich an der Ausbildung von Lernenden.² Je grösser ein Unternehmen ist, umso höher ist die Bereitschaft, Lehrstellen anzubieten. Studien haben ergeben, dass für zwei Drittel der ausbildenden Betriebe am Ende der Lehrzeit ein Nettonutzen resultiert, da die produktiven Leistungen der Lernenden die Bruttokosten übersteigen (Mühlemann et al., 2007a).

Die Nachfrage und das Angebot auf dem Lehrstellenmarkt werden mithilfe des „Lehrstellenbarometers“ gemessen, basierend auf einer zweimal jährlich durchgeführten Unternehmensbefragung und telefonischen Befragungen von Jugendlichen im Alter von 14 bis 20 Jahren. Das „Lehrstellenbarometer“ wird durch das Link Institut für Markt- und Sozialforschung im Auftrag des BBT erstellt. Darüber hinaus führen die Kantone monatliche Umfragen zu Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt durch. Bei Ungleichgewichten leitet das BBT entsprechende Massnahmen ein; einschliesslich die Finanzierung adäquater Instrumente wie bspw. die Förderung von Lehrbetriebsverbänden, individuelle Betreuung bei der Lehrstellensuche für schulisch schwache Schülerinnen und

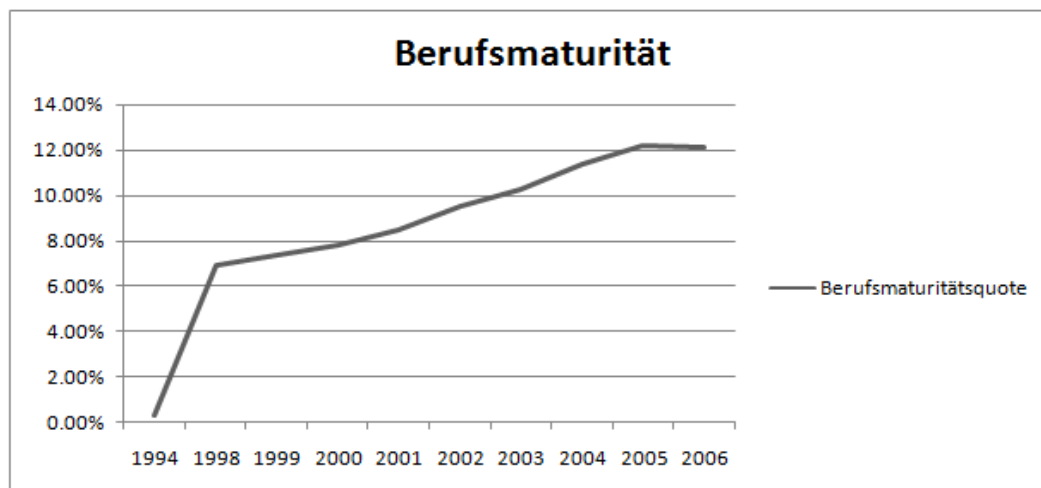
² Laut amtlichen Statistiken bieten weniger als 20 Prozent der Unternehmen Lehrstellen an. Dem gegenüber kommt eine Studie zum Verhalten von Unternehmen in Bezug auf die Ausbildung zum Schluss, dass sich ein Drittel aller Unternehmen an der Ausbildung von Lernenden beteiligt (Mühlemann et al., 2007b). Anders als die amtliche Statistik hat sie 1-Mann-Unternehmen oder Scheinfirmen ausgeschlossen, bzw. nur Unternehmen beobachtet, die tatsächlich über die Möglichkeit verfügen, Lernende auszubilden.

Schüler (Case Management)³ oder von Lehrstellenförderern, die Unternehmen motivieren, Lehrstellen anzubieten.

Mehr als 250 Berufe der beruflichen Grundbildung, die durch die nationalen Verordnungen über die berufliche Grundbildung und Bildungspläne definiert sind, stehen zur Wahl. Die berufliche Grundbildung dauert zwischen zwei und vier Jahren und wird mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (bei einer drei- oder vierjährigen Ausbildung) oder mit einem eidgenössischen Berufsattest (bei einer weniger anspruchsvollen zweijährigen Ausbildung) abgeschlossen. In den französischsprachigen Kantonen sind vollschulische Formen der beruflichen Grundbildung weiter verbreitet als in den deutschsprachigen Teilen des Landes. Dies lässt sich auf den starken Einfluss des Bildungssystems aus dem Nachbarland Frankreich zurückführen (parallel zum Einfluss Deutschlands auf den deutschsprachigen Teil der Schweiz).

Die Berufsmaturität (BM) vermittelt den Lernenden eine erweiterte Allgemeinbildung. In Ergänzung zu einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis ermöglicht sie den direkten Zugang zu einer Fachhochschule. Mit Zusatzqualifikationen (so genannte Passerelle), erhalten die Lernenden zudem Zugang zu den Universitäten, den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und den Pädagogischen Hochschulen. Die Berufsmaturität kann entweder durch den Besuch von allgemeinbildenden Kursen während der beruflichen Grundbildung oder im Anschluss an die berufliche Grundbildung in einem berufsbegleitenden, drei bis vier Semester dauernden Lehrgang oder in einem einjährigen Vollzeitlehrgang erlangt werden. Die Zahl der Lernenden, die eine Berufsmaturität ablegt, ist seit der Einführung im Jahr 1994 stets gestiegen (siehe Abbildung 1.3).

Abbildung 1.3 Berufsmaturitätsquote



Quelle : BBT (2009), *Fakten und Zahlen. Berufsbildung in der Schweiz*, BBT, Bern.

³

Das Case Management wurde auf kantonaler Ebene eingeführt, um individuelle Betreuung für Jugendliche bereitzustellen, die die obligatorische Schule beenden, keinen Ausbildungsplatz finden und daher Gefahr laufen, keinen Abschluss auf Sekundarstufe II zu erlangen. Diese Jugendlichen haben oft lang anhaltende Probleme; das Case Management hilft ihnen nicht nur bei ihrer Bildungslaufbahn, sondern koordiniert alle Arten von sozialen Unterstützungsmassnahmen und stellt Verbindungen zu Migrations- und Arbeitsämtern her, damit den Jugendlichen ein individuell zugeschnittenes, ganzheitliches Angebot bereitgestellt werden kann.

In der Schweiz müssen alle Berufsfachschullehrkräfte, Berufsbildnerinnen und -bildner in den Betrieben oder in überbetrieblichen Kursen gewisse Qualifikationsanforderungen erfüllen. Die meisten von ihnen werden am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ausgebildet. Das EHB bietet auch einen Master of Science zur Ausbildung von Mitarbeitenden im Berufsbildungssystem an. Das EHB bietet in erster Linie Grund- und Weiterbildungen für Fachkräfte in der Berufsbildung (in der Regel Berufsfachschullehrkräfte und Berufsbildner/innen) an, die auf Voll- oder Teilzeitbasis arbeiten. Daneben können auch andere Institutionen Studienkurse für Fachkräfte in der Berufsbildung anbieten, unter der Voraussetzung, dass sie über eine Akkreditierung durch das BBT verfügen.

In der Schweiz gibt es zwei Möglichkeiten einen Abschluss auf Tertiärstufe B zu erlangen. Entweder kann man eine eidgenössische Berufsprüfung oder eine eidgenössische höhere Fachprüfung ablegen, bei welchen nur die Prüfungsordnungen durch den Bund vorgeschrieben sind. Im Übrigen liegt die Zuständigkeit bei den Organisationen der Arbeitswelt der jeweiligen Branchen. Es gibt derzeit rund 400 eidgenössische Prüfungen. Der zweite Weg führt über Bildungsgänge an höheren Fachschulen. Bildungsgänge der höheren Berufsbildung stehen Personen offen, die im Besitz eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (Sekundarstufe II) sind und einige Jahre Berufserfahrung in ihrem Tätigkeitsgebiet verfügen. Hier können sich diese Personen vertieftes und führungsorientiertes Fachwissen erwerben, dies meist in berufsbegleitender Form.

Aktuell gibt es sieben Fachhochschulen (FH). Sie entstanden 1996 aus dem Zusammenschluss von mehreren Bildungsinstitutionen in den Bereichen Technik, Gestaltung, Wirtschaft und Informatik. Im Vergleich zu den kantonalen Universitäten und Eidgenössischen Technischen Hochschulen ist die Ausbildung an den Fachhochschulen praxisorientierter. Die Studiengänge basieren auf dem Bologna-System und werden in Form von Bachelor- und Masterprogrammen angeboten. An den Fachhochschulen kann jedoch nicht dissertiert werden.

Im Gegensatz zu anderen Bereichen der Bildung die in den Kompetenzbereich der Kantone fallen, wird die Berufsbildung auf nationaler Ebene partnerschaftlich durch Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt (Arbeitgeber, Berufsverbände, Gewerkschaften) gesteuert. Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit ist gesetzlich verankert und die Rollen und Verantwortlichkeiten sind klar geregelt. Der Bund (durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT) ist für die Qualitätskontrolle, die strategische Planung und die Entwicklung des Berufsbildungssystems verantwortlich. Er stellt die Bildungsverordnungen für mehr als 250 Berufe aus und sorgt für die Anerkennung und nationale Kompatibilität der 400 Berufsbildungsprogramme auf Tertiärstufe B. Die 26 kantonalen Berufsbildungsämter, die von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK koordiniert werden, sorgen für die Einführung und Überwachung der Berufsbildungsprogramme. Ausserdem sind sie für die Berufsfachschulen zuständig, stellen das Angebot an Berufsinformations- und Berufsberatungszentren zur Verfügung und überwachen Ausbildungsbetriebe und überbetriebliche Ausbildungszentren. Die Organisationen der Arbeitswelt definieren die Bildungsinhalte und entwickeln Qualifikationsverfahren. Sie spielen eine besonders wichtige Rolle im Berufsbildungssystem, da sie die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.

Für die Finanzierung der Berufsbildung werden sowohl öffentliche als auch private Mittel eingesetzt. 2006 wurden rund 45 Prozent der Kosten für die berufliche Grundbildung durch private Mittel finanziert. Die öffentlichen Mittel stammen zu 25 Prozent vom Bund und zu 75 Prozent von den Kantonen. Die Finanzierung der höheren Berufsbildung

und der Weiterbildung hingegen wird hauptsächlich von den Arbeitgebern und den einzelnen Personen getragen werden. Die Entlohnung der Lernenden wird durch Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene bestimmt und richtet sich nach den Empfehlungen der Berufsverbände.

Gemessen am Bruttoinlandprodukt (BIP) pro Kopf ist die Schweizer Wirtschaft weiterhin stark, obschon sich das Wachstum des BIP infolge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, die zu einem Exportrückgang führte und die Beiträge aus Finanzdienstleistungen verminderte (OECD, 2008b), kürzlich verlangsamt hat. Der Beitrag, den Finanzdienstleistungen zum Schweizer BIP liefern, liegt bei 12,5 Prozent. Der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU, d.h. Unternehmen, die über weniger als 250 Vollzeitstellen verfügen) liegt bei 99,7 Prozent aller Unternehmen; 87,6 Prozent davon sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Vollzeitstellen. Der Schweizer Arbeitsmarkt ist leicht dereguliert (siehe Abbildung B.1 im Anhang B).

Die Beschäftigungsquote hält sich in der Schweiz weiterhin auf hohem Niveau. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt mit 7,6 Prozent⁴ in der Altersgruppe 20 – 24 Jahre und 7,9 Prozent in der Altersgruppe 15 – 19 Jahre auf einem der tiefsten Niveaus verglichen mit der Durchschnittsrate von 11,3 Prozent in der Altersgruppe 20 – 24 Jahre bzw. 15,1 Prozent in der Altersgruppe 15 – 19 Jahre in den OECD-Ländern im Jahr 2006 (OECD, 2008a, siehe auch Tabelle B.1 im Anhang B). Das Verhältnis der Jugendarbeitslosigkeit zur gesamten Arbeitslosigkeit ist ungefähr gleich wie der Durchschnitt in anderen OECD-Ländern.

Das Einkommen von Personen, die eine berufliche Grundbildung oder eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben, ist höher als jenes von Personen, die über keine nach-obligatorische Bildung verfügen. Das Einkommen widerspiegelt das Niveau der Berufsbildung (siehe Tabelle 1.2).

Tabelle 1.2 Einkommen aus Erwerbstätigkeit im Verhältnis zum Bildungsniveau, 2000 – 2007
Index (1=keine nach-obligatorische Bildung)

Jahr	Sek. II berufliche Grundbildung	Sek. II Allgemeinbildung	Höhere Berufsbildung	Uni und FH
2000	1.27	1.21	1.65	1.89
2001	1.32	1.21	1.78	1.98
2002	1.27	1.24	1.69	1.97
2003	1.3	1.25	1.71	1.98
2004	1.3	1.21	1.68	1.95
2005	1.27	1.23	1.67	1.93
2006	1.28	1.25	1.7	1.95
2007	1.27	1.22	1.71	1.94

Quelle : Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE, BFS.

Das Schweizer Berufsbildungssystem entwickelt sich stets weiter. 2004 trat ein neues Berufsbildungsgesetz (BBG) in Kraft. Es fasst alle Bereiche der Berufsbildung unter einem Gesetz zusammen und hat zur Erweiterung des Berufsbildungsangebots beigetragen, da ein neues, weniger anspruchsvolles Berufsbildungsprogramm geschaffen wurde. Das eidgenössische Berufsattest kann nach einer zweijährigen beruflichen Grundbildung er-

⁴ Diese Statistik basiert auf einer Befragung von Jugendlichen, die aufgefordert wurden, über ihre persönliche Situation Auskunft zu geben. Sie weist einen höheren Anteil arbeitsloser Jugendlicher auf als die entsprechende Statistik der regionalen Arbeitsämter, die die Zahl der Arbeitssuchenden erfasst (allerdings sind nicht zwingend alle arbeitslosen Jugendlichen bei den Ämtern offiziell gemeldet).

langt werden. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz wurde auch die Finanzierung auf ein neues Pauschalssystem umgestellt und der Finanzierungsanteil des Bundes erhöht. Zudem besteht die Möglichkeit, dass branchenspezifische Berufsbildungsfonds für allgemeinverbindlich erklärt werden können.

Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 wurde eine Reihe von Massnahmen in die Wege geleitet: Die Bildungsverordnungen wurden revidiert, 13 branchenspezifische Bildungsfonds für die Unternehmen in den entsprechenden Branchen für verbindlich erklärt und die Berufsberatung wurde verstärkt. Ein gutes Beobachtungsinstrument für den Lehrstellenmarkt (Lehrstellenbarometer) wurde bereits 1997 eingeführt.

1.4 Stärken des Schweizer Berufsbildungssystems

Das Berufsbildungssystem ist stark arbeitgeberorientiert; die Verbundpartnerschaft funktioniert in allen Bereichen gut

Das Schweizer Berufsbildungssystem ist stark arbeitgeberorientiert (siehe Tabelle B.2 im Anhang B). Der Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt in die Ausarbeitungsprozesse der Berufsbildungspolitik ist im Gesetz verankert. Die Arbeitgeber sind für die Definition der Bildungsinhalte – in Form der Verordnungen über die berufliche Grundbildung– und für die eidgenössischen Prüfungen verantwortlich. Sie sind ausserdem berechtigt, neue Verordnungen auszuarbeiten oder bereits bestehende zu überarbeiten sowie Bildungspläne vorzubereiten.

Die Beteiligung der Arbeitgeber als Anbieter in der Berufsbildung umfasst die Bereitstellung von Lehrstellen, die Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung von unterbetrieblichen Kursen sowie die Abnahme des praxisbezogenen Teils der eidgenössischen Prüfungen. Dass ein Drittel aller Unternehmen Lehrstellen zur Verfügung stellt, ist beeindruckend, wenn man berücksichtigt, dass 99,7 Prozent aller Arbeitgeber KMU sind.

Das Schweizer Modell der Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt beruht auf den Prinzipien von Konsens und Zusammenarbeit. Dadurch bedingt kommen politische Prozesse und Reformen zwar relativ langsam voran, da sie ausführliche Diskussionen mit sich bringen und eine Übereinstimmung verlangen. Die Diskussionen tragen jedoch dazu bei, dass die Bedürfnisse der Arbeitgeber nach Stabilität und Langfristigkeit erfüllt werden. Reformen können andererseits äusserst reibungslos und schnell umgesetzt werden, da bereits auf die Unterstützung der Arbeitgeber gezählt werden kann. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Partnern erlaubt es auch, sich an die Veränderungen des Arbeitsmarkts anzupassen (z. B. wurden Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität, die alle wichtigen Partner einschliessen, für jede Verordnung eingesetzt.).

Das Lehrstellenangebot ist „arbeitsmarktorientiert“, im Sinn, dass es von der Verfügbarkeit von Lehrstellen in den Unternehmen bestimmt wird (nebst den Präferenzen der Schülerinnen und Schüler). Bevor die Lernenden eine Lehre beginnen können, müssen sie eine Lehrstelle in einem Unternehmen finden und mit diesem einen Lehrvertrag abschliessen. Der Platz in einer Berufsfachschule ist dann automatisch gesichert. Auf diese Weise entwickelt sich ein Gleichgewicht zwischen der Wahl der Lernenden und den Bedürfnissen der Arbeitgeber. Nach Lehrabschluss finden Absolventinnen und Absolventen einer Betriebslehre in ihrem Ausbildungsbereich eher einen Arbeitsplatz als dies bei Absolventinnen und Absolventen von vollschulischen beruflichen Grundbildungen der Fall ist.

Schulische und praktische Ausbildung sind gut miteinander verknüpft; die Ausbildung am Arbeitsplatz ist breit gefächert und nicht zu firmenspezifisch

Das Schweizer Berufsbildungssystem basiert weitgehend auf dem dualen Ansatz aus schulischer und praktischer Ausbildung. Die praktische Ausbildung findet in Form einer bezahlten Lehre in einem Unternehmen und in überbetrieblichen Kursen statt, die zur Erlernung von grundlegenden Fertigkeiten durch die Arbeitgeber der jeweiligen Branchen organisiert werden. Das duale System ist sehr gut etabliert (insbesondere im deutschsprachigen Raum) und funktioniert effizient, wie die tiefe Zahl von arbeitslosen Jugendlichen beweist (siehe Abbildungen 1.2 und 1.3 in Kapitel 1.3).

In den überbetrieblichen Kursen werden den Lernenden die grundlegenden Fertigkeiten ihres Berufs vermittelt. Dank der intensiven Betreuung durch ältere Mitarbeitende oder erfahrene Berufsbildende im Ausbildungsbetrieb können die Lernenden sogleich in den Arbeitsprozess integriert werden und sind somit von Anfang an produktiv (Dionysius, *et al.*, 2009). Dies motiviert Arbeitgeber, um Lehrstellen anzubieten.

Dank der halbjährlichen Evaluation von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt anhand des so genannten Lehrstellenbarometers und der monatlichen Erhebung der Trends in den Kantonen können Missverhältnisse rasch erkannt werden. Der Bund kann sogleich unterstützende Massnahmen zur Förderung der Berufsbildung ergreifen oder es können auf kantonaler Ebene Übergangslösungen angeboten werden.

Risiken, die für alle dualen Systeme bestehen, sind Brüche zwischen der praxisorientierten und der schulischen Ausbildung. In Deutschland beispielsweise bestehen Probleme bei der Koordination der durch die Bundesländer betriebenen schulischen Ausbildung auf der einen Seite und der praxisorientierten Ausbildung durch nationale Wirtschaftsverbände und dem Bundesarbeitsministerium auf der anderen Seite. In der Schweiz hingegen existiert für jede berufliche Grundbildung eine Verordnung über die berufliche Grundbildung, die das Verhältnis zwischen den praxisorientierten und den schulischen Teilen regelt und definiert, welche Beiträge von jeder Seite zu leisten sind und wie diese dann miteinander verknüpft werden sollen. Auf schulischer Ebene funktioniert die Kommunikation zwischen den Berufsfachschullehrkräften und den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in überbetrieblichen Kursen gut, was die Koordination auf informeller Ebene weiter verbessert.

