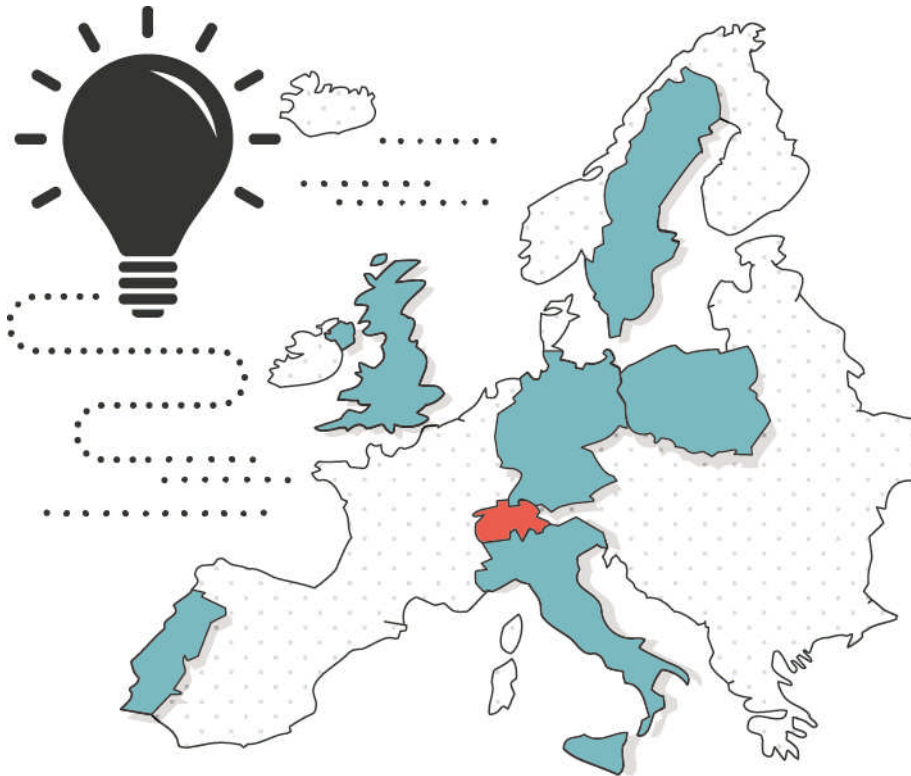


# Berufsausbildung für Europas Jugend

## Länderbericht Schweiz



### Studie

Die vorliegende Studie ist ein gemeinsames Produkt der folgenden vier Partner. Sie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt und gemeinsam mit den drei Stiftungen entwickelt und intensiv diskutiert.

Hans Böckler  
Stiftung 

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

 Konrad  
Adenauer  
Stiftung



Vodafone  
Stiftung  
Deutschland

**Autor:**  
Daniel Wörndl

Köln, 21. Oktober 2015

### **Kontaktdaten Ansprechpartner**

Daniel Wörndl  
Telefon: 0221 4981-864  
Fax: 0221 4981-99864  
E-Mail: [woerndl@iwkoeln.de](mailto:woerndl@iwkoeln.de)

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln



## HISTORISCHE ENTWICKLUNG

In der Schweiz hat die Berufsbildung eine lange Tradition und geht zurück bis zur mittelalterlichen Gewerbeausbildung. Schwerpunkt war stets die Nachwuchsqualifizierung für kleine und mittlere Industrie- und Gewerbebetriebe. Im Jahr 1930 wurde von den eidgenössischen Räten das erste Berufsbildungsgesetz der Schweiz verabschiedet, wodurch die berufliche Bildung institutionalisiert wurde.



**„Mitte der 1990er Jahre, als Ausbildungsplätze fehlten, wurden durch Gespräche mit den Betrieben über den Wert der Lehre, durch die Entlastung von administrativen Arbeiten und durch den Aufbau von Ausbildungsverbänden viele neue Lehrstellen geschaffen.“**

*Bruno Weber-Gobet, Travail Suisse*

Die Berufsausbildung wird durch die wirtschaftliche Entwicklung des Landes beeinflusst, da hiervon die Zahl der Unternehmen abhängt, die Ausbildungsplätze anbieten können. Dies unterstreicht die betriebliche Mitverantwortung für die Berufsausbildung insbesondere in wirtschaftlich schwächeren Phasen.

## STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Die Berufsbildung der Schweiz unterteilt sich in die berufliche Grundbildung (Berufsausbildung, Sekundarbereich II) und die höhere Berufsbildung, worunter eine Vielzahl an Bildungsangeboten im Tertiärbereich zusammengefasst wird. Die Berufsausbildung ist überwiegend dual organisiert. Sie bietet rund 250 Berufe in zwei- bis vierjährigen Ausbildungsgängen und erfolgt an drei Lernorten – Betriebe, Berufsfachschulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Ergänzend zur Ausbildung wird seit 1994 die Berufsmaturität angeboten, welche eine erweiterte Allgemeinbildung darstellt und den prüfungsfreien Zugang zur Fachhochschule ermöglicht sowie mit einer Zusatzprüfung auch den Zugang zur Hochschule. Die Organisation der Berufsbildung ist gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA), die sich aus Berufsverbänden,

Branchenorganisationen, Sozialpartnern und Unternehmen zusammensetzen. Der Bund ist für den Erlass der Ausbildungsverordnungen verantwortlich und sorgt mit dieser Standardisierung für die Vergleichbarkeit und Transparenz von Angeboten. Umsetzung und Aufsicht obliegen den Kantonen, während die OdA für die Definition der Bildungsinhalte sowie die nationalen Qualifikationsverfahren zuständig sind.

Rund zwei Drittel der Jugendlichen durchlaufen eine Berufsausbildung. Die Berufsmaturitätsquote liegt dabei bei ungefähr 15 Prozent (2014). Insgesamt stellt die duale Ausbildung mit mehr als 85 Prozent die wichtigste Ausbildungsform dar. Hierdurch wird die Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die Nachwuchssicherung der Betriebe klar ersichtlich. Im Jahr 2008 bildeten knapp 59.000 Betriebe dual aus. Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben stieg von knapp 15 Prozent im Jahr 1995 auf rund 17 Prozent im Jahr 1998 und ist seitdem relativ konstant (2008: 18,4 Prozent). Dies ist vor dem Hintergrund, dass bei Betrachtung von Vollzeitäquivalenten gut 92 Prozent (2013) der Betriebe zu Mikrounternehmen zählen, für die es aufgrund ihrer Größe und Spezialisierung schwieriger ist auszubilden, umso beeindruckender.



**„Mit den positiven Ergebnissen unserer Kosten-Nutzen-Analysen der Lehrlingsausbildung konnten wir viele Unternehmen überzeugen, das Ausbildungsengagement auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten hoch zu halten.“**

*Prof. Dr. Stefan Wolter, Universität Bern*

Seit 2003 zeigen Kosten-Nutzen-Analysen, dass sich eine Lehrlingsausbildung bereits während der Ausbildungszeit für die Unternehmen rechnen kann.

Das Recht der Auszubildenden auf Mitsprache in der Schule und im Betrieb ist im Berufsbildungsgesetz verankert. Zur Wahrung ihrer Interessen bestimmen die Auszubildenden in der Schule Klassensprecher und in größeren Betrieben Vertreter.

## // KEY FACTS: SCHWEIZ

Bevölkerung	<b>8.139.631</b>	Anteil Arbeitslose an Bevölkerung (15 bis 24 Jahre)	<b>5,8 %</b>
Jugendliche mit mindestens Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)	<b>85,8 %</b>	Jugendliche, weder in Beschäftigung noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre)	<b>7,3 %</b>
Frühzeitige Schul- und Ausbildungs- abgänger unter den 18- bis 24-Jährigen	<b>5,4 %</b>	Vorwiegende Struktur der Berufsausbildung	<b>dual</b> (geringer Anteil schulisch)
Jugendarbeitslosigkeit (15 bis 24 Jahre)	<b>8,6 %</b>	Ansehen der beruflichen Ausbildung	<b>hoch</b>
		Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen	<b>hoch</b>

### AKTUELLE REFORMEN

Mit der Verabschiedung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) 2004 wurden notwendige Reformen in der Berufsausbildung vorgebracht und die Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt noch einmal deutlicher definiert und austariert. Ziel war vor allem auch die Aktualisierung der Bildungsverordnungen. Die Reformen sind inzwischen größtenteils abgeschlossen. Die Berufsausbildung befindet sich derzeit in einer Konsolidierungsphase. Die Reform wurde verstetigt, indem die Bildungsverordnungen künftig alle fünf Jahre auf ihre wirtschaftliche, didaktische sowie technologische Aktualität überprüft werden.

