Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
Berufsbildungspolitik

Projekt «Attraktivität der Berufsbildung»

Status quo und Sondierung des Handlungsbedarfs

Konsultation

Bern, 16. April 2025

SBFI-D-F78B3401/100

Zusammenfassung

Wie der Bildungsbericht Schweiz 2023 und weitere Studien zeigen, ist die Schweizer Berufsbildung grundsätzlich gut aufgestellt und geniesst im In- und Ausland einen hohen Stellenwert. Die Berufsbildung findet sehr arbeitsmarktnah statt, wodurch der Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtert wird.

Es stellt sich die Frage, wie es auch in Zukunft gelingt, dass die Schweizer Wirtschaft weiterhin über das von ihr selbst mitverantwortete Aus- und Weiterbildungssystem mit den passenden Fach- und Führungskräften versorgt wird. Auch sollen Jugendliche und Erwachsene die Möglichkeit haben, Kompetenzen zu erwerben, die einen effizienten Übergang in den Arbeitsmarkt sowie die Teilhabe am lebenslangen Lernen ermöglichen. In den letzten Jahren weisen verschiedene Signale aus Wirtschaft, Gesellschaft, Forschung und Politik darauf hin, dass die Attraktivität der Berufsbildung zu überprüfen und die aufgeworfenen Fragen ganzheitlich und mit Blick auf das Gesamtsystem näher zu untersuchen sind.

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat diese Ausgangslage als Anlass genommen und dazu 2024 das Projekt «Attraktivität der Berufsbildung» lanciert. Mit dem Projekt sieht das SBFI unter anderem vor, bis im Herbst 2025 eine Standortbestimmung zur Attraktivität der Berufsbildung vorzunehmen. Diese soll aufzeigen, in welchen Bereichen prioritär Handlungsbedarf besteht und konkrete Massnahmen enthalten.

Die Untersuchung erfolgt in einem breitabgestützten Prozess. Dabei werden sowohl die Verbundpartner der Berufsbildung konsultiert als auch Akteure ausserhalb der Berufsbildung. Die Tripartite Berufsbildungskonferenz begleitet das Projekt. Die Befragung dauert vom 16. April bis 16. Juni 2025.

Inhaltsverzeichnis

1 Ausgangslage ... 3
2 Bisherige Massnahmen zur Stärkung der Berufsbildung ... 5
3 Ergebnisse der Verbundpartnertagung 2025 ... 6
3.1 «Berufsbildung 2030»: Was haben wir erreicht? ... 6
3.2 Handlungsbedarf und Massnahmen ... 7
4 Betrachtungsfelder – Entwicklungen in der Berufsbildung ... 8
4.1 Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen ... 8
4.2 Qualität der Bildung ... 10
4.3 Nahtstelle I: Berufsbildung und Allgemeinbildung ... 11
4.4 Berufsmaturität ... 14
4.5 Nahtstelle II: Anschluss Berufsbildung – Arbeitsmarkt ... 15
4.6 Zugang zur Berufsbildung ermöglichen ... 17
4.7 Präferenzen der Jugendlichen und Erwachsenen ... 18
4.8 Höhere Berufsbildung ... 20
4.9 Rahmenbedingungen ... 23
Anhang ... 26
Zusammenstellung ausgewählter Grundlagen ... 26
Ergebnissicherung der Diskussionen in den Workshops der Verbundpartnertagung vom 18. März 2025 ... 27

1 Ausgangslage

Gemäss Artikel 1 des Berufsbildungsgesetzes ist die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Sie streben ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern an. Die Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft lebt von der regelmässigen Reflexion über die Berufsbildung.

Wie der Bildungsbericht Schweiz 2023 zeigt, ist die Schweizer Berufsbildung grundsätzlich gut aufgestellt und geniesst im In- und Ausland einen hohen Stellenwert. Die Berufsbildung findet sehr arbeitsmarktnah statt, wodurch der Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtert wird. Wirtschaft, Gesellschaft und Politik haben das Anliegen, dass die Berufsbildung auch mittel- und langfristig attraktiv für die Jugendlichen und Erwachsenen sowie für die Unternehmen bleiben soll.

Es besteht ein breites Spektrum an bewährten Massnahmen zum Erhalt und zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung. Ebenso sind Strukturen, Gremien und Programme (z.B. «Berufsbildung 2030») vorhanden, um allfällige Lücken in der Verbundpartnerschaft zu diskutieren und bei Bedarf Optimierungen gemäss den gesetzlichen Zuständigkeiten in die Wege zu leiten. Auch besteht die Möglichkeit seitens des Bundes, Projekte und Innovationen von Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt und Dritten zu fördern.

Es stellt sich die Frage, wie es auch in Zukunft gelingt, dass die Schweizer Wirtschaft weiterhin über das von ihr selbst mitverantwortete Aus- und Weiterbildungssystem mit den passenden Fach- und Führungskräften versorgt wird. Auch sollen Jugendliche und Erwachsene die Möglichkeit haben, Kompetenzen zu erwerben, die einen effizienten Übergang in den Arbeitsmarkt sowie die Teilhabe am lebenslangen Lernen ermöglichen. In den letzten Jahren weisen verschiedene Signale aus Wirtschaft, Gesellschaft, Forschung und Politik darauf hin, dass die Attraktivität der Berufsbildung zu prüfen und die aufgeworfenen Fragen ganzheitlich näher zu untersuchen sind.

Projekt «Attraktivität der Berufsbildung»
Das SBFI hat diese Ausgangslage als Anlass genommen und dazu 2024 das Projekt «Attraktivität der Berufsbildung» lanciert. Mit dem Projekt «Attraktivität der Berufsbildung» sieht das SBFI unter anderem vor, bis im Herbst 2025 eine Standortbestimmung zur Attraktivität der Berufsbildung vorzunehmen. Diese soll aufzeigen, in welchen Bereichen prioritär Handlungsbedarf vermutet wird und konkrete Massnahmen enthalten, welche rasch umgesetzt werden können. Die Untersuchung zur Attraktivität der Berufsbildung erfolgt in einem breitabgestützten Prozess. Dabei werden sowohl die Verbundpartner der Berufsbildung konsultiert als auch Akteure ausserhalb der Berufsbildung. Die Tripartite Berufsbildungskonferenz begleitet das Projekt.

Die Sondierung der Grundlagen bzw. des Handlungsbedarfs wurde am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung im November 2024 lanciert.[1] Die Ergebnisse aus der Diskussion am nationalen Spitzentreffen verstehen sich als Impulse für die weitere Arbeit der Tripartiten Berufsbildungskonferenz.

Da die Initiative «Berufsbildung 2030» ein wichtiges Förderinstrument für die Berufsbildung ist, wurde am 18. März 2025 an der Verbundpartnertagung die Gelegenheit genutzt, im Rahmen der Sondierung auch eine Zwischenbeurteilung von «Berufsbildung 2030» vorzunehmen. Die Ergebnisse der Verbundpartnertagung sind im vorliegenden Dokument ausgewiesen (Kapitel 3).

Von Mitte April bis Mitte Juni 2025 lädt das SBFI die Akteure der Berufsbildung sowie auch Akteure ausserhalb der Berufsbildung ein, zum vorliegenden Dokument Stellung zu nehmen. Das SBFI wird zudem anhand ausgewählter Grundlagen, Studien und Forschungsarbeiten weitere Erkenntnisse zur Frage der Attraktivität der Berufsbildung zusammentragen. Die gesammelten Ergebnisse werden im Sommer 2025 mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gespiegelt.

[1] Medienmitteilung vom 21. November 2024

Aus der Sondierung, der Konsultation der diversen Akteure, den Recherchen und dem Austausch mit der Wissenschaft resultiert schliesslich eine Standortbestimmung. Diese wird in der Tripartiten Berufsbildungskonferenz im Spätsommer 2025 diskutiert und am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung im November 2025 präsentiert. Aufgrund der Ergebnisse des Spitzentreffens kann das weitere Vorgehen festgelegt werden. Denkbar sind in einem nächsten Schritt beispielsweise eine Prüfung von Einzelfragen, die Lancierung eines Pilotprojekts, beispielsweise im Rahmen der Initiative «Berufsbildung 2030», oder eine vertiefte Untersuchung von aufgeworfenen Fragestellungen.

Abgrenzungen
Mit dem Projekt «Attraktivität der Berufsbildung» geht es darum, im Sinne einer Standortbestimmung eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen.

Die Standortbestimmung versteht sich als eine Momentaufnahme. Sie zeigt auf übergeordneter Ebene auf, was gut läuft, wo Handlungsbedarf besteht und was mögliche Massnahmen wären. Es geht nicht darum, einzelne Projekte unter die Lupe zu nehmen, sondern vielmehr sollen die grossen Entwicklungen und Bedürfnisse aufgezeigt werden.

Die Sondierung betrifft Fragen, welche das Berufsbildungsgesetz (SR 412.10) und die damit verbundenen Bildungsbereiche betreffen.

Ablauf der Konsultation
Ziel der Konsultation ist es, Akteure innerhalb und ausserhalb der Berufsbildung zum Status quo der Berufsbildung sowie zu einem allfälligen Handlungsbedarf zu befragen.

Die Konsultationsfragen lauten:
- Wie beurteilen Sie den Status quo in den einzelnen Betrachtungsfeldern?
- Wo sehen Sie in den einzelnen Betrachtungsfeldern Handlungsbedarf?
- Welche Betrachtungsfelder sind aus Ihrer Sicht prioritär anzugehen?

Als Grundlage für die Stellungnahme dient das vorliegende Dokument.

Die Konsultation dauert bis am 16. Juni 2025.

Die Stellungnahmen sind in einem Formular elektronisch zu erfassen und dem SBFI über folgende Adresse zuzustellen: berufsbildung@sbfi.admin.ch

Die Konsultationsunterlagen finden sich auf der Internet-Seite des SBFI: Attraktivität der Berufsbildung.

Fragen zur Konsultation
berufsbildung@sbfi.admin.ch

2 Bisherige Massnahmen zur Stärkung der Berufsbildung

In den letzten Jahren wurden in allen Bereichen der Berufsbildung und auf verschiedenen Ebenen Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität umgesetzt. Die folgende, nicht-abschliessende Aufzählung zeigt die wichtigsten Massnahmen auf.

- Berufsbildungsgesetz als Ausgangspunkt für die Modernisierung: Das 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz (SR 412.10) bietet als Rahmengesetz grosse Handlungsspielräume und stellt eine grosse Durchlässigkeit im Bildungssystem sicher.
- Integration der Jugendlichen: In allen Berufsfeldern finden sich heute zwei- sowie drei- und vierjährige berufliche Grundbildungen. Für Jugendliche und Erwachsene bietet die Berufsbildung Laufbahnperspektiven. Da die Berufsbildung sich an nachgefragten Berufsqualifikationen und an den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen orientiert, sind die Chancen von Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt gross. Die Berufsbildung ist mit ein Grund für die tiefe Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz.
- Übergang I: Im Bereich Berufswahlprozess und Lehrstellenmarketing ist ein breites und gut abgestimmtes Instrumentarium vorhanden.[2] Der Berufswahlunterricht hat in den Schullehrplänen einen höheren Stellenwert erhalten. Um die Berufsbildung bei den Jugendlichen und Eltern besser bekannt zu machen, wurden in den letzten Jahren verschiedenste Massnahmen, teilweise mit Unterstützung durch den Bund, ergriffen. Dazu zählen zum Beispiel Angebote der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Intensivierung des Berufsmarketings durch die Organisationen der Arbeitswelt sowie Marketing durch die Unternehmen selber, Aufkommen und Ausbau von regionalen Berufsmessen sowie Professionalisierung der Teilnahme an nationalen und internationalen Berufsmeisterschaften.
- Durchlässigkeit: Das modernisierte Berufsbildungsgesetz hat den Übergang von der beruflichen Grundbildung in die höhere Berufsbildung optimiert. Nach einer beruflichen Grundbildung stehen Anschlussmöglichkeiten auf Tertiärstufe zur Verfügung (Höhere Berufsbildung und Hochschulen). Die Berufsmaturität hat den Weg zu den Fachhochschulen geebnet. An allen Lernorten stehen Talentförderungs-Angebote zur Wahl. Austausch- und Mobilitätsangebote bieten zusätzliche Perspektiven.
- Berufsentwicklungsprozess: Durch eine fortlaufende Überprüfung von Bildungsinhalten entspricht die Berufsbildung den Bedürfnissen der Wirtschaft. In den letzten Jahren haben die Verbundpartner den Berufsentwicklungsprozess auf Sekundarstufe II eingehend untersucht und optimiert. Die Optimierungen erfolgen sowohl in der beruflichen Grundbildung als auch in der höheren Berufsbildung. Die Bildungsangebote halten Schritt mit der Wirtschaft und der Gesellschaft. Sie sind zukunftsorientiert und daher attraktiv für Bildungsinteressierte. Der Bund kann die Trägerschaften bei der Entwicklung und Revision ihrer Berufe finanziell unterstützen.
- Stärkung der Höheren Berufsbildung: stärkere Unterstützung der Prüfungsträgerschaften, Einführung der subjektorientierten Finanzierung sowie Projekt «Positionierung Höhere Fachschulen» zur Steigerung der Sichtbarkeit, Bekanntheit und Anerkennung in der Gesellschaft der höheren Fachschulen und der höheren Berufsbildung und ihrer Abschlüsse insgesamt.
- Lebenslanges Lernen: Förderung von Grundkompetenzen über das Berufsbildungsgesetz im Rahmen des Programms «Einfach besser … am Arbeitsplatz». Seit 2014 ist die Förderung der Berufsabschlüsse von Erwachsenen (BAE) in der beruflichen Grundbildung ein Handlungsschwerpunkt der Verbundpartner. 2022 schweizweite Einführung der kostenlosen Laufbahnberatung viamia für über 40-Jährige.
- Initiative «Berufsbildung 2030» als Orientierungspunkt: Vision und strategische Leitlinien wurden verbundpartnerschaftlich entwickelt. Seit dem Start der Implementierung 2018 wurden von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt rund 30 Projekte lanciert. Da aktuell noch vier Projekte am Laufen sind, braucht es eine Klärung des weiteren Vorgehens.

[2] Siehe dazu die Ergebnisse der Verbundpartnertagung 2023 zu «Berufswahlprozess und Lehrstellenrekrutierung».

- Stärkung der Governance der Berufsbildung: 2021 wurde die neue Gremienstruktur eingeführt. Bereits bestehende Gremien wurden auf politischer und operativer Ebene durch die Tripartite Berufsbildungskonferenz (TBBK) als Bindeglied auf strategischer Ebene ergänzt. Dialogforen und Projektgruppen ermöglichen den Einbezug der Verbundpartner.[3]

3 Ergebnisse der Verbundpartnertagung 2025

An der Verbundpartnertagung vom 18. März 2025 nahmen die rund 120 Teilnehmenden eine Standortbestimmung zur Initiative «Berufsbildung 2030» vor. Anhand der Stossrichtungen, welche die inhaltliche Grundlage der Initiative bilden, blickten die Teilnehmenden in vier Workshops zurück auf das Erreichte: 1) Durchlässigkeit des Systems, 2) Bildungsangebote, 3) Information und Beratung sowie 4) Zusammenarbeit. Sie diskutierten, wo noch Handlungsbedarf besteht und welche Massnahmen denkbar sind. Die Ergebnisse aus den Diskussionen sind in diesem Kapitel zusammengefasst. Die vollständigen Ergebnisse finden sich im Anhang und auf der Tagungsseite.[4]

3.1 «Berufsbildung 2030»: Was haben wir erreicht?

Die Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 und die strategische Initiative «Berufsbildung 2030» haben der Berufsbildung positive Impulse gegeben. An den Workshops wurden die folgenden Errungenschaften identifiziert:

Durchlässigkeit des Systems
Die vertikale Durchlässigkeit des Bildungssystems bewährt sich. Speziell erwähnt wurden der Übergang von den zweijährigen beruflichen Grundbildungen zu den drei- und vierjährigen Grundbildungen, die Schaffung und Förderung der BM1 und BM2 sowie die Stärkung der Passerellen und der höheren Berufsbildung. Positiv in Bezug auf das lebenslange Lernen sei der Fokus auf Handlungs- und Grundkompetenzen, ein umfassendes Bildungs- und Beratungsangebot und der Zugang zu formalen Bildungsabschlüssen für verschiedene Zielgruppen. Die Durchlässigkeit, die subjektorientierte Finanzierung in der höheren Berufsbildung und der nationale Qualifikationsrahmen für die Berufsbildung NQR haben zur Gleichwertigkeit von Allgemein- und Berufsbildung beigetragen.

