



Verbundpartnertagung 2024: Fachkräfte gewinnen – Beitrag der Bildung

Erkenntnisse aus den Diskussionen

Die Verbundpartnertagung 2024 zum Thema «Fachkräfte gewinnen – Beitrag der Bildung» stand ganz im Zeichen des Austauschs und der gemeinsamen Lösungsfindung.

Am 26. März 2024 diskutierten in Bern rund 120 Vertreterinnen und Vertreter aus Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt die Thematik in vier Workshops zu folgenden Themen: 1) Bildungswege, 2) Qualität der Ausbildung – Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen, 3) Abschluss Sekundarstufe II – 95%-Ziel und 4) Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss. Eine Zusammenfassung der Diskussionen in den Workshops ist im Anhang zu finden.

Die TBBK zieht aus den Diskussionen der Verbundpartnertagung 2024 folgende Schlüsse:

- Das Thema «Fachkräfte gewinnen – Beitrag der Bildung» wurde von den Teilnehmenden breit begrüsst. Es erlaubte, aktuelle Anliegen verbundpartnerschaftlich zu diskutieren und die verschiedenen Positionen der Verbundpartner zu hören.
- Die Diskussions-Ergebnisse widerspiegeln die Brennpunkte in den jeweiligen Themenfeldern. Sie ermöglichen es, den Puls in der Verbundpartnerschaft zu den einzelnen Themen zu erkennen und entsprechend zu handeln.
- Die Lösungsansätze in allen vier Themenfeldern verdeutlichen, dass in vielen Bereichen bereits ein breites Massnahmen-Spektrum besteht. Es ist Sache der zuständigen Verbundpartner, Massnahmen und Instrumente zu nutzen oder zu intensivieren.

Die wichtigsten Handlungsfelder, die zur Behebung des Fachkräftemangels genannt wurden, betreffen die folgenden Bereiche:

- **Attraktivität der Berufsbildung für Jugendliche:** Die Diskussionen in Workshop 1 zu den verschiedenen Bildungswegen haben gezeigt, dass die Attraktivität der Berufsbildung gegenüber den anderen Bildungswegen verbessert werden muss, wenn mehr Jugendliche für die Berufsbildung gewonnen werden sollen. Dazu werden verschiedene Massnahmen und Projekte durchgeführt. Dazu gehören insbesondere das [Projekt zur Positionierung der Höheren Fachschulen](#), Informationskampagnen wie [berufsbildung-plus.ch](#) sowie die verschiedenen Berufsmeisterschaften und -messen. Innovative Betriebe verschiedener Branchen setzen auf ausgezeichneter Ausbildungsqualität sowie attraktive Arbeitsbedingungen in der Rekrutierung von Berufsnachwuchs.
 - ➔ Diese Massnahmen können von den zuständigen Akteuren je nach Bedarf und entsprechend den Zielgruppen (Jugendliche und ihre Eltern) weiterentwickelt werden.
 - ➔ Das Thema der Attraktivität der Berufsbildung wird im Übrigen im Rahmen von zwei parlamentarischen Aufträgen behandelt:
 - Bericht in Erfüllung des [Postulats Gutjahr 23.3663](#) zum Weg über das Gymnasium in die Berufsbildung;
 - Der Bundesrat wird im Rahmen des [Postulats Nantermod 22.4202](#) «Wie kann die Attraktivität der Schweizer Berufsbildung sichergestellt werden?» in einem Bericht prüfen, mit welchen Massnahmen die Attraktivität der Berufsbildung für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mittel- und langfristig sichergestellt und gestärkt werden kann.

- **Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner:** Die Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner soll besser wertgeschätzt und anerkannt werden. Diese haben in der beruflichen Bildung eine Schlüsselfunktion. Eine professionelle Begleitung der Lernenden verbessert die Qualität der Berufsbildung und verringert das Risiko von Lehrvertragsauflösungen. Die kantonalen Berufsbildungsämter stellen die Aufsicht über die berufliche Grundbildung sicher; sowohl im Betrieb als auch an der Berufsfachschule. Dazu gehört auch die Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien und die Koordination der Tätigkeiten aller an der beruflichen Grundbildung beteiligten Akteurinnen und Akteure. Neben den Kantonen sind auch die OdA sehr aktiv; HotellerieSuisse hat beispielsweise an der Verbundpartnertagung ihr [Unterstützungsangebot](#) für Ausbildungsbetriebe vorgestellt. Mit dem [BB2030-Projekt «Stärkung der betrieblichen Ausbildungskompetenz»](#) ist ein branchenübergreifendes Weiterbildungssystem für Betriebe und die in der Ausbildung von Lernenden engagierten Personen entwickelt worden.
 - ➔ In den Diskussionen wurden gute Praktiken ausgetauscht und dieser Austausch muss unbedingt weitergeführt werden.
 - ➔ Die TBBK begleitet das Projekt [BB2030-Projekt «Stärkung der betrieblichen Ausbildungskompetenz»](#).
 - ➔ Im Rahmen der Projektförderung des SBF1 können finanzielle Beiträge vergeben werden (Art. 54/55 BBG).