*„Mit dem Berufsbildungsgesetz von 2004 wurde die duale Berufsbildung modernisiert und gestärkt. Zentrales Element ist die Verbundpartnerschaft, wodurch das Berufsbildungssystem noch einmal an Effizienz gewonnen hat.“*



Katrin Frei, SBFJ

### STELLENWERT DER BERUFAUSBILDUNG

Die Berufsausbildung hat einen hohen Stellenwert und großen Zulauf. Sie bietet eine solide berufliche Grundlage, eröffnet ein breites Spektrum an Berufsperspektiven und legt den Grundstein für lebenslanges Lernen. Laut Lehrstellenbarometer 2014 sind die Auszubildenden sehr zufrieden mit der beruflichen Grundbildung, obwohl sie sich bereits in jungen Jahren für ihre erste Berufswahl entscheiden müssen (Durchschnittsalter bei Eintritt 2013: 16,6 Jahre). Drei von vier Auszubildenden geben an, ihren Wunschberuf gefunden zu haben. Fast alle Auszubildenden (99 Prozent) sind mit ihrer gefundenen Lehrstelle zufrieden.

*„Trotz guter Verankerung der dualen Berufsausbildung in der Schweizer Wirtschaft und hoher Zufriedenheit bei den Jugendlichen hat das Image der beruflichen Grundbildung mit Vorurteilen von insbesondere akademisch gebildeten Eltern zu kämpfen, die die gymnasiale Matura nach wie vor als Königsweg erachten.“*



Mark Gasche, EDK

Ungeachtet der Zufriedenheit und guter Arbeitsmarktaussichten ist jedoch bezogen auf den sozialen Status keine Gleichwertigkeit der Berufsausbildung mit den allgemeinbildenden Ausbildungsformen gegeben.

### ARBEITSMARKTPASSUNG

Der große und standardisierte Einfluss der ODa auf die Lerninhalte der betrieblichen Ausbildung garantiert, dass die vermittelten Kompetenzen den jeweils aktuell auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Anforderungen entsprechen. Die niedrige Arbeitslosenquote spricht für den Erfolg dieses Vorgehens. Zudem gibt es umfangreiche Programme des laufenden Bildungs- und Arbeitsmarktmonitorings. Hierzu zählen neben dem Bildungsbericht die Lehrstellen- und Berufseinstiegs-Barometer, in denen die aktuelle Situation und Entwicklungstendenzen auf dem Lehr- und Arbeitsstellenmarkt erfasst werden.

So waren 2011 rund 66 Prozent der Neuabsolventen einer Berufsausbildung erwerbstätig und über 20 Prozent befanden sich in einer weiterführenden Ausbildung. Durch die hohe Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie die differenzierten und vielzähligen Angebote in der Berufsausbildung und der höheren Berufsbildung ergeben sich gute Anschluss- und Karrierechancen.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Historische Entwicklung und aktuelle Situation.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Organisation und Akteure.....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Qualitätssicherung und Standards .....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Teilnehmer und Akzeptanz .....</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>Arbeitsmarktorientierung und Mobilität .....</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>30</b>
<b>7</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>32</b>
<b>8</b>	<b>Liste der Interviewpartner .....</b>	<b>36</b>

# 1 Historische Entwicklung und aktuelle Situation

## Ursprung der Berufsbildung

In der Schweiz hat die Berufsbildung eine lange Tradition und geht zurück bis zur mittelalterlichen Gewerbeausbildung im 16. Jahrhundert. Die Ausbildungsstrukturen wurden oft durch Zünfte geregelt. Geprägt wurde die Entwicklung der Berufsbildung durch die Nachwuchsqualifizierung für kleine und mittlere Industrie- und Gewerbebetriebe. Andere Bereiche, wie beispielsweise Handel, Pflege, Landwirtschaft und Sozialwesen, haben sich zumeist an den Entwicklungen der Berufsbildung des Gewerbes orientiert oder teilweise eigene Konzepte entwickelt. Das Schweizer Berufsbildungssystem ist seit jeher auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet, womit eine fortlaufende Anpassung an die Veränderungen in der Arbeitswelt einhergeht. So wurden durch die Einführung der Handels- und Gewerbefreiheit um 1800 die Ausbildungsstrukturen der Zünfte aufgelöst. Der internationale Warenaustausch führte zu steigender Konkurrenz und neuen Qualitätsanforderungen, woraufhin sich ab 1850 Gewerbetreibende regional zusammenschlossen, um gewerbliche Fortbildungsschulen zu schaffen (Wettstein, 2014, 1 f.).<sup>1</sup>

Ab 1884 existierten staatliche Regelungen in der Berufsbildung. Der Bund subventionierte die Berufsbildung, um die Ausbildungsqualität anzuheben. Öffentliche Lehrwerkstätten wurden etabliert, um ein Fehlen an Ausbildern auszugleichen. Gefördert wurde die betriebliche Berufsausbildung in Verbindung mit dem Besuch einer gewerblichen Fortbildungsschule, in der neben berufsfachlichen auch allgemeinbildende Inhalte vermittelt wurden. Die Diskussionen über die Dauer des Unterrichts und die damit verbundene Abwesenheit im Betrieb sowie die Anerkennung des Berufsschulunterrichts als Teil der Ausbildung dauerten Jahrzehnte. Insgesamt wurde hierdurch die duale Berufsausbildung geprägt und zunehmend dabei auch das Ziel verfolgt, die Persönlichkeit der Lernenden zu entwickeln. Nach ersten kantonalen Gesetzen Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts wurde 1930 von den eidgenössischen Räten das erste Berufsbildungsgesetz der Schweiz verabschiedet, wodurch die berufliche Bildung institutionalisiert wurde. Anschließend wurden Ausbildungsgänge mit klaren Strukturen und Zielen geschaffen. Ab Mitte des 20. Jahrhunderts entwickelte sich die Berufsausbildung zum gesellschaftlichen Standard (Wettstein, 2014, 2 f.; SDBB, 2014).

So verfügt die Schweiz heute über ein hoch entwickeltes und durchlässiges Berufsbildungssystem, welches international hohes Ansehen genießt. Die duale Berufsausbildung ist dabei die tragende Säule des Bildungssystems.

## Wirtschaftsstruktur

Die Wirtschaftsstruktur und der Arbeitsmarkt stehen in direktem Bezug zum Bildungswesen. Einerseits wird durch das Bildungsangebot beeinflusst, welche Kompetenzen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und andererseits wirkt die Wirtschaft durch bestimmte Signale wie beispielsweise steigende Löhne auf die Berufswahlentscheidungen der Bildungsteilnehmer ein (SKBF, 2014, 38). Die Berufsausbildung wird dabei insbesondere durch die wirtschaftliche Ent-

---

<sup>1</sup> Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es im Text nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Männer als auch für Frauen.

wicklung des Landes beeinflusst, da hiervon die Zahl der Unternehmen abhängig ist, die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen können (SKBF, 2014, 118). Hierdurch kommt der Wirtschaftsstruktur hinsichtlich der Berufsausbildung eine zentrale Bedeutung zu.

Die Schweiz zählt rund 8 Millionen Einwohner; zwei Drittel davon leben in städtischen Regionen. Ein Viertel der Bevölkerung ist im Ausland geboren. Die Schweiz verfügt über eine der stabilsten und konkurrenzfähigsten Volkswirtschaften weltweit. Im Global Competitiveness Index 2014-2015 des World Economic Forums belegt sie den ersten Platz. Das kleine Land spielt mit einem Bruttoinlandsprodukt (BIP) von rund 630 Milliarden Schweizer Franken eine bedeutende Rolle in der europäischen Wirtschaft und gehört aufgrund des begrenzten Binnenmarkts zu den Staaten mit dem höchsten Außenhandelsanteil am BIP (BFS, 2015a). Die Schlüsselbranchen der Schweiz liegen vor allem in den Bereichen Chemie, Banken und Investitionsgüter. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt pro Kopf (2013: 78.539 Schweizer Franken [CHF]) zählen die Schweizer zu den reichsten Menschen der Welt (BFS, 2015b). Der Ökonom und Politiker Rudolf Strahm vertritt die Meinung, dass die Schweizer Berufsbildung der entscheidende Faktor für diesen Reichtum sei (Strahm, 2008).