Bildungsangebote: Flexibilisierung, Digitalisierung, neue Lerntechnologien
In der Nutzung von digitalen Lern- und Bildungsformaten wurden Fortschritte erzielt. So wurden die erforderlichen Rahmenbedingungen und Grundlagen geschaffen. *Bring your own device* an den Lernorten, Erfahrungsaustausche und der Einsatz von Lernplattformen sind Beispiele für die Umsetzung im Lehralltag. Die Bildungsadministration wurde digitaler. Die Flexibilisierung von Bildungsangeboten zeigt sich in neuen Bildungsverordnungen und in der Vermittlung an den Schulen.

Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn
Die Entwicklung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung wird mehrheitlich positiv beurteilt, hat aber noch mehr Potential.

Zusammenarbeit in der Berufsbildung
Die Steuerung in der Berufsbildung hat sich etabliert. Sie ist effizient, anpassungsfähig und transparent. Sie fördert wirtschaftsnahe Strukturen und ermöglicht auch grössere Reformen. Die Zusammenarbeit und das Verständnis zwischen den Verbundpartnern – sowohl auf regionaler als auch auf nationaler Ebene – hat sich verbessert, u.a. durch die neue Gremienstruktur, die Dialogforen und eine bessere Koordination unter den Organisationen der Arbeitswelt. Auch die Weiterbildung wird in verschiedenen Gefässen innerhalb und ausserhalb der Verbundpartnerschaft systematisch mitgedacht. Dazu zählen zum Beispiel die Gefässe der TBBK, das Forum Weiterbildung, die Koordinationsgruppe Grundkompetenzen oder das nationale IIZ-Steuerungsgremium.

[3] https://tbbk-ctfp.ch/de/organisation
[4] Verbundpartnertagung 2025

3.2 Handlungsbedarf und Massnahmen

Durchlässigkeit des Systems
Die horizontale Durchlässigkeit, sowohl auf Sekundarstufe II als auch auf Tertiärstufe, könnte verbessert werden. Herausforderungen gibt es in Bezug auf die Zulassungsbedingungen zur Berufsbildung, die Zulassung von BM-Absolventinnen und -Absolventen an die PH und die Anrechenbarkeit von praktischer Erfahrung (insbesondere an die Höhere Berufsbildung), formalen Bildungsleistungen (im Hinblick auf Berufsabschlüsse für Erwachsene) und informellem Lernen.
Niederschwellige Angebote, der Ausbau der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und mehr Aufmerksamkeit für Weiterbildungsmöglichkeiten würden das lebenslange Lernen begünstigen. Im Weiteren könnte eine Bündelung von nichtformal und informell erworbenen Bildungsleistungen zu eidgenössischen Titeln in Betracht gezogen werden.
Eine Förderung der Gleichwertigkeit der allgemeinbildenden und berufsbildenden Wege erfordert vor allem mehr Sensibilisierung und Imagepflege. Zur Optimierung wurden eine bessere Vernetzung und ein intensiverer Wissenstransfer an der Nahtstelle I vorgeschlagen. Eine vergleichbare Lohneinstufung sei zudem notwendig. Die Attraktivität der Berufsbildung sollte sowohl für Lehrbetriebe als auch für Lernende gesteigert werden. Zudem wurde angeregt, die nationale und internationale Mobilität in der Berufsbildung weiter zu fördern.

Bildungsangebote: Flexibilisierung, Digitalisierung, neue Lerntechnologien
In der beruflichen Grundbildung findet, insbesondere in neuen Berufen, eine starke Spezialisierung statt. Es stellt sich die Frage, ob Spezialisierungen vermehrt auf Stufe Höhere Berufsbildung umgesetzt werden müssten. In der Ausbildung verwandter Berufe sind Synergien zu nutzen: Lernende könnten berufs- und branchenübergreifend beschult und die Spezialisierungen später festgelegt werden. Durch die Schaffung multifunktionaler überbetrieblicher Kurszentren könnten verschiedene Berufe ausgebildet werden. Für diverse Zielgruppen (Erwachsene, Spitzensportler/-innen, etc.) werden flexiblere Bildungsmodelle gewünscht, z.B. in Form von Teilzeitlehren und modularen Formen des Qualifikationsverfahrens. Um die digitalen Kompetenzen von Berufsbildenden und Lernenden und die Benutzung digitaler Instrumente zu fördern, muss eine Verzettelung verhindert werden.
Uneinig sind sich die Verbundpartner, ob Bildungsgänge im Hinblick auf die Flexibilisierung des Bildungsangebots zu modularisieren sind. Möglichkeiten zur Lehrvertragsverlängerung oder zur Verkürzung der beruflichen Grundbildung sind bereits vorhanden. Modularisierung dürfte hohe Ansprüche an die Schulorganisation stellen und teuer sein. Der Begriff Modularisierung sei unklar und müsste geschärft werden.

Information und Beratung über die gesamte Bildungs- und Arbeitslaufbahn
Die Zusammenarbeit zwischen den Berufsinformationszentren, den obligatorischen Schulen, den Eltern und weiteren Akteuren, die Einfluss auf die Jugendlichen haben, sei zu verbessern. Bereits in der Primarschule sollte die Berufs- und Arbeitswelt stärker thematisiert werden. Das Berufsbildungssystem sollte bei den Lehrpersonen und Schulverantwortlichen besser bekannt gemacht werden. Das Portal www.berufsberatung.ch sollte gestärkt und weiter optimiert werden. Die Kompetenzen für eine erfolgreiche Laufbahngestaltung sollten bei Lernenden gefördert werden. Bei dieser Zielgruppe sollte die Höhere Berufsbildung besser sichtbar gemacht werden.
Für Erwachsene sollte die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung niederschwellig zugänglich sein. Diese Zielgruppe braucht verlangt nicht nur nach Beratung, sondern teilweise auch nach Begleitung. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung soll bei Erwachsenen und Personen mit Migrationshintergrund bekannter gemacht werden.
Die nationale Verankerung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sei zu verbessern und das Berufsbild der Beratenden zu klären. Ihre Zusammenarbeit mit Branchen und Verbänden sollte weiter ausgebaut werden.

Zusammenarbeit in der Berufsbildung
Das Wissen und die Transparenz über die Steuerung der Berufsbildung seien weiterzuentwickeln. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Geschwindigkeit von Veränderungen in Berufen. Der Berücksichtigung möglichst aller Interessen der involvierten Verbundpartner und der regionalen Besonderheiten muss im System Platz eingeräumt werden. Mit besserer Vernetzung und Abstimmung sollten aber gleichzeitig Doppelspurigkeiten vermieden werden. Die Zusammenarbeit ist namentlich zu verbessern beim Datenaustausch auf der Sekundarstufe II, zwischen den drei Lernorten und zwischen

den verschiedenen an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligten Parteien. Bei künftigen Projekten im Rahmen von «Berufsbildung 2030» ist deren Nachhaltigkeit und Umsetzbarkeit im Auge zu behalten.
Bildungsfragen sollen gesamtheitlich – von der Primar- bis zur Tertiärstufe – betrachtet werden. Zur Abstimmung der Tertiärbereiche A und B braucht es eine übergeordnete Steuerung.
Das Berufsbildungsgesetz soll ein Rahmengesetz bleiben, das es ermöglicht, die Spielräume des Systems so weit wie möglich zu nutzen, ohne dabei die Prozesse und Strukturen zu stark zu reglementieren.
Eine gezielte Wissensvermittlung an neu im Handelsregister eingetragene Firmen könnte Informationen zum Bildungssystem, zur Rentabilität der Ausbildung und weiteren relevanten Themen umfassen.
Ein «Onboarding-Prozess» für internationale Arbeitgeber könnte dazu beitragen, eine Datengrundlage zu schaffen und Entscheidungsträger systematisch zu erreichen. Eine Strategie sollte entwickelt werden, um gezielt jene Firmen anzusprechen, bei denen mit wenig Streuverlust Wirkung erzielt werden kann.
Weitere Vorschläge umfassen die Einrichtung von Berufsbildungs- und Branchenfonds zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, eventuell verbunden mit einem Bonus-Malus-System.

4 Betrachtungsfelder – Entwicklungen in der Berufsbildung

Die Berufsbildung steht in einem Spannungsfeld von Anforderungen und Erwartungen seitens der Unternehmen und der Wirtschaft sowie der Jugendlichen, deren Eltern und der Erwachsenen. Auch die Medien und die Politik[5] verfolgen die Entwicklungen in der Berufsbildung. Dieses Kapitel zeigt in nichtabschliessender Form auf, wie sich die Schweizer Berufsbildung in den letzten Jahren weiterentwickelt hat und wo sie heute steht.

4.1 Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

Gemäss der letzten periodischen Kosten-Nutzen-Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB lohnt sich die Ausbildung von Lernenden für die Betriebe weiterhin. Im Schnitt über alle Lehrberufe betrug der durchschnittliche Nettonutzen im Ausbildungsjahr 2016/17 gut 3’000 Franken pro Lehrjahr und Lehrverhältnis. Der Nettonutzen ist dabei definiert als der Wert der produktiven Arbeiten der Lernenden in der Ausbildungszeit minus alle Ausbildungskosten. Nur bei ausbildungsintensiven Berufen entstehen den Betrieben während der Lehre im Durchschnitt Nettokosten. Diese Betriebe profitieren jedoch später von tieferen Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten.[6] Seit der ersten Kosten-Nutzen-Erhebung im Jahr 2003 ist dieser Nettonutzen im Schnitt positiv.[7]

Die Ergebnisse der nächsten Kosten-Nutzen-Erhebung der EHB werden voraussichtlich Ende 2025 präsentiert.

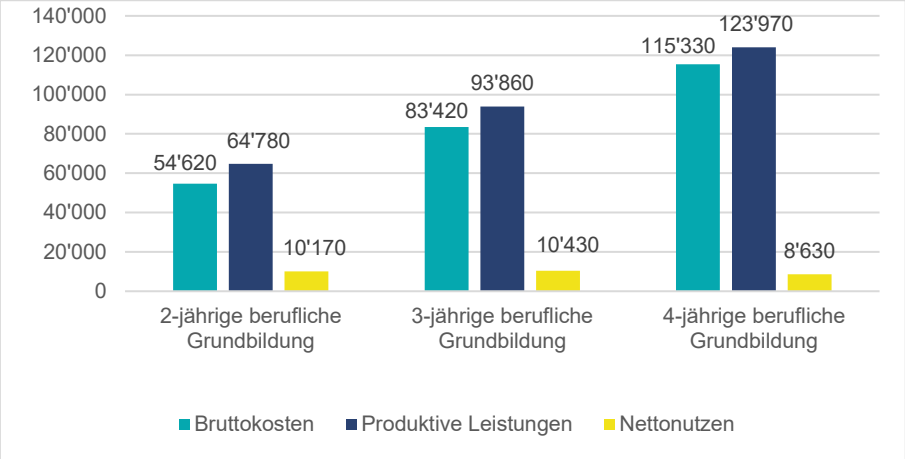
---

[5] Jüngere Vorstösse auf eidgenössischer Ebene sind zum Beispiel: Postulat Nantermod 22.4202 «Wie kann die Attraktivität der Berufsbildung sichergestellt werden?», Motion Sollberger 23.4078 «Lehrbetriebe entlasten» oder Motion Fivaz 23.3389 «Titeläquivalenz für die höhere Berufsbildung».

[6] Gehret A., Aepli M., Kuhn A. und Schweri J. (2019). Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe?. Zollikofen: Eidg. Hochschule für Berufsbildung EHB. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/kosten-nutzen-2019.html

[7] Schweri J. et al. (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. https://edudoc.ch/record/45971?ln=de;
Mühlemann S. et al (2007). Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet: Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie. https://edudoc.ch/record/48482;
Strupler M. et al (2012). Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe: Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe. https://edudoc.ch/record/103776?ln=de

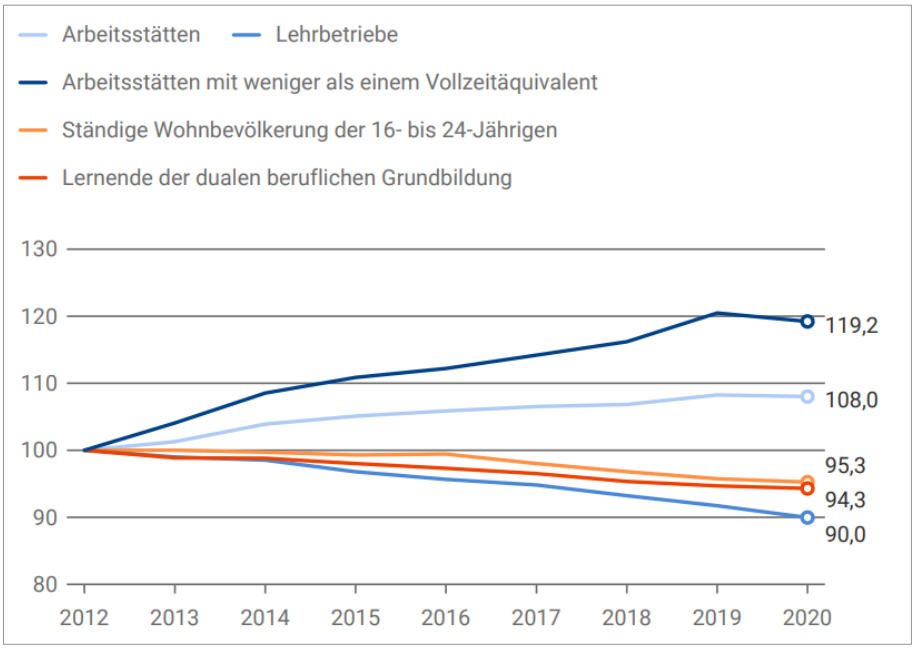
ABB. 1: KOSTEN UND NUTZEN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG AUS SICHT DER SCHWEIZER BETRIEBE, NACH LEHRDAUER



Quelle: EHB, 2019

Gemäss Erhebungen des Bundesamts für Statistik ist der Anteil der Lehrbetriebe in der Wirtschaft seit 2012 rückläufig. Ihre Anzahl nahm von 65'500 im Jahr 2012 auf 58'900 im Jahr 2020 ab, während die Anzahl Arbeitsstätten im gleichen Zeitraum von 643'300 auf 694'900 zunahm.[8]

ABB. 2: BEVÖLKERUNG UND ARBEITSSTÄTTEN, INDEXIERTER VERLAUF (2012 = 100)



Quelle: BFS, 2024

Ein Teil des Rückgangs der Anzahl Lehrbetriebe lässt sich mit dem Rückgang der Anzahl Lernenden erklären. Pro Lehrbetrieb blieb die durchschnittliche Lernendenzahl nahezu konstant (2012: 3,0 Lernende; 2020: 3,2 Lernende). Ein anderes wichtiges Phänomen ist die Entwicklung der Zahl der Arbeitsstätten mit weniger als einer beschäftigten Person in Vollzeitäquivalenten; also von Einheiten, die aufgrund ihrer Grösse kaum Lernende ausbilden können. Diese machen im Jahresdurchschnitt 45% der Arbeitsstätten in der Wirtschaft aus, wobei ihre Zahl zwischen 2012 und 2020 um 19% angestiegen ist.

Die Mehrheit der Lehrbetriebe bietet aktuell gemäss Erhebungen des Nahtstellenbarometers 2024[9] jedes Jahr gleich viele Lehrstellen an. Der Anteil dieser Lehrbetriebe und der Anteil Unternehmen, deren

[8] BFS [Bundesamt für Statistik]. (März 2024). Berufliche Grundbildung - Lernorte der Lernenden (BFS Aktuell). BFS. www.bfs.admin.ch/asset/de/29270540

[9] Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024). Nahtstellenbarometer 2024 - Zentrale Ergebnisse August 2024. gfs.bern. cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/

Lehrstellenangebot jährlich variiert, verändern sich über die Zeit kaum. Jene Unternehmen, die aktuell mehr Lehrstellen anbieten als letztes Jahr, geben primär an, dies aus Sorge um den Berufsnachwuchs zu tun. Verglichen mit dem Vorjahr wird dieser Grund weniger häufig genannt (2023: 44%, 2024: 41%). An zweiter Stelle gibt rund ein Drittel der Unternehmen das natürlich schwankende Angebot an Lehrstellen als Grund an (36%).