Ein anderes Risiko der dualen Berufsbildung besteht darin, dass sie zu eng gefasst oder gar zu firmenspezifisch gestaltet wird. Dies geschieht insbesondere dann, wenn die Arbeitgeber eine führende Rolle spielen und damit die Mobilität der Arbeitnehmer einschränken. Die Schweiz hat mehrere Mechanismen entwickelt, um dies auszuschliessen. Die in den Bildungsverordnungen enthaltenen beruflichen Fachkompetenzen sind nicht zu spezifisch definiert und werden durch Berufsverbände und nicht durch einzelne Firmen erarbeitet, die in Versuchung geraten könnten, nur ihre firmenspezifische Ausbildung fördern zu wollen. Die KMU sind in der Schweiz durch ihre Berufsverbände gut vertreten, was dazu beiträgt, dass die Ausbildung den Bedürfnissen von verschiedenen Arbeitgebern entspricht und nicht nur auf einige grosse Unternehmen ausgerichtet ist. Ähnliches gilt auch für die Prüfungen die Lernende erfolgreich absolvieren müssen, um ihr Fähigkeitszeugnis zu erlangen. Die Prüfungen werden auf nationaler Ebene durch die Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet und die Prüfungsexpertinnen und -experten werden von einer nationalen Institution (EHB) ausgebildet und sind nicht Mitarbeiter bestimmter Unternehmen.

Das Schweizer Berufsbildungssystem verfügt über ausreichend finanzielle Ressourcen und über eine zeitgemässe Infrastruktur

Da im Berufsfachunterricht oftmals spezielle Einrichtungen (Material oder Technik) zur Verfügung stehen müssen, sind die Kosten tendenziell höher als bei der allgemeinen Bildung. Wird dies bei der Finanzierung von Schulen nicht berücksichtigt, könnten bald einmal finanzielle Engpässe entstehen. Das Bildungssystem der Schweiz verfügt über eine gute Finanzierung. Das Land gibt insgesamt rund 68 Prozent mehr Bundesgelder pro Schülerin/Schüler aus (siehe Aufteilung der Bildungsausgaben für verschiedene Bildungsstufen, Tabelle B.4 im Anhang B) als im OECD-Durchschnitt; auf Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung) gibt die Schweiz fast doppelt soviel aus wie der OECD-Durchschnitt (95 Prozent mehr). Auf der Tertiärstufe sind die Ausgaben gar um 98 Prozent höher (BBT, 2008b, §16). Neben der öffentlichen Hand (Bund und Kantone) beteiligen sich auch die Unternehmen massgeblich an der Finanzierung. Im Berufsbildungssystem beispielsweise tragen Unternehmen 41 Prozent der Gesamtausgaben (BBT, 2008b, §51). Der Vorteil des dualen Schweizer Modells, wo ein Teil der Ausbildung in einem Unternehmen stattfindet, liegt darin, dass die Ausbildungsbetriebe über die neusten Einrichtungen, Werkzeuge und Materialien verfügen und den Lernenden also moderne Hilfsmittel zur Verfügung stehen, ohne dass dies zusätzliche Kosten verursachen würde.

Das Schweizer System der Berufslehre ist selbsttragend, d.h. für die meisten Unternehmen ist der Nutzen höher als die Kosten

In mehreren Untersuchungen wurden Arbeitgeber über das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Ausbildung von Lernenden befragt (Schwedi *et al.* 2003; Mühlemann *et al.*, 2007b). In diesen Untersuchungen wurden Kosten, wie die Arbeitszeit der Auszubildenden und die Löhne für Lernende mit dem Nutzen (gemessen über die produktiven Leistungen der Lernenden) verglichen. Aus der Untersuchung ging hervor, dass für zwei Drittel der Schweizer Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, bis zum Ende der Lehrzeit der Nutzen durchschnittlich höher ist als die Kosten – wobei der Nutzen, der aus der Ausbildung beim späteren Rekrutierungsprozess hervorgeht, noch nicht einmal mit eingeschlossen ist. Dass der Nutzen die Kosten überwiegt, liegt auch in der Tatsache, dass die Löhne für Lernende im Vergleich zu dem, was erfahrene Mitarbeitende verdienen, tief sind und die Unternehmen gleichzeitig darauf bedacht sind, Lernende im zweiten oder dritten Jahr ihrer Ausbildung bereits produktiv einsetzen zu können. Dieses Kosten-Nutzen-Verhältnis motiviert die Arbeitgeber, das System in ihrem eigenen Interesse zu unterstützen. Als weiteren Grund nennen die Unternehmen aber auch, dass sie Verantwortung in der Entwicklung junger Menschen übernehmen wollen.

Die fehlende Bereitschaft, Lehrstellen anzubieten, wie sie in anderen Ländern vorkommt, stellte in der Schweiz bislang kein ernsthaftes Problem dar (obwohl eine starke Rezession dies ändern könnte); nur 5 Prozent der Schülerinnen und Schüler, die sich nach der obligatorischen Schulzeit für eine berufliche Grundbildung entscheiden, finden keine Lehrstelle. Es gibt sogar Unternehmen, die mehr Lernende ausbilden, als sie später tatsächlich einstellen können (Mühlemann *et al.*, 2007b), weil sie wissen, dass sich dies anders auszahlen kann. Es ermöglicht ihnen nämlich, später unter den besten Lernenden auszuwählen oder Lernende an kleinere Unternehmen zu verweisen, die selber über zu wenig Kapazität verfügen, um Lernende auszubilden. Den Unternehmen, die keine Ausbildungsplätze anbieten, fehlt es oft an Möglichkeiten, um Lernende produktiv in ihren Betrieben einsetzen (Mühlemann *et al.*, 2007a).

Ein breites Spektrum an Berufsbildungsangeboten auf Tertiärstufe A und B

Die Berufsbildungsprogramme auf Tertiärstufe B geniessen bei den Arbeitgebern einen hohen Stellenwert und eröffnen Absolventinnen und Absolventen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (siehe Tabelle 1.2.). Das Berufsbildungsangebot auf Tertiärstufe B umfasst Bildungsgänge an höheren Fachschulen sowie Berufs- und höhere Fachprüfungen. Da es für diese Bildungsgänge einiger Jahre Berufserfahrung bedarf, sind sie besonders für Personen geeignet, die innerhalb ihrer Tätigkeit aufsteigen wollen und weniger geeignet für Studierende, die noch über gar keine Berufserfahrung verfügen. Bildungsgänge an höheren Fachschulen vermitteln praxisbezogene Vorbereitungen für diverse Tätigkeitsbereiche und sind wenig theoretisch oder akademisch ausgeprägt. Die Berufs- und höheren Fachprüfungen sind eidgenössische Prüfungen, die Personen mit einigen Jahren Berufserfahrung ohne obligatorische Vorbereitungskurse ablegen können. Es gibt aber viele private und öffentliche Institutionen, die solche Vorbereitungskurse anbieten und 94 Prozent aller Personen, die eine Prüfung ablegen, haben sich zuvor auch in einem solchen Kurs vorbereitet.

Die Berufsbildung auf Tertiärstufe A wird von den Fachhochschulen angeboten, an denen Bachelor- und Masterstudiengänge in verschiedenen Fachbereichen absolviert werden können und wo praktisches und theoretisches Wissen vermittelt wird.

Berufsbildungsinstitutionen auf Tertiärstufe A (Fachhochschulen) und B (höhere Fachschulen und eidgenössische Prüfungen) bieten ein vielfältiges Angebot, das entweder eher praxisorientiert oder aber eher akademisch ausgerichtet ist, und schaffen Weiterbildungsmöglichkeiten für erfahrene Berufsleute, die aufsteigen möchten, wie auch für junge Menschen ohne Berufserfahrung. Diese höheren Bildungsabschlüsse können mit der eidgenössischen Berufs- oder Fachprüfung oder mit einem von den Institutionen vergebenen Diplom abgeschlossen werden. Das Prinzip des dualen Wegs wird somit auch auf Tertiärstufe der Berufsbildung weitergeführt. Studierende an höheren Fachschulen können beispielsweise wählen, ob sie ein vollschulisches Programm mit Praktika besuchen oder aber ein berufsbegleitendes Studium in Angriff nehmen wollen. Auch die Personen, die sich auf eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen vorbereiten, sind neben dem Besuch der Vorbereitungskurse meistens noch berufstätig. Als einzige Ausnahme gelten dabei die Fachhochschulen, die zwar eine praxisorientierte Ausbildung auf Tertiärstufe A anbieten, aber weitgehend als Vollzeitschulen konzipiert sind. Es hat sich in der Realität jedoch gezeigt, dass auch die meisten Studierenden an Fachhochschulen teilweise noch berufstätig sind.

Durchlässigkeit erlaubt mehr Mobilität

In der Schweizer Berufsbildung gilt das Prinzip „kein Abschluss ohne Anschluss“. Damit soll verhindert werden, dass Schülerinnen und Schüler aus Angst vor „Sackgassen“ den Weg in die Berufsbildung nicht wählen. Dies gilt insbesondere für Schülerinnen und Schüler aus privilegierteren Verhältnissen, die die eidgenössische Maturität erwerben möchten (Abschluss auf Sekundarstufe II, die den Zugang zu einer Bildungsinstitution auf Tertiärstufe A ermöglicht).

Um der Gefahr der Sackgasse entgegenzuwirken, hat die Schweiz auf den meisten Berufsbildungsebenen Weiterbildungsangebote eingeführt. So kann man zum Beispiel nach einer 3- oder 4-jährigen beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II mit einigen Jahren Berufserfahrung in höhere Fachschulen eintreten oder Berufs- und höhere Fachprüfungen ablegen, die zu den entsprechenden eidgenössischen Abschlüssen führen. Wer

neben der beruflichen Grundbildung die Berufsmaturität ablegt, hat Zugang zu den Fachhochschulen; Inhaber eines BM-Zeugnisses haben nach einer erfolgreich abgelegten Prüfung, der so genannten Passerelle-Prüfung, auch Zugang zu kantonalen Universitäten, zu den Eidgenössischen Technischen Hochschulen und den Pädagogischen Hochschulen. Die Zahl der Berufsmaturitäten hat seit deren Einführung ständig zugenommen (siehe Abbildung 1.3, Kapitel 1.3). Auch Personen, die eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben, können mittels zusätzlicher Vorbereitungskurse in eine Fachhochschule eintreten, wobei hier von Fall zu Fall über die Zulassung zum Studium entschieden wird. Abgängerinnen und Abgänger der gymnasialen Maturität können entweder an die kantonalen Universitäten, die ETH, die Pädagogischen Hochschulen oder nach mindestens einem Jahr Berufserfahrung an eine Fachhochschule übertreten, wobei sich gezeigt hat, dass das Verhältnis zwischen Abgängerinnen und Abgängern mit entweder Berufsmaturität oder gymnasialer Maturität ziemlich ausgeglichen ist (2007 studierten an den Fachhochschulen gleich viel Personen mit gymnasialer Maturität wie Personen mit Berufsmaturität, siehe Tabelle B.6 im Anhang B).

Berufsbildungsverantwortliche (Berufsfachschullehrkräfte, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Prüfungsexpertinnen und -experten, Lehrkräfte an höheren Fachschulen) und Schulleiterinnen und Schulleiter sind im Allgemeinen gut ausgebildet

Berufsbildungsverantwortliche sind gut ausgebildet. Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB bietet Grund- und Weiterbildungskurse für Berufsfachschullehrkräfte (die Voll- oder Teilzeit an einer Berufsfachschule arbeiten), Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (die in dieser Funktion meistens Voll- oder Teilzeit in einem Ausbildungsbetrieb arbeiten), Prüfungsexpertinnen und -experten sowie Lehrkräfte an höheren Fachschulen an. Zudem bietet das EHB für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Institutionen, welche sich mit der Steuerung des Berufsbildungssystems beschäftigen, auch einen Masterstudiengang im Bereich Berufsbildung an.

Anders als in vielen anderen OECD-Ländern kann die Schweiz auf eine ausreichende Anzahl an gut qualifizierten Berufsfachschullehrkräften und Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern zurückgreifen. Da viele Lehrkräfte in einem Teilzeitpensum an einer Berufsfachschule unterrichten und die übrige Zeit in einem Unternehmen tätig sind, ergibt dies erstens eine höhere Anzahl an Berufsfachschullehrkräften und Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern und zweitens verfügen diese dank ihrer Arbeit für ein Unternehmen über aktuelle Fachkenntnisse. Viele Lehrkräfte bilden sich auch laufend weiter.

Die Anforderungen an die Wissensvermittlung in der Berufsbildung sind im Vergleich zur allgemeinen Bildung anspruchsvoller. Dieses Argument lässt sich damit rechtfertigen, dass gleichzeitig „schulische“ und „berufsspezifische“ Fähigkeiten vermittelt werden müssen. Zudem findet die Ausbildung an mehreren Orten gleichzeitig statt (in der Berufsfachschule, in den Unternehmen und in überbetrieblichen Ausbildungszentren) und muss daher aufeinander abgestimmt werden. Weiter müssen die Berufsfachschullehrkräfte, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner auch für ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen von Lernenden und den Arbeitgebern sowie jenen des Arbeitsmarkts sorgen. Das Schweizer Berufsbildungssystem ist geprägt von einer vernetzten Auffassung, wobei man sich auch der Eigenheiten der Wissensvermittlung in der Berufsbildung bewusst ist (Steiner, 2008). Im Unterschied zum allgemeineren Begriff Pädagogik spricht man hier auch von Didaktik, was diesen bewussten Umgang mit den Herausforderungen, die sich durch die spezifische Wissensvermittlung in der Berufsbildung stellen, umfasst.

In den Verordnungen der jeweiligen beruflichen Grundbildungen sind die Erwartungen an die Wissensvermittlung vorgeschrieben. Berufsfachschullehrkräfte und Berufsbildnerinnen und Berufsbildner müssen Vorbereitungskurse in Didaktik in ihrem spezifischen beruflichen Gebiet absolvieren. Somit wird sichergestellt, dass sowohl die schulischen wie auch die betrieblichen Elemente im dualen System, unter Anwendung der für die Berufsbildung entsprechenden pädagogischen Methoden, klaren Richtlinien folgen.

Das Berufsbildungssystem verfügt über umfassende Qualitätskontrollen

Die Grundsätze, wonach Bildungsinhalte für die Berufsfachschule, den Lehrbetrieb und die überbetriebliche Kurse geregelt sind, werden in den für jeden Bildungsgang bestehenden Verordnungen festgehalten. Sie bilden den Standard, an dem auch die Umsetzung in der Praxis gemessen werden kann. Die Bildungsverordnungen sind ein wichtiges Instrument für die Qualitätskontrolle und sind allen Beteiligten – Lehrkräften, Arbeitgebern, Lernenden – bekannt. Für die Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten haben sie somit eine zentrale Funktion, umso mehr als es im dualen System unerlässlich ist, dass alle Beteiligten in ständigem Kontakt zueinander stehen. Dies führt dazu, dass sich Lehrbetriebe, Berufsbildnerinnen oder Berufsbildner und Lehrkräfte gegenseitig kennen und sich über das Ausbildungsprogramm austauschen und falls nötig auch signalisieren können, wenn es im schulischen oder betrieblichen Teil zu Lücken kommen sollte. Die Qualitätskontrolle verläuft generell auf konstruktive Art und Weise, indem die Berufsfachschulen mittels Fragebogen evaluieren, wie die Lehrbetriebe und die Lernenden die Qualität ihrer Leistungen beurteilen.

Die Qualitätskontrolle umfasst auch die solide Ausbildung aller Berufsbildungsverantwortlichen im Berufsbildungssystem, damit sie auf ihre Aufgaben vorbereitet sind. Berufsfachschullehrkräfte auf Sekundarstufe II müssen über einen Abschluss auf Tertiärstufe A oder B und mindestens sechs Monate Berufserfahrung verfügen sowie 1800 Lektionen (300 Lektionen, wenn sie Teilzeit arbeiten) in Berufsbildungspädagogik besuchen. Lehrkräfte, die an Berufsfachschulen allgemein bildende Fächer unterrichten, benötigen nebst einem Hochschulabschluss in einem Fachgebiet zusätzlich 1800 Lektionen in Berufsbildungspädagogik, in denen sie die Grundsätze des Unterrichts in der Berufsbildung vermittelt bekommen, beispielsweise wie man angehenden Elektrikerinnen und Elektrikern die Relevanz von Mathematik verständlich macht. Lehrkräfte, die bereits über eine Lehrbefähigung für Gymnasien verfügen, müssen 300 Lektionen in Berufsbildungspädagogik absolvieren. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Ausbildungsbetrieben müssen ebenfalls ein bestimmtes Bildungsniveau aufweisen können sowie 100 Lektionen zu Themen wie Pädagogik, Berufsbildungsrecht und Berufsbildungssystem und zu spezifischen Jugendproblemen wie Drogen, Alkohol etc. besuchen. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Ausbildungsbetrieben durchlaufen ebenfalls eine Ausbildung, die mit einem Zertifikat abgeschlossen wird, wobei diese Ausbildung im Bereich Berufsbildungspädagogik weniger umfangreich ist als bei Lehrkräften an Berufsfachschulen. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in überbetrieblichen Kursen müssen 600 Lektionen in Berufsbildungspädagogik besuchen bzw. 300 Lektionen, wenn sie Teilzeit arbeiten. Die Prüfungsexpertinnen und -experten, die für die Prüfungsabnahme des betrieblichen Teils zuständig sind, erhalten ebenfalls eine Ausbildung mit Zertifikatsabschluss, was sicherstellen soll, dass Prüfungsabnahmen firmen- und kantonsübergreifend einheitlich sind und den Verordnungsregeln entsprechen.

Unternehmen, die Lernende ausbilden, müssen bestimmte Standards erfüllen und von den Kantonen eine entsprechende Bewilligung erhalten. Die für die Betreuung von Ler-

nenden im Unternehmen zuständigen Berufsbildungsverantwortlichen müssen entsprechend geschult sein und nachweisen können, dass sie zur Ausbildung von Lernenden befähigt sind. Da nicht jedes Unternehmen geeignet ist, Lernende auszubilden, finden entsprechende Qualitätskontrollen statt. Dem Besuchsteam wurde versichert, dass diese Qualitätskontrollen auch im Interesse der Ausbildungsbetriebe lägen und nicht als zusätzlicher (regulatorischer) Aufwand empfunden würden. Falls Probleme bestehen, greifen die Kantone vermittelnd ein und versuchen im Sinne eines „Coachings“ die Betriebe zu unterstützen. Dazu wurde ein Projekt namens *QualiCarte* entwickelt, das Ausbildungsbetrieben als Instrument dienen soll, ihre Ausbildungsqualität zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde eine Checkliste mit 28 Qualitätsanforderungen zur Selbstevaluation erstellt (siehe Textfeld 1.3).

1.3 Die Schweizer *QualiCarte*

Lehrbetriebe in der Schweiz werden dazu aufgefordert, die Qualitätskontrolle ihrer Ausbildung selber sicherzustellen. Die *QualiCarte* wurde von den Berufsverbänden und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK mit der finanziellen Unterstützung des BBT entwickelt. Als einfaches und praxisorientiertes Hilfsmittel soll sie dazu dienen, die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu überprüfen und die Ergebnisse zur Verbesserung zu nutzen. Anhand 28 Qualitätsanforderungen sollen die Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildung selber einschätzen und erkennen, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen. Es finden auch Kurse statt, in denen den Betrieben vermittelt wird, wie die *QualiCarte* anzuwenden ist.

Folgende Qualitätsanforderungen wurden festgelegt:

1. Das Anforderungsprofil an die lernende Person ist bekannt.
2. Gespräche mit den ausgewählten Bewerber/innen finden statt und weitere Auswahlinstrumente werden eingesetzt.
3. Es werden Schnupperlehren organisiert.
4. Die Resultate des Bewerbungsverfahrens werden klar kommuniziert.
5. Es wird über die Arbeitsbedingungen informiert.
6. Der lernenden Person werden die Vertragsbedingungen erklärt.
7. Die für die Ausbildung zuständigen Personen sind bestimmt.
8. Für die persönliche Begrüssung wird gesorgt.
9. Über die Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld wird informiert.
10. Die lernenden Personen werden über Arbeits-, Sicherheits-, Gesundheits- und Hygienevorschriften informiert.
11. Ein Arbeitsplatz mit den für die Ausübung des Berufes erforderlichen Werkzeugen und Einrichtungen wird den lernenden Personen zur Verfügung gestellt.
12. Die lernenden Personen werden über Sinn und Bedeutung des Bildungsplanes (Modelllehrgang, betriebliches Ausbildungsprogramm, etc.) informiert.
13. Während der Probezeit findet regelmässig ein Austausch statt, am Ende wird zusammen mit der lernenden Person ein Bildungsbericht erstellt.
14. Die Ausbildung lernender Person durch ihre Berufsbildner/innen und andere Arten der Unterstützung sind im Betrieb formell verankert.
15. Der Bildungsplan und die anderen Instrumente zur Förderung der betrieblichen Bildung

werden interaktiv eingesetzt.