Annähernd 5 Millionen Menschen sind in der Schweiz beschäftigt. Die Arbeitslosenquote liegt nur knapp über 3 Prozent. Der Dienstleistungssektor ist mit knapp 75 Prozent der größte Arbeitgeber. Besonders stark fallen hier die Bereiche des Gesundheitswesens, des Handels und der Finanzdienstleistungen ins Gewicht. Auch die Industrie spielt eine bedeutende Rolle; in diesem Sektor werden rund 22 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt. Über 70 Prozent aller Beschäftigten gehören zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die in der Schweiz über 99 Prozent aller Unternehmen ausmachen und dadurch die tragende Säule der Schweizer Wirtschaft bilden. Insbesondere wird die Unternehmenslandschaft dabei von den rund 92 Prozent an Mikrounternehmen mit bis zu neun Beschäftigten<sup>2</sup> geprägt (BFS, 2014a; SECO, 2015). Dieser Aspekt hat entscheidenden Einfluss auf die im späteren Verlauf noch genauer zu betrachtende Ausbildungsquote, da es für Mikrounternehmen aufgrund ihrer Struktur, wie beispielsweise einem hohen Spezialisierungsgrad, schwieriger ist, einen passenden Ausbildungsberuf anbieten zu können oder eine Ausbildungserlaubnis zu erhalten.

Die Unternehmensverteilung in den Schweizer Kantonen ist sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Rahmenbedingungen ab, die auch das langfristige Wirtschaftspotenzial einer Region bestimmen. So weisen das Mittelland und Zürich die meisten Beschäftigten in ihren Unternehmen auf und punkten auch bei den Standortfaktoren wie der Steuerbelastung und der verkehrstechnischen Lage. Entscheidend ist zudem die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte. Hier zeigt sich bei den beruflich ausgebildeten Fachkräften ein Ost-West-Gefälle, bei den hochqualifizierten Arbeitskräften besteht der Unterschied vor allem zwischen Stadt und Land (BFS, 2014a; Credit Suisse, 2013).

## **Bildungsteilnahme und Bildungsniveau**

Die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt beginnt mit der Qualifizierung der Jugendlichen in der nachobligatorischen Sekundarstufe II, deren Abschluss den Zugang zu höheren Bildungsstufen eröffnet. Die Angebote unterteilen sich in die Berufsausbildung, das Gymnasium und die Fach-

---

<sup>2</sup> Berechnung bezogen auf Vollzeitäquivalente.



mittelschulen. Die Reihenfolge entspricht auch ihrer quantitativen Bedeutung beim Übergang der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II. Im Jahr 2012 begannen knapp 46 Prozent der Schulabgänger direkt im Anschluss an die obligatorische Schulzeit eine Berufsausbildung, wodurch der Stellenwert der Berufsausbildung im Schweizer Bildungssystem deutlich wird. Annähernd 27 Prozent betrug die Übertrittsquote in die Allgemeinbildung. Um die 13 Prozent der Schulabgänger konnten in Übergangslösungen oder Brückenangeboten unterkommen und ähnlich viele Jugendliche entschieden sich für keinen direkten Übergang in die Sekundarstufe II. Tendenziell ist der Anteil der Schüler, die sich nach der Sekundarstufe I für eine allgemeinbildende Ausbildung entscheiden oder in einer Zwischenlösung landen, gestiegen, wohingegen die Übertrittsquote in die Berufsausbildung eher gesunken ist. Das Bundesamt für Statistik rechnet in seinem Referenzszenario bis zum Jahr 2023 mit einer Fortsetzung dieser Entwicklung und allgemein mit einer Verringerung der Schulabgänger der Sekundarstufe I, wobei dies regional sehr stark schwankt. Die Abschlussquoten in der Berufsausbildung liegen jedoch mit über 70 Prozent deutlich über den Übertrittsquoten. Dies lässt sich durch den späteren Eintritt aus den Übergangslösungen sowie den Abbrechern der Allgemeinbildung erklären (SKBF, 2014, 108; BFS, 2014c; BFS, 2014d).

Insgesamt lassen sich bezüglich des Bildungsniveaus der Schweizer Bevölkerung strukturelle Veränderungen ausmachen. Der Bildungsstand erhöht sich stetig und über alle Regionen der Schweiz hinweg, wobei in den ländlichen Gebieten wie Tourismusregionen, in Gemeinden mit Industrie- und Dienstleistungsbetrieben oder in Pendlerregionen die höchsten Wachstumsraten zu verzeichnen sind (SKBF, 2014, 27 f.) Durch die Zunahme des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung gilt ein Abschluss der Sekundarstufe II quasi als Mindestvoraussetzung für einen erfolgreichen Arbeitsmarkteintritt. Die Abschlussquoten geben also Auskunft darüber, inwieweit es dem Schweizer Bildungssystem gelingt, die jungen Erwachsenen auf die Mindestanforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. In den letzten zwanzig Jahren pendeln die Quoten zwischen 90 und 94 Prozent. Seit 2006 verfolgen Bund, Kantone und Sozialpartner das Ziel, im Jahr 2015 bei den Abschlussquoten auf Sekundarstufe II die 95 Prozent zu erreichen. Im Jahr 2012 wurde dieses Ziel mit einer Abschlussquote von 94,7 Prozent bezogen auf die Bevölkerung im typischen Abschlussalter so gut wie erfüllt. Den Großteil der Abschlüsse bilden mit fast 72 Prozent die Berufsausbildungsabschlüsse. Auf die allgemeinbildenden Abschlüsse entfallen 23 Prozent. Seit 2006 sind die Abschlussquoten in der Berufsausbildung kontinuierlich gestiegen, während die Quote der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger stetig gesunken ist und 2014 bei rund 6 Prozent bezogen auf die 18- bis 24-jährige Wohnbevölkerung lag (BFS, 2014b; BFS, 2014c).

Im internationalen Vergleich liegt die Schweiz zum einen bei den PISA-Werten 2012 zum Bildungsniveau der Fünfzehnjährigen unter den Ländern mit den höchsten Punktzahlen und zum anderen bei den Abschlussquoten 2012 der Sekundarstufe II zusammen mit Deutschland weit vor Italien, Schweden und dem OECD-Durchschnitt (OECD, 2013; OECD, 2014).

## Reformen

In den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts stand vor allem die Gleichstellung der Berufsbildung zur Allgemeinbildung im Fokus, auch um dem Image entgegenzuwirken, die Berufsbildung sei ein Bildungsweg für die weniger Leistungsfähigen. Teilweise wurden höhere Fachschulen zu Hochschulen ausgebaut und seit 1994 kann parallel sowie ergänzend zur beruflichen Erstausbildung eine Berufsmaturität, welche eine erweiterte Allgemeinbildung vermittelt



und den direkten Zugang zu Fachhochschulen ermöglicht, erworben werden. Hierdurch wurden die Forderungen der Arbeitswelt nach einer breiteren Allgemeinbildung erfüllt und ein Meilenstein für die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems erreicht (Wettstein, 2014, 6).