Jene Unternehmen, die aktuell weniger Lehrstellen anbieten als letztes Jahr, geben am häufigsten an, dass natürliche Fluktuationen ausschlaggebend waren (2023: 31%, 2024: 36%). An zweiter Stelle werden Umstrukturierungen im Unternehmen als Gründe für weniger Lehrstellen genannt (2023: 16%, 2024: 20%). Das Fehlen qualifizierter Schulabgängerinnen und Schulabgänger (2023: 16%, 2024: 17%) respektive eine schwache oder keine Nachfrage nach Lehrstellen (2023: 14%, 2024: 17%) sind die dritt- und vierthäufigsten Gründe.

Die Bereitschaft der Betriebe, Berufslernende auszubilden, unterscheidet sich in der Schweiz je nach Region: Die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in der Deutschschweiz ist höher als in der Romandie. Dieser Unterschied lässt sich mit sprachregional unterschiedlichen sozialen Normen erklären.[10]

4.2 Qualität der Bildung

«Qualität der Berufsbildung» ist ein vielfältiger Begriff. Die Frage nach der Qualität der Berufsbildung lässt sich für jede Qualitätsebene und für jede Qualitätsdimension anders beantworten.[11]

ABB. 3: PERSPEKTIVEN DER QUALITÄT UND QUALITÄTSSICHERUNG

Qualitätsdimension/ Qualitätsebenen	Inputqualität	Prozessqualität	Outputqualität
Mikroebene	Ausstattung der Lernumgebung	Erfassung, Bewertung und Standardisierung des Lehrens und Lernens	Zertifizierter Lernerfolg, berufliche Karrieren
Mesoebene	Infrastruktur, Lehrplan und Lehrgänge, Professionalisierung der Lehrkräfte und Ausbilder	Leitbilder, Feedbackkultur, Qualitätssicherungsmaßnahmen	Jahresberichte, Absolventenstatistik, Public Relations
Makroebene	Regeln, Gesetze und Verordnungen	Nationale Standards und Setzungen von Politik und Verbänden	Nationale und internationale Vergleiche von Indikatoren, Benchmarks

Quelle: Gonon, P., 2008

Die Definition von Qualität hängt vom Kontext, von den Zielen und Herausforderungen eines Bildungssystems, aber auch von den beteiligten Akteurinnen und Akteuren und den Bedürfnissen der Einzelpersonen ab.[12] Je nach Kontext legen Beteiligte die wichtigsten Aspekte der Qualität mit Zielsetzungen fest.

Qualität in der Berufsbildung wird nicht nur durch wirtschaftliche Ziele (Erwerbstätigkeit, Konkurrenzfähigkeit) bestimmt, sondern auch durch zum Beispiel soziale Ziele (Integration, Chancengerechtigkeit) und pädagogische Ziele (Begleitung, Lehrpraktiken). Qualität ist damit eine Zusammensetzung verschiedener Aspekte, die zum Teil – positiv oder negativ – zusammenhängen. Die Verbesserung eines Qualitätsaspektes kann somit mit einer Verschlechterung eines anderen Qualitätsaspektes einhergehen.

[10] Aepli, M., Kuhn, A., & Schweri, J. (2021). Die Deutschschweiz vertraut stärker auf die Betriebe als die Romandie. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 6*(1). www.transfer.vet/die-deutschschweiz-vertraut-staerker-auf-die-betriebe-als-die-romandie/

[11] Gonon, P. (2008) Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Eine Bilanz - In: Klieme, Eckhard [Hrsg.]; Tippelt, Rudolf [Hrsg.]: *Qualitätssicherung im Bildungswesen*. Weinheim u.a.: Beltz, S. 96-108. www.pedocs.de/volltexte/2013/7271/pdf/Gonon_Qualitaetssicherung_in_der_beruflichen_Bildung.pdf

[12] Lamamra N., Wenger, M. (2024). Was sie schon immer über die Qualität der Berufsbildung wissen wollten… Definitionen und Herausforderungen für die Praxis (Präsentation an der Verbundpartnertagung vom 26. März 2024). www.tbbk-ctfp.ch/de/organisation/dialogforen/vpt-2024

Lehrvertragsauflösungen
Ein Qualitätsaspekt, der im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit steht, sind die Lehrvertragsauflösungen. Von den Jugendlichen, die 2019 in eine berufliche Grundbildung eingetreten sind, haben gemäss Bundesamt für Statistik 24% ihren Lehrvertrag bis Ende 2023 einmal oder mehrere Male aufgelöst. 79% von ihnen sind wieder in eine berufliche Grundbildung eingestiegen. Diese Quote ist ein Durchschnittswert und unterscheidet sich pro Branche.

Von den Jugendlichen, die 2018 eine berufliche Grundbildung begonnen haben, haben 88% fünfeinhalb Jahre nach dem Beginn der Ausbildung einen Abschluss innerhalb des Systems der beruflichen Grundbildung erworben. 8% haben die Ausbildung nach einer Lehrvertragsauflösung bis zum Ende des Beobachtungszeitraums nicht wieder aufgenommen und damit das System der Berufsbildung zumindest vorübergehend verlassen. Ein Teil dieser Personen hat eine Ausbildung in einem anderen Bereich der Sekundarstufe II begonnen.[13]

Ausbildungsqualität an den Lernorten
«Ausbildungsqualität» ist ein weiterer Aspekt, der im Rahmen von Diskussionen zu Qualität häufig genannt wird. Gemäss Art. 24 BBG sind die Kantone verantwortlich für die Aufsicht über die Qualität der Bildung in Lehrbetrieben, in den überbetrieblichen Kursen und an den Berufsfachschulen. Die Bildungsbewilligung ist ein wichtiges Instrument in der Qualitätsaufsicht über die Lehrbetriebe. Mit der Bewilligung ist die Qualität des Lehrbetriebs aber nicht per se sichergestellt; die Umsetzung des Ausbildungsprozesses hat Einfluss auf den Ausbildungserfolg von Lernenden der beruflichen Grundbildung. Einen positiven Einfluss auf den Ausbildungserfolg haben insbesondere die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Gemäss Untersuchungen der EHB[14] kommt es der Qualität der betrieblichen Bildung zugute, wenn diese genügend Zeit für die Ausbildung erhalten und wenn Lernende gefordert werden. Zur Förderung zählen beispielsweise die Möglichkeit für Lernende, eigene Lösungen zu finden sowie vielfältige Aufgabenstellungen. Im Weiteren spielen für den Ausbildungserfolg auch externe Faktoren wie die Region, die Betriebsgrösse, die Branche oder die Ausgestaltung des Lehrberufs eine Rolle. Schliesslich sind auch die Voraussetzungen der Lernenden entscheidend wie zum Beispiel deren Noten in der obligatorischen Schule, die familiäre Situation, die Motivation und das Interesse sowie psychische Belastungen.

4.3 Nahtstelle I: Berufsbildung und Allgemeinbildung

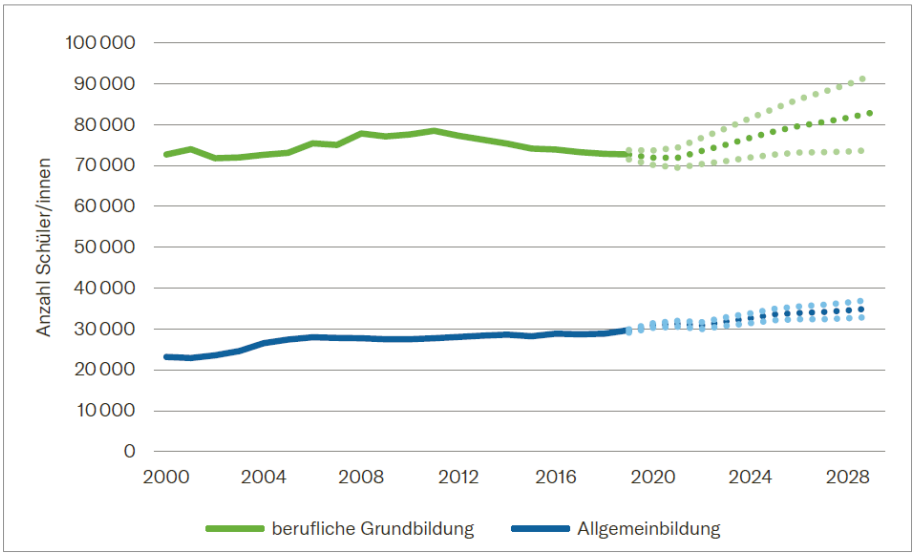
Die Sekundarstufe II besteht aus zwei Hauptbereichen: Zum einen aus der beruflichen Grundbildung, die mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abgeschlossen wird, zum anderen aus den allgemeinbildenden Ausbildungen, zu denen die gymnasiale Maturität, die Berufsmaturität sowie die Fachmaturität und die Ausbildung an einer Fachmittelschule gehören.

Aufgrund der Demografie werden die Anzahlen Eintritte in Sekundarstufe II in den nächsten Jahren zunehmen. Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Einstiege in die berufliche Grundbildung (EBA und EFZ) und in die Allgemeinbildung (Gymnasium und Fachmittelschule).

[13] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Lehrvertragsauflösungen, Wiedereinstiege, Zertifikationsstatus. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich/sekundarstufe-II/aufloesungen.html

[14] Schweri, J., & Burén, P. a. (2024). Abwechslungsreiche Aufgaben im Lehrbetrieb machen Lernende erfolgreicher. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 9*(12). www.transfer.vet/abwechslungsreiche-aufgaben-im-lehrbetrieb-machen-lernende-erfolgreicher/

ABB. 4: EFFEKTIVE SCHÜLERZAHLEN (LERNENDE DES ERSTEN JAHRES) 2000-2019 UND SZENARIEN DER ENTWICKLUNG 2020-2029, REFERENZSZENARIO SOWIE HOHES UND TIEFES SZENARIO



Quelle: Bildungsbericht Schweiz 2023; Daten: BFS

Die Bestände der Sekundarstufe II nahmen gemäss Bundesamt für Statistik zwischen 2005/06 und 2022/23 um 12% zu. Ihre Verteilung auf die verschiedenen Bildungswege blieb in diesem Zeitraum ziemlich stabil: knapp zwei Drittel in der beruflichen Grundbildung, etwas über ein Viertel in allgemeinbildenden Ausbildungen und der restliche Prozentsatz in der Vorbereitung auf die Berufsmaturität (BM2, im Anschluss an die berufliche Grundbildung) oder in einer Übergangs- oder Zusatzausbildung).[15] Gemäss Referenzszenario des BFS wird das Gewicht der beruflichen Grundbildung im Gesamtbestand der Sekundarstufe II abnehmen, von 63% im Jahr 2014 auf 57% im Jahr 2033.

Kantone in der Westschweiz und das Tessin neigen eher dazu, schulische Angebote der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung an einer Vollzeit-Berufsfachschule und allgemeinbildende Ausbildung) zu fördern, während die deutschsprachigen Kantone auf die duale Berufslehre setzen. Dies lässt sich u.a. mit den sprachregional unterschiedlich entwickelten kantonalen Berufsbildungspolitiken erklären. Die Herausforderungen für die Berufsbildung in den 1960-er Jahren waren, den Fachkräftebedarf zu decken, das Bildungsniveau der Bevölkerung zu steigern und den Zugang von Jugendlichen zur nachobligatorischen Bildung zu verbessern.[16] Diese Herausforderungen wurden in den Kantonen unterschiedlich angegangen. So lag in Zürich der Fokus auf einer guten Integration von Jugendlichen ins Erwerbsleben, was den Jugendlichen insbesondere und der Gesellschaft im Allgemeinen zugutekommen soll. In Genf und im Tessin wurde die berufliche Grundbildung vor allem als Lebensabschnitt verstanden, in dem die in der obligatorischen Schule erworbene Allgemeinbildung vervollständigt wird. Damit soll die Chancengleichheit sowie der Zugang zu guter Allgemeinbildung sichergestellt werden.[17] Die unterschiedliche Gestaltung des Bildungsangebots auf Sekundarstufe II in den verschiedenen Kantonen hat eine Auswirkung auf das Eintrittsalter in eine berufliche Grundbildung. Im Kanton Bern steigen Jugendliche zum Beispiel mehrheitlich im Alter von 15 oder 16 Jahren Alter in die berufliche Grundbildung ein.[18]

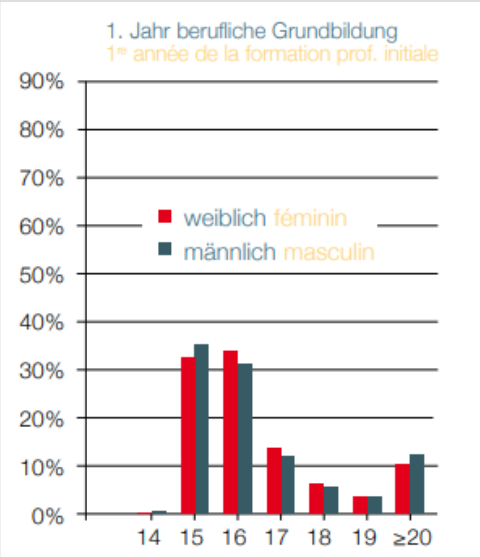
[15] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Sekundarstufe II. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II.html

[16] Bonoli, L.,Gonon, P. (2023). Challenges, Future and Policy Orientations: The 1960s−1970s as Decisive Years for Swiss Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*,10 (3), 340-360. https://journals.sub.uni-hamburg.de/hup2/ijrvet/article/view/1099

[17] Kriesi, Irene; Bonoli, Lorenzo; Grønning, Miriam; Hänni, Miriam; Neumann, Jörg; Schweri, Jürg (2022). Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. Spannungsfelder in der Berufsbildung international und in der Schweiz – Entwicklungen, Herausforderungen, Potentiale. OBS EHB Trendbericht 5. www.ehb.swiss/forschung/obs/spannungsfelder-in-der-berufsbildung-international-und-in-der-schweiz

[18] Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern. (2024). Bildungsstatistik: Basisdaten 2023. www.bkd.be.ch/de/start/themen/statistik-bildung-und-kultur.html

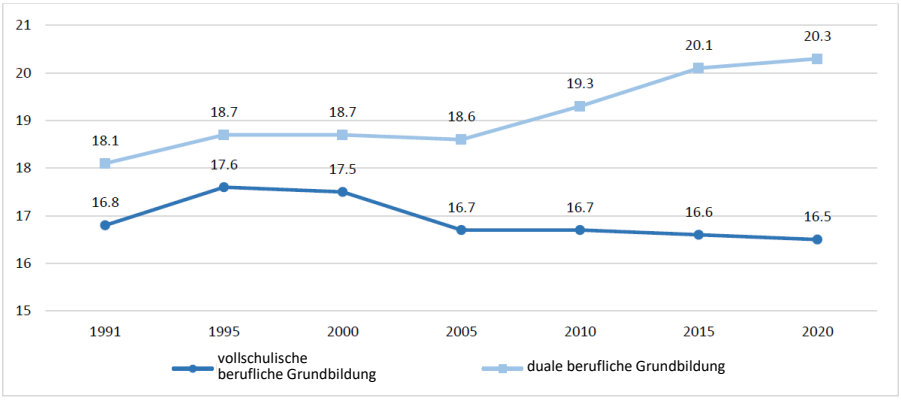
ABB. 5: ALTER DER LERNENDEN IM ERSTEN JAHR DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG IM KANTON BERN



Quelle: Fachbereich Bildungsstatistik, Bildungs- und Kulturdirektion Kanton Bern, 2024

Im Kanton Genf ist das Durchschnittsalter von Eintretenden in die duale berufliche Grundbildung mit über 20 Jahren höher. Es handelt sich dabei zu einem wesentlichen Teil um Jugendliche und junge Erwachsene, die nach der obligatorischen Schule diverse Ausbildungen auf Sekundarstufe II angefangen haben. Das Eintrittsalter in eine vollschulische berufliche Grundbildung ist mit etwas über 16 Jahren tiefer.[19]

ABB. 6: DURCHSCHNITTSALTER BEI BEGINN EINER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG IM KANTON GENF



Quelle: Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève, 2021

Gemäss dem Nahtstellenbarometer 2024[20] stiegen 45% der Schulabgängerinnen und Schulabgänger direkt nach der obligatorischen Schule in eine berufliche Grundbildung ein. 32% schlugen den allgemeinbildenden Weg ein. 21% wählten aus unterschiedlichen Gründen eine Zwischenlösung (9% Brückenanagebot, 13% Zwischenjahr). Der häufigste Grund, weshalb ein Brückenangebot wahrgenommen wird, bleibt, dass keine passende Lehrstelle gefunden wurde (47%).