16. Der/die Berufsbildner/in setzt klare und messbare Lernschritte.
17. Verschiedene Arbeitsmethoden und Arbeitsabläufe werden geplant, gezeigt und erklärt.
18. Die Arbeiten der lernenden Personen werden in qualitativer und quantitativer Hinsicht überprüft.
19. Die lernenden Personen werden schrittweise in die Arbeitsprozesse des Betriebes integriert und ihre Selbständigkeit gefördert.
20. Die Leistungen der lernenden Personen in Schule und überbetrieblichen Kursen werden kontrolliert und besprochen.
21. Der/die Berufsbildner/in achtet darauf, dass die lernende Person entsprechend seinen / ihren Möglichkeiten gefördert wird.
22. Der/die Berufsbildner/in erstellt halbjährlich einen Bildungsbericht.
23. Der/die Berufsbildner/in berücksichtigt Rückmeldungen von lernenden Personen soweit als möglich.
24. Bei Schwierigkeiten der lernenden Person kontaktiert der/die Berufsbildner/in je nach Situation die gesetzlichen Vertreter, die Schule und das zuständige Berufsbildungsamt.
25. Bei drohender Auflösung des Lehrverhältnisses informiert der Betrieb umgehend das zuständige Berufsbildungsamt.
26. Der Austritt der lernenden Personen ist geregelt.
27. Der/die Berufsbildner/in bildet sich regelmässig in seiner Funktion als Berufsbildner/in weiter.
28. Der Lehrbetrieb stellt dem/der Berufsbildner/in zeitliche, finanzielle und materielle Ressourcen zur Verfügung.

Siehe auch: www.qualicarte.ch.

Am Ende der Lehrzeit müssen die Lernenden eine Reihe von Prüfungen ablegen, die auf nationaler Ebene geregelt sind. Die erste Prüfung umfasst den Schulstoff, die zweite das berufsspezifische Fachwissen und die dritte die praktischen Fähigkeiten, die von ausgebildeten Prüfungsexpertinnen oder -experten abgenommen wird. Bei allen drei besteht die Gefahr, durch die Prüfung zu fallen. Da diese von externen Prüfungsexperten abgenommen werden und nicht etwa von der Schule oder vom Ausbildungsbetrieb, kann sichergestellt werden, dass die Anforderungen an die schulische und betriebliche Ausbildung überall den gleichen Standards entsprechen.

Berufsinformation und -beratung erfolgt auf professionelle und systematische Art und Weise

Die Schweiz verfügt über ein solides Netz an Berufsinformations- und Berufsberatungszentren, die den Jugendlichen bei verschiedenen Übergangspunkten behilflich sein können, um den weiteren Verlauf ihrer Ausbildung und beruflichen Laufbahn zu planen (bei 95 Prozent der Lernenden in der beruflichen Grundbildung ist die Berufsberatung fester Bestandteil der obligatorischen Schulzeit, siehe PISA-Daten von 2006; Kuczera, 2008). In den vergangenen Jahren wurde das Angebot an solchen Zentren weiter ausgebaut. Der Besuch von Berufsinformationsveranstaltungen ist für Oberstufenschülerinnen und -schüler obligatorisch. In der 7., 8. und 9. Klasse der Oberstufe wird an den Schulen über

Berufswahlmöglichkeiten informiert und die Lehrkräfte werden so ausgebildet, dass sie den Arbeitsmarkt kennen. In einem zweiten Schritt können die Schülerinnen und Schüler dieser Altersklassen Berufsinformationszentren (BIZ) besuchen. Als unabhängige Institutionen bieten diese Informationen und Beratung für alle Belange der Berufsbildung an. Da sie nicht einzelnen Institutionen angegliedert sind (wie Berufsfachschulen, höheren Fachschulen oder Fachhochschulen), erhalten die Jugendlichen einen umfassenden und unvoreingenommenen Überblick zu den beruflichen Möglichkeiten.

Die Laufbahnzentren werden von Berufsberatern geführt, die über ein breites Wissen über die Berufsbildung verfügen. Für spezifischere Informationen zu einzelnen Berufsfeldern stehen den Jugendlichen auf bestimmte Gebiete spezialisierte Beraterinnen und Berater zur Verfügung. Jugendlichen, die im Umgang mit webbasiertem Informationsmaterial nicht versiert sind oder über keinen Zugang auf elektronisch erhältlichem Informationsmaterial haben, stehen Broschüren und gedrucktes Informationsmaterial zur Verfügung. Berufsberatungsgespräche für Schülerinnen und Schüler finden entweder nach Absprache oder spontan statt. Wie bereits erwähnt wurde, sind dies ausgebildete Berufsberaterinnen und -berater, die über die Berufsbildungsgänge und die entsprechende Arbeitssituation bestens informiert sind und nicht etwa rein beratend im psychologischen Sinn wirken. In enger Zusammenarbeit mit den Schulen kommt es auch vor, dass Beratungen direkt an den Schulen stattfinden, womit sich der Besuch eines Berufsinformationszentrums erübrigt. Das Schweizer System erfüllt damit die von der OECD abgegebenen Empfehlungen zur Berufsberatung.⁵

Weitere Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten von Berufsausbildungen liefern auch die Gewerbeverbände und die einzelnen Ausbildungsbetriebe (beispielsweise an Berufsbildungs- und Gewerbestellen). Beraterinnen und Berater, die von Ausbildungsbetrieben kommen, verfügen jedoch im Gegensatz zu den Berufsberaterinnen und -beratern des BIZ über keine spezifische Schulung.

Eigenverantwortung und Unterstützung sind im Gleichgewicht

Das Schweizer Berufsbildungssystem verlangt von den Schülerinnen und Schülern ein gewisses Mass an Eigenverantwortung, ohne dass sie aber auf strukturierte Unterstützungsangebote verzichten müssen. Im Verlauf ihrer Ausbildung müssen sich die Jugendlichen ihren Weg durch das System bahnen, indem sie zuerst eine Ausbildungs- und Berufswahl selber treffen, anschliessend die schulischen und beruflichen Fähigkeiten erlangen, sich um die Lehrstellensuche kümmern, verschiedene Prüfungen ablegen und bestimmte Anforderungen erfüllen und schliesslich auch noch eine ausreichende Präsenzzeit und vorbildliches Verhalten an den Tag legen müssen. Sie können dabei jedoch stets auf ein umfassendes Unterstützungsangebot zurückgreifen. Jugendlichen, die vor der Ausbildungs- respektive Berufswahl oder bereits in einer beruflichen Grundbildung stehen und in Schwierigkeiten geraten, stehen Case Manager zur Verfügung. Sie suchen gemeinsam mit den einzelnen Jugendlichen eine Lehrstelle und beantragen, falls nötig, Hilfe von sozialen Einrichtungen. Schülerinnen und Schülern, die schwächere Schulleistungen aufweisen, noch keine Lehrstelle gefunden haben oder sich noch für keinen Beruf entscheiden konnten, stehen nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit von 9 Jahren Brückenangebote zur Verfügung. So fallen Schülerinnen und Schüler nur selten aus dem schulischen oder beruflichen Teil des Systems heraus und wenn, dann erst nach einer lan-

⁵ Die themenspezifische Untersuchung gab die Empfehlung ab, „professionelle externe Berufsberatungszentren einzuführen, die die Schulen besuchen“, siehe OECD (2004b), Kapitel 3.

gen Zeit der Beratung und Vorwarnung. Da Lehrkräfte und Berufsausbildnerinnen und Berufsausbildner in überbetrieblichen Kursen den ständigen Austausch zu Informationen über das Verhalten und die Leistungen der Lernenden pflegen, können bei sich anbahnenden Schwierigkeiten bereits vorzeitig Massnahmen zur Verbesserung der Situation ergriffen werden.

Schülerinnen und Schülern im Alter von ungefähr 14 Jahren können zu Ende der obligatorischen Schulzeit Schnupperlehren in einem Betrieb absolvieren, damit sie einen Beruf erst hautnah erleben können, bevor sie sich für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden und einen Lehrvertrag unterzeichnen. Ihre Wahl erfolgt dadurch aufgrund von praktischen Erfahrungen, was auch die Gefahr eines Lehrabbruchs verringert.

Datenerhebungen werden systematisch durchgeführt und regelmässig für die politische Meinungsbildung hinzugezogen

Datenerhebungen im Berufsbildungssystem sind insgesamt betrachtet ziemlich gut ausgebaut und die Veröffentlichung ist benutzerfreundlich gestaltet.⁶ Trotzdem bestehen einige Erhebungslücken, weshalb das Datenerhebungssystem zur Zeit einer Reform unterzogen wird (das Projekt heisst *Modernisierung der Erhebungen im Bildungsbereich*). Geplant ist, dass bis ins Jahr 2010 ein Querschnitt von Daten zu Themen wie die Auswirkung der Berufsbildung auf Arbeitsmarktchancen, Ausbildungsabbrüche und Übergänge in Weiterbildungen oder in die Arbeitswelt zur Verfügung steht.

Die Resultate der Erhebungen werden in der Schweiz regelmässig zur politischen Meinungsbildung herangezogen. Um eine solide Datengrundlage zu schaffen und die Berufsbildungsforschung weiterführen zu können, hat die Schweiz ein Netzwerk an Forschungsinstitutionen, die Leading Houses, eingeführt, die an universitären Lehrstühlen angegliedert sind und deren Qualität von unabhängiger Stelle überprüft wird (OECD, 2009). Erbringt ein Leading House unbefriedigende Leistungen, werden die Beiträge gekürzt oder das Leading House wird gar geschlossen (wie es bereits einmal der Fall war). Zusätzlich zu den Arbeitsbeiträgen, die der Bund von den Leading Houses erhält, kann er privaten Beratungsfirmen weitere Studien in Auftrag geben, damit bestimmte Aspekte des Systems mithilfe kurzfristiger Analysen überprüft werden können (zum Beispiel eine Studie zu den Auswirkungen der kürzlich eingeführten Bildungsfinanzierung; Strausak und Blaser, 2002).

Die Schweizer Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF erstellt alle vier Jahre einen umfassenden Bildungsbericht (SKBF, 2006), welcher das Bildungssystem anhand sämtlicher verfügbarer Daten zur Bildung und Bildungsforschung auswertet. Dieser Bericht dient einerseits der politischen Meinungsbildung, andererseits hilft er Erhebungslücken und Forschungsbedürfnisse zu erkennen und diese Informationen an die Leading Houses weiterzugeben, die sich im Anschluss damit zu befassen haben.

Wirtschaftliche und auf Daten gestützte Argumente sind ein wichtiges Instrument für die politische Meinungsbildung. Anhand von wirtschaftlichen Analysen können beispielsweise Arbeitgeber überzeugt werden, sich für die Berufsbildung zu engagieren. Aus Kosten-Nutzen-Analysen, die mithilfe hoch entwickelter Methoden erstellt wurden, ging hervor, dass sich die Investition in das Berufsbildungssystem aus wirtschaftlicher Sicht für die meisten Arbeitgeber, die Lernende ausbilden, lohnt. (Mühlemann et. al., 2007b). Solche Erhebungen können vom Bund dann für die Überzeugungsarbeit bei Arbeitgeberge-

⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/ind4.html>

bern, die man für die Ausbildung von Lernenden gewinnen möchte, verwendet werden, insbesondere bei internationalen Unternehmen mit anderen Traditionen als Schweizer Firmen.

1.5 Herausforderungen für das Schweizer Berufsbildungssystem

Die globale Rezession kann sich negativ auf die Berufsbildung auswirken

Die derzeitige internationale Finanzkrise kann sich möglicherweise auch negativ auf das Schweizer Berufsbildungssystem auswirken. Wenn Firmen Kosten einsparen müssen und die Zukunftsaussichten ungewiss sind, sinkt der Anreiz massiv, in die Ausbildung von Lernenden zu investieren. Das duale System der Schweiz ist stark abhängig davon, dass Betriebe Lernende ausbilden und daher besonders verletzlich. Die Schweizer Regierung versucht die Situation zurzeit zu entschärfen und hat unter anderem eine öffentliche Kampagne gestartet, mit der die Arbeitgeber motiviert und überzeugt werden sollen, weiterhin in die Ausbildung zu investieren. Dies alleine wird jedoch nicht ausreichen, sollte die Krise noch schlimmer werden. Weiter Informationen zu diesem Thema folgen im Kapitel 2.2.

Das Berufsbildungssystem ist mit verschiedenen Gleichstellungsproblemen konfrontiert

Wie unter Kapitel 1.5 bereits erwähnt, verfügt die Schweiz über ein solides Berufsbildungssystem. Trotzdem tauchen Fragen in Bezug auf die Chancengleichheit⁷ auf, zumal Themen wie Ausbildungsabbrüche, die uneinheitliche Ausbildungsfinanzierung in der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe), die tiefere Erwerbstätigkeit von Frauen und die frühe Selektion der Schülerinnen und Schüler Potenzial für Probleme aufweisen.

Demografische Veränderungen verschärfen die Konkurrenz zwischen schulischer und beruflicher Bildung

Die demografischen Veränderungen werden zu einer Verringerung der Anzahl an Schülerinnen und Schülern führen. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS, 2007a) wird die Zahl der Eintritte in Bildungsgänge zurückgehen, wobei der Rückgang bei der Berufsbildung besonders stark sein wird. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler, die die obligatorische Schulzeit abschliessen, lag im Jahr 2002 für die gesamte Schweiz bei 76'300. Diese Zahl ist 2005 auf 81'700 angestiegen und erreichte ihren Höhepunkt 2007 mit 84'500. Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) wird die Zahl der Schülerinnen und Schüler nun kontinuierlich sinken und 2016 bei ungefähr 73'800 verharren, was dem Verlauf in anderen OECD-Ländern entspricht (Cedefop, 2008). Als Folge davon wird der Konkurrenzkampf unter den Bildungsinstitutionen steigen. Wie sich dies auf die Verteilung zwischen Abgängerinnen und Abgängern von einerseits schulischer und andererseits beruflicher Ausbildung auswirkt, bleibt noch unklar.

⁷ Allgemeineres zum Thema Ungleichheiten im Schweizer Bildungssystem siehe Coradi Vellacott und Wolter (2005), Länderanalysebericht zur OECD-Themenstudie über Chancengleichheit.

Die Berufsbildung erhält Konkurrenz durch höhere Bildungsprogramme

Verschiedene Akteure, die während der Besuche befragt wurden, erwähnten – und kritisierten auch oft – den Trend in Richtung „Akademisierung“ des Berufsbildungssystems. Insbesondere die höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe wird als zunehmend akademisch ausgerichtet wahrgenommen. Es werde immer mehr Gewicht auf theoretisches Wissen gelegt, statt dass die Vermittlung praktischer Fertigkeiten gefördert werde. Die Kritiker führen an, dass Bildungsprogramme im Bereich der höheren Berufsbildung so Gefahr liefen, ihre typische Eigenschaft, nämlich die gründliche Vermittlung praktischer Fähigkeiten – mit der sich die Berufsbildung von der Allgemeinbildung unterscheidet – verlieren wird. Auf der anderen Seite könnte man diese Entwicklung aber auch als eine „Professionalisierung“ von Tätigkeitsbereichen betrachten, die durch die höheren Qualifikationsanforderungen aufgewertet werden und somit als wünschenswert gelten könnten. Wahrscheinlich steht diese Entwicklung in Zusammenhang mit dem internationalen Druck, alle Bildungsgänge dem einheitlichen Bachelor-/Mastersystem anpassen zu müssen. Sie kann aber auch die Folge eines nationalen Trends sein.

Wie bereits erwähnt, verstärken demografische Veränderungen tendenziell die Konkurrenz zwischen der Berufsbildung und der akademischen Bildung. Um begabtere Schülerinnen und Schüler für die höhere Berufsbildung (Tertiärstufe B) gewinnen zu können und das Ansehen der höheren Berufsbildung im Vergleich mit der universitären Ausbildung (Tertiärstufe A) zu verbessern, könnte es sein, dass einige Berufsbildungsgänge künftig akademischer gestaltet werden. Dies kann einerseits als wünschenswerter Ansporn zum Erlangen eines hohen Niveaus betrachtet werden, andererseits kann es bei einigen Berufsbildungsinstitutionen dazu führen, dass sie ihre spezifische Eigenschaft, nämlich die Vermittlung solider praktischer Fertigkeiten, verlieren werden. Da immer mehr Studierende eine höhere Ausbildung anstreben und nur solche, die kein Potenzial für eine akademische Ausbildung haben, auf der Stufe der beruflichen Grundbildung bleiben, besteht gleichzeitig die Gefahr, dass sich die Qualität der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung verschlechtern wird und sich dies auf die an die Lernenden gestellten Anforderungen auswirkt, was das allgemeine Ansehen der Berufsbildung beeinträchtigen dürfte. Zudem ist das derzeitige Finanzierungssystem, mit dem die höhere Berufsbildung für den Einzelnen und für die Arbeitgeber teurer zu stehen kommt, als staatlich finanzierte akademische Bildungsgänge auf Tertiärstufe, ein weiterer Grund, warum sich immer weniger Studierende für Berufsbildungsgänge entscheiden.

Internationale Unternehmen gefährden das duale System

Internationale Unternehmen, die sich in der Schweiz niederlassen, sind mit der Tradition zur Ausbildung von Lernenden, die in gewissem Sinne auch als soziale Verpflichtung wahrgenommen wird, nicht vertraut. Untersuchungen (Schweri und Müller, 2008) haben ergeben, dass internationale Unternehmen weniger dazu bereit sind, Lehrstellen anzubieten. Das heisst, es gibt weniger internationale Unternehmen, die Lehrstellen anbieten und wenn, in geringerer Anzahl. Als Folge davon könnte sich die Zahl der angebotenen Lehrstellen verringern. Manche Unternehmen spezialisieren sich immer stärker und verfügen somit nicht mehr über ein ausreichend breites Ausbildungsangebot für Lernende. Aus diesem Grund wurden Lehrbetriebsverbände gegründet, in denen es sich mehrere Unternehmen gemeinsam zur Aufgabe machen, verschiedene Lernende auszubilden und eine genügend breit gefächerte Ausbildung anzubieten. Das Risiko besteht aber auch hier, dass sich die Anzahl an Lehrstellen insgesamt verringert.

Der Förderung der Sprachkompetenzen in Englisch wird derzeit im Schweizer Berufsbildungssystem keine Priorität beigemessen. Das Erlernen von Fremdsprachen wird jedoch immer wichtiger, wenn man berücksichtigt, dass auch der Arbeitsmarkt für Berufe auf Stufe der beruflichen Grundbildung immer globaler wird. Dem Fremdsprachenunterricht in der Schweiz wurde bereits zuvor vorgeworfen, er sei zu schulisch und zu stark auf den schriftlichen Ausdruck sowie auf die Grammatik ausgerichtet (Grin und Strobel, 2002), was den Anforderungen, die die Unternehmen an die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden stellen, überhaupt nicht gerecht wird. Ein Grossteil von Lernenden, die eine duale berufliche Grundbildung absolviert, erhält praktisch keinen Fremdsprachenunterricht. Da aber für Unternehmen Sprachkenntnisse immer wichtiger werden, sollten sie sich zusammen mit dem Bund stärker für die Förderung der Sprachkompetenzen einsetzen. In der Schweiz wird viel Wert darauf gelegt, den Lernenden Kenntnisse in einer zweiten Landessprache zu vermitteln. Dies sollte allerdings nicht zu Lasten der englischen Sprache gehen, da die Lernenden auch in der Lage sein sollten, sich in dieser internationalen Sprache zu verständigen.