Die Berufsbildung steckte zudem in den 1990er-Jahren in einer tiefen Krise, da es an Ausbildungsplätzen („Lehrstellen“) mangelte. Anders aber als beispielsweise in Österreich hat man in der Schweiz nicht darauf gesetzt, mit rein finanzieller Unterstützung die Betriebe zum Ausbilden zu bewegen. Vielmehr galt es, mit Überzeugungskraft auf die Unternehmen einzuwirken und zu verdeutlichen, dass diese eine Mitverantwortung für die Berufsausbildung tragen und nur dadurch der Fachkräftenachwuchs zu sichern sei.<sup>3</sup>



*„Mitte der 1990er-Jahre, zu Beginn der Lehrstellenkrise in der Schweiz, haben wir uns dafür stark gemacht, das Problem nicht durch eine Geldverteilung staatlicherseits zu lösen. Vielmehr sollten durch Gespräche mit den einzelnen Betrieben diese zur vermehrten Mitverantwortung für die Berufsausbildung gewonnen und die Attraktivität zum Beispiel durch administrative Entlastungen erhöht werden. Dies hat funktioniert.“*

*(Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik, Travail Suisse)*

Die durch die Krise notwendig gewordenen Reformen führten dazu, dass die Berufsbildung nicht mehr über den Wirtschaftsartikel geregelt, sondern als Teil des Bildungswesens organisiert wird. Mit der Revision der Bundesverfassung und der anschließenden Verabschiedung des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 wurden die Kompetenzbereiche von sowie die Aufgabenteilung zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt klar definiert, um die Effizienz des Berufsausbildungssystems zu steigern. Darauf folgend wurden auch die Gesundheits- und Sozialberufe in die klassische Struktur der Berufsausbildung integriert (Wettstein, 2014, 6). Ziel dieser jüngsten Reformen war vor allem auch die Aktualisierung der Bildungsverordnungen. Zudem wurde das Bildungsangebot durch die sukzessive Einführung der zweijährigen Ausbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest um einen für die praktisch begabten Jugendlichen wichtigen formalen Angebotsbaustein ergänzt. Seit 2005 sind jährlich durchschnittlich fast 20 neue beziehungsweise reformierte Bildungsverordnungen in Kraft getreten. Einen großen Beitrag erbrachten dabei die inhaltssetzenden Organisationen der Arbeitswelt (OdA) sowie die umsetzenden Kantone (SKBF, 2014, 123).

Durch standardisierte Verfahren werden diese Reformprozesse effizienter und einheitlicher gestaltet. So bietet das „Handbuch Verordnungen“ (BBT, 2007a) durch eine Ablaufplanung mit Meilensteinen Unterstützung bei den reformbedingten Anpassungen von Berufsbildungsverordnungen; die „Totalrevision“ (SBFI, 2013a) unterstützt die Gesamtüberarbeitung eines Berufs und die „Teilrevision“ (SBFI, 2013c) bietet Hilfestellung bei der Änderung einer bestehenden Verordnung. Die Reformen stellen sicher, dass die Berufsverordnungen den gesetzlichen Anforderungen genügen und dass sie schneller und einfacher an die sich ändernden Ansprüche an die Ausbildungen angepasst werden können.

---

<sup>3</sup> Auf Grundlage eines am 28. Juli 2014 geführten Interviews mit Herrn Bruno Weber-Gobet, Travail-Suisse.



*„Mit der Verabschiedung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) 2004 wurden notwendige Reformen in der Berufsausbildung vorgebracht und die Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt noch einmal deutlicher definiert, sodass die Verbundpartnerschaft klar auf Aufgabenteilung und Gleichberechtigung ausgelegt ist, wodurch das Berufsausbildungssystem noch einmal an Effizienz gewonnen hat.“*

*(Katrin Frei, Leiterin Ressort Grundsatzfragen und Politik, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation – SBFI)*

Die seit dem Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 in Gang gebrachten Reformen sind größtenteils abgeschlossen und die Berufsausbildung befindet sich derzeit in einer Konsolidierungsphase. Die Reform wurde verstetigt, indem die Bildungsverordnungen und Bildungspläne künftig alle fünf Jahre auf ihre wirtschaftliche, didaktische sowie technologische Aktualität überprüft werden (SBFI, 2013b). Hierdurch wird sichergestellt, dass Lerninhalte arbeitsmarktadäquat bleiben und der Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt reibungslos verläuft (SKBF, 2014, 123).

Größere Diskussionen über notwendige Reformen gibt es derzeit vor allem im Bereich der höheren Berufsbildung, ausgelöst durch die Prioritätensetzung der Bildungspolitik hin zu einer stärkeren Akademisierung. Kritik wird zum einen an der unterschiedlichen staatlichen Finanzierung der Tertiärbildung geäußert. Der höheren Berufsbildung wird im Vergleich zur Hochschulbildung eine geringere staatliche Förderung zuteil und seit 1990 ist eine deutliche Mittelverschiebung in Richtung Hochschulwesen, insbesondere im Bereich Forschung, zu beobachten. Zum anderen zeigt sich ein Trend, dass sich höhere Fachschulen von der Arbeitswelt entfernen und sich stärker an akademischen Maßstäben ausrichten. In den Fachhochschulen sei zudem die praktische Ausrichtung einer zunehmend akademischen Ausrichtung gewichen, wodurch die Sorge besteht, dass die höhere Berufsbildung als Qualifizierungsangebot für Personen aus der Fachpraxis an Bedeutung verliert und sich die Durchlässigkeit für beruflich Qualifizierte wieder verschlechtert (Polito, 2013, 19 ff.).

## 2 Organisation und Akteure

### Organisation und relevante Akteure

Die Organisation der Berufsbildung weist die Besonderheit auf, dass sie nicht wie andere Bereiche der Bildung in den alleinigen Kompetenzbereich der Kantone fällt, sondern die gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) ist. Die OdA umfassen Arbeitgeber, Berufsverbände, Branchenorganisationen und Sozialpartner wie Gewerkschaften. Diese partnerschaftliche Steuerung ist gesetzlich verankert und die Zuständigkeiten sind klar geregelt. Der Bund hat den Auftrag der strategischen Planung, der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems sowie der Qualitätskontrolle. Er ist verantwortlich für den Erlass der rund 250 Ausbildungsverordnungen und sorgt mit dieser Standardisierung für die Vergleichbarkeit und Transparenz von Berufsbildungsangeboten. Diese Aufgabe übernimmt seit dem 1. Januar 2013 das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), welches aus dem Zusammenschluss des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) mit dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) hervorging (SBS, 2015). Die Umsetzung und Aufsicht der Berufsbildung obliegt den 26 kantonalen Berufsbildungsämtern. Sie überwachen die

Ausbildungsbetriebe und überbetrieblichen Ausbildungszentren und sind für die Berufsfachschulen sowie die Berufsinformations- und Berufsberatungszentren zuständig. Koordiniert werden die kantonalen Tätigkeiten im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK), welches eine Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) ist. Die OdA sind zuständig für die Definition der Bildungsinhalte und der nationalen Qualifikationsverfahren auf der Ebene der Berufsausbildung sowie der höheren Berufsbildung, wodurch die Aktualität der Kompetenzprofile, die am Arbeitsmarkt gefordert werden, gewährleistet wird. Auch organisieren die OdA die überbetrieblichen Kurse und spielen vor allem durch die Bereitstellung der Ausbildungsplätze eine bedeutende Rolle im Berufsbildungssystem (SBFI, 2014a, 6 f.; Hoeckel et al., 2009, 14).

Die Sozialpartner und Berufsverbände engagieren sich zudem in der Weiterentwicklung der Berufsbildung. So wird beispielsweise mit jeder Ausbildungsverordnung eine Kommission für Berufsentwicklung und Qualität eingerichtet, in der die OdA mitwirken, um die Bildungspläne an die aktuellen Arbeitsmarktanforderungen anzupassen. Der Einbezug aller relevanten Akteure in die Abstimmungsprozesse kann insbesondere in Bezug auf Nischenberufe, für die es nur wenige Berufsvertreter in den Verbänden gibt, zur Verzögerung in der Umsetzung führen, sorgt aber dafür, dass getroffene Beschlüsse entsprechend auch von allen mitgetragen werden. Nach Expertenmeinung ist dies der Garant für den Erfolg der Berufsausbildung in der Schweiz.<sup>4</sup>

Der Einfluss der Organisationen der Arbeitswelt auf die Berufsbildung ist damit international verglichen in der Schweiz sehr hoch. Gekennzeichnet ist er aber zugleich auch durch eine starke Standardisierung. Somit wird einerseits erreicht, dass in der Berufsausbildung die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen vermittelt werden. Andererseits sorgt der standardisierte Einfluss für eine hohe Mobilität der Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt, da die Ausbildungsinhalte nicht zu betriebsspezifisch sind. Insgesamt wirkt sich somit der Einfluss der OdA auch positiv auf die Attraktivität der Berufsausbildung aus (SKBF, 2014, 122).