Im Jahr 2023 schlossen auf Sekundarstufe II insgesamt 65'747 Personen (59%) eine berufliche Grundbildung ab und 45'370 (41%) eine allgemeinbildende Ausbildung (inkl. Berufsmaturität).[21]

[19] Rastoldo, F., Cecchini A., Evrard A. (2021). Évolution de la formation duale à Genève : quelques balises. Service de la recherche en éducation (SRED), République et Canton de Genève. www.ge.ch/document/evolution-formation-duale-geneve-quelques-balises.

[20] Golder, L., Mousson, M., Pepe, A., Pagani A., Rey, R. (2024). Nahtstellenbarometer 2024 - Zentrale Ergebnisse August 2024. gfs.bern. cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2024-august/

[21] gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Fachmaturität, Fachmittelschule, Passerelle, ausländische allgemeinbildende Ausbildung

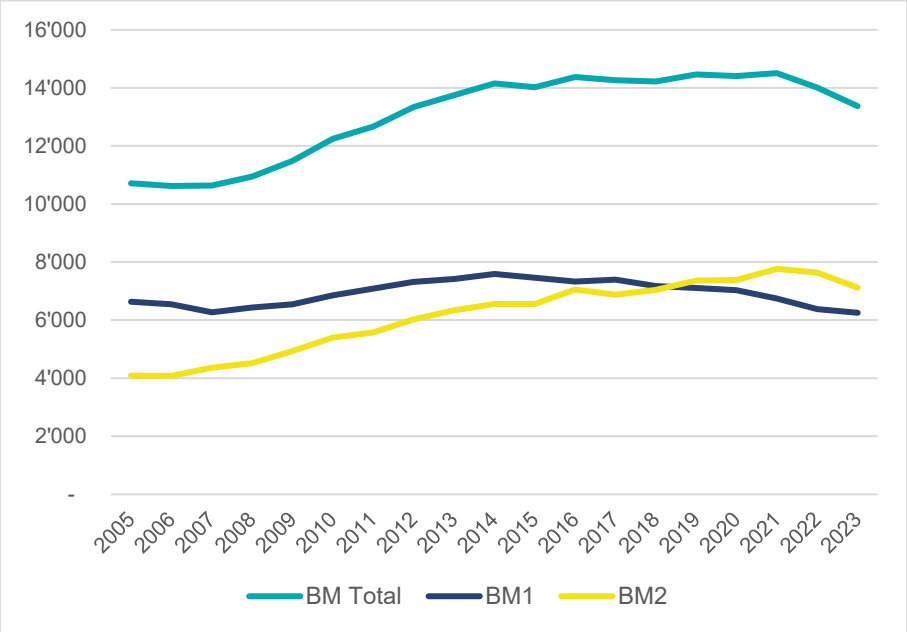
4.4 Berufsmaturität

Die Berufsmaturität verbindet eine berufliche Grundbildung mit erweiterter Allgemeinbildung. Inhaberinnen und Inhaber eines eidgenössischen Berufsmaturitätszeugnisses verfügen dadurch über eine doppelte Qualifikation: Sie haben einen Beruf, sind also qualifiziert, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben, und sind befähigt, ein Fachhochschulstudium aufzunehmen. Das eidgenössische Berufsmaturitätszeugnis berechtigt zur Zulassung zur ersten Studienstufe (Bachelor) der Fachhochschulen. Fünf Ausrichtungen der Berufsmaturität bündeln das Angebot an Fächern des Berufsmaturitätsunterrichts. Die entsprechenden Bildungsgänge bereiten die Lernenden auf die mit ihrem Beruf (EFZ) verwandten FH-Fachbereiche vor.[22]

Die Berufsmaturität kann parallel zu einer beruflichen Grundbildung mit EFZ erworben werden (BM1) oder in einer Ausbildung nach Abschluss der beruflichen Grundbildung (BM2; Vollzeitangebot oder berufsbegleitend als Teilzeitangebot). Eine dritte Möglichkeit ist die eidgenössische Berufsmaturitätsprüfung (EBMP) ohne vorangehenden Unterrichtsbesuch.[23]

Während die Anzahl Abschlüsse der Berufsmaturität nach der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2006 zunahm, stagnierte sie knapp zehn Jahre danach. Seit 2018 nimmt die Anzahl Abschlüsse der BM1 ab, im Jahr 2022 nahm sie zum ersten Mal auch für BM2 ab.

ABB. 7: ENTWICKLUNG ABSCHLÜSSE DER BERUFSMATURITÄT, 2005 - 2023



Quelle: BFS, 2024

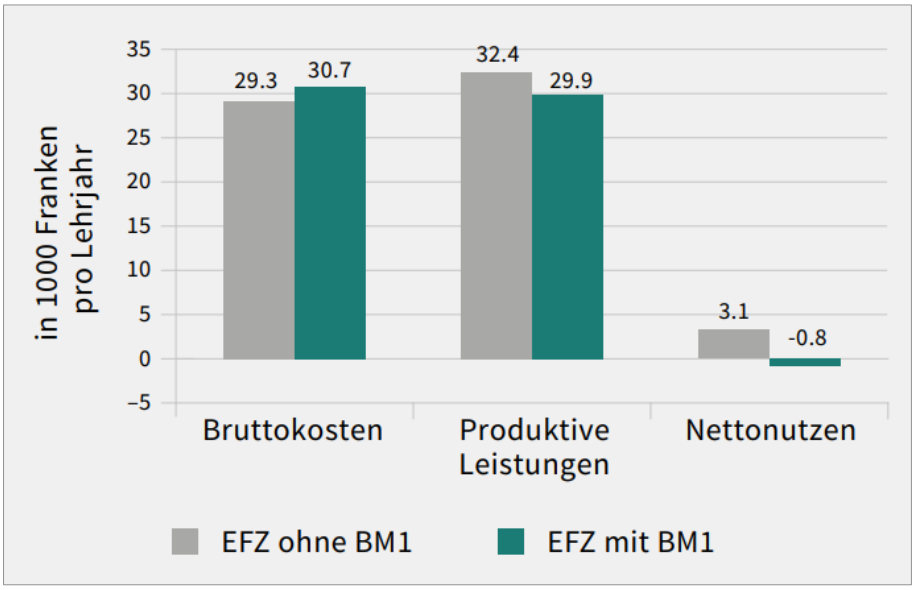
Inwieweit Jugendliche die BM1 absolvieren, hängt vom Interesse seitens der Jugendlichen, von den branchenspezifischen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab. Ob und wie sich das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis für BM1-Lernende von jenem für andere EFZ-Lernende unterscheidet, ist nicht a priori klar. Einerseits sind BM1-Lernende wegen zusätzlicher Schullektionen häufiger abwesend und können daher im Betrieb weniger produktive Arbeiten leisten. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass Betriebe mit einem BM-Ausbildungsplatz leistungsfähigere Lernende anziehen, die höhere produktive Leistungen erzielen. Nicht eindeutig ist auch der Nutzen aus der Weiterbeschäftigung der selbst ausgebildeten Lernenden nach Abschluss der beruflichen Grundbildung. Es könnte für die Betriebe attraktiv sein, eigene BM-Lernende weiter zu beschäftigen, besonders wenn sie überdurchschnittlich leistungsfähig sind. Diese Lernenden verfügen aber über die Möglichkeit, nach Abschluss der beruflichen Grundbildung ein Fachhochschulstudium zu

[22] Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Berufsmaturität. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/maturitaet/berufsmaturitaet.html

[23] SKBF [Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung]. (2023). Bildungsbericht Schweiz 2023, S. 137. www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf

beginnen, sodass sie den Lehrbetrieb möglicherweise häufiger aus eigenem Antrieb verlassen als andere Lernende.[24]

ABB. 8: VERGLEICH DER DURCHSCHNITTLICHEN BRUTTOKOSTEN, PRODUKTIVEN LEISTUNGEN UND NETTONUTZEN PRO AUSBILDUNGSJAHR, MIT UND OHNE BM



Quelle: EHB, 2020

Abbildung 8 zeigt das durchschnittliche Kosten-Nutzen-Verhältnis pro Ausbildungsjahr für Ausbildungsverhältnisse von BM1-Lernenden und von übrigen EFZ-Lernenden. Die Bruttokosten liegen für BM1-Lernende höher, während die produktiven Leistungen der BM1-Lernenden gegenüber jenen der übrigen EFZ-Lernenden tiefer liegen. Entsprechend ist auch der Nettonutzen, der sich als Differenz aus produktiven Leistungen und Bruttokosten ergibt, um rund 3900 Franken pro Ausbildungsjahr tiefer. Während EFZ-Ausbildungsverhältnisse ohne BM für die Betriebe im Durchschnitt mit einem Nettonutzen einhergehen, liegt der Nettonutzen für BM1-Lernende praktisch bei null.

4.5 Nahtstelle II: Anschluss Berufsbildung – Arbeitsmarkt

Die verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und OdA ist eine der zentralen Eigenschaften des schweizerischen Berufsbildungssystems, da hierdurch die für den Arbeitsmarkterfolg und die Innovationsfähigkeit wichtige Kopplung zwischen dem Bildungssystem und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes sichergestellt wird. Die Festlegung der Bildungsinhalte ist Aufgabe der Organisationen der Arbeitswelt. Die Bildungsinhalte sind auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts abgestimmt. Neue Entwicklungen können rasch via berufsorientierte Weiterbildung (z.B. Weiterbildungskurse, Semiarien) vermittelt werden und fliessen im Zuge periodischer Revisionen in formale Angebote der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung ein. Dies gilt auch für neue Erwartungen in Politik und Gesellschaft und die damit verbundenen beruflichen Kompetenzen, beispielsweise für die Erreichung der Klimaziele oder in der Gesundheitsversorgung. [25]

Durch diese systemische Kopplung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt entstehen gemäss der Studie «Beitrag der Berufsbildung zu Innovation» der Universität Zürich[26], welche vom SBFI in Auftrag gegeben wurde, zwei Vorteile: «Erstens können systematisch Informationen und Ressourcen aus beiden Domänen [Bildungssystem und Arbeitsmarkt] für eine zukunftsweisende Weiterentwicklung

[24] Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., & Kriesi, I. (2020). Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB. Berufsmaturität. Bildungsverläufe, Herausforderungen und Potenziale. OBS EHB Trendbericht 4. www.ehb.swiss/forschung/obs/die-berufsmaturitaet-bildungsverlaeufe-herausforderungen-und-potenziale

[25] Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitskräfte – nachhaltige Berufsentwicklung. Bericht des Bundesrats in Erfüllung der Postulate 21.3290 (Graf Maya) vom 18.03.2021 und 21.4342 (WAK-N) vom 08.11.2021. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/beduerfnisse_arbeitsmarkt_arbeitskraefte_nachhaltige_berufsentwicklung.html

[26] Backes-Gellner U., Pfister C. Beitrag der Berufsbildung zu Innovation. Studie im Rahmen des Berichtes «Forschung und Innovation in der Schweiz 2020» Teil C. Bern, 2019. S. 19 f. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/berufsbildung-und-innovation.html

des Gesamtsystems und einzelner Berufsbilder genutzt werden. Zweitens entstehen durch die institutionalisierte Verkopplung der Berufsbildung mit dem Arbeitsmarkt starke Anreize zur Weiterentwicklung der Berufsbildung, da die kontinuierlich dem Wettbewerb des Marktes ausgesetzten innovativen Unternehmen ein starkes Interesse an der Vermittlung von zeitgemässen – und damit wettbewerbsfähigen – Qualifikationen und daraus resultierend an einem entsprechenden Update der Curricula der für sie relevanten Ausbildungen haben.» Für die Jugendlichen führt die Arbeitsmarktnähe der Berufsbildung zu einem erleichterten Eintritt in den Arbeitsmarkt, der sich u.a. in einer relativ tiefen Jugendarbeitslosigkeit widerspiegelt.

In der beruflichen Grundbildung stehen rund 250 Berufe zur Wahl, in der höheren Berufsbildung rund 260 Berufsprüfungen und 160 höhere Fachprüfungen. An höheren Fachschulen stehen schweizweit rund 440 Bildungsgänge zur Wahl. Die sich ändernden Anforderungen der Arbeitswelt spiegeln sich in Anpassungen von Bildungsverordnungen und Prüfungsordnungen sowie neuer Berufe wider. Wenn Berufe auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt sind, werden sie aufgehoben. So wurden zwischen 2022 und 2024 zwölf Berufsbildungsabschlüsse aufgehoben. Gleichzeitig entstanden vier neue berufliche Grundbildungen und elf neue Abschlüsse der höheren Berufsbildung, während im gleichen Zeitabschnitt 139 Berufe aktualisiert wurden. Zum Vergleich mit den deutschsprachigen Nachbarländern: In Deutschland gibt es knapp 330 berufliche Grundbildungen[27], in Österreich etwas über 300.[28]

ABB. 9: BERUFSENTWICKLUNG 2022 - 2024

	Neue Berufe	Revidierte Berufe	Aufgehoben
2022	1 BGB, 4 HBB	10 BGB, 56 HBB	1 HBB
2023	2 BGB, 6 HBB	21 BGB, 21 HBB	3 HBB
2024	1 BGB, 1 HBB	12 BGB, 19 HBB	8 HBB, 2 BGB

Wie im Bildungsbericht 2023 festgehalten ist, hat die Digitalisierung einen grossen Einfluss auf den Strukturwandel und verändert damit den Arbeitsmarkt sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Das zusätzliche Automatisierungspotenzial betrifft vor allem die Dienstleistungsaktivitäten. Die Digitalisierung schafft aber auch neue Erwerbsmöglichkeiten, sodass der Strukturwandel nicht automatisch zu weniger Arbeitsplätzen führen muss.

Neben den quantitativen Verschiebungen zwischen den Berufen und Branchen bewirken die Digitalisierung und die Automatisierung in fast allen Berufen eine Veränderung der Anforderungen an die benötigten Kompetenzen. Nicht nur technologische Fähigkeiten, sondern auch sogenannte Soft Skills wie Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit oder Kreativität werden immer wichtiger. Ausserdem erfordern die neuen gefragten Kompetenzen oft zusätzliche Bildung, was insbesondere die zunehmende Tertiarisierung des Bildungswesens erklärt.[29]

Das Berufsprinzip hat zur Folge, dass die einzelnen beruflichen Grundbildungen und einzelnen Angebote der höheren Berufsbildung eine unterschiedlich hohe Anzahl an Absolventinnen und Absolventen aufweisen. Die Organisationen der Arbeitswelt signalisieren als Trägerschaft von Berufen, dass die jeweiligen Berufe auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Soft Skills und weitere überfachliche Kompetenzen sind wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmenden und die berufliche Mobilität. Sie werden während der beruflichen Grundbildung an den verschiedenen Lernorten vermittelt. Dabei können berufsspezifische Kompetenzen mit überfachlichen Kompetenzen verknüpft werden. Im Rahmen der Berufsentwicklung werden jeweils die Möglichkeiten zur Berücksichtigung transversaler Themen wie Digitalisierung und nachhaltige Entwicklungen in den Handlungskompetenzen geprüft.

[27] BIBB [Bundesinstitut für Berufsbildung]. (2024) Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19757

[28] AMS Berufslexikon. www.berufslexikon.at

[29] SKBF [Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung]. (2023). Bildungsbericht Schweiz 2023, S. 24-25. www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/#c217

4.6 Zugang zur Berufsbildung ermöglichen

Bund und Kantone haben sich das bildungspolitische Ziel[30] gesetzt, dass 95 Prozent der 25-Jährigen über einen Abschluss der Sekundarstufe II (Berufs- oder Mittelschulabschluss) verfügen. Gemäss BFS haben insgesamt 91,8% der Jugendlichen, die zwischen 2011 und 2013 15 Jahre alt wurden, bis zum 25. Altersjahr einen Erstabschluss der Sekundarstufe II erlangt. Rund 59% haben als Erstabschluss ein EFZ, 5,5% ein EBA, 4,6% einen Fachmittelschulausweis und 21,7% ein gymnasiales Maturitätszeugnis erworben.[31] Die Quote der Erstabschlüsse auf der Sekundarstufe II ist höher bei den Frauen als bei den Männern, bei den in der Schweiz geborenen Schweizerinnen und Schweizern als bei den im Ausland geborenen Ausländerinnen und Ausländern, in den ländlichen als in den städtischen Gemeinden und in der deutschsprachigen und rätoromanischen Schweiz als in der italienischsprachigen und der französischsprachigen Schweiz.[32]

Diese Feststellungen deuten darauf hin, dass nicht nur die Begabungen und Interessen von Jugendlichen für das Erlangen eines Abschlusses der Sekundarstufe II eine Rolle spielen. Diverse Untersuchungen weisen z.B. auch auf den Einfluss sozioökonomischer Faktoren, die mit der Familie der Jugendlichen in Verbindung stehen, hin. Gemäss einer Analyse vom Bundesamt für Statistik[33] stammen Jugendliche und junge Erwachsene, die bis zum Alter von 25 Jahren keinen Abschluss der Sekundarstufe II erworben haben (8,2%), häufiger aus Haushalten mit einem tiefen Erwerbseinkommen, aus Familien, die wirtschaftliche Sozialhilfe bezogen haben und aus Einelternfamilien. Sie sind häufiger fremdsprachig oder besuchten eine Schule mit mehrheitlich fremdsprachigen Schülerinnen und Schülern. Die Jugendlichen mit diesen Merkmalen erlangen auch häufiger einen Abschluss, der keinen direkten Zugang zu den Hochschulen ermöglicht. Jugendliche aus Haushalten mit einem hohen Erwerbseinkommen erwerben deutlich häufiger ein Maturitätszeugnis. Sie haben somit eine grössere Chance, die Ausbildung direkt an einer Hochschule fortzusetzen. 4,8% der Kinder aus Haushalten mit einem tiefen Erwerbseinkommen treten bis zum 25. Altersjahr nicht in die zertifizierende Sekundarstufe II ein (gegenüber 3% bei allen Jugendlichen).