Kapitel 2

Empfehlungen zur Berufsbildungspolitik

Dieses Kapitel erläutert Empfehlungen zur nachhaltigen Stärkung der positiven Aspekte des Schweizer Berufsbildungssystems zur Bekämpfung von möglichen Chancenungleichheiten und zur Erarbeitung von Schutzmechanismen gegen die drohenden Gefahren der globalen Finanzkrise.

Das Schweizer Berufsbildungssystem gilt in vielen Bereichen als vorbildlich. Die Stärken müssen deshalb weiter ausgebaut werden und gleichzeitig darf man mögliche Gefahren für das System nicht aus den Augen lassen. Dazu kann ein verbessertes Datenerhebungssystem einen wichtigen Beitrag leisten.

Es ist notwendig, sich mit aktuellen und möglicherweise in Zukunft auftretenden Problemen betreffend die Chancengleichheit im Berufsbildungssystem auseinanderzusetzen. Dazu gehören Ausbildungsabbrüche, ein uneinheitliches Finanzierungssystem in der höheren Berufsbildung, eine tiefere Erwerbstätigkeit von Frauen sowie die frühe Selektion von Schülerinnen und Schülern. Damit man sich diesen Herausforderungen stellen kann, bedarf es einerseits verbesserter Datenerhebungen und andererseits aktiven Handelns an verschiedenen Fronten, was wiederum verschiedene Lösungsansätze erfordert.

Ein weiteres ernst zu nehmendes Problem für Berufsbildungssysteme ist auch die globale Wirtschaftskrise, da die Berufsbildung weitgehend davon abhängig ist, dass genügend Ausbildungsplätze angeboten werden. Da dies auch in der Schweiz der Fall ist, muss nach einer Auffanglösung gesucht werden, mit der die drohende Gefahr einer Lehrstellenknappheit für einen Grossteil der Schulabgängerinnen und -abgänger in den nächsten Jahren abgewendet werden kann.

2.1 Stärken des Systems erkennen und erhalten

Herausforderung

Wie in Kapitel 1.4 bereits erwähnt, verfügt das Schweizer Berufsbildungssystem über eindruckliche Qualitäten. Zur Stützung des Systems gilt es diese Stärken zu erkennen und die zugrundeliegenden Faktoren hervorzuheben, wie zum Beispiel das solide Fundament, auf dem das Schweizer Berufsbildungssystem aufgebaut ist. Die Berufsbildung zeichnet sich in allen Bereichen durch eine professionelle und sorgfältige Organisation aus, davon zeugen die seriöse und überlegte Auseinandersetzung zur Meinungsbildung, das grosse Engagement aller beteiligten Akteure sowie der hohe Qualitätsstandard, der dank ausreichender Ressourcen und gut ausgebildeten Mitarbeitenden aufrechterhalten werden kann. Die Aufgabe, die es hier zu verfolgen gilt, ist einfach: Diese Eigenschaften und die daraus hervorgehenden Stärken des Schweizer Berufsbildungssystems erhalten.

Eine weitere Herausforderung, die sich vor allem im internationalen Vergleich stellt, ist das Verhältnis zwischen Jugendlichen, die eine berufliche Grundbildung absolvieren, im Vergleich zu Jugendlichen, die eine Allgemeinbildung absolvieren. Obwohl die berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung von hoher Qualität sind, stellt sich die Frage, ob diese Entwicklung den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entspricht.

Empfehlung

Die Schweiz darf zu Recht stolz auf ihr hochqualifiziertes Berufsbildungssystem sein und sollte diese Stärken durch aktives Handeln fördern. Dazu braucht es unter anderem aussagekräftige Datenerhebungen und Analysen. Es sollte eine umfassende Untersuchung zum Verhältnis zwischen beruflicher und akademischer Bildung für Jugendliche durchgeführt und geprüft werden, ob dieses Verhältnis den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht.

Begründung

Diese Empfehlung ist auf zwei Argumente abgestützt. Erstens: Die hohe Qualität des Berufsbildungssystems soll anhand von aussagekräftigen Datenerhebungen und Analysen empirisch belegt werden und so zur Anerkennung und nachhaltigen Stützung der Stärken des Systems beitragen. Zweitens: Eine Untersuchung könnte Klarheit schaffen, ob der hohe Stellenwert der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung in der Schweiz gerechtfertigt ist und ob dies den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht.

Die Anerkennung der hohen Qualität, abgestützt auf aussagekräftige Datenerhebungen und Analysen.

Der berechtigte Stolz auf ein national und international anerkanntes Berufsbildungssystem ist schon alleine für sich eine gute Voraussetzung, um die Qualität des Schweizer Berufsbildungssystems zu stärken. Dies darf jedoch nicht zur Selbstzufriedenheit führen, da man sich gleichzeitig mit ernst zu nehmenden Herausforderungen befassen muss. Damit berechtigter Stolz nicht zur Selbstzufriedenheit führt, braucht es ein gewisses Mass an Objektivität und diese kann mit aussagekräftigen Datenerhebungen und Analysen erreicht werden. Es gibt mindestens drei Gründe, weshalb die Schweiz mehr Gewicht auf verbes-

serte Erhebungen im Berufsbildungssystem legen sollte: *i)* aussagekräftige Erhebungen mit breiter Abdeckung sind für gezielte und kostensparende politische Massnahmen unerlässlich *ii)* Erhebungen ermöglichen es, das aktuelle System zu bewerten und Schwachstellen zu eruieren; *iii)* Daten sind bei der Durchführung und Auswertung von Pilotprojekten notwendig.

Eine Studie soll Klarheit schaffen, ob die Bildungsprogramme im Bereich der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung in der Schweiz den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entsprechen.

In der Schweiz absolvieren aktuell rund zwei Drittel aller Jugendlichen eine berufliche Grundbildung. Demgegenüber ist die Zahl derjenigen, die eine Ausbildung auf Tertiärstufe A und B machen, relativ klein. Dies ist im Vergleich mit anderen OECD-Ländern ungewöhnlich. Es steht ausser Zweifel, dass die Schweiz über ein hervorragendes Berufsbildungssystem verfügt, und trotzdem stellt sich die Frage, ob das System tatsächlich so viele Lehrgängerinnen und -gänger braucht und ob nicht der Bedarf an Personen, die eine höhere Bildung abgeschlossen haben, grösser wäre. Als Erklärung mag einerseits die Tatsache dienen, dass in der Schweiz für einige Berufe keine Tertiärausbildung notwendig ist, während in anderen Ländern für dieselben Berufe eine Ausbildung auf Tertiärstufe erforderlich ist. Diese Vermutung härtet sich, wenn man die Anforderungen, die an die Berufsgruppen 1 – 3 nach ISCO (International Standard Classification of Occupations – Internationale Standardklassifikation der Berufe) gestellt werden, vergleicht. Daraus kann geschlossen werden, dass der Unterschied zwischen dem Schweizer Bildungssystem und dem anderer Länder gar nicht so gross ist, wie es die Statistiken auf den ersten Blick vermuten lassen. Andererseits darf man auch nicht vergessen, dass die Schweizer Wirtschaft stark spezialisiert ist, insbesondere im Bereich der feinmechanischen Industrie, und dass diese Nischenmärkte für die Berufsbildung besonders geeignet sind. Ein weiterer relevanter Aspekt ist auch die private Bildungsrendite, die aus der Berufsbildung hervorgeht. Die Bildungsrendite bei schulischer und beruflicher Ausbildung auf Sekundarstufe II beträgt für beide rund 6 Prozent, während auf Tertiärstufe die Bildungsrendite bei der höheren Berufsbildung und bei Fachhochschulen bei rund 9 Prozent, bzw. 11 Prozent liegen und bei Hochschulen hingegen nur bei rund 5,5 Prozent. Daraus lässt sich schliessen, dass die Berufsbildung sowohl auf Sekundär- wie auch auf Tertiärstufe einen wirtschaftlichen Nutzen hervorbringt.⁸

Durchführung

Zusätzlich zu verbesserten Erhebungen empfehlen wir auch die Durchführung einer systematischen Studie zu diesem Thema, die klären soll, ob das derzeitige Verhältnis zwischen den Angeboten an beruflicher und allgemeiner Ausbildung den Bedürfnissen der Schweizer Wirtschaft optimal entspricht. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse könnten dann eine fundierte und objektive Basis schaffen, um auf dem derzeitigen System

8 Siehe BBT (2008c), Abbildung 30, Seite 62, gestützt auf Wolter und Weber (2005). Es scheint, dass diese Ergebnisse individuelle Merkmale wie Familienhintergrund und schulische Leistung zu wenig Beachtung schenken. Es ist anzunehmen, dass diese Kriterien das Verhältnis der privaten Bildungsrendite im Vergleich Berufsbildung und Gymnasium sowie höhere Berufsbildung (Tertiär B) im Vergleich mit Universitäten relativieren würden, da Schülerinnen und Schüler, die eine Berufsausbildung absolvieren, öfters aus einer tieferen sozialen Schicht stammen und schulisch schwächer sind.

weiter aufzubauen. Dabei wird kaum einfach der Status Quo bestätigt werden, sondern es muss mit der Erfordernis nach leichten Anpassungen gerechnet werden. Wie auch immer ein solches Ergebnis herauskommt, es würde das ganze System auf eine solidere Grundlage aus empirischen Daten stellen.

2.2 Das Humanpotenzial voll ausschöpfen: Gleichstellungsprobleme im Berufsbildungssystem

Die Herausforderung

Ausbildungsabbrüche auf verschiedenen Stufen der Berufsbildung stellen ein Problem dar.

Zur Bewältigung der aufgrund von Ausbildungsabbrüchen entstehenden Probleme wurden bereits einige Schutzinstrumente eingeführt, insbesondere sind dies Brückenangebote und Zwischenlösungen, die nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit angeboten werden und dann das Angebot an Case Managern, die gefährdete Jugendliche individuell beraten und unterstützen. Trotz allem kann es bei einem Ausbildungsabbruch vorkommen, dass für den oder die Betroffene keine Unterstützung zur Verfügung steht. Zum einen kommt dies bei Personen vor, die in keine nach-obligatorische Ausbildung einsteigen. Der Anteil Personen, die nach Beendigung der obligatorischen Schulzeit (Sekundarstufe I) direkt in eine berufliche Grundbildung oder ins Gymnasium gewechselt haben, ist von 85 Prozent im Jahr 1990 auf 75 Prozent im Jahr 2006 gesunken. Davon konnten dank des Brückenjahres 14 Prozent aufgefangen werden, was aber trotzdem einen Anteil von 11 Prozent aller Schulabgängerinnen und -abgänger ergibt, der den sofortigen Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II nicht schafft (BBT, 2008b, Abbildung 11).

Ausserdem haben Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund mehr Mühe, eine Lehrstelle zu finden (Haeberlin *et al.*, 2004). Der Bund hat hierzu eine Studie in Auftrag gegeben, um nach Lösungen für Personen zu suchen, die den Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II nicht schaffen (Egger, Dreher & Partner AG, 2007). Ziel ist es, die Zahl der Personen ohne Ausbildung auf Sekundarstufe II bis ins Jahr 2015 auf 5 Prozent zu verringern. Damit dieses Ziel erreicht werden kann, wurde das Case Management, das betroffenen Jugendlichen individuelle Unterstützung bietet, eingeführt.

Eine zweite Gruppe umfasst die Personen, die lediglich über einen Abschluss auf Sekundarstufe I verfügen und zum Zeitpunkt der Erhebung seit mindestens einem Jahr nicht mehr zur Schule gingen. Dies ist der Fall bei rund 5 – 10 Prozent der Schulabgängerinnen und -abgänger (bei solchen mit Migrationshintergrund liegt die Zahl höher, nämlich bei 15 – 25 Prozent, siehe BFS, 2007b). Im internationalen Vergleich sind diese Zahlen zwar relativ tief; allerdings ist es schwierig, von exakten Zahlen auszugehen, da genaue Daten fehlen. Dieses Problem sollte jedoch durch das neue Schweizer Erhebungssystem, das bis 2010 fertiggestellt ist, behoben werden können. Unqualifizierte Personen finden möglicherweise Anstellungen im Gastgewerbe oder erhalten Jobs, die keine spezifische Ausbildung erfordern. Ihre Zukunftschancen sehen aber schlecht aus, insbesondere weil sie auch am stärksten von wirtschaftlichen Veränderungen betroffen sind.

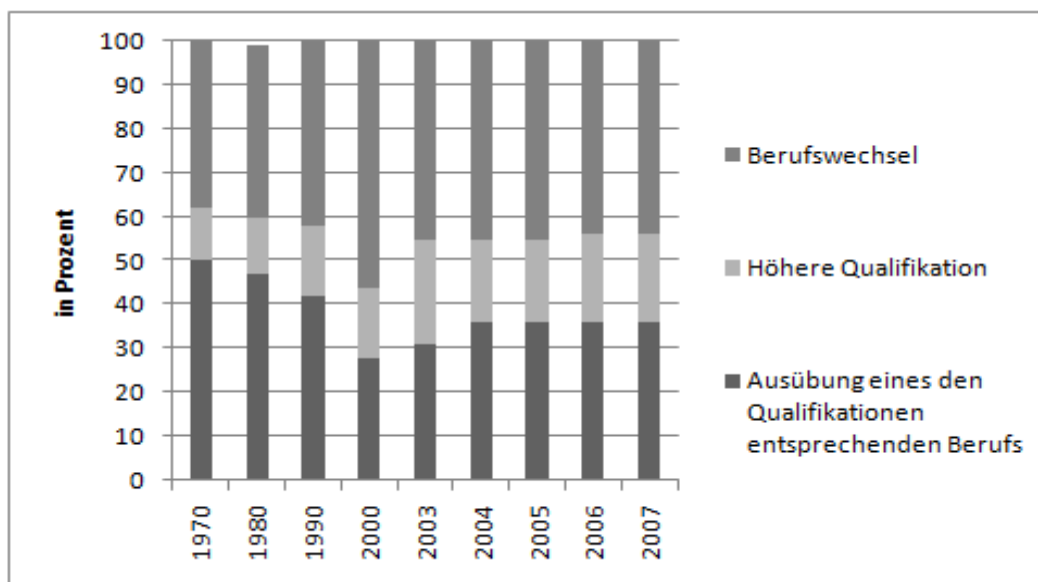
Schülerinnen und Schüler, die das Bildungssystem ohne nach-obligatorische Ausbildung auf Sekundarstufe II verlassen – entweder, weil sie gar nie eine entsprechende Ausbildung begannen oder aber, weil sie eine solche abgebrochen haben – haben die schlech-

testen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Ähnlich haben Personen, die eine Ausbildung auf Tertiärstufe nicht zu Ende führen, schlechtere Karrierechancen als solche, die ihre Ausbildung abschliessen. Es kann auch vorkommen, dass Personen ihre Ausbildung abbrechen, weil sie eine lukrative Stelle gefunden haben, wobei dies in wirtschaftlich schlechteren Zeiten nur selten der Fall ist. Wenn die Jugendarbeitslosigkeit ansteigt, gibt es ohnehin kaum Anreize für einen Ausbildungsabbruch, gleichzeitig steigen aber auch die Kosten für diejenigen, die ihre Ausbildung tatsächlich abbrechen.

Eine dritte Gruppe umfasst Personen, die ihre Ausbildung auf Tertiärstufe abbrechen. Auch hier fehlen zurzeit noch zuverlässige Daten. Es hat sich jedoch gezeigt, dass es auf der höheren Bildungsstufe eine beträchtliche Zahl von Veränderungen innerhalb der Institutionen und Programme gibt, was bei einigen Personen dazu führen kann, dass sie dabei den Überblick verlieren und zum Schluss ihre höhere Ausbildung nicht abschliessen.

Der Anteil von Lehrabgängerinnen und -abgängern, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten, sank von 49,5 Prozent im Jahr 1970 auf 35,5 Prozent im Jahr 2005 (siehe Abbildung 2.1, diese Zahl ist ein Querschnitt der Bevölkerung, die Zahlen widerspiegeln eine durchschnittliche Berufslaufbahn). Obwohl viele der befragten Beteiligten der Meinung sind, dass eine Veränderung des Tätigkeitsbereichs als Zeichen von Flexibilität gewertet werden kann, ist der nahtlose Übergang von der Ausbildung zu einer Arbeitsstelle (Ryan, 2001) immer noch wünschenswert. Wie eine Studie in der Schweiz und anderen Ländern gezeigt hat (Müller und Schweri, 2008), sind Personen, die ihren erlernten Beruf nicht ausüben können und somit von ihrem fachspezifischen Wissen keinen Gebrauch machen können, wirtschaftlich schlechter gestellt, weil sich das erlangte Fachwissen nicht gleich ausbezahlt macht (Grubb, 1997 für tertiäre Bildung und Rumberger und Daymont, 1984 für berufliche Grundbildung, beides mit Daten aus den USA). Zusätzlich entsteht ein Verschleiss an Ressourcen, wenn man die innerhalb einer Ausbildung erworbenen Fähigkeiten später nicht anwenden kann. Der Grund dafür kann entweder in einer falschen oder mangelnden Beratung bei der Berufswahl liegen oder aber in einem Missverhältnis zwischen dem Ausbildungsangebot in bestimmten Berufen und der entsprechenden Nachfrage nach Arbeitskräften.

Abbildung 2.1 Anteil der Lehrgänger/innen, die in einem ihren Qualifikationen entsprechenden Beruf verbleiben



Quelle : Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE 2003-2007, BFS.

Die uneinheitliche Finanzierung auf Tertiärstufe verlangt nach einer Lösung.

Einige Personen, die im Sektor der höheren Berufsbildung tätig sind, haben gegenüber dem Besuchsteam eine Reihe von Besorgnissen geäußert, die sich auf die Finanzierung der tertiären Berufsbildung im Verhältnis zur tertiären Allgemeinbildung beziehen. Die Kosten für die Vorbereitungskurse zu den eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen – sie müssen zwar nicht zwingend besucht werden, es wird in den meisten Fällen aber gemacht – gestalten sich sehr unterschiedlich und sind mit rund 500 bis 600 CHF pro Semester ziemlich hoch. Gleichzeitig können aber Personen, die eine höhere Berufsbildung abgeschlossen haben, mit einem recht hohen Einkommen rechnen (siehe Tabelle 1.2). Dass die Studiengebühren der Universitäten mit 450 bis 800 CHF etwas tiefer sind als bei Fachhochschulen, kann mit den unterschiedlichen Kosten erklärt werden. Die Ausgaben für einen technischen Kurs an einer Fachhochschule sind natürlich höher als bei einer Literaturvorlesung an der Universität. Die Höhe der Studiengebühren für höhere Fachschulen ist sehr unterschiedlich und übersteigt teilweise sogar die von Fachhochschulen, je nach Höhe der Bundessubventionen. Kantonale höhere Fachschulen verlangen Semestergebühren von ca. CHF 1000, bei privaten höheren Fachschulen liegen die Semestergebühren bei ca. 3000 CHF (Hüttner und Fritschi, 2005).

Im Bericht der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF, 2006) wird dazu erklärt, dass die Gründe für die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle für Universitäten und andere höhere Bildungsangebote historisch bedingt seien.

In diesem Zusammenhang können zwei Probleme auftreten. Erstens kommt die starke Subventionierung der akademischen Hochschulbildung hauptsächlich Personen aus dem Mittelstand und/oder Personen mit Schweizer Nationalität zu Gute, da sich Schülerinnen und Schüler aus den unteren sozialen Schichten und/oder mit Migrationshintergrund eher für eine berufliche Grundbildung entscheiden. Dies stellt ein Gleichstellungsproblem dar.

Ein weiteres Problem ist, dass die vergleichsweise hohen Kosten für eine höhere Berufsbildung interessierte Personen davon abhalten können, eine solche Ausbildung in Angriff zu nehmen, was die berufliche Laufbahn beeinflusst. Damit die Auswirkungen der unterschiedlichen Finanzierungsmodelle auf die Berufswahl genauer beurteilt werden können, sind jedoch verbesserte Erhebungen notwendig.

Tiefe Erwerbstätigkeit von Frauen und Untervertretung in technischen Berufen.