*„Die Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) funktioniert gut und durch den Gestaltungsspielraum der OdA bei der Definition der Bildungsinhalte wird dafür Sorge getragen, dass sich die Berufsausbildung immer auf einem aktuellen Stand befindet.“*

*(Jürg Zellweger, Ressortleiter Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung, Schweizerischer Arbeitgeberverband)*

Das Modell der Verbundpartnerschaft basiert auf den Prinzipien von Konsens und konstruktiver Zusammenarbeit. Die gut koordinierte Steuerung des Berufsbildungssystems führt zu einer effizienten Aufteilung zwischen strategischen und operativen Aufgaben. Auch wenn durch den hohen Abstimmungsaufwand politische Prozesse unter Umständen langsamer vorankommen, überzeugt das Modell, da Reformen aufgrund der Unterstützung aller relevanten Akteure effizient umgesetzt werden können und auf Veränderungen des Arbeitsmarkts zielführend reagiert werden kann.

---

<sup>4</sup> Auf Grundlage eines am 28. Juli 2014 geführten Interviews mit Herrn Bruno Weber-Gobet, Travail-Suisse.

## Rechtliche Grundlagen

In der Bundesverfassung ist festgelegt, welche Kompetenzen und Aufgaben dem Bund in Bezug auf die Berufsbildung zugeordnet sind. Ausgestaltet sind diese in Gesetzen und Verordnungen. Für die Berufsbildung ausschlaggebend sind vor allem das aktuelle Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 sowie die Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV) vom 19. November 2003, welche seit dem 1. Januar 2004 in Kraft sind. Mittels Berufsbildungsgesetz überträgt der Bund z. B. die Umsetzung der Berufsbildung auf die Kantone. Die Bestimmung der Ausbildungsinhalte ist den Organisationen der Arbeitswelt übertragen (Wettstein/Gonon, 2009, 90). Im BBG sind auch die Mitspracherechte der Auszubildenden in der Schule und im Betrieb gesetzlich verankert (BBG, 2004, Art. 10).

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation erlässt, nach gemeinsamer Erarbeitung durch die Verbundpartner, die Verordnungen über die berufliche Grundbildung, in denen die Ausbildungsvorschriften der einzelnen Berufe geregelt werden. Die Verordnungen umfassen unter anderem das Qualifikationsprofil und die Qualifikationsverfahren. Die dazugehörigen Bildungspläne bilden die Basis der Ausbildungskonzepte. In ihnen werden die entsprechenden Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen in Bezug auf den Erwerb an Berufsfachschulen, in Ausbildungsbetrieben und überbetrieblichen Kursen definiert. Einhergehend mit jeder Ausbildungsverordnung wird zudem eine Kommission für Berufsentwicklung und Qualität eingerichtet, an der sich alle relevanten Akteure der Berufsbildung beteiligen, um die jeweiligen Bildungspläne an die aktuellen Arbeitsmarktanforderungen anzupassen (Hoeckel et al., 2009, 12).

## Finanzierung

Die Finanzierung der Berufsbildung erfolgt durch öffentliche Mittel des Bundes und der Kantone sowie durch private Mittel der OdA beziehungsweise der Unternehmen. Die öffentlichen Ausgaben in Höhe von 3,5 Milliarden Franken (2012) werden zu drei Viertel von den Kantonen und zu einem Viertel vom Bund getragen (SBFI, 2014, 18). Insgesamt investiert die Schweiz rund 16 Prozent der öffentlichen Mittel in Bildung. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren nochmals gestiegen und liegt über dem Durchschnittswert der OECD-Länder von 13 Prozent (OECD, 2014).

Der private Finanzierungsanteil am Bildungssystem unterhalb der Tertiärstufe ist in der Schweiz mit 12 Prozent mit am höchsten, verglichen mit den OECD-Ländern, deren Durchschnitt bei 9 Prozent liegt (OECD, 2014). Bezogen auf das Berufsbildungssystem tragen Unternehmen sogar rund 40 Prozent der Gesamtausgaben. Die höhere Berufsbildung sowie Weiterbildungen werden zum Großteil durch die Arbeitgeber und Privatpersonen geschultert. Die Ausbildungsvergütungen werden ebenfalls durch die Unternehmen getragen sowie durch Verhandlungen auf Unternehmensebene festgelegt, orientieren sich aber weitgehend an den Empfehlungen der Berufsverbände (Hoeckel et al., 2009, 14 ff.). Die OdA leisten zudem mit ihren Angeboten wie eigene Bildungsinstitutionen und Berufswerbung einen weiteren Beitrag zur Finanzierung. Durch das BBG können alle Betriebe zu Solidaritätsbeiträgen, die in Berufsbildungsfonds fließen, verpflichtet werden (SBFI, 2014, 18). Die Betriebe gehen insgesamt aber nicht leer aus, denn für sie lohnt sich die Berufsausbildung. Strupler und Wolter zeigen, dass im Jahr 2009 den Bruttokosten für die Ausbildung in Höhe von 5,3 Milliarden Franken 5,8 Milliarden Franken produktive Leistung gegenüberstanden. Der Nettonutzen entsteht den Betrieben vor allem in den

letzten Ausbildungsjahren, in denen die Auszubildenden mehr Zeit in den Betrieben verbringen als noch zu Beginn der Ausbildung, die Arbeitsabläufe bereits gut kennen und selbstverantwortlich Arbeitsaufträge bearbeiten. Selbst bei der zweijährigen EBA-Ausbildung zeigen Fuhrer und Schwenk, dass Ausbildungsbetriebe noch einen Nettonutzen während der Ausbildungszeit erzielen können. Jedoch existieren sowohl bei den EBA- wie auch bei den EFZ-Ausbildungen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen (SKBF, 2014, 126).

Insgesamt verfügt das Schweizer Berufsbildungssystem über eine sehr solide Finanzierung, die sich auf mehrere Schultern verteilt. Der große Vorteil der dualen Berufsausbildung besteht darin, dass der betriebliche Ausbildungsteil auf dem modernsten Stand der Technik stattfindet ohne zusätzlichen Finanzierungsaufwand auszulösen.

## Angebotsstruktur

Die Schweizer Berufsbildung unterteilt sich in die berufliche Erstausbildung („berufliche Grundbildung“; Sek II) und die „Höhere Berufsbildung“ (Tertiärbereich). Die Berufsausbildung in der Schweiz ist traditionell stark dual geprägt und weist viele Parallelen zum deutschen und österreichischen dualen Ausbildungssystem auf. Die Berufsausbildung folgt einem einheitlichen Berufskonzept, bietet klar definierte Bildungsangebote mit einer Auswahl an rund 250 Berufen sowie nationalen Qualifikationsverfahren und zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit aus. Rund zwei Drittel der Jugendlichen durchlaufen eine Berufsausbildung. Die duale Ausbildung stellt dabei die überwiegende Form der Berufsausbildung dar. So entschieden sich im Jahr 2013 mehr als 85 Prozent der jungen Erwachsenen für eine duale und nicht einmal 15 Prozent für eine schulische Berufsausbildung. Hierdurch wird auch die Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die Nachwuchssicherung der Betriebe klar ersichtlich (BFS, 2015g).

Darüber hinaus hat die Mehrsprachigkeit der Schweiz, durch ihre drei offiziellen Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch, Einfluss auf die Angebotsstruktur. So spiegelt sich die historische und kulturelle Prägung der verschiedenen Sprachregionen auch in der Berufsbildung wider. Der Anteil der schulisch organisierten Berufsausbildung lag 2011 in der Französischen Schweiz mit 24,3 Prozent über dem landesweiten Durchschnitt von 14,4 Prozent und gut doppelt so hoch wie in der Deutschschweiz, in der diese Ausbildungsform nur 11,5 Prozent ausmachte und wohingegen der Anteil der dualen Ausbildung mit 88,6 Prozent über dem Durchschnitt der Gesamtschweiz von 85,6 Prozent lag (SBFI, 2014, 12; BFS, 2013a).