- **Unterstützungsangebote für Jugendliche, Laufbahngestaltungskompetenzen sowie Anforderungsniveau der beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ):** Im Hinblick auf das gemeinsame Ziel von Bund und Kantonen, dass 95 Prozent der 25-Jährigen über einen Sek-II-Abschluss verfügen, ist es wichtig, dass alle Jugendlichen am Ende der obligatorischen Schule einen Bildungsweg finden können, der ihnen entspricht. Hier spielt der Berufswahlprozess eine wichtige Rolle. Dieses Thema wurde an der [Verbundpartnertagung 2023](#) eingehend diskutiert. Darüber hinaus steht für Jugendliche, die nach der Schule ihren Weg noch nicht gefunden haben oder die in der beruflichen Grundbildung auf Schwierigkeiten stossen, eine breite Palette an Unterstützungsangeboten zur Verfügung. Zu erwähnen sind hier die Brückenangebote, das Case Management Berufsbildung oder spezifische Initiativen wie das Programm [Lift](#), das an der diesjährigen Verbundpartnertagung in Workshop 2 vorgestellt wurde.
 - ➔ In den Diskussionen wurden gute Praktiken ausgetauscht. Dieser Austausch unter den Kantonen und weiteren betroffenen Akteuren muss unbedingt weiter geführt werden.
 - ➔ Beobachtung der Thematik und Monitoring durch die TBBK. Die TBBK hat beispielsweise eine [Liste](#) mit Beispielen bestehender Instrumente und Informationsquellen zu den Möglichkeiten der Unterstützung für psychisch belastete Jugendliche erarbeitet, die sich sowohl an Lernende als auch an Berufsbildnerinnen und Berufsbildner richtet.
 - ➔ Im Rahmen der Projektförderung des SBF1 können finanzielle Beiträge vergeben werden (Art. 54/55 BBG).

- **Information und spezifische Begleitung für ausbildungslose Erwachsene, Bedeutung der nicht-formalen Bildung, Grundkompetenzen sowie Finanzierung von Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene:** Für die Gesellschaft und die Wirtschaft ist es wichtig, dass Erwachsene ohne berufliche Ausbildung die Möglichkeit haben, einen passenden Abschluss zu erwerben. Die Verbundpartner – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – haben sich in einem [Commitment](#) verpflichtet, im Rahmen ihrer jeweiligen rechtlichen Kompetenzen und in Zusammenarbeit mit allen anderen Beteiligten auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss für Erwachsene hinzuwirken. Ein Massnahmenplan zeigt auf, was die einzelnen Verbundpartner zur Einlösung des Commitments unternehmen. Die entsprechenden Massnahmen werden von einer Koordinationsgruppe aus den Verbundpartnern begleitet und koordiniert. Im Weiteren ermöglichen Grundkompetenzen den Zugang zum lebenslangen Lernen. Eine wichtige Rolle spielt auch die berufsorientierte Weiterbildung. So sind beispielsweise Branchenzertifikate ein möglicher Weg, um niederschwellig Kompetenzen zu erwerben. Das [Beispiel des Lehrgangs Pflegehelfende des Schweizerischen Roten Kreuzes](#), das an der Verbundpartnertagung vorgestellt wurde, ist eine interessante Branchenlösung.
 - ➔ Massnahmen, die mit dem [Commitment](#) zum Berufsabschluss für Erwachsene eingeführt wurden, werden durch die TBBK weiterverfolgt.
 - ➔ Auftrag des SBFI für eine Auslegeordnung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.
 - ➔ Weitere mögliche Massnahmen werden im [Bericht](#) des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17. März 2021 «Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss» erläutert.