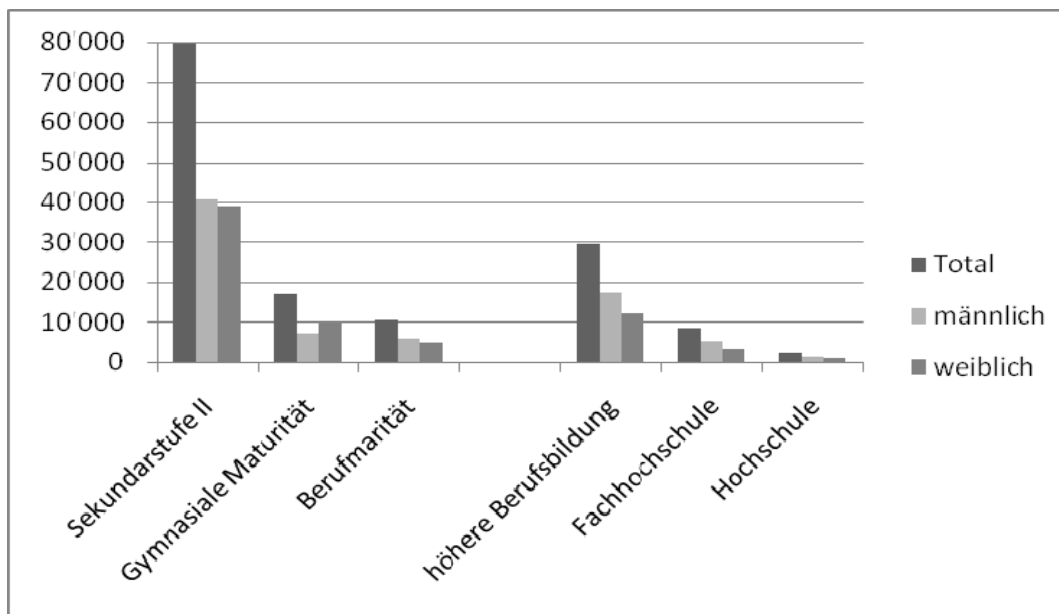
Frauen sind in der beruflichen Grundbildung weniger stark vertreten als Männer (BFS, 2007b, S. 57, siehe auch Tabelle B.7 im Anhang B). Im Jahr 2006 wurden 29'263 jungen Männern nach 3- bis 4-jährigen beruflicher Grundbildung ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis verliehen, dies im Vergleich zu 22'597 Frauen. Insbesondere in technischen Berufen sind die Frauen untervertreten (siehe Tabelle 2.1). Unterschiede können auch bei der höheren Berufsbildung festgestellt werden (BFS, 2007b, S. 59; siehe auch Abbildung 2.2).

Tabelle 2.1 Die 10 beliebtesten beruflichen Grundbildungen nach Geschlecht

Männer			Frauen		
Beruf	Prozentanteil an allen Lehrberufen	Prozentanteil an diesem Lehrberuf	Beruf	Prozentanteil an allen Lehrberufen	Prozentanteil an diesem Lehrberuf
Kaufmann	9.6	36.6	Kauffrau	22.2	63.4
Elektromonteur	5.9	97.8	Detailhandelsfachfrau	12.6	66.4
Detailhandelsfachmann	4.9	33.6	Handelsmittelschuldiplomandin	6.1	51.6
Polymechaniker	4.3	96.4	Coiffeuse	5.5	91.9
Handelsmittelschuldiplomand	4.3	48.5	Fachangestellte Gesundheit	4.8	88.3
Automechaniker	3.8	96.2	medizinische Praxisassistentin	3	99.7
Informatiker	3.7	91.3	Pflegeassistentin	2.9	88.2
Schreiner	3.5	91.7	Pharmaassistentin	2.9	98
Maurer	3.4	99.1	Dentalassistentin	2.8	99.4
Koch	3.4	63.8	Detailhandelsassistentin	2.8	74.7

Quelle : SKBF (2006), *Bildungsbericht Schweiz 2006*, SKBF, Aarau.

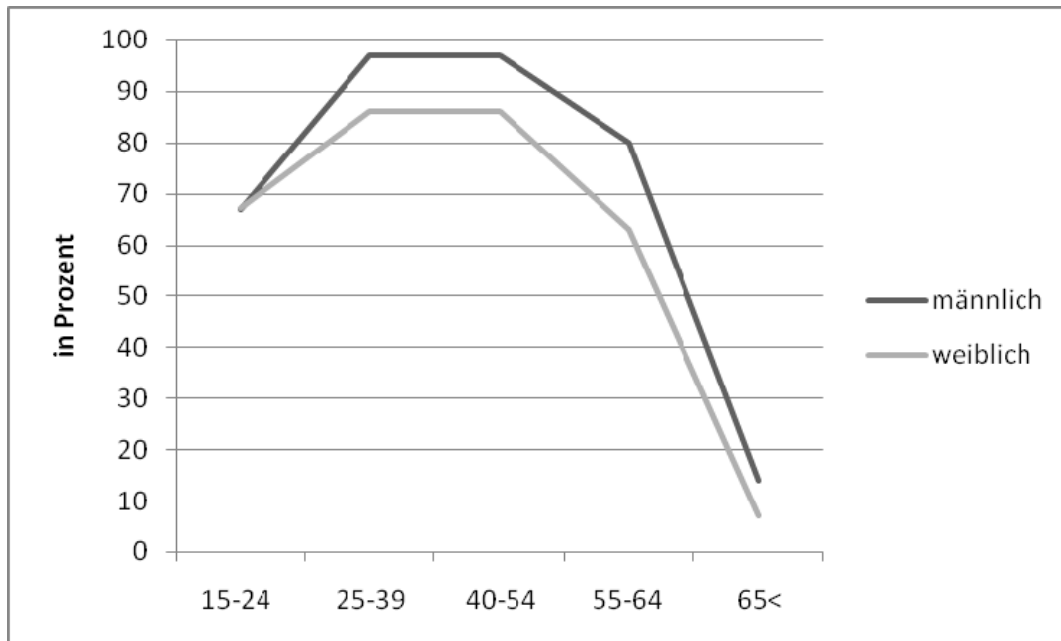
Abbildung 2.2 Eintritte in die Berufsbildung, 2006, nach Geschlecht



Quelle : Bundesamt für Statistik BFS.

Ein anderes, aber viel tiefer greifendes Problem ist die tiefere Erwerbstätigkeit von Frauen im Vergleich mit anderen OECD-Ländern. Die Erwerbstätigkeit der Männer ist höher (siehe Abbildung 2.3) und erwerbstätige Frauen arbeiten häufiger Teilzeit (57 Prozent verglichen mit nur 12 Prozent bei den Männern, siehe Tabelle B.8 im Anhang B). Ferner sind Männer in höheren Positionen viel besser vertreten als Frauen und bei den Löhnen gibt es erhebliche Unterschiede. Diese Lohnunterschiede lassen sich teilweise durch familienbedingte Erwerbsunterbrüche bei den Frauen, mit weniger Berufserfahrung und kürzeren Anstellungsdauern erklären. Dass der Lohnunterschied bei den Geschlechtern gemäss statistischen Untersuchungen jedoch bei 40 Prozent liegt, lässt sich durch keine objektiven Faktoren erklären und weist auf eine gewisse Art von Lohndiskriminierung hin. Dies ist für die Frauen nicht nur ein eigentliches Hindernis auf dem Arbeitsmarkt, sondern es verringert auch den Anreiz, die erforderlichen Ausbildungen überhaupt abzuschliessen – Berufsbildungsabschlüsse eingeschlossen – um später in eine besser bezahlte Position aufzusteigen. Über das Problem der Ungleichheit hinaus bedeutet dies auch, dass die Schweizer Wirtschaft die Kapazität und das Potenzial der Frauen nicht voll ausschöpft.

Abbildung 2.3 Wirtschaftliche Aktivität nach Geschlecht und Alter (2008)



Quelle : Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE 2003-2007, BFS.

Solche gesellschaftliche Strukturen gehen selbstverständlich weit über die Thematik der Berufsbildung hinaus. Trotzdem steht das Berufsbildungssystem vor der Herausforderung, Frauen in der Ausübung ihrer Fähigkeiten und beim Abschluss einer Ausbildung zu unterstützen und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt und insbesondere zu technischen Berufen zu vereinfachen. Die Herausforderung in Bezug auf den Arbeitsmarkt besteht darin, die Karrierehindernisse aus dem Weg zu räumen, die Frauen möglicherweise davon abschrecken, in eine höhere Ausbildung zu investieren.

Die frühe Selektion verstärkt den Einfluss des sozialen Status auf die Bildung.

Am Ende der Sekundarstufe I entscheiden sich die Schülerinnen und Schüler entweder für eine allgemein bildende Schule oder für eine berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II. Es gilt hier festzuhalten, dass in der Schweiz eine erste Selektion, die die spätere Bildungslaufbahn beeinflusst, bereits am Ende der Primarschule (wenn die Kinder 11 bis 12 Jahre alt sind, wobei es von Kanton zu Kanton Unterschiede gibt) stattfindet: zu diesem Zeitpunkt erfolgt aufgrund der intellektuellen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler die Zuweisung in verschiedene Schultypen. Das kürzlich eingeführte Mitspracherecht der Eltern kann die Gefahr erhöhen, dass Kinder von weniger gebildeten Eltern oder Eltern mit Migrationshintergrund benachteiligt werden, da diese sich im Vergleich mit gut gebildeten Eltern weniger effizient für die Bedürfnisse ihrer Kinder einsetzen können. Es hat sich gezeigt, dass die Leistungsunterschiede von Jugendlichen im Alter von 15 Jahren (zum Zeitpunkt der Bewertungen anhand der PISA-Studie) stark an die sozioökonomischen Verhältnisse geknüpft sind; die Wahrscheinlichkeit, dass Kinder aus tieferen sozialen Schichten auf einem tieferen Bildungsniveau verharren, ist viel grösser als bei Jugendlichen, die aus privilegierten Verhältnissen stammen. Dementsprechend belegt die Schweiz in der im Jahr 2000 durchgeführten PISA-Untersuchung (BFS, 2007b, S.

53)⁹ zu den Auswirkungen des sozio-ökonomischen Status auf die Lese- und Schreibfähigkeit Rang 3 von insgesamt 30 OECD-Ländern, die für Untersuchung Daten geliefert haben. Daraus lässt sich schliessen, dass die spätere Bildungslaufbahn – die Schülerinnen und Schüler entscheiden sich entweder für eine allgemein bildende Schule, eine 3 - 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis, die freiwillig mit einem Berufsmaturitätszeugnis ergänzt werden kann, oder für eine 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest – massgeblich durch die frühe Selektion am Ende der Primarschule beeinflusst wird.

Da es einen direkten Zusammenhang zwischen dem sozio-ökonomischen Status der Familie und der Bildungsselektion gibt (Bauer und Riphahn, 2005; Hanushek und Wössmann, 2005), beeinflusst der Familienhintergrund¹⁰ den späteren (Berufs-)Bildungsweg massgeblich. Jugendliche, die gemäss Statistik (BBT, 2008b, 151) aus den zwei tiefsten sozio-ökonomischen Schichten stammen, wählen eher eine Berufslehre als das Gymnasium (77 Prozent respektive 72 Prozent), verglichen mit den zwei höchsten sozio-ökonomischen Schichten (64 Prozent respektive 40 Prozent). Hinzu kommt, dass die Leistungen während der obligatorischen Schulzeit einen Einfluss auf die Berufswahl haben, d.h. wer nach der im Rahmen der PISA-Studie eingesetzten Bewertungsmethoden bessere Schulnoten hat, wählt eine intellektuell anspruchsvollere Berufsausbildung, wodurch sich wiederum der Übergang von der Schule zur Arbeitswelt einfacher gestaltet (Bertschy et al., 2009).

Wenn die frühe Selektion am Ende der Primarschule dazu führt, dass vermehrt Schülerinnen und Schüler aus benachteiligten Familien den Weg in die berufliche Grundbildung wählen, kann dies eine Entwicklung verstärken, die den Status der Berufsbildung senkt und diese letztlich weniger attraktiv macht. Gesamthaft betrachtet kann also daraus gefolgert werden, dass die frühe Selektion direkt oder indirekt die spätere Berufswahl ungewollt beeinflussen und somit die Chancengleichheit tendenziell gefährden kann.

Empfehlung

Gleichstellungsprobleme im Berufsbildungssystem müssen behoben werden; Ausbildungsabbrüche sollen auf ein Minimum reduziert und Personen, die ihre Ausbildung abbrechen, sollen entsprechend unterstützt werden; es braucht einheitliche Finanzierungsgrundlagen, damit die Berufsbildung und die universitäre Bildung durch Subventionsbeiträge gerecht unterstützt werden; die Berufsbildung sollte einen Beitrag zur Förderung der Erwerbstätigkeit und Qualifikation der Frauen leisten. Um diese Ziele zu erreichen, muss das System genau überwacht werden.

⁹ OECD (2002), Abbildung 7.2 und Tabelle 7.2, Spalte 1. Diesen Ergebnissen liegen schlechtere Noten im Lesen gemessen am sozio-ökonomischen Status zugrunde. Das Verhältnis zwischen der Lesefähigkeit und dem sozio-ökonomischen Status verändert sich, wenn man andere Faktoren miteinbezieht. Da solche Faktoren jedoch meist mit dem sozio-ökonomischen Status verknüpft sind (Familienstruktur, kulturell bedingte Kommunikation und in der Schule vorhandene Ressourcen), eignet sich das Ein-Faktor-Modell am besten, um die Auswirkungen des sozio-ökonomischen Status auf das Bildungsniveau aufzuzeigen. Was das Problemlösen betrifft, belegt die Schweiz im Jahr 2003 Rang 10 unter 42 Ländern gemessen an der Ausbildung der Mütter, die als vielleicht wichtigster Faktor für den sozio-ökonomischen Status gilt. Siehe OECD (2004a) Abbildung 5.6.

¹⁰ Der Migrationshintergrund spielt ebenfalls eine Rolle. Es absolvieren deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Berufslehre, siehe Bildungsindikatoren, BFS, 2007b, S. 45

Begründung

Schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Ausbildungsabbrüche

Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind komplex. Um einen solchen zu verhindern müssen, unter der Berücksichtigung der unterschiedlichen Voraussetzungen die dazu geführt haben, verschiedene Massnahmen ergriffen werden. Ein wichtiges Element darin ist sicher die frühzeitige Erkennung von gefährdeten Jugendlichen sowie die Einführung von Unterstützungsmassnahmen und Wiedereingliederungsprogrammen für Personen, die ihre Ausbildung abbrechen. In der Schweiz sind die Kantone dafür zuständig, wobei die Kantone sich über effiziente Massnahmen austauschen und diese miteinander teilen können.

Die Hintergründe, weshalb es Personen nicht möglich ist, in ihrem erlernten Beruf eine Arbeitsstelle zu finden, müssen genauer untersucht werden. Auch bei Ausbildungsabbrüchen müssen der Grund dafür sowie die Auswirkungen auf die spätere Laufbahn der betroffenen Personen untersucht werden. Einigen mag der Einstieg in ein einigermaßen erfolgreiches Berufsleben gelingen, andere wagen vielleicht den Wiedereinstieg in ein Bildungsprogramm, während jedoch Dritte über geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt verfügen und zusätzlich unter anderen sozialen Problemen leiden. Es ist also wichtig, zu untersuchen und zu analysieren, welches die Folgen von Ausbildungsabbrüchen und die zugrundeliegenden Faktoren sind, damit wirksame Gegenmassnahmen ergriffen werden können.

Schaffung einer klaren Grundlage für die Finanzierung der Tertiärausbildung.

Eine Koordination zwischen der Tertiärstufe A und B ist notwendig, damit eine einheitliche Finanzierungsgrundlage für alle höheren Bildungsgänge geschaffen werden kann. Diese Grundlagen sollten die Finanzierung aller Bereiche unterstützen. Zu diesem Thema können zwei Grundprinzipien erwähnt werden: Erstens sollte darauf geachtet werden, dass die Wahl eines Bildungsweges nicht durch finanzielle Faktoren beeinflusst wird, die historisch bedingt sind, sondern vielmehr aufgrund eines freien und objektiven Entscheids einer Person erfolgen kann. Zweitens sollte die Bildungsfinanzierung wenn immer möglich so gestaltet werden, dass die am wenigsten begüterten Personen am stärksten von Subventionen profitieren können.

Das BBT führt derzeit eine Untersuchung zur Finanzierung der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe B) durch und hat eine entsprechende Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit der Ausarbeitung eines Masterplans für die höhere Berufsbildung beschäftigt, der Anfang 2009 verfügbar sein sollte. Man erhofft sich von dieser Massnahme einen Schritt in Richtung eines einheitlicheren Finanzierungssystems.

Die Berufsbildung kann zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen beitragen.

Das Berufsbildungssystem sollte Anreize schaffen, die Frauen dazu ermutigen, ihren erlernten Beruf weiter auszuüben, insbesondere auch nach einem durch Mutterschaft bedingten Unterbruch. Obschon viele der dazu nötigen Voraussetzung ausserhalb des Berufsbildungssystems liegen (z.B. mehr Kinderbetreuungsangebote, vorschulische Betreuung und flexible Arbeitszeiten; nähere Details dazu siehe OECD, 2004c), kann auch das Berufsbildungssystem einen Beitrag leisten. Grundsätzlich eignet sich die höhere Berufs-

bildung auf Tertiärstufe B optimal für Frauen, da sie es ermöglicht, Beruf und Studium zu kombinieren. Es ist jedoch zwingend, dass Frauen über Berufserfahrung in ihrem Fachbereich verfügen, damit sie zu einem höheren Berufsbildungsprogramm zugelassen werden. Die allmähliche Anerkennung von nicht-formaler und informeller Bildung kommt Frauen zugute, da sie die so erworbenen Fähigkeiten und Diplome (bzw. Bestätigungen, Zeugnisse) auch als Berufserfahrung zählen können.

Eine drastischere Massnahme wäre, dass öffentliche Organisationen, einschliesslich der Bund und die Kantone, mehr Lehrstellen anbieten und dabei Frauen bevorzugen und ihnen vermehrt die Chance verschaffen, in kaufmännische Berufslehren und Berufslehren im Verwaltungsbereich einzusteigen, wo traditionell mehr Frauen tätig sind. Grossbritannien hat zum Beispiel erst kürzlich die Anzahl an Lehrstellen in der Regierung erhöht.

Chancengleichheitsprogramme, die darauf abzielen, Frauen für untypische Berufe zu gewinnen sind wenig wirksam, solange sich die Arbeitsstrukturen nicht verändern. Gezielte, auf eine spezifische Gruppe von Frauen ausgerichtete Programme haben möglicherweise mehr Wirkung.

Die Berufsbildungspolitik sollte mögliche durch die frühe Selektion bedingte Chancengleichheitsprobleme auffangen.

Die frühe Selektion ist ein wichtiges Bildungsthema und eine Herausforderung, wenn es um die Gleichstellung geht. Welche Auswirkungen die frühe Selektion jedoch auf das Berufsbildungssystem hat, kann nicht genau gesagt werden. Für die Berufsbildung besteht die Herausforderung darin, dass sie möglichst allen Schülerinnen und Schülern, gleich aus welchem Hintergrund sie stammen, offensteht und dass sie Gleichstellungsprobleme, die durch die frühe Selektion entstehen können, nicht weiter verschärft.

Durchführung

Für viele dieser Fälle stehen keine Daten zur Verfügung, weshalb die Beurteilung, inwieweit individuelle Massnahmen wirksam sind, wie zum Beispiel bei Ausbildungsabbrüchen, offen bleibt. Ein verbessertes Erhebungssystem und Pilotprojekte, auch auf kantonaler Ebene, sollten als wichtige Evaluationsinstrumente stärker gewichtet und systematisch ausgewertet werden.