Die duale Berufsausbildung erfolgt an drei Lernorten: den Betrieben, den Berufsfachschulen und den überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Die Auszubildenden („Lehrlinge“) werden in der Regel an drei bis vier Tagen der Woche im Betrieb ausgebildet und verbringen ein bis zwei Tage in der Berufsfachschule, an der sowohl berufsspezifische wie allgemeinbildende Fächer unterrichtet werden. Die schulische Ausbildung findet an Handels- und Informatikmittelschulen statt.

Die Ausbildungen dauern zwischen zwei und vier Jahren – je nach Abschluss und Fachrichtung – und decken damit unter Berücksichtigung unterschiedlicher Fähigkeiten verschiedene Bedürfnisse ab. Das Angebot umfasst zweijährige Ausbildungsgänge mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA), die seit 2004 sukzessive die kantonal geregelten Anlehen ersetzen und überwiegend von praktisch begabten Jugendlichen belegt werden. Die mit Abstand dominierende Ausbildungsform stellen jedoch die drei- und vierjährigen Ausbildungsgänge mit Eidgenössischem



Fähigkeitszeugnis (EFZ) dar. Die EBA-Ausbildungen bieten Anschlussmöglichkeiten an die EFZ-Ausbildungen; die EBA-Ausbildung wird dabei unter anderem auf das erste EFZ-Ausbildungsjahr angerechnet. Die EFZ-Ausbildungen ermöglichen den Zugang zur höheren Berufsbildung. Um die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu fördern, wurde 1994 als Ergänzungsoption zur Berufsausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis die eidgenössische Berufsmaturität eingeführt. Diese kann sowohl integriert in die EFZ-Ausbildung als auch anschließend daran innerhalb von zwei Jahren berufsbegleitend sowie als einjährige Vollzeitausbildung absolviert werden. Sie stellt eine erweiterte Allgemeinbildung dar und ermöglicht den prüfungsfreien Zugang zu Fachhochschulen sowie mit einer Ergänzungsprüfung („Passerelle“) auch den Zugang zu Universitäten und Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) (SBFI, 2014a, 4).

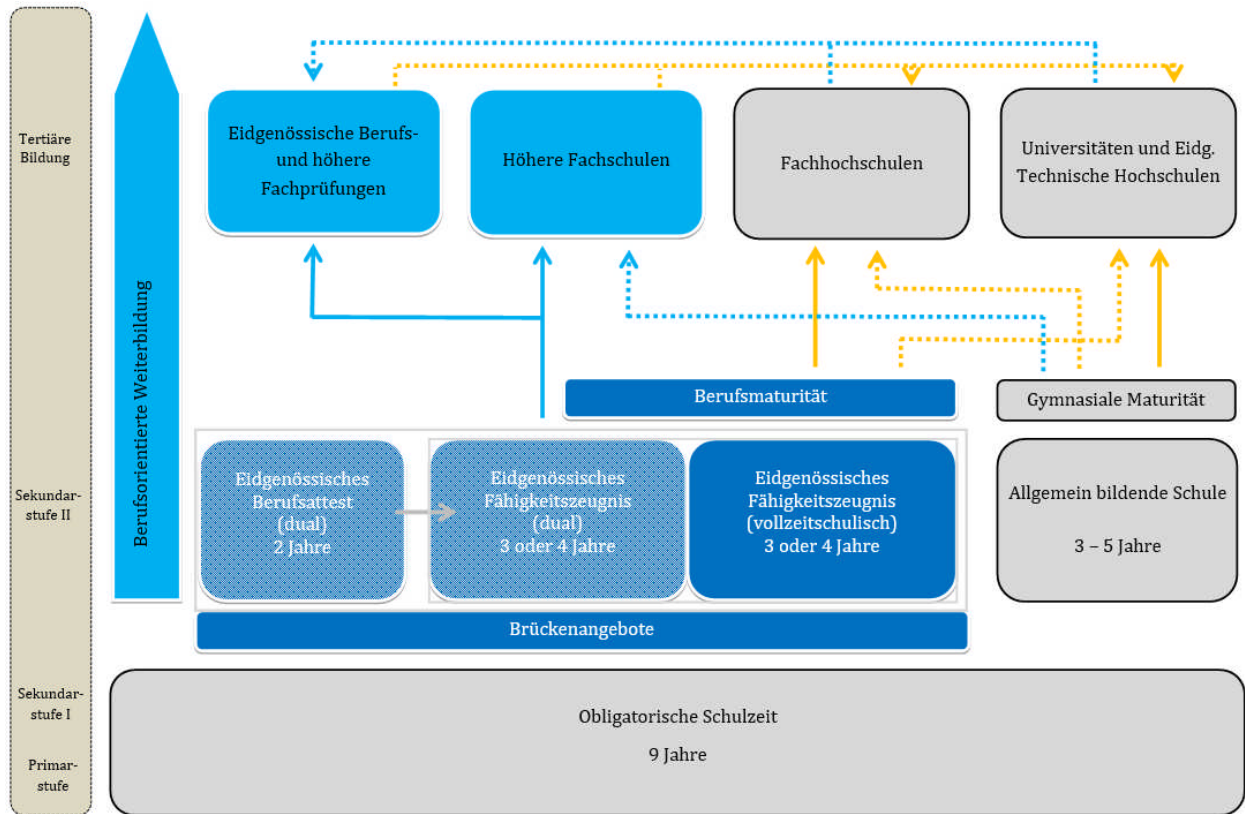
Die Schweizer Marke der „Höheren Berufsbildung“ umfasst verschiedene Weiterbildungsangebote und orientiert sich maßgebend an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Zum einen werden eidgenössische Berufsprüfungen angeboten, die Ausbildungsabsolventen eine erste fachliche Vertiefung und Spezialisierung ermöglichen. Der damit erworbene eidgenössische Fachausweis ist in der Regel Zugangsvoraussetzung zur eidgenössischen höheren Fachprüfung, welche Experten qualifiziert und mit einem eidgenössischen Diplom abschließt. Zum anderen bieten Bildungsgänge an höheren Fachschulen ein breiteres und generalistischeres Angebot, um Fach- und Führungskompetenzen auszubauen. Sie schließen mit einem eidgenössisch anerkannten Diplom ab (SBF, 2014a, 4).

Neben der beruflichen Erstausbildung und der höheren Berufsbildung gibt es noch die berufsorientierte Weiterbildung, die mit nicht-formalen Bildungsangeboten alle Phasen der Berufsbildung begleitet und Teil des lebenslangen Lernens ist. Als Übergangslösungen für Lernende, die nach dem Abschluss der obligatorischen Schulzeit keinen direkten Einstieg in eine Berufsausbildung finden, werden Brückenangebote wie das 10. Schuljahr, Vorlehren sowie Motivationssemester oder Sprachaufenthalte angeboten. Auch für Erwachsene bietet das Berufsbildungsgesetz Möglichkeiten, einen Berufsabschluss noch zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben. Hierzu existieren sowohl strukturierte als auch individuelle Verfahren (SBFI, 2014a, 5).

Die folgende Grafik bietet einen Überblick über die Angebote des Schweizer Berufsbildungssystems sowie seine Durchlässigkeit:



**Abbildung 1: Berufsbildungssystem Schweiz**




**Legende:**

 Berufliche Bildungsgänge (vollzeitschulisch)


*Übergänge in tertiäre Bildungsgänge (universitär)*

 Berufliche Bildungsgänge (dual)

*Übergänge in postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)*

 Postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)

*Übergänge in tertiäre Bildungsgänge (universitär) unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufserfahrung)*

 Allgemeinbildung, tertiäre Bildungsgänge (universitär)

*Übergänge in postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär) unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufserfahrung)*

Quelle: SBFI, 2014a, 5; eigene Darstellung

Die Schweizer Berufsbildung hat einen hohen Stellenwert. Sie bietet eine solide berufliche Grundlage, eröffnet ein breites Spektrum an Berufsperspektiven und legt den Grundstein für lebenslanges Lernen.

**Unternehmensbeteiligung**

Für Unternehmen ist die Beteiligung an der dualen Berufsausbildung Tradition sowie zugleich die Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs.