Neben den Merkmalen der Jugendlichen gibt es systemische Einflüsse auf die Abschlussquote auf Sekundarstufe II. So korrelieren die kantonalen Abschlussquoten zum Beispiel mit dem Anteil der Lernenden in der Allgemeinbildung: Je mehr Personen als Erstausbildung eine Allgemeinbildung absolvieren, desto tiefer ist die kantonale Abschlussquote.

Um das 95%-Ziel zu erreichen, setzen die Verbundpartner der Berufsbildung über die ganze Breite ihrer Aufgabenpalette Massnahmen um. Es fängt in der obligatorischen Schule mit einer Berufswahlvorbereitung an, wobei die Berufs-, Studien- und Laufbahnbereitung eine wichtige Rolle spielt. Kantone sowie diverse Organisationen, Private, Stiftungen oder Vereine (z.B. LIFT[34], ForPro[35]) bieten Coaching- und Mentoringprogramme an, welche Jugendliche beim Einstieg in die Berufswelt unterstützen. Jugendliche können Brückenangebote für eine weiterführende Orientierung nutzen, wenn sie nach der Schule noch keine Anschlusslösung auf Sekundarstufe II gefunden haben. Mit der Integrationsvorlehre INVOL werden Jugendliche und junge Erwachsene mit Ausbildungsbedarf aus dem Ausland auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet.[36]

---

[30] WBF [Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung], EDK [Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren]. (2023). *Chancen optimal nutzen: Erklärung 2023 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz*. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungszusammenarbeit-bund-kantone/gemeinsame-grundlagen.html

[31] BFS [Bundesamt für Statistik]. (März 2025). Erwerb eines Abschlusses der Sekundarstufe II nach dem sozioökonomischen Hintergrund der Jugendlichen (BFS Aktuell). www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.gnpdetail.2024-0565.html

[32] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Quote der Erstabschlüsse auf der Sekundarstufe II. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich/abschlussquoten.html

[33] BFS [Bundesamt für Statistik]. (März 2025). Erwerb eines Abschlusses der Sekundarstufe II nach dem sozioökonomischen Hintergrund der Jugendlichen (BFS Aktuell). www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.gnpdetail.2024-0565.html

[34] Jugendprojekt LIFT. https://jugendprojekt-lift.ch/

[35] Fondation ForPro. *S. auch Video auf der Webseite der Verbundpartnertagung: Verbundpartnertagung 2025*

[36] Jährlich nehmen schweizweit rund 750 Personen am Programm teil, wovon mehr als 80% das Programm erfolgreich abschliessen. Von den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen nehmen rund 70 Prozent eine zwei- bzw. drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung (EBA oder EFZ) auf.

Während der beruflichen Grundbildung bieten die Berufsfachschulen Stützunterricht, fachkundige individuelle Begleitung oder auch soziale Unterstützung an. Die kantonalen Berufsbildungsämter beraten Lernende und Lehrbetriebe bei diversen Problemen, die das Lehrverhältnis betreffen. Kantonale, private oder gemeinnützige Organisationen begleiten Lernende in Coaching-Programmen. Für Lernende mit Mehrfachproblematik kommt das Case Management Berufsbildung[37] in Frage. Organisationen der Arbeitswelt unterstützen Lehrbetriebe bei ihrer Ausbildungsaufgabe mit Informationen, Beratung und Austauschmöglichkeiten.

4.7 Präferenzen der Jugendlichen und Erwachsenen

Bei der Wahl eines Bildungswegs spielen für Bildungsinteressierte gemäss verschiedenen Untersuchungen nicht nur ihre Begabungen, soziale Herkunft und Interessen[38] eine Rolle, sondern auch ihre Erwartungen zur Vereinbarkeit ihrer beruflichen Zukunft mit ihren Werten. Jugendliche gelten als Katalysatoren des Wertewandels. Für junge Akteurinnen und Akteure in der Arbeitswelt seien teilweise Sozialleistungen wie Elternzeit, Sabbaticals und Kinderbetreuung grössere Motivatoren als materielle und monetäre Anreize oder die Aussicht auf Karriereschritte mit Führungsverantwortung. Die Generation Z gewichtet Gesundheit, Familie und Freizeit höher als die Generation Y. Die demographische Entwicklung und der damit verbundene Fachkräftemangel verstärken die Einflussnahme und Machtposition junger Akteurinnen und Akteure auf dem Arbeitsmarkt.[39] Vor diesem Hintergrund dürften Ferien, Arbeitszeit und die Verfügbarkeit flexibler Bildungsangebote bei der Berufs- und Bildungswahl eine Rolle spielen.

Lohn

Im Lehrverhältnis verpflichtet sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, die lernende Person für einen bestimmten Beruf fachgemäss zu bilden bzw. durch Fachkräfte bilden zu lassen. Die lernende Person verpflichtet sich, zu diesem Zweck Arbeit im Dienst der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu leisten.[40] Zusätzlich zur Bildung erhalten Lernende in einer dualen beruflichen Grundbildung für ihre Arbeit im Betrieb eine Entschädigung. Da sie im Verlauf ihrer Ausbildung immer produktiver arbeiten, wird der Lohn von Jahr zu Jahr stufenweise angehoben. Lehrlingslöhne können grundsätzlich zwischen dem Betrieb und dem Lernenden ausgehandelt werden. Das Gesetz schreibt keine Mindestlöhne vor. Hingegen geben die Berufsverbände Empfehlungen[41] ab, die von den Lehrbetrieben in der Regel berücksichtigt werden. Diese Empfehlungen variieren von rund CHF 400 pro Monat im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung bis knapp CHF 2'000 pro Monat im vierten Lehrjahr. Die Vereinbarungen werden anschliessend im Lehrvertrag festgehalten.

Die Höhe des Lehrlingslohns hängt von mehreren Faktoren ab, wie z.B. dem Berufsfeld, der Branche, dem Arbeitsort und der Unternehmensgrösse.[42]

Karrieremöglichkeiten

Auf dem berufsbildenden Weg bietet vor allem der Abschluss einer höheren Berufsbildung die Möglichkeit, eine Führungsfunktion zu übernehmen. Bei Absolventinnen und Absolventen einer höheren Berufsbildung nimmt der Anteil Führungskräfte zwischen dem Zeitpunkt vor Ausbildungsbeginn und einem Jahr nach Ausbildungsabschluss wesentlich zu. Bei den Absolventinnen und Absolventen einer höheren Fachschule (HF) des Jahres 2016 hat sich der Anteil Führungskräfte von 14% auf 33% erhöht. Bei den Personen, die 2016 eine eidgenössische Prüfung bestanden haben, sind Anstiege von 29% auf 44% (eidgenössischer Fachausweis) sowie von 48% auf 63% (eidgenössisches Diplom) zu

---

37 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Case Management. www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bildungsraum-schweiz/bildungszusammenarbeit-bund-kantone/interinstitutionelle-zusammenarbeit/cm-bb.html

38 Jüttler, A. (2023). Berufsbildung oder Allgemeinbildung? Die Rolle von Leistung, Interesse und sozialer Herkunft beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium (am Beispiel der Schweiz) (Dissertation). https://kops.uni-konstanz.de/entities/publication/c66d5c52-6939-4bf8-8950-64e09b80f1a8

39 Weber, A. (2022). Soziale Arbeit(swelt) – Werte und Demografie im Wandel (Master-Thesis). https://digitalcollection.zhaw.ch/items/aae7b9bc-2a73-4ce4-a275-ec99650972bb

40 Obligationenrecht Art. 344

41 Lohnempfehlungen der Berufsverbände, 2025. www.berufsberatung.ch/web_file/get?id=4270

42 berufsberatung.ch. www.berufsberatung.ch/dyn/show/3231

verzeichnen.[43] Bis vier Jahre nach dem Abschluss erhöht sich dieser Anteil noch weiter (HF: 38%; EF: 47%).[44]

Auf Tertiärstufe A üben ein Jahr nach dem Hochschulabschluss zwischen 11% und 19% der Absolventen eine Führungsfunktion aus: 11% der Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschule, 13% der Masterabsolventinnen und -absolventen der Universitäten und 19% der Bachelorabsolventinnen und -absolventen der Fachhochschule. Fünf Jahre nach Studienabschluss sind die Anteile bei den Erwerbstätigen mit einem Bachelorabschluss der Fachhochschule und einem universitären Masterabschluss gestiegen auf 27% resp. 24%.[45]

Ferien
Lernende und jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anrecht auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.[46] Nach vollendetem 20. Altersjahr reduziert sich der gesetzliche Mindestanspruch auf vier Wochen. Rund ein Viertel der Lehrbetriebe bieten freiwillig mehr Ferien an. Der Bezug der Ferien kann mit Auflagen verbunden sein: In gewissen Branchen müssen die Lernenden einen Teil ihrer Ferientage zwingend während der Betriebsferien beziehen.[47] Zum Vergleich: Die Schulferien an den Mittelschulen sind kantonal geregelt und betragen beispielsweise im Kanton Bern 13 Wochen und im Kanton Wallis 14 Wochen.

Arbeitszeit
Die Dauer der Arbeitszeit kann grundsätzlich von den Lehrvertragsparteien vereinbart werden. Allerdings gelten Einschränkungen durch gesetzliche Vorschriften (Arbeitsgesetz) und durch Kollektivverträge (Gesamtarbeitsverträge GAV). Für Lernende in landwirtschaftlichen Berufen gilt das Arbeitsgesetz nur in Bezug auf das Mindestalter: Hier sind die kantonalen Normalarbeitsverträge – mit in der Regel höheren Höchstarbeitszeiten – zu berücksichtigen.

Gemäss Art. 9 Arbeitsgesetz beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Lernende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Lernende mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. 50 Stunden gelten für alle übrigen Lernenden. Für Lernende bis 18 Jahre gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf auf maximal 5½ Tage verteilt werden.

Flexible Bildungsangebote
In den letzten Jahren gibt es Lehrbetriebe, die berufliche Grundbildungen in Teilzeit – mit oder ohne verlängerte Bildungsdauer – anbieten. Der Kanton muss dazu sein Einverständnis geben.

Modular aufgebaute Ausbildungen bieten Bildungsteilnehmenden eine gewisse Flexibilität. Die verschiedenen Module entsprechen jeweils einer Teilqualifikation und werden einzeln abgeschlossen. Die Gesamtheit der Module bzw. der Abschlüsse entspricht den Anforderungen für einen beruflichen Abschluss. Hauptsächlich werden die modularen Bildungssysteme in der höheren Berufsbildung und in der berufsorientierten Weiterbildung eingesetzt. Beispielsweise werden die weiterqualifizierende Bildungsprogramme in der Schreinerbranche modularisiert angeboten. In der beruflichen Grundbildung gibt es Angebote für Erwachsene in den Uhrenberufen sowie in der MEM-Branche und in der Hauswirtschaft.

---

[43] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2019). Die Ausbildungssituation der Kandidatinnen und Kandidaten der höheren Berufsbildung. Ergebnisse der Erhebung zur höheren Berufsbildung 2017. BFS. www.bfs.admin.ch/asset/de/10287729

[44] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2022). *Chance auf Führungsfunktion nimmt mit Abschluss einer höheren Berufsbildung deutlich zu* (Medienmitteilung). BFS. www.bfs.admin.ch/asset/de/22644550

[45] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Berufliche Stellung. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/berufliche-stellung.html

[46] SDBB [Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung]. *Berufsbildung.ch – Lexikon der Berufsbildung* (Ferien). www.berufsbildung.ch/de/lexikon/ferien

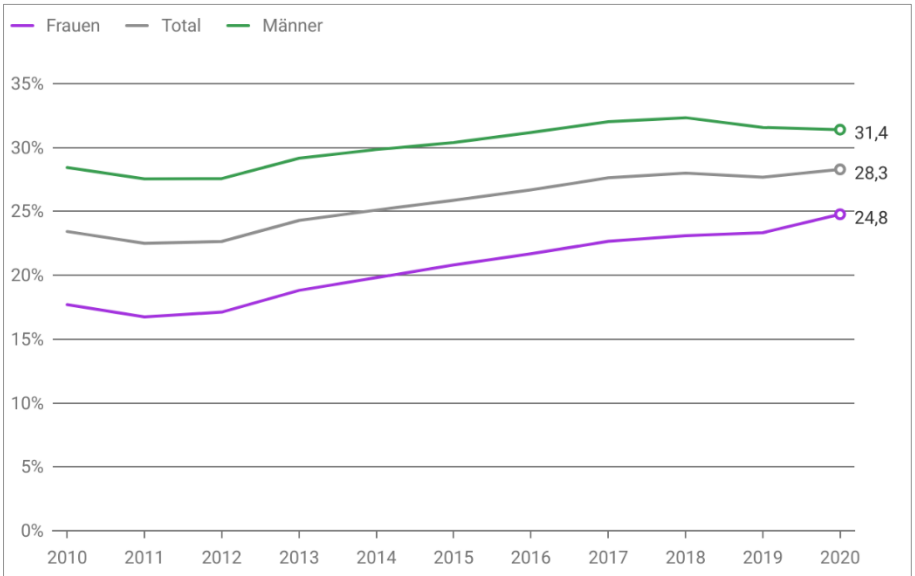
[47] Schweri, J. (2023). Mehr Ferien und mehr Lohn für Lernende?. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 8*(13). www.transfer.vet/mehr-ferien-und-mehr-lohn-fuer-lernende/

Auch im Bereich der Berufsmaturität gibt es Stimmen, welche ein Bedürfnis nach Flexibilisierung äussern.[48] Mit der laufenden Totalrevision der Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität ist eine Flexibilisierung des Berufsmaturitätsangebots vorgesehen.

4.8 Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung als Qualifizierungsmöglichkeit auf Tertiärstufe ist ein Kernelement der Schweizer Berufsbildung. Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung haben dadurch die Möglichkeit, sich arbeitsmarktnah auf Tertiärstufe weiter zu qualifizieren und zu spezialisieren.[49]

ABB. 10: ÜBERGÄNGE ZUR HÖHEREN BERUFSBILDUNG, 2010-2020
ABSOLVENTEN/-INNEN DER HBB IN % DER ABSOLVENTEN/-INNEN DER BGB IN DER 25-64-JÄHRIGEN STÄNDIGEN BEVÖLKERUNG



Genauigkeit der Schätzungen: die 95%-Vertrauensintervalle schwanken weniger als ± 0,7 Prozentpunkte um die Schätzwerte.