2.3 Rezession und mögliche Auswirkungen auf das Berufsbildungssystem

Die Herausforderung

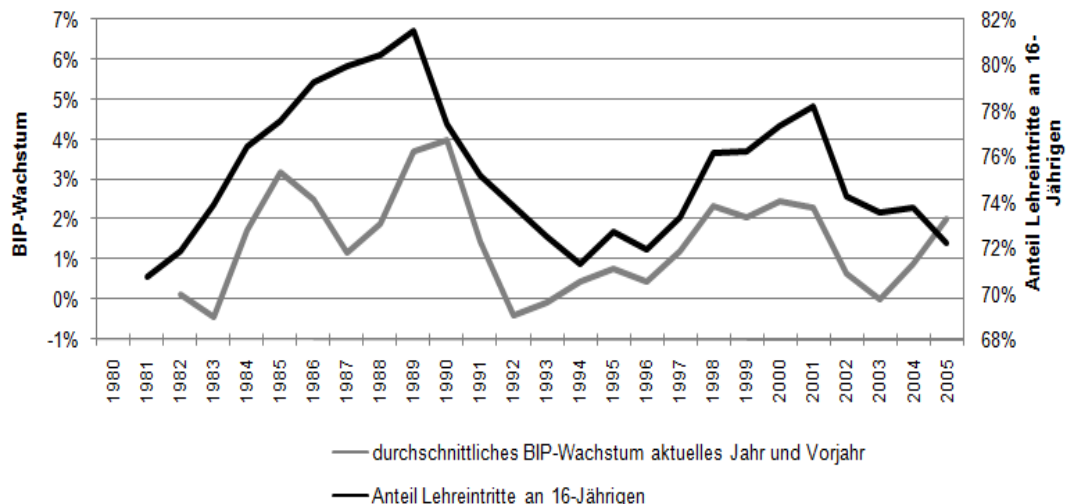
Zurzeit herrscht eine globale Finanzkrise. Das Ausmass und die Dauer dieser Krise, ihre Auswirkung auf die Schweizer Wirtschaft (12,5 Prozent der Schweizer Unternehmen sind im Finanzsektor tätig) und das Schweizer Berufsbildungssystem sind noch schwierig abzuschätzen; sie wird aber mit Sicherheit Auswirkungen auf die Bereitschaft der Unternehmen haben, Lehrstellen anzubieten. Die Ausbildung in den Lehrbetrieben ist in der Schweiz viel wichtiger als in anderen Ländern (siehe Abbildung 1.2 und 1.3), weshalb ihr Berufsbildungssystem besonders anfällig ist (Brunello, noch nicht erschienen).

Die Ausbildung von Lernenden in den Lehrbetrieben ist während einer Rezession vielen Belastungen ausgesetzt. Unternehmen, die ihre Kosten sofort senken müssen und um

ihr künftiges Überleben bangen, müssen möglicherweise auch die Saläre von Lernenden einsparen und sind weniger interessiert, weder von möglichen zukünftigen Erträgen aus der Produktivität von Lernenden, noch von der vereinfachten Rekrutierung von qualifizierten Lernenden zu profitieren. Weiter besteht die Gefahr, dass Unternehmen, die während einer Rezession Konkurs gehen oder sich einer Restrukturierung unterziehen müssen, Lernende mitten in der Ausbildung entlassen müssen. Es gibt allerdings auch einige ausgleichende Faktoren. Jugendliche sind möglicherweise stärker daran interessiert, weiter in ihre Bildung und Weiterbildung zu investieren, da die Anreize auf dem Arbeitsmarkt bedeutend kleiner geworden sind.

Die Zahlen aus vergangenen Jahren zeigen, dass ein wirtschaftlicher Abschwung in der Schweiz zu einem verringerten Lehrstellenangebot führen kann (Schweri und Müller, 2008). In Rezessionszeiten engagieren sich weniger Unternehmen für die Ausbildung und die Anzahl verfügbarer Lehrstellen sinkt (siehe Abbildung 2.4).

Abbildung 2.4 Konjunkturelle Entwicklung und Eintritte in die duale Berufslehre (Anteil der Sechzehnjährigen)



Quelle : Schweri und Müller (2008), *Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Entwicklungen 1999 bis 2005*, Bundesamt für Statistik, Neuenburg.

Wirtschaftszyklen können sich auch auf die Zusammensetzung von Unternehmen auswirken: Manche Unternehmen gehen während eines Abschwungs Konkurs, andere werden im darauffolgenden Aufschwung neu gegründet. Dies wirkt sich auch auf das Lehrstellenangebot aus, da neu gegründete Unternehmen tendenziell weniger Ausbildungsplätze anbieten (Schweri und Müller, 2008). Dies hängt mit den anfänglichen Hürden der Ausbildung von Lernenden zusammen, wie zum Beispiel der Investition in Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.

Auch andere OECD-Länder haben Ähnliches erlebt. Während einer wirtschaftlichen Rezession in den frühen Neunzigerjahren in Kanada sank die Zahl der Neueintritte in Berufslehren (Skof, 2008). Umgekehrt verhielt es sich während des starken Wirtschaftswachstums, wie es Kanada in den späten Neunziger- und frühen Zweitausenderjahre erlebte, als Lernende bereits vor Abschluss ihrer Ausbildung gute Jobangebote erhielten. Während der Rezession in den frühen Neunzigerjahren sank in Australien die Zahl der

Lernenden von 161'000 auf 120'000 in der Zeit von 1990 bis 1993 (NCVR, www.ncver.edu.au/research/proj2/mk0008/growth.htm). Die jeweilige Anfälligkeit von Lernenden und regulären Arbeitnehmern während einer Rezession hängt von den lokalen Umständen ab. Eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise in den Dreissigerjahren auf Lernende im Ingenieurwesen ergab, dass Lernende während dieser Zeit anstelle von regulären Arbeitnehmern eingesetzt wurden (Hart, 2005).

Seit der letzten grösseren Rezession in der Schweiz im Jahr 2003 haben Bund Kanton und Organisationen der Arbeitswelt verschiedene Massnahmen zur Überwachung und Unterstützung des Lehrstellensystems eingeführt. Um die Probleme des Ungleichgewichts zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt zu bewältigen, führte der Bund die Task Force Lehrstellen (2003) ein. Diese wurde 2004 zwar wieder aufgelöst, das BBT hat aber die Funktion übernommen und ist jetzt verantwortlich für das Zusammentragen und Veröffentlichen von Daten zu Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt. Es erhält diese Daten jeden Monat von den Kantonen, aufgeteilt nach den jeweiligen Branchen. Das BBT ist auch für das Ergreifen von Massnahmen im Falle eines Ungleichgewichts zuständig.

Sollte der Lehrstellenbarometer ergeben, dass sich ein Ungleichgewicht abzeichnet, kann das Bundesamt die kantonalen Behörden informieren. Diese sind für ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt verantwortlich und bieten bei Bedarf „Brückenjahre“ für Schülerinnen und Schüler an, die keine Lehrstelle gefunden haben.

Der Bund fördert das Berufsbildungssystem auch durch eine Medienkampagne (www.berufsbildungplus.ch/index.html), die während drei Jahren 2007 – 2009 läuft. Der Bundesbeitrag betrug im Jahr 2007 CHF 2 Millionen und im Jahr 2008 CHF 2,45 Millionen. Die Kampagne, die sich „Berufsbildungsplus.ch“ nennt und durch einen roten, in die Höhe zeigenden Pfeil gekennzeichnet ist, soll zu einer erhöhten Aufmerksamkeit beitragen, Informationen bieten, zur Beteiligung motivieren und bei Schülerinnen und Schülern sowie Unternehmen für das Berufsbildungssystem werben. Gleichzeitig haben auch die Arbeitgeber ein Netzwerk geschaffen, das aus kantonal finanzierten Lehrstellenförderinnen und Lehrstellenförderern besteht, die auch als „Türöffner“ bezeichnet werden und üblicherweise aus Unternehmen stammen oder aber auch in den Berufsbildungsämtern tätig sind. Sie sprechen bei den Unternehmen direkt vor und werben für die Schaffung von Ausbildungsplätzen. Nach Angaben des BBT funktioniert dieses Netzwerk gut, da es auf persönlichen Beziehungen aufgebaut und lokal verankert ist. Eine vollständige Evaluation dieses Systems hat jedoch noch nicht stattgefunden.

Obwohl diese Massnahmen einzeln betrachtet als lobenswert bezeichnet werden können, würden sie nicht ausreichen, um mit einer schweren Krise fertig zu werden. Man kann hoffen, dass die Schweiz und ihr Berufsbildungssystem die wirtschaftliche Krise möglichst unbeschadet überstehen; dies ist jedoch sehr unsicher und es muss mit einschneidenden Auswirkungen auf die Lehrstellensituation gerechnet werden. Der Bund muss seine Verantwortung für eine grosse Anzahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern wahrnehmen, die sonst weder einen Ausbildungsplatz noch eine Arbeitsstelle finden würden. Damit dies verhindert werden kann, sollten Auffanglösungen erarbeitet werden.

Empfehlung

Lösungen erarbeiten, die einen drastischen Rückgang von Ausbildungsplätzen als Folge der Wirtschaftskrise auffangen könnten.

Begründung

Diese Empfehlung ist auf drei Argumente abgestützt. Erstens muss, falls die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze drastisch sinkt, eine grosse Zahl von Schulabgängerinnen und -abgängern durch vorsorgliche Lösungen aufgefangen werden können. Zweitens kann eine sorgfältige Prüfung der Planung von Arbeitgebern für das kommende Jahr in Verbindung mit Auffanglösungen dazu beitragen, den Rückschlag einer möglichen unvorhergesehenen Reduktion des Lehrstellenangebots abzufangen. Drittens sollte in Betracht gezogen werden, dass es eine Vielzahl an weiteren Möglichkeiten gibt, um die Ausbildung von Lernenden zu fördern, die weit über Werbemassnahmen hinausgehen.

Es müssen Auffanglösungen erarbeitet werden, falls das Lehrstellenangebot unvorhergesehen drastisch sinkt.

Nur wenige der Bundesangestellten und anderen Beteiligten, die anlässlich der Besuche interviewt wurden, haben sich über die möglichen negativen Auswirkungen der aktuellen Krise besorgt geäussert. Da die Krise jedoch erst nach Beginn des Schuljahrs und somit erst nach der Lehrstellenverteilung eingetreten ist, könnten die tatsächlichen Auswirkungen erst im kommenden Jahr zum Tragen kommen.

Es gibt zwei unklare Punkte: erstens das Ausmass der Rezession in der Schweiz und zweitens die Auswirkungen auf die Ausbildung von Lernenden. Es ist zwar höchst ungewiss, wie sich die beiden Faktoren entwickeln werden, man sollte aber nicht vergessen, dass die Zahl der Lernenden unter den 16-Jährigen während der letzten wirtschaftlichen Flaute in den frühen Neunzigerjahren (siehe Abbildung 2.4) von über 80 Prozent auf rund 72 Prozent sank. Die Annahme, dass bei einer bedeutend stärkeren Rezession mit einem jährlichen Rückgang des BIP von 1 – 2 Prozent (was derzeit der aktuellen Situation in den von der Krise am meisten betroffenen OECD-Ländern entspricht) die Auswirkung auf das Lehrstellenangebot sehr viel grösser sein wird und möglicherweise 10 – 20 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Lehrstelle verbleiben werden. Wenn eine solche Entwicklung eintritt, muss der Bund Massnahmen ergreifen.

Wenn man die zyklische Krise mit gezielten temporären Massnahmen abfedern kann, wirkt sich dies auch langfristig positiv aus. Falls keine Unterstützung zur Verfügung steht, ist die Gefahr gross, dass Personen, die während der globalen Rezession in den nächsten Jahren keinen Ausbildungsplatz finden, auch später langfristig arbeitslos bleiben, wodurch die Qualität des Humankapitals, das der Schweiz langfristig zur Verfügung steht, sinken würde. Mit gezielten kurzfristigen Eingriffen, mit denen diesen möglichen Entwicklungen entgegengewirkt werden kann, wären deshalb trotz der kurzfristig anfallenden Kosten langfristig Einsparungen möglich.

Überwachung und Erarbeitung von Auffanglösungen können einen Rückschlag abfedern.

Wie bereits zuvor erwähnt wurde, hat die Schweiz ein beeindruckendes System entwickelt, das die Absichten von Arbeitgebern überwacht und so eine frühzeitige Alarmierung bei einer möglichen drastischen Veränderung in der Nachfrage nach Lernenden er-

möglichst. Zusätzlich dazu sollten nun Auffanglösungen erarbeitet werden. Es sollten allenfalls nötige Massnahmen definiert und deren Machbarkeit und Kosten und geprüft werden; ferner sollte geprüft werden, ob diese Massnahmen überhaupt erwünscht sind. All dies kann einige Zeit in Anspruch nehmen.

Die Ausbildung in Lehrbetrieben kann durch mehrere Möglichkeiten gefördert werden.

Zur Förderung der Ausbildung in den Lehrbetrieben sollten verschiedene Massnahmen in Betracht gezogen werden. Zum Beispiel folgende:

- Ausbildungsbetriebe gezielt und zeitlich beschränkt finanziell unterstützen.
- Das Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen (berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung) im öffentlichen Bereich erweitern – z.B. in der Bundesverwaltung.
- Unternehmen, die über ungenutzte Kapazitäten (Personen und Maschinen) verfügen, dazu auffordern und eventuell dafür bezahlen, dass sie Ausbildungsplätze anbieten.
- Flexibilität bei den Löhnen der Lernenden empfehlen (temporäre Reduktion), um damit den Arbeitgebern einen Anreiz zu verschaffen, Ausbildungsplätze anzubieten.
- Rezessionsbedingte öffentliche Aufträge an die Bedingung knüpfen, Ausbildungsplätze zu schaffen.
- Das Risiko, dass Lernende möglicherweise zukünftig nicht mehr eingesetzt werden können, auf verschiedenen Ausbildungsbetriebe verteilen und dieses Risiko eventuell zentral übernehmen.

Als Übergangslösung könnte eine Erweiterung des Angebots an vollschulischen Berufsbildungsprogrammen ins Auge gefasst werden, damit gefährdete Schulabgängerinnen und Schulabgänger während der Krise aufgefangen werden können.

Der Bund hat auf gesetzlicher Ebene (Berufsbildungsgesetz von 2004) auch die Schaffung von Lehrbetriebsverbänden verordnet. In diesem System erfolgt die Ausbildung von Lernenden im Rotationsverfahren in verschiedenen Unternehmen und die beteiligten Unternehmen erhalten während der ersten drei Jahre eine Anschubfinanzierung für Werbe-, Administrations- und andere Kosten, um das gemeinsame Ausbildungsprogramm zu erstellen. Eine Umfrage des BBT (2008a) hat ergeben, dass sich die meisten in Lehrbetriebsverbänden stehenden Unternehmen ansonsten nicht an der Ausbildung von Lernenden beteiligt hätten.

In der jetzigen Struktur der Lehrbetriebsverbände trägt in einem Drittel der Fälle jedoch ein einzelnes Unternehmen die Gesamtverantwortung für die Ausbildung, was angesichts des aktuellen Abschwungs eine grosse Belastung für die Unternehmen sein kann. Diese Risikokonzentration auf ein Unternehmen könnte abgeschwächt werden, wenn andere Mitglieder der Lehrbetriebsverbände mehrjährige Verträge unterschreiben würden oder wenn man Vereinbarungen mit „Puffer“-Unternehmen treffen könnte, die bereit sind, Lernende zu übernehmen, falls andere Mitglieder der Lehrbetriebsverbände ihre Ausbildungsbereitschaft zurückziehen. Die Kantone ihrerseits tragen bereits einen Teil der Risiken, indem sie Lernenden, deren Betrieb Konkurs gegangen ist, Angebote zuhal-

ten und indem sie die Unternehmen, die neue Lehrbetriebsverbände schaffen wollen, vermehrt unterstützen.

Durchführung

Die Kantone müssen als Erste Massnahmen ergreifen, wenn es um die Bekämpfung der Auswirkungen der Rezession geht, da diese je nach Branche unterschiedlich ausfallen und von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich sind. Einige Kantone haben bereits interne Lösungen zur Abfederung des geringeren Angebots an Lehrstellen eingeführt. Diese sehen vor, dass Lernende vollzeitlich an Berufsfachschulen ausgebildet werden. Dabei besteht die Gefahr, dass die theoretische Berufsbildung, die nur in Schulen stattfindet, auch dann noch bestehen bleibt, wenn sich die Wirtschaft wieder erholt hat, weil die Arbeitgeber sich daran gewöhnt haben, dass die Behörden für die Ausbildung sorgen. Ein weiterer Grund ist, dass einmal errichtete Institutionen (mit Infrastruktur, Lehrkräften, etc.) nicht einfach wieder geschlossen werden können. Nach dem Zusammenbruch der Uhrenindustrie in der Region Neuenburg und der damit in Verbindung stehenden Ausbildungsplätze hat die vollschulische Ausbildung für diese Berufssparte zugenommen und es ist heute schwierig, das duale System nach mehreren Jahren vollschulischer Ausbildung wieder einzuführen.

Untersuchung zeigen, dass Lernende, die eine vollschulische Ausbildung absolviert haben, mehr Mühe bekunden, eine Arbeitsstelle zu finden und öfters den Arbeitsplatz wechseln (und damit weniger Nutzen aus der firmeninternen Ausbildung und der gewonnenen Erfahrung ziehen können), tiefere Löhne erhalten und im Vergleich mit Abgängerinnen und Abgängern von dualen Ausbildungsprogrammen nicht besser qualifiziert sind in ihrem erlernten Beruf (Müller und Schweri, 2008). Andererseits sind sie eher daran interessiert, in eine höhere Ausbildung nach der Sekundarstufe II einzusteigen, möglicherweise aufgrund der schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Erkenntnis hebt die Vorteile des dualen Berufsbildungssystems hervor und zeigt, dass offensichtlich keinerlei Anlass besteht, ein vollschulisches Berufsbildungssystem langfristig dem dualen System vorzuziehen.

Es sollte eine sorgfältige Untersuchung zu den genauen Gründen, weshalb Unternehmen in einer Rezession das Lehrstellenangebot verringern und welche Massnahmen wirksam wären, um ihr Engagement aufrechtzuerhalten, durchgeführt werden. Dabei sollte auf die Faktoren der Chancengleichheit eingegangen werden, wenn man berücksichtigt, dass die bildungsmässig schwächsten Jugendlichen auch diese sein werden, die keine Lehrstelle finden, was ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zusätzlich erschwert.

Bibliografie

- Achtenhagen, F. and W. N. Grubb (2001), “Vocational and Occupational Education: Pedagogical Complexity, Institutional Indifference”, in V. Richardson (ed.), *Handbook of Research on Teaching* (4th ed., pp. 176 - 206), American Educational Research Association, Washington, DC.
- Bauer, P. and R. Riphahn (2006), “Timing of School Tracking as a determinant of intergenerational transmission of education”, *Economic Letter*, Vol. 91, No. 1, S. 90-97.
- Bertschy, K., M. A. Cattaneo and S. Wolter (2009), “PISA and the Transition into the Labour Market”, *LABOUR*, Vol. 23 (*Special Issue*), S. 111 – 137.
- Brunello, G. (noch nicht erschienen), *The Effect of Economic Downswings on Apprenticeships and Initial Workplace Training: A Review of the Evidence*, OECD, Paris.
- Cedefop (2008), *Implications of Demographic Change for Vocational Education and Training in the EU*, Publications Office, Luxemburg.
- Corradi Vellacott, M. und S. Wolter (2005), “*Equity in Education Thematic Review Country Analytic Report: Switzerland*”, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau.
- Dionysius, R., et al. (2009), “Cost and Benefit of Apprenticeship Training: A Comparison of Germany and Switzerland”, *Applied Economics Quarterly*, Vol. 55, No. 1, S. 7-36.
- Egger, Dreher & Partner AG (2007), *Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung*, BBT, Bern.
- BFS (2007a), *Demografisches Porträt der Schweiz – 2007*, BFS, Neuenburg.
- BFS (2007b), *Bildungs mosaik Schweiz. Bildungsindikatoren 2007*, BFS, Neuenburg.
- BFS (2008), *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*, BFS, Neuenburg.
- Grin, F. and O. Strobel (2002), *Language Instruction in Vocational Education. Switzerland and Singapore compared*, BBT, Bern.
- Grubb, W. N. (1997), “The Returns to Education in the Sub-baccalaureate Labor Market, 1984-1990”, *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 231-246.
- Haeberlin, U., C. Imdorf and W. Kronig (2004), *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Bern/Aarau.