*„Die duale Ausbildung ist das Rückgrat der Schweizer Berufsausbildung. Als Arbeitgeber setzt sich die Credit Suisse AG engagiert hierfür ein und Dank der differenzierten Angebote, die von Praktika für Mittelschulabsolventen, über drei- und vierjährige Ausbildungen mit oder ohne Berufsmaturität reichen, kann jeder Auszubildende entsprechend seiner Fähigkeiten gefördert und eingesetzt werden.“  
(Pier Antonio Chalfajew, Head Young Talents Zurich, Credit Suisse)*

Dass Unternehmen nicht nur in die Berufsausbildung investieren, sondern auch in hohem Maße von ihr profitieren, wurde auch unter dem Punkt „Finanzierung“ ausführlich dargestellt. Seit 2003 zeigen Kosten-Nutzen-Analysen, dass sich eine Lehrlingsausbildung bereits während der Ausbildungszeit für die Betriebe rechnen kann. Dieses Argument unterstützt dabei, die Unternehmen von ihrer Mitverantwortung für die Berufsausbildung zu überzeugen, um insbesondere in wirtschaftlich schwächeren Phasen ausreichend Ausbildungsplätze bereitzustellen.<sup>5</sup> Denn die Unternehmensbeteiligung hängt stark von der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes ab. Statistische Analysen bestätigen, dass die Ausbildungsbeteiligung höher ist, je höher das Wirtschaftswachstum im laufenden und im Vorjahr ist. Die Ausbildungsbereitschaft geht laut Aussagen von Experten aber nicht zurück (Schweri/Müller, 2008, 25). Der Konjunkturreffekt kann in der Schweiz dadurch etwas aufgefangen werden, dass sich das Ausbildungsplatzangebot auf nahezu alle Wirtschaftszweige erstreckt. So zeigte sich beispielsweise, dass die rückläufige Personalnachfrage in den gewerblichen und technischen Berufen während des konjunkturellen Einbruchs 2008/2009 durch die in der Krise stark angestiegene Anzahl der ausgeschriebenen Stellen bei den medizinischen und sozialen Berufen ausgeglichen wurde (SKBF, 2014, 120; Sacchi/Salvisberg, 2014, 17 f.).

Neben der wirtschaftlichen Entwicklung werden die Ausbildungsaktivitäten auch durch den Wandel in der Unternehmenslandschaft beeinflusst. So können eine zunehmende Spezialisierung wie auch Internationalisierung, eine größere Tendenz zu Kleinbetrieben, eine hohe Zahl an Neugründungen und Konkursen sowie ein demografischer Rückgang an Sechzehnjährigen zu einer Veränderung in der Ausbildungsquote führen (SKBF, 2014, 119). Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben ging von 23 Prozent im Jahr 1985 auf 14,7 Prozent im Jahr 1995 zurück. Im Jahr 1998 stieg er wieder auf 17,3 Prozent und ist seither relativ konstant. 2008 lag die Ausbildungsquote mit knapp 59.000 ausbildenden Betrieben bei 18,4 Prozent. Dies ist vor dem Hintergrund, dass 92,3 Prozent der Betriebe 2013 zu Mikrounternehmen mit bis zu neun Beschäftigten<sup>6</sup> zählten, für die es aufgrund ihrer Größe und Spezialisierung schwieriger ist auszubilden, umso beeindruckender (Müller/Schweri, 2012; BFS, 2014a). Müller und Schweri haben die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auf Grundlage der Betriebszählungen genauer untersucht und sehen einen Teil des Sinkens der Quote zwischen 1985 und 2008 vor allem in der stark gestiegenen Anzahl an Mikrounternehmen in diesem Zeitraum sowie in der Vielzahl an Neugründungen und Konkursen begründet. Hinzu kommt noch der Effekt der wirtschaftlichen Globalisierung. Die Ausbildungsquote der internationalisierten Mikrounternehmen liegt deutlich unter der von Schweizer Mikrounternehmen. Firmengründer aus anderen Ländern müssen oft-

<sup>5</sup> Auf Grundlage eines am 23. Juli 2014 geführten Interviews mit Herrn Prof. Dr. Stefan Wolter, Universität Bern.

<sup>6</sup> Berechnung bezogen auf Vollzeitäquivalente.

mals erst noch von den Vorteilen einer betrieblich basierten Ausbildung überzeugt werden (Mühlemann, 2013; SKBF, 2014, 120).

Die Ausbildungsaktivität der Betriebe ist zudem regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. So lag sie in der Deutschschweiz 2008 mit 19,3 Prozent höher als in der Romandie (16,6 Prozent) und im Tessin (14,2 Prozent). Des Weiteren ist die Ausbildungswahrscheinlichkeit umso höher, je größer ein Betrieb ist. Die Ausbildungsintensität ist wiederum über die Jahre recht konstant. Lernende stellen durchschnittlich ein Viertel der Beschäftigten in ihrem Ausbildungsbetrieb (Müller/Schweri, 2012, 5). Der Beteiligung der Unternehmen an der Berufsausbildung in der Schweiz kann also zusammenfassend ein vorbildliches Zeugnis ausgestellt werden.

### **Mitbestimmung der Bildungsteilnehmer**

Mit der Aufnahme einer Berufsausbildung geht der Eintritt in die Arbeitswelt einher. Damit gelten für die Auszubildenden eine Reihe von Rechten und Pflichten, die in verschiedenen Gesetzen geregelt sind. Neben dem eidgenössischen und den kantonalen Berufsbildungsgesetzen und -verordnungen, in denen beispielsweise die Mitspracherechte festgelegt sind, ist auch das Arbeitsgesetz sowie das Obligationenrecht, welches die Ausbildungsverträge umfasst, maßgebend (SGB-Juko, 2012, 3). Eine zentrale Bedeutung kommt dem national einheitlichen Lehrvertrag zu. Dieser wird zwischen dem Auszubildenden – beziehungsweise bei Minderjährigen dem gesetzlichen Vertreter – und dem ausbildenden Unternehmen geschlossen und stellt eine besondere Form eines befristeten Arbeitsvertrags dar. Hierin werden die zentralen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung wie Art und Dauer sowie Lohn, Probezeit, Arbeitszeit und Urlaub festgelegt. Der Lehrvertrag muss abschließend von der kantonalen Behörde genehmigt werden (SDBB, 2011a, 12).

Das Recht der Auszubildenden auf Mitsprache in der Berufsschule sowie im Betrieb ist im Berufsbildungsgesetz (BBG) rechtlich verankert, was als großes Plus für die Mitbestimmung gewertet werden kann, da dies in vielen Ländern nicht selbstverständlich ist. Artikel 10 des BBG legt fest, dass Lernenden angemessene Mitspracherechte eingeräumt werden müssen. Zur Wahrung ihrer Interessen bestimmen die Auszubildenden beispielsweise in der Schule Klassensprecher und in größeren Betrieben entsprechende Vertreter. Diese Vertretungen müssen z. B. bei Betriebsverkäufen, Fusionen oder massenhaften Entlassungen angehört werden (SGB-Juko, 2012, 99). Auch können sich die Auszubildenden Gewerkschaftsjugendern anschließen, um auf diesem Wege mit Einfluss auf die Berufsausbildung zu nehmen. Nach Aussagen von Experten sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Gewerkschaftsjugendern auf politischer Ebene allerdings noch ausbaufähig.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Auf Grundlage eines am 16. Juli 2014 geführten Interviews mit Frau Véronique Polito, SGB.

### 3 Qualitätssicherung und Standards

#### Instrumente und Zuständigkeiten

Die Qualitätssicherung und -entwicklung der beruflichen Ausbildung obliegt in der Schweiz den jeweiligen Anbietern der Berufsbildung. Der Bund unterstützt die Qualitätsentwicklung, indem er beispielsweise Qualitätsstandards herausgibt und für deren Einhaltung sorgt (BBG, 2004, Art. 8). Die Qualitätsstandards der beruflichen Ausbildung werden durch die Berufsbildungsverordnung (BBV) sowie durch das BBG geregelt. So erlässt der Bund Ausbildungsverordnungen („Verordnungen über die berufliche Grundbildung“), welche in Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und den landesweit tätigen OdA erstellt werden (BBG, 2004, Art. 19).