Quelle: BFS, 2024

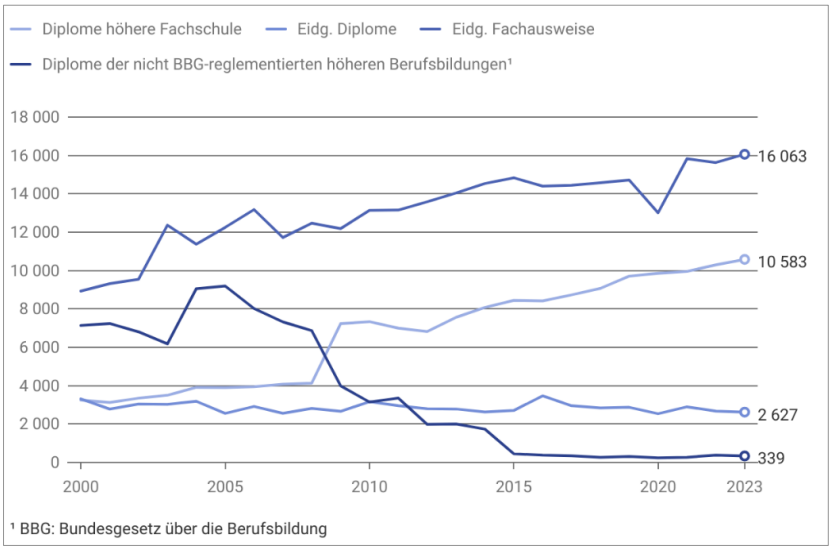
Die Bildungsangebote der höheren Berufsbildung sind breitgefächert. Rund 500 verschiedene Abschlüsse stehen zur Auswahl. Insgesamt haben 2023 rund 29'270 Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung erworben. Den grössten Anteil an Bildungsabschlüssen machen die eidgenössischen Fachausweise (eidgenössische Berufsprüfungen) aus.[50]

[48] SBFI [Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation]. (2017). *Konsultation zu den Eckwerten BM 1: Ergebnisbericht*. SBFI. https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/maturitaet/berufsmaturitaet/projekte-zur-berufsmaturitaet.html

[49] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Übergang zur höheren Berufsbildung. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungssystem.assetdetail.32072041.html

[50] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Tertiärstufe - Höhere Berufsbildung. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/tertiaerstufe-hoehere-berufsbildung.html

ABB. 11: ENTWICKLUNG DER ABSCHLÜSSE DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG NACH AUSBILDUNGSTYP

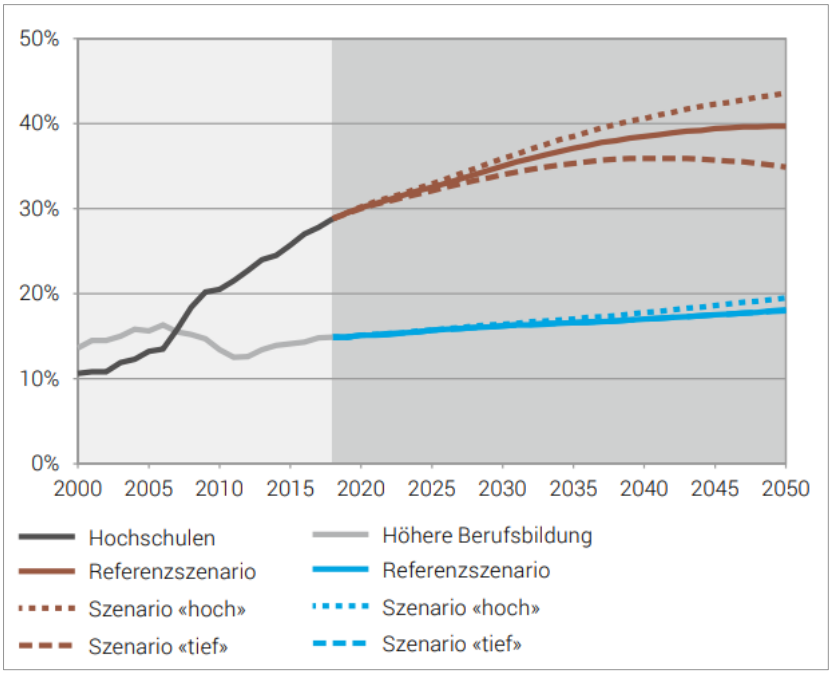


Quelle: BFS, 2024

Seit 2018 können in der Schweiz wohnhaften Personen, die an eidgenössischen Prüfungen teilnehmen, einen Bundesbeitrag erhalten (subjektorientierte Finanzierung). Der Beitrag deckt bis zur Hälfte der Kosten für Vorbereitungskurse. Seit 2021 wird jährlich über 16 000 Personen ein Beitrag gewährt, der jährliche Gesamtbetrag der Beiträge übersteigt 100 Millionen Franken und zwei Drittel der Kandidatinnen und Kandidaten erhalten Unterstützung.[51]

Gemäss Referenzszenario des BFS wird der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss an der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren voraussichtlich von 44% im Jahr 2019 auf 51% im Jahr 2030 ansteigen und könnte 2040 über 55% erreichen. Der Anstieg dürfte sowohl den Hochschulsektor (Zunahme der Hochschulabschlussquote von 29% im Jahr 2019 auf 38% im Jahr 2040) als auch den Bereich der höheren Berufsbildung (Zunahme von 15% im Jahr 2019 auf 17% im Jahr 2040) betreffen.[52]

ABB. 12: BILDUNGSNIVEAU DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN BEVÖLKERUNG DER SCHWEIZ: ENTWICKLUNG DER TERTIÄRSTUFE



Quelle: BFS - Szenarien, 2020

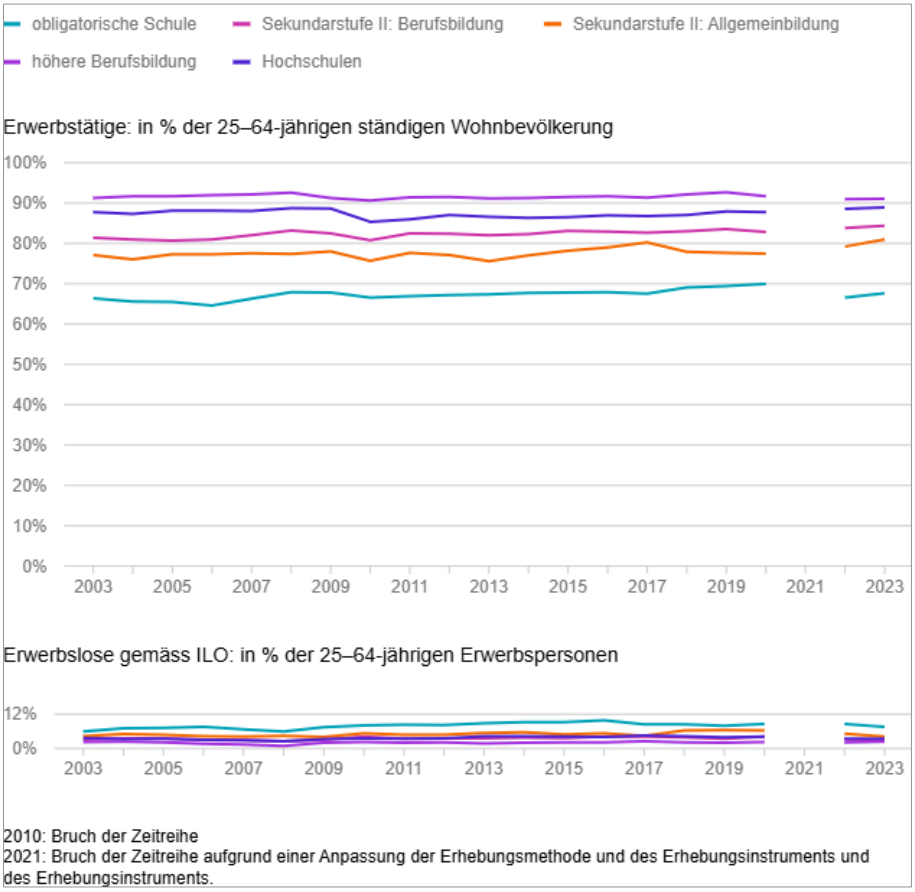
[51] BFS [Bundesamt für Statistik]. (März 2024). Bundesbeiträge, Prüfungsteilnehmende und Erfolgsquoten bei eidgenössischen Prüfungen 2018–2023 (BFS Aktuell). www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.33549057.html

[52] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2020). Szenarien für das Bildungsniveau der Bevölkerung. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/szenarien-bildungssystem/szenarien-bildungsstand.html

Abschlüsse der höheren Berufsbildung stehen in Konkurrenz zu den konsekutiven und nicht-konsekutiven Angeboten der Fachhochschulen, inkl. CAS, DAS und MAS. Dies führt zu Herausforderungen in den Schnittstellen und Abgrenzungsfragen bei den Profilangeboten. Dem bildungspolitischen Ziel der Profilschärfung auf Tertiärstufe kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Der Bundesrat wird voraussichtlich bis Anfang Sommer 2025 eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes beantragen, die zur Verbesserung der Anerkennung und der Bekanntheit der höheren Berufsbildung beitragen soll.

Allgemein gilt: Je höher das Ausbildungsniveau, desto höher ist auch die Erwerbstätigenquote. Unter den Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung ist die Erwerbstätigkeit am höchsten und die Erwerbslosigkeit am tiefsten.[53]

ABB. 13: ARBEITSMARKTSTATUS NACH HÖCHSTEM BILDUNGSNIVEAU, 2003-2023



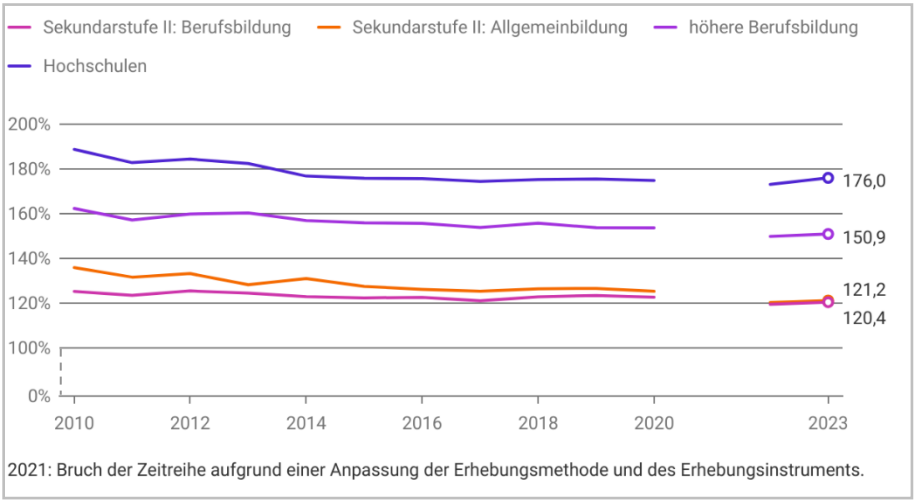
Quelle: BFS – SAKE, 2024

Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Erwerbseinkommen und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung einer Person. Ein hohes Bildungsniveau verbessert die beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und damit die Höhe des Erwerbseinkommens, unabhängig von anderen Faktoren wie Alter oder Berufserfahrung. Zudem kann es den Rhythmus erhöhen, mit dem die Einkommen im Laufe der Zeit steigen.[54]

[53] BFS. [Bundesamt für Statistik]. (2024). Arbeitsmarktstatus. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungs-indikatoren/indicators/arbeitsmarktstatus.html

[54] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Relatives Erwerbseinkommen. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/erwerbseinkommen.html

ABB. 14: RELATIVES ERWERBSEINKOMMEN NACH HÖCHSTEM BILDUNGSNIVEAU, 2010-2023
IN % DES MEDIANEN STANDARDISIERTEN JÄHRLICHEN NETTOERWERBSEINKOMMENS DER 25–64-JÄHRIGEN ERWERBSTÄTIGEN OHNE POSTOBLIGATORISCHE AUSBILDUNG (= 100)



Quelle: BFS – SAKE, 2024

Seit 2010 ist der Abstand zwischen den Medianeinkommen der beruflichen und der allgemeinen Bildung auf der Sekundarstufe II fast verschwunden. Zwischen der höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung hat er sich stabilisiert. Vier Jahre nach Abschluss liegt das Einkommen für alle Abschlussarten deutlich höher als ein Jahr nach dem Abschluss.[55] Das Medianeinkommen von Erwerbstätigen mit einem eidgenössischen Fachausweis beträgt vier Jahre nach Abschluss rund 92'000 im Jahr[56], von Absolventinnen und Absolventen eines Fachhochschule-Bachelors beträgt es fünf Jahre nach Abschluss CHF 90'000 im Jahr.[57]

4.9 Rahmenbedingungen

Seit der Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes 2004 und im Rahmen verschiedener Projekte – unter anderem auch der Initiative «Berufsbildung 2030» – wurden die Rahmenbedingungen der Berufsbildung laufend optimiert. Um strategische Fragen effektiv, effizient und unter massgeblicher Beteiligung der Verbundpartner bearbeiten zu können, wurde eine neue Gremienstruktur geschaffen. Sie wurde per 1. Januar 2021 eingeführt. Sie fördert die Abstimmung der Gremien im Berufsbildungsbereich und macht die Rollen und Entscheidungsprozesse in der Berufsbildung klarer und transparenter. Eine 2024 erfolgte Evaluation zeigt, dass sich die neue Gremienstruktur grundsätzlich bewährt. Optimierungen wie den besseren Einbezug der Akteure in den Dialogforen hat die TBBK umgesetzt und nimmt die TBBK laufend auf.[58]

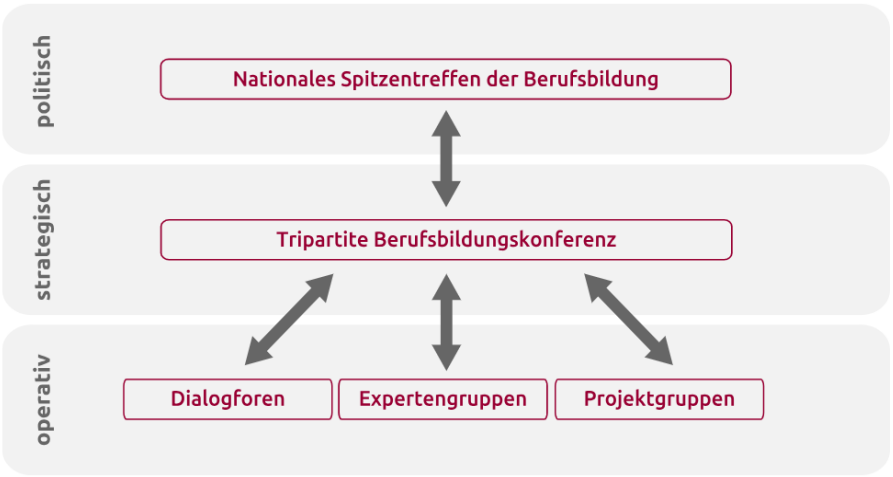
[55] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Einkommen. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/hoehere-berufsbildung/einkommen.html

[56] BFS [Bundesamt für Statistik]. (2024). Einkommen. BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/hoehere-berufsbildung/einkommen.html

[57] BFS [Bundesamt für Statistik] (2024). Standardisiertes Erwerbseinkommen der Hochschulabsolvent/innen nach Hochschultyp. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/erwerbseinkommen.assetdetail.31345662.html

[58] Tripartite Berufsbildungskonferenz. Schlussbericht «Evaluation der Gremienstruktur der Berufsbildung» zuhanden des nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung vom 21. November 2024. berufsbildung2030.ch/images/projekte/Evaluation_Gremienstruktur_der_BB/2024-11-21_Bericht_Evaluation_Gremienstruktur_DE.pdf

ABB. 15: GREMIENSTRUKTUR DER BERUFSBILDUNG



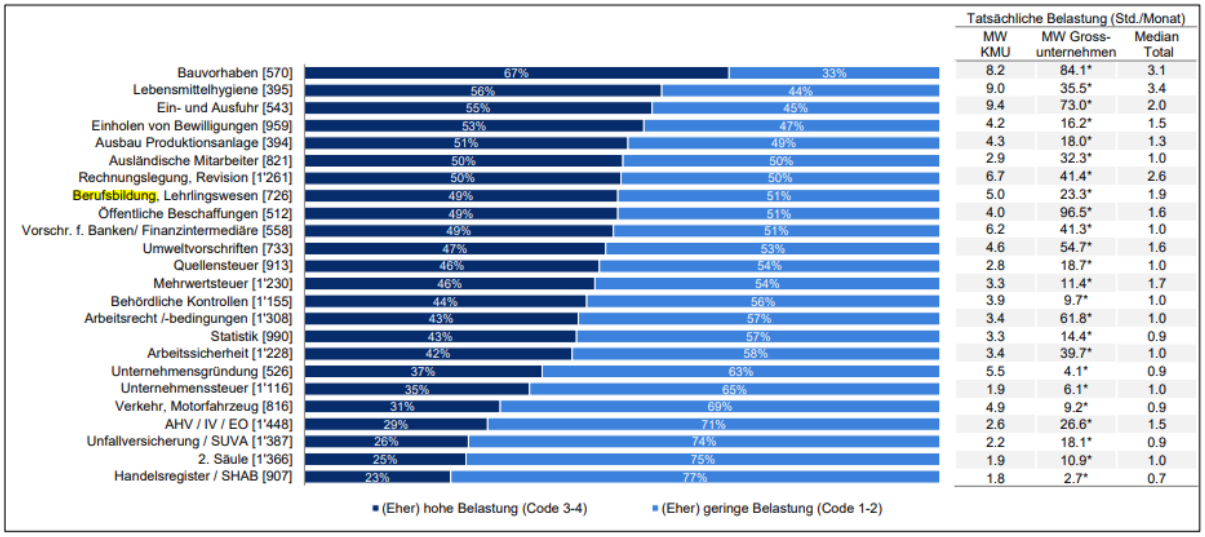
Der Prozess der Berufsentwicklung hat sich eingespielt. Im Rahmen des «Berufsbildung 2030»-Projekts «Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung»[59] kamen die Verbundpartner 2023 zum Schluss, dass der Prozess der Berufsentwicklung grundsätzlich gut funktioniert. Ein besonderes Augenmerk gilt es auf komplexe und grosse Revisionen sowie auf Berufsrevisionen mit grösseren, divergierenden Interessen zu legen. In diesem Zusammenhang haben die Verbundpartner gemeinsam einen Konsens bei Berufsentwicklungsprozess gefunden. Entsprechend wurde das Vorgehen bei einem Dissens in der Berufsentwicklung geklärt und festgehalten. Damit sind solide Strukturen vorhanden, um allfällige Lücken in der Verbundpartnerschaft zu diskutieren und bei Bedarf Optimierungen gemäss den gesetzlichen Zuständigkeiten in die Wege zu leiten.