- Hanushek, E. and L. Wössmann (2005), *Does Educational Tracking Affect Performance and Inequality? Difference-In-difference Evidence Across Countries*, CESifo Working Paper No. 1415.
- Hart, R. (2005), “General Human Capital and Employment Adjustment in the Great Depression: Apprentices and Journeymen in UK engineering”, *Oxford Economic Papers*, No. 57, pp. 169–189.
- Hüttner, E. and T. Fritschi (2005), *Gebührenkonzept für die höhere Berufsbildung im Kanton Bern*, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien, Bern.
- Kuczera, M. (2008), *VET in PISA: Results from PISA 2003 and 2006*, OECD, Paris.
- Kuczera, M. (noch nicht erschienen), *The OECD International Survey of VET Systems: First Results and Technical Report*, OECD, Paris.
- Müller, B. and J. Schweri (2008), *The Returns to Occupation-specific Human Capital: Evidence from Mobility after Apprenticeship*, EHB, Bern.
- Mühlemann, S., et al. (2007a), “An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices”, *LABOUR*, Vol. 21, No. 3, pp. 419-441.
- Mühlemann, S., et al. (2007b), *Lehrlingsausbildung ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie*, Beiträge zur Bildungsökonomie, Vol. 3, Rüegger Verlag, Zürich.
- OECD (2002), *PISA Reading for Change: Performance and Engagement Across Countries. Results from PISA 2000*, OECD, Paris.
- OECD (2004a), *Problem Solving for Tomorrow's World: First Measures of Cross-curricular Competencies from PISA, 2003*, OECD, Paris.
- OECD (2004b), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, OECD, Paris.
- OECD (2004c), *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life. New Zealand, Portugal and Switzerland*, Vol. 3, OECD, Paris.
- OECD (2007), *OECD Economic Surveys: Mexico*, Vol. 2007/17, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1787/10467851005>
- OECD (2008a), *OECD Economic Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2008b), *OECD Economic Outlook. Developments in Individual Countries: Switzerland*, OECD, Paris.
- OECD (2008c), *Education at a Glance*, OECD, Paris.
- OECD (noch nicht erschienen), *Systemic Innovation in the Swiss Vocational and Professional Education and Training System: Country Case Study Report*, OECD, Paris.
- BBT (2009), *Fakten und Zahlen. Berufsbildung in der Schweiz*, BBT, Bern.
- BBT (2008a), *Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände*, BBT, Bern.
- BBT (2008b), *Vocational and Professional Education and Training in Switzerland National Report from Switzerland Contributing to the OECD's Review of "learning for jobs"*, BBT, Bern.

- Rumberger, R. W. and T. N. Daymont (1984), “The Economic Value of Academic And Vocational Training Acquired In High School”, in M. E. Borus (ed.), *Youth and the Labor Market* (pp. 157-191), Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute.
- Ryan, P. (2001), “The School-To-Work Transition: A Cross-National Perspective”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 39, No. 1, pp. 34-92.
- Schweri, J., et al. (2003), *Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Schweizer Betriebe*, Beiträge zur Bildungsökonomie, Band 2, Rüegger Verlag, Chur und Zürich.
- Schweri, J. and B. Müller (2008), *Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe: Entwicklungen 1995 bis 2005*, Bundesamt für Statistik, Neuenburg.
- Shulman, L. (1987), “Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform”, *Harvard Educational Review*, No. 57, pp. 1-22.
- SKBF (2006), *Bildungsbericht Schweiz 2006*, SKBF, Aarau.
- Skof, K. (2008), *Trends in Registered Apprenticeship Training in Canada*, Centre for Education Statistics, Statistics Canada:
www.statcan.ca/english/freepub/81-004-XIE/2006002/regappr.htm.
- Steiner, G. (2008), *Les Processus de l'Apprenticesage*, HEP Verlag AG, Bern.
- Strausak, C. and B. Blaser (2002), *Finanzierung der Berufsbildung*, Bericht von PricewaterhouseCoopers, im Auftrag des BBT, Bern.
- Wolter, S. and B. Weber (2005), “Bildungsrendite: ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens”, *Die Volkswirtschaft*, No. 10, pp. 38-42.
- Wolter, S., S. Mühlemann and J. Schweri (2006), “Why Some Firms Train Apprentices and Many Others Do Not”, *German Economic Review*, Vol. 7, No. 3, pp. 249-264.
- Wolter, S. (2007), “Verschärfte Konkurrenz um gute Schülerinnen und Schüler”, *Neue Zürcher Zeitung*, 18. Juni 2007.

Anhang A

Hintergrundinformationen

1. Die wichtigsten Grundsätze und Fragestellungen für die Schweiz

A. Der Lehrstellenmarkt: Abstimmung von Angebot und Nachfrage

Auf dem Lehrstellenmarkt kommen Angebot und Nachfrage der Unternehmen und der Jugendlichen zusammen. Rund 30 Prozent der Schweizer Unternehmen bieten Ausbildungsplätze an. Insgesamt gesehen profitieren Unternehmen von der Ausbildung von Lernenden. Fehlt der Nutzen, dann bieten Unternehmen auch keine Ausbildungsplätze an. Die Aufgabe des Bundes ist es, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass auch genügend Ausbildungsplätze angeboten werden, während die Kantone die Jugendlichen auf der Suche nach einer Lehrstelle unterstützen.

Funktioniert der Bildungsmarkt richtig? Ist das Lehrstellenangebot ausreichend? Sind es immer die gleichen Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten?

Sind die getroffenen Massnahmen (durch den Bund und die Kantone) ausreichend und geeignet, um auf strukturelle Veränderungen reagieren zu können?

Sind die existierenden Überwachungsinstrumente geeignet, um frühzeitig auf nötige Anpassungen des Berufsbildungssystems auf die Arbeitsmarktentwicklungen hinzuweisen?

B. Verantwortlichkeiten innerhalb der Partnerschaft

Die Verantwortung für die Berufsbildungsprogramme wird auf den Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt verteilt. Sie sind gemeinsam und partnerschaftlich für die Qualitätssicherung des Berufsbildungssystems und ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen verantwortlich.

Der Bund ist für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung des gesamten Systems verantwortlich. Innerhalb der Partnerschaft kümmert er sich hauptsächlich um die Themen, die von nationaler Bedeutung sind und sorgt für die Ausarbeitung von Verordnungen und Prüfungsreglementen.

Die Kantone sind verantwortlich für die Berufsfachschulen und die Überprüfung des Ausbildungsangebots sowie für die Berufsbildung auf lokaler Ebene.

Die Organisationen der Arbeitswelt definieren im Rahmen der Ausarbeitung von neuen Bildungsverordnungen und Prüfungsreglementen oder der Überarbeitung von bereits existierenden den Inhalt der Berufsbildungsprogramme.

Wie lässt sich der nationale, auf Konsens beruhende Entscheidungsprozess mit der Notwendigkeit von raschen, zeitgerechten und inhaltlich überzeugenden Entscheidungen vereinbaren? Wie funktioniert dies auf regionaler Ebene?

Welches sind die zentralen Faktoren für eine erfolgreiche Partnerschaft?

Tragen Verordnungen und Ausbildungsreglemente dazu bei, die Transparenz betreffend die Qualifikationen von Berufsbildungsabgängerinnen und -abgängern zu erhöhen?

C. Höhere Berufsbildung

Die Tertiärbildung (höhere Berufsbildung) schliesst sich der beruflichen Grundbildung auf Sekundarstufe II direkt an. Kurse und Bildungsprogramme im Bereich höhere Berufsbildung werden entweder mit einem HF-Diplom (wenn die Studierenden eine höhere Fachschule besuchen) oder mit der eidgenössischen Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung abgeschlossen (wenn die Kandidierenden sich auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten und diese ablegen). Letztere werden von den Organisationen der Arbeitswelt organisiert und sind somit auf arbeitsmarktbezogene Qualifikationen ausgerichtet.

Um in ein Bildungsprogramm im Bereich der höheren Berufsbildung oder in einen Vorbereitungskurs für eine eidgenössische Prüfung einsteigen zu können, müssen die Studierenden über einen Abschluss auf Sekundarstufe II (z.B. EFZ – mit oder ohne BM-Zeugnis, eidgenössische Maturität, Diplom einer Fachmittelschule mit oder ohne Fachmaturität) sowie über Berufserfahrung und/oder über eine andere Ausbildung auf Tertiärstufe verfügen. Im Jahr 2005 haben rund 30'000 Studierende eine höhere Berufsbildung abgeschlossen – damit ist die Zahl der Personen, die eine höhere Berufsausbildung absolviert haben, höher als die Zahl jener, die eine andere tertiäre Ausbildung an einer traditionellen Institution abgeschlossen haben (18'425 Bachelorabschlüsse), wenn die Doktorate und Master-Abschlüsse nicht dazugezählt werden.

Wie kann die Anerkennung (und das Ansehen) dieser Abschlüsse auf nationaler und internationaler Ebene verbessert werden?

Sind Abgängerinnen und Abgänger von höheren Berufsbildungen die geeignete Alternative zu einer Überzahl an Hochschulabgängerinnen und -abgängern, die oftmals Mühe bekunden, eine geeignete Stelle zu finden?

Ist ein ergebnisorientierter Ansatz die flexiblere und geeignetere Antwort auf die sich stets verändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts?

2. Biographische Informationen

Simon Field ist seit 2001 als Senior Analyst in der Direktion für Bildung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) tätig. Sein Tätigkeitsgebiet umfasst die Berufsbildung, die Gleichheit in der Bildung und das Humankapital. Davor war er in Grossbritannien im Department for Education and Skills (Bildungsdepartement) für die Leitung des Bereichs höhere Bildung, Evaluation und internationale Belange zuständig. Im britischen Home Office (Innendepartement) war er verantwortlich für den Aufbau und die Führung der Wirtschaftsabteilung, wo er Analyseinstrumente zur Bearbeitung von strafrechtlichen Themen einführte. Simon Field hält einen Dokortitel in Philosophie und Sozialpolitik der Universität Cambridge sowie einen Master of Science in Wirtschaft des Birkbeck College London. Geboren und aufgewachsen ist der britisch-irische Doppelbürger in Belfast. (*simon.field@oecd.org*)

W. Norton Grubb ist Professor und Inhaber des David-Gardner-Lehrstuhls für höhere Bildung an der Schule für Bildung der University of California, Berkley, wo er ebenfalls Koordinator der Fakultät des Principal Leadership Institute ist, das für die Ausbildung von Führungspersonen für städtische Schulen zuständig ist. Er befasst sich mit der höheren Bildung, insbesondere mit folgenden Themen: „Community Colleges“ (staatlich finanzierte Hochschulen in den USA), Auswirkungen von Ressourcen auf Schulen, Rolle der Bildung in der Erwerbstätigkeit, Sekundarschulen und deren Reformen sowie Chancengleichheit. Zu seinen letzten Veröffentlichungen zählen „The Money Myth: School Resources, Outcomes, and Equity“, das im Januar 2009 durch die Russell Sage Foundation, New York, publiziert wurde; und „The Education Gospel: The Economic Power of Schooling“ (Harvard University Press, 2004, 2007, mit Marvin Lazerson). Er hält einen Dokortitel in Wirtschaft, der ihm 1975 von der Harvard Universität verliehen wurde.

Kathrin Hoeckel ist Politik-Analystin in der OECD-Direktion für Bildung. Sie ist für die Länderstudien zur Berufsbildung in Australien, Österreich, Deutschland, der Schweiz und Grossbritannien (England und Wales) verantwortlich sowie für Kosten-Nutzen-Analysen der Berufsbildung. Zuvor war sie bei der OECD für Fragen zur Führung von Schulen und Erwachsenenbildung zuständig. Bevor sie zur OECD kam, arbeitete sie im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit und war für die Überprüfung und Evaluation von Projekten lokaler NGOs in Marokko zuständig (einschliesslich Sonderbildung und Berufsbildung) und führte Forschungen zum Nachkriegsaufbau und zur Staatsbildung im Libanon durch. Kathrin Hoeckel hält einen Master of Science in Geschichte und Politikwissenschaft der Universität München und einen Master in öffentlicher Verwaltung der London School of Economics and Political Science. Kathrin Hoeckel ist deutsche Staatsangehörige. (*kathrin.hoeckel@oecd.org*)

3. Programme der Besuche zur Studie

Informationsbesuch, 17. bis 20. Juni 2008

Dienstag 17. Juni, Bern/Zürich

Kick-off -Treffen: Ursula Renold (Direktorin BBT), Serge Imboden (Vize-direktor BBT), Josef Widmer (SBBK), Bernhard Weber (SECO)

Treffen zum Thema Verbundpartnerschaft: Serge Imboden, Josef Widmer, Jean-Pascal Lüthi (Mittelschul- und Berufsbildungsamt Bern), Bruno Weber (Travail Suisse), Urs Meyer (Schweizerischer Arbeitgeberverband)

Treffen zum Thema höhere Berufsbildung (Tertiär B): Serge Imboden, Martin Stalder (Leiter Ressort Höhere Berufsbildung, BBT), Martin Michel (Präsident Eidgenössische Kommission für höhere Fachschulen)

Treffen mit Ralph Maiocchi (PricewaterhouseCoopers), Marco Tagmann (Ernst&Young), Mario Imhof (Schweizerische Akademie für Wirtschaftsprüfungen)

Mittwoch 18. Juni, Bern/Burgdorf

Treffen zum Thema Umsetzung der beruflichen Grundbildung: Serge Imboden, Jean-Pascal Lüthi, Urs Meyer

Besuch des Ausbildungsbetriebs Aebi & Co. AG, Treffen mit dem Leiter der Personalabteilung und dem Ausbildungsverantwortlichen

Besuch einer Berufsfachschule, Treffen mit der Schulleitung, Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern

Besuch eines überbetrieblichen Kurses, Treffen mit der Kursleitung, Lehrkräften und Berufsbildner/innen

Donnerstag 19. Juni, Zollikofen

Treffen zum Thema Erhebungen in der Berufsbildung mit der Leiterin Stab Bildungssteuerung und Projektmonitoring (BBT) und Vertretern des Bundesamts für Statistik

Treffen mit Vertretern des EHB und den Leading Houses

Freitag 20. Juni, Freiburg/Bern

Treffen zum Thema Berufsmaturität: Serge Imboden, Alain Garnier (Präsident der Eidgenössischen Berufsmaturitätskommission EBMK)

Besuch der Fachhochschule für Technik und Architektur in Freiburg, Treffen mit dem Direktor, Vizedirektor und der für die Studienadministration verantwortlichen Person

Abschlusstreffen: Ursula Renold, Serge Imboden, Josef Widmer, Urs Meyer, Peter Sigrüst (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

Hauptbesuch, 10. bis 14. November 2008**Montag 10. November, Bern**

Kick-off-Treffen: Ursula Renold (Direktorin BBT), Serge Imboden (Vizedirektor BBT), Josef Widmer (SBBK), Christine Davatz (Schweizerischer Gewerbeverband), Bernhard Weber (SECO)

Treffen zum Thema Verbundpartnerschaft: Serge Imboden, Josef Widmer, Christine Davatz, Bruno Weber (Travail Suisse)

Treffen zum Thema berufliche Grundbildung: Serge Imboden, Toni Messner (BBT), Kathrin Hunziker (Leiterin Abteilung Berufsbildung und Mittelschule des Kantons Aargau), Christine Davatz

Treffen zum Thema höhere Berufsbildung (Bildungsprogramme an höheren Fachschulen und eidgenössische Prüfungen): Serge Imboden, Martin Stalder (BBT), Kathrin Hunziker, Herbert Mattle (Präsident veb.ch), Michèle Rosenheck (KV Schweiz)

Treffen zum Thema Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen: Dalia Schipper (Direktorin EHB), Alexandre Étienne (Leiter Ausbildung EHB)

Donnerstag 11. November, Bern/Gerlafingen/Langenthal

Treffen zum Thema Umsetzung der Berufsbildung und Laufbahnberatung: Serge Imboden, Kathrin Hunziker, Isabelle Zuppiger (Präsidentin KBSB), Brigitte In-Albon and Armin Schöne (Berufsberatungs- und Berufsinformationszentrum)

Besuch der Berufsfachschule gibb, Bern, Treffen mit der Schulleitung, Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern

Besuch des überbetrieblichen Ausbildungszentrums, Swissmechanic, Gerlafingen, Treffen mit dem Direktor und mit Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern

Besuch des Ausbildungsbetriebs Amman Group Langenthal, Treffen mit dem Leiter der Personalabteilung und dem Ausbildungsleiter

Mittwoch 12. November, Sursee/Luzern/Bern

Treffen zum Thema Berufs- und höhere Fachprüfungen: Beat Jenni (Ausbildungszentrum Bauverband), Walter Luterbacher (Direktor Campus Sursee)

Besuch der Hotelfachschule Luzern

Treffen zum Thema Berufsmaturität: Serge Imboden, Marie-Pierre Walliser (Leiterin der eidgenössischen Berufsmaturitätsprüfungen)

Besuch der Fachhochschule Bern, Treffen mit dem Direktor der Hochschule der Künste und Studienkoordinator(en)

Donnerstag 13. November, Zollikofen/Bern

Berufsbildungsforschungs-Seminar: Prof. Stefan Wolter (Universität Bern), Prof. Frank Achtenhagen (Universität Göttingen), Dr. Berno Stoffel (EHB), Dr. Daniel Schneider (ETH Lausanne), Bernhard Weber (SECO)

Treffen zum Thema Kosten und Nutzen der Berufsbildung: Prof. Stefan

Wolter, Jürg Schveri (EHB), Marc Fuhrer (EHB)
Treffen zum Thema MSc in Berufsbildung: Prof. Stefan Wolter
Treffen mit Berufsbildungs-Akteuren: Karl Zimmermann (Unternehmer
und Berufsfachschullehrer), Peter Hess (Berufsfachschullehrer), Robert Ru-
bin (Berufsfachschullehrer)

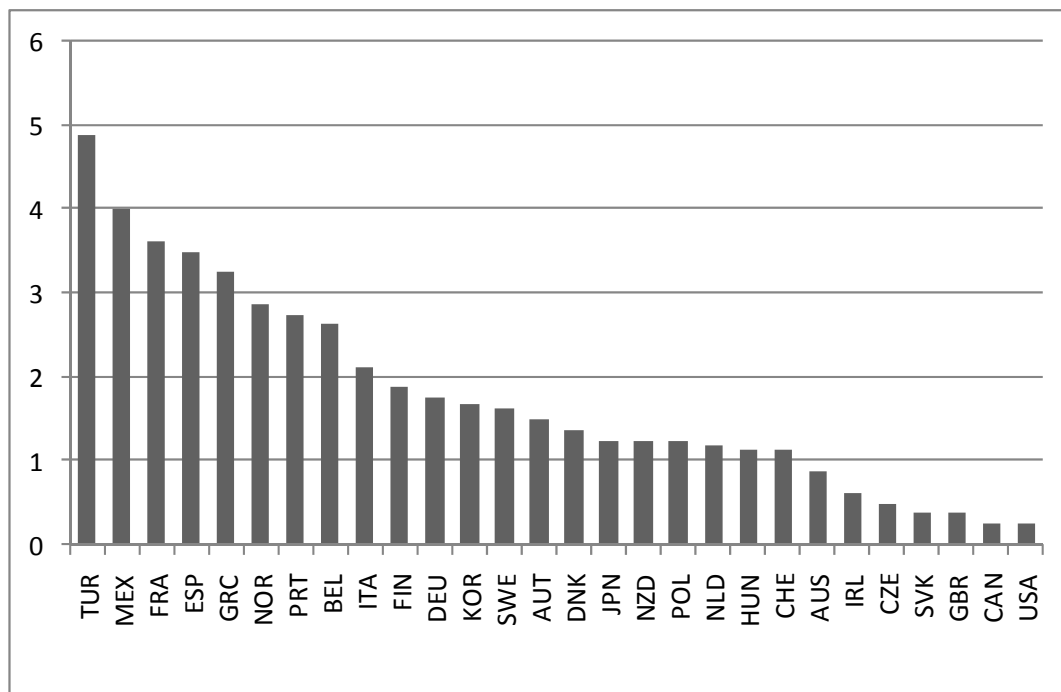
Freitag 14. November, Bern

Abschlusstreffen: Ursula Renold, Serge Imboden, Josef Widmer, Christine Davatz, Pe-
ter Sigrist (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

Anhang B

Internationale und nationale Statistiken

Abbildung B.1 Regulierungen temporärer Anstellungsarten



Quelle: OECD (2007), *OECD Economic Surveys: Mexico, Volume 2007/18*, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1787/104675851005>

Tabelle B.1 Jugendarbeitslosigkeit (20-24-Jährige), 2006

	Young adults (20-24) unemployment rate (%)	Young adults (20-24) in unemployment as % of the population 20 to 24	Ratio of the unemployment rate of young adults (20-24) to those of adults (25-54)	Incidence of young adults (20-24) long term unemployment (6 months and over) (%)
Australia	7	5.7	1.8	27
Austria	7.5	5.6	1.8	33
Belgium	18	10.2	2.4	52
Canada	8.8	6.9	1.7	..
Czech Republic	14.5	8.3	2.3	65.5
Denmark	5.3	4.2	1.6	17
Finland	14.8	10.2	2.4	19.4
France	22.7	12.4	2.7	46.9
Germany	13.2	9.4	1.4	61
Greece	23.2	12.2	2.9	71.5
Hungary	17.2	8.1	2.5	54.6
Iceland ¹	4.9	4	2.5	3.6
Ireland	7.3	5.5	1.9	48.7
Italy	19.2	9.9	3.3	67.4
Japan	7.7	5.4	2	..
Korea	9.9	5.4	3.1	9.8
Luxembourg ²	12.7	6.4	3.2	9.8
Mexico	5.7	3.5	2.2	3.5
Netherlands	4.9	4	1.4	44.1
New Zealand	6.4	4.9	2.4	18.4
Norway	6.8	5	2.3	20.9
Poland	29.6	16.9	2.4	59.5
Portugal	14.1	8.9	1.9	64.5
Slovak Republic	22.5	13.2	1.9	77.2
Spain	14.8	10.1	2	35.2
Sweden	16.6	11.8	3.1	19.3
Switzerland ³	7.6	6.2	2.2	..
Turkey	19.7	9.9	2.4	51.6
United Kingdom	10.9	8.3	2.7	34.6
United States	8.2	6.1	2.2	14.4
OECD total	11.3	7.5	2.1	38.7

1. Spalte „incidence of young adults (20-24) long term unemployment (6 months and over) (%): Es sind nur Daten zur Langzeitarbeitslosigkeit von Jugendlichen im Alter von 15 – 19 Jahren verfügbar.