Anhang: Übersicht der Workshops und kurze Zusammenfassung der Diskussionen

Workshop 1: Bildungswege

1. Thema

Der Bildungsbericht Schweiz 2023 zeigt, dass die berufliche Grundbildung zwar nach wie vor eine starke Stellung auf der Sekundarstufe II hat, dass aber die kantonalen und sprach-regionalen Unterschiede wie auch die Differenzen zwischen urbanen und ruralen Gegenden bei der Ausbildungswahl nach wie vor gross sind: In der französischen Schweiz, im Tessin sowie in Basel-Stadt und Zug sind die Anteile der Jugendlichen, die eine allgemeinbildende Schule wählen, bedeutend grösser als in den übrigen Kantonen. Generell sind die Schwankungen über die Zeit bedeutend kleiner als die Unterschiede zwischen den Kantonen. Zudem haben sich die kantonalen Unterschiede seit dem Jahr 2014 sogar noch verstärkt.

Fachmittelschulen (FMS) etablieren sich vermehrt als Zubringer in verschiedene Branchen. Da FMS allgemeinbildend sind, fehlen auf Tertiärstufe Aspekte der dualen Grundbildung wie der betriebliche Teil, die Selektion durch die Betriebe oder die berufliche Sozialisierung. Entscheidend bei der Bereitstellung von Bildungsangeboten ist, was der Arbeitsmarkt braucht und wie er sich entwickeln wird. Was heisst dies für die Steuerung der Bildungswege? Wie gelingt es, die Berufsbildung langfristig attraktiv zu erhalten?

2. Diskussionszusammenfassung

Herausforderungen / Beobachtungen

- Es gibt aus verschiedenen Gründen (wirtschaftlich, gesellschaftlich etc.) regionale / kantonale Unterschiede in der Aufteilung von Jugendlichen zwischen Mittelschulen und Berufsbildung.
- HBB-Abschlüsse stärken und fördern:
 - insbesondere Pflegefachleute HF: fehlende Anerkennung der Berufsbildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt.
 - In allgemeinen (nicht brancheninternen) Stellenanzeigen wird die höhere Berufsbildung – Fachausweis, Diplom oder HF – nur sehr selten erwähnt.
- Image der Berufsbildung:
 - Insbesondere unter Eltern und ausländischen Arbeitgebern: fehlende Bekanntheit der Berufsbildung und der Titel der Berufsbildungsabschlüsse. Zu wenig Wissen zum Bildungssystem, zur Durchlässigkeit des Systems und zu den Ausbildungen.
 - zu wenig Akzeptanz bzw. negatives Image der Berufsbildung
 - Die berufliche Grundbildung hat einige negative Aspekte (z. B. relativ wenig Ferien, beschränkter Anteil Allgemeinbildung, nicht immer gute Arbeitsbedingungen).
 - wichtige Rolle der Eltern und Lehrpersonen
- Mit dem Langzeitgymnasium (= Gymnasium direkt nach der Primarstufe) wird die Berufswahlvorbereitung umgangen.

Lösungsansätze

- Ganzheitliche Politik, die Bildung auf andere politische Bereiche abstimmt.
- In sich konsistente Bildungspolitik (gesamthaft, nicht nur *Berufsbildungspolitik*) ohne Fehlanreize
- Kommunikation / Kampagnen, mit Berücksichtigung der folgenden Aspekte:
 - nicht nur berufliche Grundbildung bewerben
 - schon in der Phase der Berufswahl Bildungs-/Karrieremöglichkeiten aufzeigen
 - Zielgruppe: auch HR-Verantwortliche
 - Positionierung der HBB (BP, HFP und HF erklären)

- «SwissSkills» für HBB durchführen
- Durchlässigkeit des Bildungssystems verbessern
- Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Lehrbetriebe bevorzugen
- Anreize für Lehrbetriebe, Berufsbildungsfonds
- Berufswahlvorbereitung auch im Gymnasium umsetzen.
- Eltern von Kindern in der Primarstufe adäquat über die Berufswahlvorbereitung informieren, damit auch sie und ihre Kinder, die ins Langzeitgymnasium gehen, über die Möglichkeiten der Berufsbildung informiert sind.
- Die Stärken der Berufsbildung sind zu kommunizieren (Lohnperspektiven mit Berufsbildungsabschluss, Kompetenzen, Laufbahnperspektiven, Durchlässigkeit etc.). Dazu sind Material und Erfahrungen, die auf nationalem Niveau vorhanden sind, zu nutzen (berufsberatung.ch, berufsbildung.ch).
- Angebote wie «LIFT» sollten auch für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten (die Probleme in der Schule haben oder das Gymnasium abbrechen) verfügbar sein.
- Attraktivität der Berufsbildung steigern, z. B. durch
 - höhere Lehrlingslöhne (?)
 - mehr Ferien
 - ein gutes Arbeitsumfeld
 - passende Berufe / passendes Matching
 - Vermitteln der Leidenschaft für einen Beruf
 - Teilzeitlehre, Verlängerung der Lehrzeit
 - Engagement der Organisationen der Arbeitswelt
- Jugendliche fördern nach Begabung
- Die in ausserschulischen Aktivitäten (Freiwilligenarbeit, Verband, Musikverein, Sportclub usw.) erworbene Erfahrung der Jugendlichen besser wertschätzen.
- Das Erleben der Berufsbildung bzw. der Arbeitswelt fördern, z. B. durch
 - Abbau von Hürden (wie das Einreichen von Bewerbungsdossiers) fürs Schnuppern
 - Mitarbeit der Schulen
 - Einbezug der Eltern