Forderungen nach Berücksichtigung spezifischer Anliegen in der Berufsentwicklung (z.B. Austausch und Mobilität, nachhaltige Entwicklung, Arbeitssicherheit etc.) haben zu Empfehlungen und Auflagen in Form von Merkblättern, Orientierungshilfen und Vorschriften geführt. Auch die Bedeutung und das Verständnis für das Gestalten der eigenen Laufbahn und die Sicherstellung der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit haben zugenommen.
In den Branchen bestehen unterschiedliche Bedürfnisse, um aufgrund von individuellen Anliegen einerseits und Megatrends wie Digitalisierung, künstlicher Intelligenz oder Nachhaltigkeit andererseits Ableitungen für die eigenen Bildungsangebote vorzunehmen. Manchmal fehlt auch die Kapazität: Vor allem kleinere Organisationen der Arbeitswelt melden, dass sie als Milizorganisationen bei einer Zunahme von Empfehlungen und Auflagen an die Grenzen ihrer Kapazität stossen. Im letzten Bürokratiemonitor vom SECO (2022) ist fast die Hälfte der befragten Unternehmen der Meinung, dass sie eine hohe Belastung bei der Regulierung der Berufsbildung haben. [60]

[59] Berufsbildung 2030 (2024). *Optimierung von Prozessen und Anreizen in der Berufsbildung* (Projekt). www.berufsbildung2030.ch/de/component/content/article/optimierung-von-prozessen-und-anreizen-in-der-berufsbildung?catid=24&Itemid=101

[60] SECO [Staatsekretariat für Wirtschaft]. (2023). Bürokratiemonitor: Administrative Entlastung dank Digitalisierung. SECO. www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-93320.html

ABB. 16: RANKING DER SUBJEKTIV EMPFUNDENEN BELASTUNG DER REGULIERUNGSBEREICHE



	Tatsächliche Belastung (Std./Monat)		
	MW KMU	MW Gross-unternehmen	Median Total
Bauvorhaben [570]	8.2	84.1*	3.1
Lebensmittelhygiene [395]	9.0	35.5*	3.4
Ein- und Ausfuhr [543]	9.4	73.0*	2.0
Einholen von Bewilligungen [959]	4.2	16.2*	1.5
Ausbau Produktionsanlage [394]	4.3	18.0*	1.3
Ausländische Mitarbeiter [821]	2.9	32.3*	1.0
Rechnungslegung, Revision [1'261]	6.7	41.4*	2.6
Berufsbildung, Lehrlingswesen [726]	5.0	23.3*	1.9
Öffentliche Beschaffungen [512]	4.0	96.5*	1.6
Vorschr. f. Banken/ Finanzintermediäre [558]	6.2	41.3*	1.0
Umweltvorschriften [733]	4.6	54.7*	1.6
Quellensteuer [913]	2.8	18.7*	1.0
Mehrwertsteuer [1'230]	3.3	11.4*	1.7
Behördliche Kontrollen [1'155]	3.9	9.7*	1.0
Arbeitsrecht /-bedingungen [1'308]	3.4	61.8*	1.0
Statistik [990]	3.3	14.4*	0.9
Arbeitssicherheit [1'228]	3.4	39.7*	1.0
Unternehmensgründung [526]	5.5	4.1*	0.9
Unternehmenssteuer [1'116]	1.9	6.1*	1.0
Verkehr, Motorfahrzeug [816]	4.9	9.2*	0.9
AHV / IV / EO [1'448]	2.6	26.6*	1.5
Unfallversicherung / SUVA [1'387]	2.2	18.1*	0.9
2. Säule [1'366]	1.9	10.9*	1.0
Handelsregister / SHAB [907]	1.8	2.7*	0.7

Quelle: LINK, SECO (2023)

Anhang

Zusammenstellung ausgewählter Grundlagen

1) Grundlagen

Bundesamt für Statistik
Bildung und Wissenschaft

Bildungsbericht Schweiz 2023
SKBF-CSRE: Bildungsbericht

Observatorium der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung
Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung | Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB

2) Bundespolitik – Berichte des Bundesrats in Beantwortung politischer Vorstösse

Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitskräfte – nachhaltige Berufsentwicklung. Bericht des Bundesrats in Erfüllung der Postulate 21.3290 (Graf Maya) vom 18.03.2021 und 21.4342 (WAK-N) vom 08.11.2021
Bericht BR D.pdf

Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021
Bericht BR D.pdf

Erhalt und Schaffung von Lehrstellen – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Bericht des Bundesrats, 2022.
Erhalt und Schaffung von Lehrstellen – Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

3) Projekte

Berufsbildung 2030 – Projekte
Projekte

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
Berufsbildungspolitik

Ergebnissicherung der Diskussionen in den Workshops der Verbundpartnertagung vom 18. März 2025

Workshop 1: Durchlässigkeit des Systems

Was haben wir erreicht?

Die **Durchlässigkeit** wird von den Teilnehmenden als gut bewertet. Besonders positiv bewertet wurden die Durchlässigkeit zwischen EBA und EFZ, die Schaffung der BM1 und BM2 und deren Stärkung (Revision der RLP, BMV und prüfungsfreier Übertritt), die HF-FH Kooperationen sowie der politische Wille zur Stärkung der HBB, der sich auch in finanzieller Unterstützung zeigt. Auch die Stärkung der Passerellen und der Berufsberatung seien positive Entwicklungen. Movetia sei hinsichtlich der Überwindung von Sprachbarrieren ein begrüssenswertes Programm. Potential bei horizontaler Durchlässigkeit ist vorhanden. Branchenwechsel sind je nach Branche gut oder gar nicht möglich.

Die Integration des **lebenslangen Lernens** in die Rahmenlehrplänen sowie die Fokussierung auf Handlungs- und Grundkompetenzen wurde begrüsst. Eine positive Entwicklung ist die in Gesamtarbeitsverträgen rechtlich verbindlich festgehaltene Pflicht, den Arbeitnehmenden Weiterbildungszeit einzuräumen. Weiter seien die Existenz von mehr Bildungs- und Beratungsangeboten (unter anderem viamia) sehr zu begrüssen. Der Zugang zu formalen Bildungsabschlüssen, bspw. der Berufsabschluss für Erwachsene, ist in jedem Alter möglich. Integrationsangebote wie bspw. Integrationsklassen an Berufsfachschulen oder INVOL unterstützen Menschen mit unterschiedlichen Ausgangslagen dabei, formale Bildungsabschlüsse zu erwerben.

Zur **Gleichwertigkeit der Berufsbildung** gegenüber dem allgemeinbildenden Weg hat die Schaffung des NQR Berufsbildung beigetragen, der die Vergleichbarkeit der Schweizer Berufsbildungsabschlüsse mit ausländischen Qualifikationen gewährleistet. Auch die Durchlässigkeit aus der beruflichen Grundbildung in die Höhere Berufsbildung, die geplanten Titelzusätze HBB sowie die subjektorientierte Finanzierung durch den Bund sind wichtige Elemente für die Gleichwertigkeit.

Welcher Handlungsbedarf besteht noch?

Hinsichtlich der **Durchlässigkeit** wurde die Flexibilisierung der beruflichen Grundbildung hervorgehoben, wobei Beispiele wie das «Fast Track»-Pilotprojekt des Kantons Luzern oder die Vorverlagerung der BM in die Volksschule (BM+) genannt wurden. In diesem Kontext wurde auch die Notwendigkeit einer Optimierung der Geschwindigkeit und Effizienz von Prozessen innerhalb der Verbundpartnerschaft thematisiert.
Moniert wurde die momentan nicht mögliche direkte Zulassung von BM-Absolvent/-innen an die PH. Angesichts des Fachkräftemangels wurde auch die Möglichkeit einer Senkung der Zulassungsbedingungen für bestimmte Berufe in Betracht gezogen.
Die Durchlässigkeit zwischen HF-FH und FH-Universitäten wurde grundsätzlich positiv bewertet, wobei noch Verbesserungspotenzial besteht. Zudem wurde angeregt, die nationale und internationale Mobilität weiter zu fördern.
Wiederholt thematisiert wurde die mangelnde Anrechenbarkeit von praktischer Erfahrung an eine formale Bildung, sowohl an eine berufliche Grundbildung als auch insbesondere an die Höhere Berufsbildung.
Es wurde auch festgestellt, dass die Möglichkeiten der Durchlässigkeit nicht in allen Branchen vollständig ausgeschöpft sind. So gäbe es beispielsweise beim Berufsabschluss für Erwachsene noch Potenzial bei der Anrechnung von Bildungsleistungen aus anderen Branchen.

Um das **lebenslange Lernen** zu fördern, sollten niederschwellige Angebote geschaffen und informelles Lernen anerkannt werden. Der Ausbau der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) auf allen Bildungsstufen ist wichtig, um (angehenden) Lernenden und künftigen Studierenden der

HBB eine bessere Orientierung zu bieten. Regelmässige Standortbestimmungen, die finanzielle Unterstützung der HBB sowie eine Bewusstseinsschärfung für die Möglichkeit der Weiterbildung sind ebenfalls wichtig.

Die **Gleichwertigkeit** zwischen Berufsbildung und akademischem Bildungsweg sei in der Gesellschaft noch nicht ausreichend anerkannt. Eine frühe Sensibilisierung der Eltern und Jugendlichen auf Sekundarstufe I sei entscheidend. Wissen über die Chancen einer beruflichen Grundbildung mit einem Abschluss der HBB könnte besser vermittelt werden, insbesondere die guten Berufschancen und die Vergleichbarkeit des Lohnniveaus zwischen Tertiärstufe A und B. Neben der Sensibilisierung sei eine Stärkung der Popularität und eine gezielte Imagepflege, vor allem für die HBB, wichtig.
Ein weiterer Aspekt ist die Optimierung der Geschwindigkeit in der Verbundpartnerschaft. Dabei wurde angemerkt, dass die kantonalen Berufsfachschulen nicht immer auf dem neuesten Stand seien, was besonders bei technischen Berufen störend sei.
Um die Ausbildung für beide Seiten attraktiver zu gestalten, könnten sowohl für Ausbildungsbetriebe als auch für Lernende mehr Anreize geschaffen werden. Denkbar wären beispielsweise finanzielle Anreize für Betriebe oder zusätzliche Ferientage für Lernende.

Mögliche Massnahmen

Es wurde auf die Bedeutung einer übergeordneten Steuerung hingewiesen, beispielsweise durch eine breit abgestimmte Kampagne wie «Berufsbildung 2030». Innerhalb dieser Initiative könnte ein spezifisches Projekt der Sensibilisierung für die Berufsbildung gewidmet sein, um deren Wert und Attraktivität zu stärken.

Zur Optimierung der **Durchlässigkeit** wurden vorgeschlagen, auf eine bessere Vernetzung und einen intensiveren Wissenstransfer an der Nahtstelle I hinzuarbeiten, insbesondere unter Einbindung relevanter Akteure wie Eltern. Regelmässige Standortbestimmungen könnten durch Beratungsgutscheine unterstützt werden. Ein Wertewandel hin zur Gleichwertigkeit soll durch gezielte Sensibilisierung gefördert werden. Weitere Vorschläge umfassen die Schaffung von Anreizen, nach einem EBA noch ein EFZ zu erwerben, sowie eine stärkere Flexibilisierung der BM, etwa durch einen direkten Zugang zu PH. Zudem sollte die BGB und die HBB stärker auf Forschung und Innovation ausgerichtet werden. Vorgaben zur Subjektfinanzierung in der HBB, wie die Anwesenheitspflicht bei Prüfungen, sollten überprüft werden. Schliesslich wurde die Schaffung eines eigenen Berufshochschulgesetzes für FH angeregt.

Im Bereich des **lebenslangen Lernens** wurden die Modularisierung und die Einführung von Microcredentials genannt. Eine Bündelung von Branchenzertifikaten zu eidgenössischen Titeln könnte die Attraktivität erhöhen. Die Anrechnung von Praxisleistungen sollte weiter gestärkt werden.

Für die Erreichung der Gleichwertigkeit zwischen Berufsbildung und akademischer Bildung sei eine vergleichbare Lohneinstufung notwendig. Eine Entlöhnung sollte vermehrt auf Basis von Kompetenzen statt formalen Abschlüssen erfolgen. Zudem wurde angeregt, Prozesse zu beschleunigen.
Eine gezielte Wissensvermittlung an neu eingetragene Firmen könnte Informationen zum Bildungssystem, zur Rentabilität der Ausbildung und weiteren relevanten Themen umfassen. Ein «Onboarding-Prozess» für internationale Arbeitgeber könnte dazu beitragen, eine Datengrundlage zu schaffen und Entscheidungsträger systematisch zu erreichen. Eine Strategie sollte entwickelt werden, um gezielt jene Firmen anzusprechen, bei denen mit wenig Streuverlust Wirkung erzielt werden kann. Bestehende Strukturen könnten genutzt werden, etwa das Modell im Kanton Tessin, wo Berufsinspektoren ihre Funktion damit verbinden, Ausbildungsbetriebe zu motivieren, mehr Lehrlinge auszubilden.
Weitere Vorschläge umfassen die Einrichtung von Berufsbildungs- und Branchenfonds zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, eventuell verbunden mit einem Bonus-Malus-System. Die Rolle der Praxisbildner sollte gestärkt und gute Ausbildungsbetriebe durch Qualitätslabels ausgezeichnet werden (vgl. z.B. TopAusbildungsbetriebe). Zur Imageförderung könnten politisches Lobbying beitragen.

Workshop 2: Bildungsangebote: Flexibilisierung, Digitalisierung, neue Lerntechnologien

Was haben wir erreicht?

In der Nutzung von digitalen Lern- und Bildungsformaten wurden grosse Fortschritte erzielt. Rahmenbedingungen und Grundlagen wurden geschaffen. *Bring your own device* ist heute an den Lernorten Normalität. Innovative Berufsfachschulen tauschen sich über ihre Erfahrungen aus. Vermehrt werden Lernplattformen eingesetzt, die alle drei Lernorte verbinden. Die Bildungsadministration wurde digitaler, hat aber noch Verbesserungspotential. Die Flexibilisierung von Bildungsangeboten zeigt sich in neuen Bildungsverordnungen und in der Vermittlung an den Schulen.

Welcher Handlungsbedarf besteht noch?

Trotz grundsätzlich offener gesetzlicher Grundlagen besteht noch ein relevantes Potential. Es braucht Stabilität und Standardisierung wie auch Flexibilität, um die unterschiedlichen Bedürfnisse abholen zu können.

Synergien in der Ausbildung verwandter Berufe sollten genutzt werden. Kantonale Vertreterinnen und Vertreter sehen Potential in der berufs- und branchenübergreifenden Ausbildung von Lernenden. Die Spezialisierungen könnten später festgelegt werden. Dies könnte Druck aus dem System nehmen. Es herrschte der Tenor, dass es eine Inflation neuer Berufe gibt und ein «back to the basics» wünschenswert wäre. Die Ausbildungen werden enorm spezifisch.

Flexible Modelle für Bildungsgänge für Erwachsene, Spitzensportler/-innen, etc. wurden angeregt, z.B. in Form von Teilzeitlehren und modulare Formen der Qualifikationsverfahren.