2. 2005 ist das Referenzjahr für Luxemburg und Island.

3. Die Schweizer Statistik basiert auf einer Befragung Jugendlicher, die aufgefordert wurden, Auskunft über ihre persönliche Situation zu geben. Die Statistik weist einen höheren Anteil arbeitsloser Jugendlicher auf als die entsprechende Statistik der Arbeitsämter, die die Zahl der Arbeitssuchenden erfassen (allerdings sind nicht zwingend alle arbeitslosen Jugendlichen bei den Ämtern als arbeitslos gemeldet)

Quelle: OECD Stats 03_2008: Labour/Labour Force Statistics/LFS by sex and age.

Tabelle B.2 Einfluss der Sozialpartner auf das Berufsbildungssystem

Geschätzter Anteil von Berufsbildungsprogrammen auf Sekundarstufe II, bei welchen Sozialpartner eine Beratungs- oder Entscheidungsfunktion haben, unterteilt in verschiedene Aspekte der Berufsbildung.

	Curricula		Practical training content		Number of students in VET		Places in practical training		Acquired competencies		Examination requirements		Delivered Qualifications		Accreditation delivered to enterprises providing practical vocational training	
	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A
Australia	0	0	61	61	0	61 ¹	0	61 ¹	61	0	0	0	61	0	0	0
Austria	39	61	39	61	0	0	0	0	39	61	39	61	3	61	39	61
Belgium (Flanders)	1	100	1	99	0	0	1	0	1	100	1	100	0	99	1	0
Czech Republic	0	33	0	33	0	0	0	0	0	100	0	100	0	0	0	0
Denmark	95	95	100	95	0	0	0	0	95	100	95	100	95	100	0	100
Finland	53	53	0	53	0	0	0	0	53	53	53	100	47	0	0	0
France	0	0	0	100	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0
Germany	0	29	71	99	0	0	75	71	0	29	71	99	71	99	0	0
Hungary	0	100	0	100	0	100	27	0	0	100	0	100	0	100	27	0
Netherlands	0	100	0	0	0	0	0	0	0	100	0	100	0	100	0	100
Norway	0	100	100 ²	0	0	100	100 ²	0	0	100	0	100	100	0	0	100
Sweden	0	98	0	98	0	0	0	0	0	98	0	98	0	98	0	0
Switzerland	100	0	100	0	100 ³	0	100 ³	0	100	0	100	0	100	0	0	0
Turkey	100	0	100	0	100	100	100	100	100	0	65	0	0	0	0	0
United States	0	100	24	0	0	100	0	100	100	0	100	0	100	0	0	0

Bemerkung: D – Entscheidungsfunktion; A – Beratungsfunktion.

1. Die Funktion, ob beratend oder gar keine, hängt von der Branche, der Beschäftigung etc. ab.
2. Das Ausbildungsmodell (2+2) für die Berufsbildung besteht aus zwei Jahren in der Schule und zwei Jahren Ausbildung in einem Betrieb. Die Zahlen beziehen sich auf die Komponente „betriebliche Ausbildung“.
3. Studierende, die sich in einem Berufsbildungsgang befinden, können frei über den Bildungsgang entscheiden. Doch es sind die Betriebe, die die Ausbildungsplätze anbieten, und daher können die Lernenden nur einen Bildungsgang starten, wenn es genügend Ausbildungsplätze in der gewählten Ausbildungsrichtung gibt.

Quelle: Kuczera (noch nicht erschienen), OECD International Questionnaire, Table A4, OECD, Paris.

Tabelle B.3 Beiträge der Arbeitgeber an die Berufsbildung

Anteil der Berufsbildungsprogramme auf Sekundarstufe II, die Beiträge von den Arbeitgebern erhalten.

	Programmes with employers contribution	Other	Employers contribute to:			Costs of VET provision shared by firms not offering any VET (e.g. through taxes)	Levels where the redistribution of costs of VET across firms take place	Basis on which the monetary contribution is determined					
			Training equipment and material	Trainers/ teachers' salaries	Travel expenses for a person in practical training			Enterprise gross payroll	Number of employees	Enterprise gross turnover	Enterprise sector	No specific criteria	Other
Australia	17%	83% v ¹	yes	yes	yes	no	na	na	na	na	na	na	
Austria	98%		yes	yes	yes	no ³	na	na	na	na	na	na	
Belgium (Flanders)		100% v ²	no	no	yes	no	na	na	na	na	na	na	
Czech Republic	na		na	na	na	no	na	na	na	na	na	na	
Denmark	95%	5% na	yes	yes	no	yes	national	no	no	no	no	no	yes ⁵
Finland	na		na	na	na	no	na	na	na	na	na	na	
France	100%		yes	yes	no	yes	regional	yes	yes	no	no	no	
Germany	71%		yes	yes	yes	no ³	na	na	na	na	na	na	
Hungary	100%		yes	no	yes	yes	national, local	yes	no	no	no	no	
Netherlands	100%		yes	yes	yes	m	m	m	m	m	m	m	
Norway	100%		yes	yes	yes	no	na	na	na	na	na	na	
Sweden	100%		yes	yes	no	no	na	na	na	na	na	na	
Switzerland	100%		yes	yes	yes	no ⁴	na	na	na	na	na	na	
Turkey	100%		yes	yes	yes	yes	national, sectoral	yes	yes	yes	yes	no	

v: variiert je nach Institution, Bildungsprogramm und Gebiet; m: fehlend; na: nicht zutreffend

1. In welchem Umfang Arbeitgeber Beiträge an die Berufsbildung leisten müssen und welche Art von Bildungsprogrammen davon profitieren, hängt von den betrieblichen Bedürfnissen der Arbeitgeber, von Bestimmungen der jeweiligen tarifrechtlichen Vereinbarungen oder Unternehmensvereinbarungen sowie von den Ausbildungsbedürfnissen der Arbeitnehmer ab.

2. Die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, einen Teil der Berufsbildungskosten zu übernehmen. Es gibt jedoch verschiedene Vereinbarungen, z.B. Branchenvereinbarungen, die Zuschüsse aus privater Finanzierung für die Berufsbildung vorschreiben. Ein Beispiel dafür ist das Kofinanzierungsprogramm für Projekte der regionalen technischen Kooperationszentren (die Finanzierung stammt aus einem Ausbildungsfonds).

3. Die Ausbildungskosten werden im dualen Berufsbildungssystem je nach Branche verteilt. In der Baubranche zum Beispiel teilen alle Unternehmen die Ausbildungskosten untereinander auf.

4. Einige Branchen verfügen über Berufsbildungsfonds, allerdings bestehen auf nationaler Ebene keine Bestimmungen über Beiträge, die Unternehmen zu leisten haben, die keine Ausbildungsplätze anbieten.

5. Gesamtkosten der betrieblichen Ausbildung.

Quelle : Kuczera (noch nicht erschienen), OECD International Questionnaire, Table A7, OECD, Paris.

Tabelle B.4 Ausgaben der öffentlichen Hand für Unterricht, nach Schulstufe 2006

Schultyp	In Mio. CHF	in %
Vorschule	999.5	3.7
Obligatorische Schule	11 439.8	42.7
Schulen mit besonderem Lehrplan	1 309.7	4.9
Berufliche Grundbildung	3 357.3	12.5
Allgemein bildende Schulen	2 074.0	7.7
Höhere Berufsbildung	139.3	0.5
Hochschulen, Fachhochschulen	6 992.3	26.1
Nicht aufteilbare Aufgaben	495.5	1.8
Total	26 806.9	100.0

Quelle: BBT (2009), Fakten und Zahlen. Berufsbildung in der Schweiz, BBT, Bern.

Tabelle B.5 Bildungsausgaben in Prozent des BIP

	2005			2000			1995		
	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary	Tertiary education	Total all levels of education	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary	Tertiary education	Total all levels of education	Primary, secondary and post-secondary non-tertiary	Tertiary education	Total all levels of education
OECD countries									
Australia	4.1	1.6	5.8	4.0	1.5	5.6	3.6	1.6	5.3
Austria	3.7	1.3	5.5	3.9	1.0	5.5	4.2	1.2	6.1
Belgium	4.1	1.2	6.0	4.1	1.3	6.1	m	m	m
Canada ^{1,2}	3.6	2.6	6.2	3.3	2.3	5.9	4.3	2.1	6.7
Czech Republic	3.0	1.0	4.6	2.8	0.8	4.2	3.5	0.9	5.1
Denmark ²	4.5	1.7	7.4	4.1	1.6	6.6	4.0	1.6	6.2
Finland	3.9	1.7	6.0	3.6	1.7	5.6	4.0	1.9	6.3
France	4.0	1.3	6.0	4.3	1.3	6.4	4.5	1.4	6.6
Germany	3.4	1.1	5.1	3.5	1.1	5.1	3.7	1.1	5.4
Greece ²	2.7	1.5	4.2	2.7	0.8	3.6	2.0	0.6	2.6
Hungary	3.4	1.1	5.6	2.9	1.1	4.9	3.5	1.0	5.3
Iceland ²	5.4	1.2	8.0	4.7	0.9	6.1	m	m	m
Ireland	3.4	1.2	4.6	2.9	1.5	4.5	3.8	1.3	5.2
Italy	3.3	0.9	4.7	3.2	0.9	4.8	3.6	0.7	4.8
Japan ²	2.9	1.4	4.9	3.1	1.4	5.1	3.1	1.3	5.0
Korea	4.3	2.4	7.2	3.6	2.3	6.4	m	m	m
Luxembourg ^{2,3}	3.7	m	m	m	m	m	m	m	m
Mexico	4.4	1.3	6.5	3.8	1.0	5.5	4.0	1.1	5.6
Netherlands	3.4	1.3	5.0	3.0	1.2	4.5	3.0	1.4	4.8
New Zealand	4.7	1.5	6.7	m	m	m	m	m	m
Norway ³	3.8	1.3	5.7	3.8	1.2	5.1	4.3	1.6	5.9
Poland	3.7	1.6	5.9	3.9	1.1	5.6	3.6	0.8	5.2
Portugal	3.8	1.4	5.7	3.9	1.0	5.4	3.6	0.9	5.0
Slovak Republic ²	2.9	0.9	4.4	2.7	0.8	4.0	3.0	0.7	4.6
Spain	2.9	1.1	4.6	3.2	1.1	4.8	3.8	1.0	5.3
Sweden	4.2	1.6	6.4	4.3	1.6	6.3	4.1	1.5	6.0
Switzerland ³	4.4	1.4	6.1	4.2	1.1	5.7	4.6	0.9	6.0
Turkey	m	m	m	2.4	1.0	3.4	1.7	0.7	2.3
United Kingdom	4.6	1.3	6.2	3.6	1.0	5.0	3.7	1.1	5.2
United States	3.8	2.9	7.1	3.9	2.7	7.0	3.8	2.3	6.6
OECD average	3.8	1.5	5.8	~	~	~	~	~	~
OECD total	3.7	2.0	6.1	~	~	~	~	~	~
EU19 average	3.6	1.3	5.5	~	~	~	~	~	~

1. Referenzjahr 2004 statt 2005.

2. Einige Bildungsstufen sind in anderen mit eingeschlossen.

3. Nur Ausgaben der öffentlichen Hand (in der Schweiz nur auf die höhere Bildung zutreffend).

4. Referenzjahr 2006 statt 2005.

Quelle: OECD (2008c), *Education at a Glance*, Table B2.1, OECD, Paris.

Tabelle B.6 Verschiedene Vorbildungen bei Fachhochschuleintritten

	Total	Professional Baccalaureate	Federal VET Certificate	Baccalaureate	Other Swiss Qualification	Foreign Qualification
1997	4 876	2 006	1 437	504	682	247
1998	6 492	2 442	1 326	886	1 353	485
1999	7 194	2 882	1 196	1 212	1 154	750
2000	8 479	3 158	1 037	1 701	1 598	985
2001	9 749	3 624	725	2 137	2 148	1 115
2002	12 970	4 076	586	3 843	2 664	1 801
2003	13 425	4 626	475	3 842	2 805	1 677
2004	14 243	4 523	397	4 450	3 166	1 707
2005	15 416	5 135	359	5 282	2 935	1 705
2006	15 068	5 266	385	4 520	2 989	1 908
2007	16 387	5 764	332	5 304	3 034	1 953
1997	%	41.1	29.5	10.3	14.0	5.1
1998	%	37.6	20.4	13.6	20.8	7.5
1999	%	40.1	16.6	16.8	16.0	10.4
2000	%	37.2	12.2	20.1	18.8	11.6
2001	%	37.2	7.4	21.9	22.0	11.4
2002	%	31.4	4.5	29.6	20.5	13.9
2003	%	34.5	3.5	28.6	20.9	12.5
2004	%	31.8	2.8	31.2	22.2	12.0
2005	%	33.3	2.3	34.3	19.0	11.1
2006	%	34.9	2.6	30.0	19.8	12.7
2007	%	35.2	2.0	32.4	18.5	11.9

Quelle : Zahlen vom Schweizer Bundesamt für Statistik, BFS.

Tabelle B.7 Bildungsabschlüsse 1999 und 2007

		Obligatorische Bildung	Berufsbildung Sek. II	Allgemeinbildung Sek. II	Höhere Berufs-bildung	Tertiär A
Männer	1999	11.6	49.5	5.3	13.5	20.1
	2007	10.4	44	6.1	13.6	25.9
Frauen	1999	21.2	54.8	10.4	4.6	9
	2007	17.7	48.9	10.2	6.5	16.7

Quelle : BFS (2008), *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung*, BFS, Neuenburg.

Tabelle B.8 Teilzeitbeschäftigung in % nach Geschlechtern

		Vollzeit 90-100%	Teilzeit 50-89%	Teilzeit unter 50%
Männer	1991	92.2	3.5	4.2
	2007	88.1	7	4.9
Frauen	1991	50.9	22.2	27
	2007	42.9	30.1	27

Quelle : BFS (2008), *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Stand und Entwicklung*, BFS, Neuenburg.

Learning for Jobs

OECD-Studie zur Berufsbildung

SCHWEIZ

Hochqualifizierte berufliche Fähigkeiten gelten in OECD-Mitgliedstaaten als einer der Schlüsselfaktoren für wirtschaftliches Wachstum. Die verschiedenen Berufsbildungssysteme werden gegenwärtig daraufhin untersucht, ob sie die benötigten Fähigkeiten auch vermitteln können. *Learning for Jobs* ist eine OECD-Studie zur Berufsbildung, die den beteiligten Ländern als Hilfsmittel dienen soll, um ihre Berufsbildungssysteme noch stärker auf die Anforderungen der Arbeitsmärkte auszurichten. Sie soll dazu beitragen, Erhebungsgrundlagen auszubauen, verschiedene Wege der Berufsbildungspolitik aufzuzeigen und Instrumente zu entwickeln, mit denen die Wirkung von Veränderungen besser abgeschätzt werden kann.

Das Schweizer Berufsbildungssystem verfügt über beeindruckende Qualitäten. Seine Stärken liegen unter anderem in der starken Beteiligung der Wirtschaft innerhalb einer gut funktionierenden Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt. Die schulische und praktische Ausbildung sind gut miteinander verknüpft; das System verfügt über ausreichende finanzielle Ressourcen, ist flexibel und weit gefächert und bietet ein breites Spektrum an Berufsbildungsangeboten auf Tertiärstufe. Lehrkräfte, Berufsbildungsverantwortliche sowie Prüfungsexpertinnen und -experten sind gut ausgebildet, Qualitätskontrollen sind sichergestellt, die Berufsberatung erfolgt auf systematische und professionelle Art und Weise. Erhebungen werden systematisch durchgeführt und regelmässig für die politische Meinungsbildung hinzugezogen.

Gleichzeitig wird das System mit einigen Herausforderungen konfrontiert. Die globale Rezession kann sich negativ auf die Ausbildungsbereitschaft auswirken, internationale Unternehmen gefährden das duale System, demografische Veränderungen verschärfen die Konkurrenz zwischen Allgemeinbildung und Berufsbildung, und verschiedene Chancengleichheitsprobleme belasten das System. Die Studie gibt u.a. folgende Empfehlungen ab:

- Einen Massnahmenplan erarbeiten, der einen drastischen Rückgang von Ausbildungsplätzen als Folge der Wirtschaftskrise auffangen könnten.
- Die Schweiz darf zu Recht stolz auf ihr hochqualifiziertes Berufsbildungssystem sein und sollte dessen Stärken aktiv erhalten und fördern. Dazu braucht es unter anderem aussagekräftige Datenerhebungen und Analysen. Es sollte eine umfassende Untersuchung zum Verhältnis zwischen beruflicher und akademischer Bildung für Jugendliche durchgeführt und geprüft werden, ob das aktuelle Verhältnis den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht.
- Probleme in der Chancengleichheit im Berufsbildungssystem müssen behoben werden: Ausbildungsabbrüche sollen auf ein Minimum reduziert und Personen, die ihre Ausbildung abbrechen, sollen entsprechend unterstützt werden; und es braucht einheitliche Finanzierungsgrundlagen, damit die Berufsbildung und die universitäre Bildung durch Subventionsbeiträge gleichberechtigt unterstützt werden; die Berufsbildung sollte einen Beitrag zur Förderung der Erwerbstätigkeit und Qualifikation der Frauen leisten. Um diese Ziele zu erreichen, muss das System genau überwacht werden.

Die OECD führt Länderuntersuchungen zur Berufsbildung in Australien, Österreich, Belgien (Flämische Bevölkerung), der Tschechischen Republik, Deutschland, Ungarn, Irland, Korea, Mexiko, Norwegen, Schweden, Schweiz, Grossbritannien (England und Wales) und in den Vereinigten Staaten (South Carolina und Texas) durch. Der vorläufige Bericht zu *Learning for Jobs* steht 2009 auf der OECD-Webseite zur Verfügung. Der endgültige Bericht zu den Ergebnissen der Studie wird 2010 veröffentlicht.

Hintergrundinformationen und Dokumente sind erhältlich unter: www.oecd.org/edu/learningforjobs.