Workshop 2: Qualität der Ausbildung – Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen

1. Thema

Die Qualität der Ausbildung ist für die persönliche und berufliche Entwicklung der Lernenden wichtig. Darüber hinaus steigt mit der Qualität auch die Attraktivität der Berufsbildung und damit von Berufen, die Arbeitskräfte suchen. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung verringert auch das Risiko der Lehrvertragsauflösung. Wie gelingt es, die Ausbildungsqualität weiter zu verbessern? Welchen Anteil hat beispielsweise eine gut abgestimmte Lernortkooperation?

2. Diskussionszusammenfassung

Herausforderungen/Beobachtungen

- Berufsbildende erhalten zu wenig Zeit, Ressourcen und Wertschätzung für ihre Tätigkeit.
- Wenn die Geschäftsleitung das Ausbilden nicht unterstützt, ist eine gute Qualität schwierig.
- Das Engagement zum Ausbilden und die Qualität der Begleitung ist auch personenabhängig.
- Der Berufsbildner-Kurs (40 Lektionen) ist zu kurz und geht zu wenig in die Tiefe.
- Der Fachkräftemangel führt zu mehr Auflösungen, da die Begleitung der Lernenden leidet.
- Aufwändige Lehrvertragsauflösungen häufen sich (Rechtsfälle, Anwälte, Schlichtungsstellen).
- Lehrvertragsauflösungen aufgrund psychischer Belastungen hat in den letzten Jahren stark zugenommen.
- Mehrere Faktoren führen zu einer Lehrvertragsauflösung.
- Der Durchhaltewillen ist bei den Jugendlichen/jungen Erwachsenen kaum mehr da.
- Betriebe machen Marketing für Lehrstellen und vergessen, dass die Begleitung während den Lehrjahren genauso wichtig ist und auch kosten darf.
- Angebote (Beratung, Coaching) an den Berufsfachschulen sind wichtig und hilfreich.
- Image eines Berufes hat auch Einfluss auf die Verweildauer bzw. die Lehrstellenwahl.

Lösungsansätze

- Ausbilden ist auch Chefsache → Schlüsselpersonen noch mehr einbeziehen und mitverantwortlich machen.
- Wertschätzung/Anerkennung der Rolle der Berufsbildenden → mehr Ressourcen.
- Sensibilisierung von Berufsbildungsverantwortlichen für die Generation Z.
- Unterschiede bei grossen oder kleinen Betrieben. Bei grossen Betrieben ist die Betreuung der Lernenden professionalisiert, wobei die Mehrheit der Lehrbetriebe KMU sind.
- Weiterbildungen für Berufsbildungsverantwortliche sind wichtig und ein Erfolgsfaktor, z. B. TOP-Ausbildungsbetrieb oder in BiVo integrieren (Bsp. Gärtner/in).
- Rolle der Kantone ist wichtig → Lehraufsicht gezielter einsetzen.
- Lehrvertragsauflösungen (LVA) sind nicht ein «Berufsbildungsphänomen». Es sei eine Tendenz bei den Jugendlichen (psych. Belastung) → früh Auffälligkeiten thematisieren.
- Im Kleinen beginnen → Austausch unter den Branchen fördern, Synergien nutzen.
- «Best Practice» → sichtbar machen, darüber sprechen, was gibt es alles bereits?
- Bei Berufswahl noch mehr investieren → z. B. längere Schnuppertage.
- Lernende miteinbeziehen, was wünschen sie, was brauchen sie → Beziehungspflege aktiv leben.
- Von Beginn weg klare Leitplanken geben und Konsequenzen aufzeigen.
- An Berufsfachschulen → Beratungsangebote ausbauen.
- Nach einer aufwändigen Lehrvertragsauflösung → Begleitung von Lehrbetrieb.