Multiple digitale Lernplattformen und Tools (über)fordern Lernende und Berufsbildende. Nationale Koordination wird gewünscht, zugleich wird aber auch die Freiheit der Schulen und der OdA betont. Hier braucht es eine Klärung sowie ggf. eine Ausbildungsoffensive, um Berufsbildende und Lernende in digitalen Kompetenzen zu fördern.

Vertreter von OdA, Kantonen und Berufsfachschulen/Hochschulen/Höhere Fachschulen sehen Handlungsbedarf bei der Erstellung bedürfnis- und zielorientierter Angebote. Dissens besteht in der Frage, in welchem Umfang solche Angebote bereits bestehen und wieweit sie ausgebaut werden sollten.

Im Bereich der Modularisierung an den Berufsfachschulen und der Nutzung von Modulen für weitere Bildungsgänge sehen Vertreter der OdA zu grossen Teilen Handlungsbedarf oder sind in der Frage neutral. Vertreter von Kantonen, Berufsfachschulen und Hochschulen/HF sehen in der Mehrheit keinen Handlungsbedarf; einige sind neutral.

In der Diskussion haben Vertreter von Kantonen/BFS/HS/HF unterstrichen, dass die Modularisierung von den Berufsfachschulen organisiert werden muss. Sie stellt deshalb hohe Ansprüche an die Schulorganisation und verursacht Kosten. Seitens OdA-Vertretungen kam der Vorschlag, Berufslehren ohne zeitliche Beschränkung («open end») anzubieten, damit Lernende bei Bedarf mehr Zeit haben, um die Lehre abzuschliessen. Kantonale Vertreter verwiesen auf bereits bestehende Möglichkeiten zur Lehrvertragsverlängerung. Insgesamt sei die Erfolgsquote im Qualifikationsverfahren mit über 90% gut. OdA-seitig wurde argumentiert, dass dies in Berufsfeldern mit hohen Durchfallquoten nichts nütze. Die Diskussion zeigte aus Sicht der Beteiligten, dass der Begriff Modularisierung unklar ist und geschärft werden muss.

Einig waren sich die Teilnehmenden, dass die Berufslehren tendenziell mit Inhalten überfrachtet werden. Es gelte die Maxime «mehr ist mehr». Das führe in der Praxis zu Problemen.

Keine Einigkeit herrschte bezüglich der Wahl- und Spezialisierungsmöglichkeiten im letzten Lehrjahr. Vertreter der OdA sehen zu grossen Teilen Handlungsbedarf oder sind in der Frage neutral. Vertreter von Kantonen, BFS und Hochschulen/HF sehen in der Mehrheit keinen Handlungsbedarf; einige sind neutral.

Welche Massnahmen sind umzusetzen?

Der Begriff der Modularisierung ist, bspw. mittels einer Studie oder Auslegeordnung, zu klären.

Angeregt wird die Schaffung multifunktionaler überbetrieblicher Kurszentren, in denen verschiedene Berufe ausgebildet werden könnten.

Die Frage, ob das Prinzip der Berufsfelder für alle Berufe Sinn macht, ist evidenzbasiert zu erforschen. Es ist abzuklären, ob ein *tronc commun* (ggf. auch gemeinsame Handlungssituationen) in Berufsfeldern ausgebildet werden kann, wo dies Sinn macht; in der Folge umzusetzen. In den Sozial- und Gesundheitsberufen bspw. bewährt sich die Organisation der Berufe in einer Berufsfeldlogik. Lernende werden gemeinsam ausgebildet, die Spezialisierung erfolgt später. Hingegen erscheint es nicht sinnvoll, Teile der Ausbildung von Schreinern/Schreinerinnen EFZ und Forstwarten/Forstwartinnen EFZ zusammenzulegen. Auch wenn beide Berufe mit Holz arbeiten, sind sie sehr unterschiedlich. Gemeinsamkeiten sind schwierig zu finden.

Die berufliche Grundbildung ist als Zwischenziel zu denken und nicht mehr als Endziel. Viele Menschen verlassen den gelernten Beruf nach fünf Jahren. Es ist auszuloten, was dieser Wandel für die berufliche Grundbildung bedeutet.

Workshop 3: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)

Was haben wir erreicht?

Grundsätzlich wird die Entwicklung der BSLB mehrheitlich positiv beurteilt. Es war aber für die Teilnehmenden schwierig, die positive Entwicklung konkret zu verorten.

Welcher Handlungsbedarf besteht noch?

Die Mehrheit der Teilnehmenden beurteilte den Handlungsbedarf als «eher gross», rund ein Drittel als «gross». Handlungsbedarf sahen die Teilnehmenden in folgenden Bereichen:

Jugendliche, junge Erwachsene

- Die Zusammenarbeit zwischen den Berufsinformationszentren BIZ und den Volksschulen sollte verbessert werden.
- Bereits in der Primarschule sollte die Berufs- und Arbeitswelt stärker thematisiert werden.
- Die Eltern sollten bei ihrer Unterstützung mehr in die Pflicht genommen werden.
- Die Zusammenarbeit mit Akteuren, welche die Jugendlichen beeinflussen, sollte intensiviert werden.
- Das Portal www.berufsberatung.ch sollte gestärkt werden (auch gegenüber privaten Portalen, die für die Unternehmen mit Kosten verbunden sind).
- Der Lehrstellennachweis ist in der heutigen Form nicht mehr zeitgemäss; er sollte verbessert werden.
- Die höhere Berufsbildung sollte in der Information und Beratung besser sichtbar sein.
- Die Kompetenzen für eine erfolgreiche Laufbahngestaltung sollten bei Lernenden gefördert werden.

Erwachsene

- Ein Grundangebot an Laufbahnberatung für Erwachsene sollte in allen Kantonen kostenlos sein.
- BSLB sollte niederschwellig zugänglich sein. Die Angebote sollten besser beworben werden.
- Die BSLB sollte alle Zielgruppen, insbesondere auch Eltern und Migranten/-innen, erreichen und «neutraler» informieren.
- Auf Beratung sollte vermehrt Begleitung folgen.

Gesamtsystem

- Die BSLB sollte einen nationalen Auftrag erhalten und auf nationaler Ebene besser verankert werden.
- Das Berufsbild der Beratenden sollte geklärt werden. Zudem sollte definiert werden, was die Beratung umfasst.
- Die Zusammenarbeit mit Branchen und Verbänden sollte weiter ausgebaut werden.

Welche Massnahmen sind umzusetzen?

Verbesserung der Positionierung

- Zu klären ist die Frage, inwieweit die BSLB national bzw. kantonal gesteuert werden soll.
- Die BSLB sollte als Kompetenzzentrum mit niederschwelligen und breiten Angeboten positioniert werden. Sie sollte mit Institutionen aus Bildung, Wirtschaft und weiteren Bereichen zusammenarbeiten.
- Die Sichtbarkeit und Kommunikation der Angebote sollten verbessert werden.

Information

- Der Lehrstellennachweis soll modernisiert werden.
- Die Höhere Berufsbildung soll mehr Sichtbarkeit erhalten.
- Die Kenntnisse über das Berufsbildungssystem bei Lehrpersonen und Schulverantwortlichen sollen verbessert werden.
- Die Plattform www.berufsberatung.ch soll gestärkt werden.

Beratung

- Die BSLB soll einen Paradigmenwechsel vollziehen von der reinen Beratung zur Begleitung bzw. zum Empowerment der Beratenen. Die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen bei Kunden/-innen soll im Zentrum stehen.
- Die Kostenpflicht der Grundangebote für Erwachsene ist in Frage zu stellen.

Workshop 4: Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Was haben wir erreicht?

Die Governance der Berufsbildung hat sich etabliert. Sie ist effizient, insbesondere bei der Erarbeitung von Strategien, der Reflexion und der Definition gemeinsamer Ziele. Sie gibt einen umfassenden Überblick über die Berufsbildung und ermöglicht ein besseres Verständnis der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Partner. Im Übrigen wurde während der COVID-Periode die Effizienz und die Anpassungsfähigkeit der Governance erfolgreich auf die Probe gestellt. Die Governance fördert Strukturen, die nah am Arbeitsmarkt sind und schafft eine Kultur der Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern. Dies ermöglicht grosse Reformen. Darüber hinaus tragen Dialogforen zu einem besseren Verständnis der unterschiedlichen Standpunkte der Verbundpartner bei.

Die Zusammenarbeit zwischen den drei Lernorten wurde effizienter. Auch die Zusammenarbeit über die Sprachgrenzen hinweg hat sich verbessert. Für national tätige Unternehmen hat sich die Arbeit in der Berufsbildung verbessert.

Durch vermehrten vertikalen Austausch gibt es mehr Möglichkeiten für bottom-up Initiativen.

Dieses System hat in der Berufsentwicklung neue Impulse gegeben. In gewissen Fällen wurden die Berufsfachschulen in die Berufsentwicklung einbezogen.

Dank der SwissSkills und damit der medialen Präsenz, wird die Berufsbildung sichtbarer.

Die Initiative Berufsbildung2030 ist eine Klammer, unter der gemeinsame Themen bearbeitet werden. Das hat auf zwei Ebenen eine positive Auswirkung: ein gemeinsames Verständnis der Verbundpartner und eine Sichtbarkeit gegen aussen.

Der Austausch und die Mobilitätsangebote von Movetia auf nationaler Ebene sind effizient und ermöglichen es Erfahrungen in anderen Sprachregionen zu sammeln.

Die Weiterbildung wird in den Gefässen der TBBK systematisch mitgedacht.

Im Bereich der Forschung konnte sich GOVPET als Leading House etablieren. Weiter wurde die EHB zur Hochschule und erhielt einen höheren Stellenwert.

Welcher Handlungsbedarf besteht noch?

Das Berufsbildungssystem ist komplex und es ist wichtig, das Wissen über dieses System zu erhalten und weiterzuentwickeln. Es geht auch darum, sich auf das Grundlegende zu konzentrieren: die Berufsbildung, die Unternehmen und die Lernenden. Es wurden Lücken bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, dem Einbezug der Berufsfachschulen bzw. der Bildungseinrichtungen festgestellt. Auch regionale Besonderheiten, wie z. B. die Bedürfnisse und sozioökonomischen Kontexte von Grenzregionen wie dem Tessin und Genf, müssen in diesem System berücksichtigt werden.

Angesichts der Komplexität des Systems und der Vielfalt der beteiligten Akteure betonten die Teilnehmenden die Notwendigkeit, ein möglichst repräsentatives System zu haben:
- Integration kleinerer Berufe oder Berufsfelder;
- mehr Stakeholder in den Strukturen und Projekten;
- bessere Vertretung der Akteure aus der lateinischen Schweiz in den OdA;
- den Berufsbildungsverantwortlichen in den Unternehmen mehr Mitspracherecht in Bezug auf die Ausbildung, die verfügbare Zeit und ihre Gesundheit zu geben.
- sicherzustellen, dass die Vertreterinnen und Vertreter in den Strukturen im Namen ihrer Organisationen sprechen

Die Zusammenarbeit muss sich auch auf folgenden Ebenen entwickeln:
- Datenaustausch auf Sekundarstufe II;
- zwischen den drei Lernorten;
- zwischen den verschiedenen an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligten Parteien, um die verfügbaren Mittel effizienter und gezielter einzusetzen.

Die Herausforderungen, die sich bei einigen Reformen (wie die für kaufmännische Angestellte und die Vermittlung von Allgemeinwissen) zeigten, deuten darauf hin, dass die für die Umsetzung dieser Reformen Verantwortlichen, wie Lehrer und Berufsschulen, nicht früh genug in die Reformprozesse einbezogen wurden. Darüber hinaus besteht eine Inkompatibilität zwischen dem langen Zeitraum des Berufsentwicklungsprozesses und der Geschwindigkeit der Veränderungen in den Berufen. So ist eine Verordnung, sobald sie fertiggestellt ist, manchmal bereits veraltet. Die Frage der Geschwindigkeit und Effizienz würde sich in der Weiterentwicklung als transversales Thema anbieten.

Die Gesundheit der Lernenden und der Berufsbildungsverantwortlichen ist ebenfalls ein Faktor, der stärker untersucht und berücksichtigt werden muss. Das Spannungsfeld zwischen Ausbildung und Produktion geht manchmal zu Lasten der Gesundheit der Berufsbildungsverantwortlichen und der Lernenden.

Im Gegensatz zu Hochschulstudierenden haben Lernende nicht die gleichen Chancen und Möglichkeiten, Auslandsaufenthalte zu machen oder an Austauschprogrammen im Ausland teilzunehmen.

Während einige BB2030-Projekte konkrete Resultate hervorbrachten, ist bei anderen die Nachhaltigkeit bzw. die Umsetzbarkeit der Resultate nicht gegeben.

Die Anzahl Gremien hat zugenommen und nimmt viel Ressourcen in Anspruch. Zum Teil werden Themen in verschiedenen Gremien parallel bearbeitet. Mit besserer Vernetzung und Abstimmung sollten Doppelspurigkeiten vermieden werden. Eine übergeordnete Steuerung im Tertiärbereich fehlt zurzeit. Diese könnte beispielweise die Abstimmung und Finanzierungsfragen zwischen Tertiär A und B sicherstellen.

In der beruflichen Grundbildung findet, insbesondere mit neuen Berufen, eine starke Spezialisierung statt. Es ist eine offene Frage, ob das so sein muss, oder ob nicht die Höhere Berufsbildung für die Spezialisierung zuständig ist.

Der Blick sollte auf die ganze Bildungskette gelegt werden, von der Volksschule bis zur Höheren Berufsbildung.

Welche Massnahmen sind umzusetzen?

Die Governance muss regelmässig überprüft werden. In diesem Zusammenhang ist eine Auslegeordnung der verbundpartnerschaftlichen Gremien zu machen, die allfällige Doppelspurigkeiten aufdecken kann. Das Berufsbildungsgesetz legt fest, wer die drei Partner der Berufsbildung sind, nämlich der Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt. Diese drei Partner sind auch in der Tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) vertreten. Einige Teilnehmende wünschen sich jedoch, dass Vertretende von Bildungseinrichtungen und andere Interessengruppen an den Sitzungen der TBBK teilnehmen können, beispielsweise als Expertinnen und Experten zu bestimmten Themen. Es ist wichtig, eine schnellere Kommunikation zu ermöglichen und den Informationsfluss zu verbessern, indem der Schwerpunkt auf Zusammenarbeit, Datenschutz und Schnittstellen gelegt wird.

Das Berufsbildungsgesetz und die entsprechende Verordnung müssen ein breiter Rahmen bleiben, um die Handlungsspielräume des Systems bestmöglich zu nutzen, statt Prozesse und Strukturen zu stark zu regulieren. Auf der anderen Seite besteht bei einigen Teilnehmenden der Wunsch nach mehr Harmonisierungen, um die Komplexität zu reduzieren und die Effizienz zu steigern. Genannt wurden Harmonisierungen in der Administration, den Prozessen, in der Kommunikation (auch gegenüber Lernenden), in der Finanzierung und den (Minimal-)Standards. Die Prozesse der Berufsentwicklung oder der Verordnungsreformen müssen systematischer mit einem Monitoring begleitet werden:

- die betroffenen Akteure frühzeitig in den Prozess einbinden;
- die im Laufe des Prozesses getroffenen Entscheidungen müssen verbindlich sein, um von einer Etappe zur nächsten überzugehen, damit sie nicht jederzeit in Frage gestellt werden können;
- die Entscheidungen müssen wissenschaftlich und sachlich fundiert sein.

Einige Teilnehmende sind der Meinung, dass es in der beruflichen Grundbildung zu viele Spezialisierungen gibt. Sie bevorzugen eine Fokussierung auf allgemeine Kompetenzen, die es den Inhabern eines EFZ ermöglichen, sich in verschiedenen Berufen oder Richtungen weiterzuentwickeln. Ein EFZ sollte als Kompetenzpass betrachtet werden.

Es wurde auch vorgeschlagen, die Forschung zu stärken, um den Wissenstransfer zu gewährleisten. Bei Projekten zur Digitalisierung muss die Heterogenität der Bedürfnisse berücksichtigt werden, indem branchenspezifische Lösungen gefunden werden.

Weitere Punkte, die es im Rahmen des Berufsbildungssystems weiterzuentwickeln gilt:
- die Stärkung der Weiterbildung;
- die körperliche und psychische Gesundheit der Lernenden;
- die Vereinfachung der Qualifikationsverfahren;
- die Umsetzung von Vereinbarungen mit dem Ausland zur Erleichterung von Austauschen;
- eine verbindliche Festlegung des Stellenwerts von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (z.B. in Form einer Quantifizierung des Pensums für die Bildungsaufgabe).