Workshop 3: Abschluss Sekundarstufe II – 95%-Ziel

1. Thema

Bund und Kantone haben gemeinsam das Ziel gesetzt, dass 95 Prozent der 25-Jährigen über einen nachobligatorischen Bildungsabschluss verfügen. Über 90 Prozent der 25-Jährigen verfügen über einen solchen Abschluss. Das Bild differenziert sich aber stark nach sozioökonomischem Status. Was braucht es, um das 95%-Ziel zu erreichen? Welchen Beitrag kann die Berufsbildung leisten, wo sind andere Akteure gefragt?

2. Diskussionszusammenfassung

Anforderungsniveau der BGB

- Die kognitiven Fähigkeiten werden zunehmend wichtiger als die manuellen Fähigkeiten. Dies ist für die Lehrbetriebe schwierig, da einerseits manuelle Berufe nicht mehr gewählt werden und andererseits die Anforderungen steigen.
- Valorisierung EBA-Abschlüsse: Lehrbetriebe bieten EFZ-Ausbildungen an und finden daher nicht immer die geeigneten Lernenden für ein EFZ.
- Flexibilisierung der Sek II im Sinne Modularisierung, Individualisierung → aber reicht dies für genügend Fachkräfte?
- Starker Widerspruch zwischen Fachkräftemangel und Passung zum Beruf.

Laufbahngestaltungskompetenzen

- Anforderungen an Lernkompetenzen sind ungenügend.
- Praxisbezug ist wichtig, bereits auf Sekundarstufe I.
- Passung zum Beruf und Berufswahlprozess sind wichtig.

Information, Austausch

- Das LIFT-Programm (als Diskussionsinput im Workshop vorgestellt) ist ein gutes Beispiel für Good Practice. Es gibt in der Schweiz noch weitere solche Beispiele. Der Austausch von Good Practices sollte gefördert und die Zielgruppen über bestehende Angebote informiert werden.
- FR hat einen Überblick über die Jugendlichen mit Schwierigkeiten zwischen 13 und 25 Jahren erstellt, um Unterstützungslösungen besser anzubieten und zu koordinieren.

Unterstützungsangebote

- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Lehrbetrieb besser wertschätzen und unterstützen.
- Prävention statt Notlösungen.
- Übergangsmassnahmen vermeiden.
- GE möchte «Mikroabschlüsse» einführen, damit Jugendliche, die kein EFZ/EBA erwerben, dennoch über ein Zertifikat verfügen.
- Mentoringprogramm, um die fehlende Präsenz der Eltern zu kompensieren.

Lösungsansätze

- 1. Lehrjahr in der Schule
- Frühe Förderung, um die Lücken (Sprach-, Sozialkompetenzen etc.) zu füllen.
- Austausch von Good Practices fördern
- Schule (Sek I) nicht von der Arbeitswelt trennen
- Einbezug der Eltern in der Berufswahl
- Wertschätzung und Unterstützung der Berufsbildenden.

Workshop 4: Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss

1. Thema

Um die aktuell angespannte Fachkräftesituation zu lindern, aber auch um beispielsweise Erwachsene mit Migrationshintergrund oder armutsbetroffene Personen besser in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, stellt sich die Frage, wie die Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss für Erwachsene weiter optimiert und welche Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss gefördert werden können.

2. Diskussionszusammenfassung

Ebene Bildungssystem

- Information / Sensibilisierung → Leute gewinnen
- Angebot und Nachfrage ist hoch relevant
- Zertifizierung: Gesamtsystem, Markttransparenz
- Verschiedener Bedarf für verschiedene Zielgruppen: grosse Heterogenität, Lücken in den Grundkompetenzen, Erwachsene ≠ Jugendliche, Alter, Eltern einer Familie ≠ Einzelperson (ohne unterhaltsberechtigtes Kind)
- Anrechnung nicht-formale Bildung, Durchlässigkeit

Ebene Individuum

- Indirekte Kosten
- Grundkompetenzen / LLL sehr wichtig und stärken vor der Ausbildung
- Zunahme Mehrfachbelastungen
- Wunsch der Individuen / Lebensrealität
- Individuelle Ziele (formale, nicht-formale Bildung)

Lösungsansätze

- Rolle und Wichtigkeit der Unternehmen: Engagement, Ressourcen (indirekte Kosten)
- Innovative Angebote: Teilzeitlehre, Modularisierung
- Information und spezifische Begleitung
- BSLB kann die Rolle in jeder Branche übernehmen
- Stärkere Standardisierung in der Diplomanerkennung
- Standardisierte Branchenweiterbildungen
 - Anknüpfung an formale Abschlüsse (EBA, EFZ)
 - Rahmenbedingungen seitens Bund
- Sensibilisierung der Berufsfachschulen für die Grundkompetenzen Erwachsener.