In diesen Verordnungen sind die Mindeststandards bei Prüfungsvorgaben klar geregelt. Zum Ende der Ausbildungszeit werden die Auszubildenden auf ihr schulisches und berufsspezifisches Fachwissen sowie ihre praktischen Fähigkeiten, die sie im Betrieb und in überbetrieblichen Kursen erlangt haben, geprüft. In mündlichen und schriftlichen Prüfungsverfahren wird für alle Ausbildungsbereiche ermittelt, ob die Handlungskompetenzen, die in den Verordnungen festgelegt sind, erworben wurden. Die Abschlussprüfungen werden von ausgebildeten Prüfungsexperten abgenommen und immer durch mindestens zwei Prüfungsexperten beurteilt. Hierdurch wird sichergestellt, dass an alle Teile der Ausbildung die gleichen Prüfungsstandards angelegt werden (BBT, 2011b, Art. 20 f.; Hoeckel et al., 2009, 23).

Ferner werden in den Verordnungen die Lernziele sowie weitere zentrale Punkte festgelegt, z. B. in welchem Umfang die Auszubildenden Lerndokumentationen anzufertigen haben, oder welche Vorgaben für betriebliche Ausbilder bei der Erstellung und Besprechung des Bildungsberichts gelten (BBT, 2011b, Art. 16). Bei den Verordnungen gilt es, zu berücksichtigen, dass eine gesamtschweizerische Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventen gegeben sein muss. Für die Entwicklung eines neuen Berufes gibt es eine definierte Ablaufplanung mit Meilensteinen, die für Effizienz und Einheitlichkeit des Prozesses sorgt (BBT, 2007a).

Die Qualitätsentwicklung erfolgt auf unterschiedliche Weise, z. B. in den Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität der jeweiligen Berufsausbildungen, in denen alle Akteure der Berufsbildung vertreten sind, oder in Form von Checklisten für Betriebe für die Berufsausbildung („QualiCarte“). Die QualiCarte definiert berufsunabhängig messbare Qualitätsstandards, die Betriebe bei der Weiterentwicklung ihrer betrieblich organisierten Ausbildung nutzen können (SDBB, 2011b, 3). Auch Unternehmen investieren viel in die eigene Qualitätssicherung. Neue Organisationsformen wie die Lehrbetriebsverbände, bei denen Betriebe die Ausbildung gemeinsam organisieren, sollen zudem zur Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität beitragen. Auf Ebene der Berufsfachschulen setzen verschiedene Projekte und Modelle an, um das schulinterne Qualitätsmanagement weiterzuentwickeln. So wurde beispielsweise am Zentrum Bildungsorganisation und Schulqualität der Fachhochschule Nordwestschweiz mit dem Qualitätssystem Q2E „Qualität durch Evaluation und Entwicklung“<sup>8</sup> ein Modell entwickelt, mit dem Schulen unter Berücksichtigung der charakteristischen Eigenschaften der schulischen Bildungsprozesse unterstützt werden, ein wirksames Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem aufzubauen. Zudem hält die Charta „Qualitätsentwicklung Berufsbildung Schweiz“ das gemeinsame Qualitätsverständnis der Verbundpartner fest, welches sich aus Eigenverantwortung und Me-

<sup>8</sup> Vgl. <http://www.q2e.ch/index.cfm>, zuletzt aufgerufen am 20.10.2015.

thodenfreiheit sowie Zusammenarbeit und Informationsaustausch unter den Akteuren zusammensetzt (SBFI, 2015a).

Unternehmen, die eine Ausbildung anbieten, müssen den Lernerfolg der Auszubildenden fördern und überprüfen. Ausbildungsbetriebe brauchen grundsätzlich eine Bildungsbewilligung des zuständigen Kantons (BBG, 2004, Art. 20). Auch finden entsprechende Qualitätskontrollen statt, da nicht jeder Betrieb geeignet ist, auszubilden. Kantonale Berufsinspektoren oder Ausbildungsberater begleiten Betriebe und Auszubildende im Berufsausbildungsprozess. Bei sich abzeichnenden Schwierigkeiten und Konflikten werden gemeinsame Gespräche mit den Vertragsparteien geführt. In besonders schweren Fällen können Ausbildungsbewilligungen auch entzogen oder Lehrverträge aufgelöst werden (SDBB, 2011, 10). Für die Qualitätskontrolle wird zudem auch auf Evaluationsverfahren gesetzt. Die Berufsfachschulen lassen so die Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe die Qualität ihrer Leistungen beurteilen (Hoeckel et al., 2009, 21).

Die Qualitätssicherung liegt in den Händen der direkt an der Ausbildung beteiligten Akteure, die die Ausbildungsqualität und die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts am besten im Blick haben, im ständigen Austausch miteinander stehen und konkret auf Probleme im Ausbildungsprozess reagieren können. Im Zusammenspiel mit den bundeseinheitlichen Qualitätsstandards wird damit eine effektive Qualitätssicherung erreicht.

## **Ausbildung des Ausbildungspersonals**

In der Schweiz wird das Ausbildungspersonal unter dem Begriff der Berufsbildungsverantwortlichen zusammengefasst. Hierunter fallen die Ausbilder („Berufsbildner“) in den Betrieben und in den überbetrieblichen Kursen sowie die Lehrkräfte an den Berufsfachschulen und den höheren Fachschulen. Die Berufsbildungsverantwortlichen werden dazu ausgebildet, den jungen Erwachsenen durch das Fördern und Fordern von selbstständigem Lernen zu ermöglichen, ihre berufliche Bildung selbstverantwortlich in die Hand zu nehmen (SBFI, 2015b).

Der Bund gibt Rahmenlehrpläne für die Qualifikation der Berufsbildungsverantwortlichen heraus und legt die Mindestanforderungen an die Ausbildung fest. Alle an der Ausbildung beteiligten Personen müssen neben einer qualifizierten fachlichen Bildung auch über ausreichende pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten verfügen. Für Ausbilder in den Betrieben ist vorgeschrieben, dass sie ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis im Fachgebiet besitzen, eine zweijährige Berufspraxis im Lehrgebiet vorweisen können und über eine berufspädagogische Qualifikation verfügen. Die Ausbildung der betrieblichen Ausbilder liegt in der Verantwortung der Kantone. Für Lehrkräfte gilt als Voraussetzung, um an einer Berufsfachschule unterrichten zu dürfen, ein berufspädagogischer Hochschulabschluss sowie eine zusätzliche Fachbildung und mindestens sechs Monate Berufserfahrung. Lehrkräfte des berufskundlichen Unterrichts hingegen kommen aus der Praxis und müssen einen entsprechenden Abschluss im Fachgebiet sowie eine erweiterte berufspädagogische Bildung vorweisen (BBG, 2004, Art. 45 ff.; BBV, 2004, Art. 44 ff.).

Aus- und Weiterbildungsangebote für Ausbilder, Lehrkräfte und weitere Berufsbildungsakteure wie Prüfungsexperten werden beispielsweise vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) bereitgestellt, mit dem Ziel, die Bildungsverantwortlichen auf ihre konkreten Aufgaben vorzubereiten sowie erforderliche Kompetenzen zu vertiefen.



Im Vergleich zu vielen anderen Ländern verfügt die Schweiz über genügend gut qualifizierte Berufsbildungsverantwortliche. Die Besonderheit in der Schweiz, dass Lehrkräfte des berufskundlichen Unterrichts aus der Praxis kommen müssen, führt dazu, dass eine Vielzahl weiterhin im Betrieb arbeitet und nur in Teilzeit unterrichtet. Zum einen stehen damit mehr Berufsbildungsverantwortliche zur Verfügung und zum anderen ist ihre Fachkenntnis immer auf dem aktuellen Stand. Sie können zudem gezielt auf ein Gleichgewicht zwischen den Bedürfnissen von Auszubildenden und Arbeitgebern sowie den Anforderungen des Arbeitsmarkts hinwirken (Hoeckel et al., 2009, 20).

## 4 Teilnehmer und Akzeptanz

### Struktur der Bildungsteilnehmer

Die Jugendlichen sind gut auf die nachobligatorische Ausbildung vorbereitet. Das Bildungsniveau der Fünfzehnjährigen ist den PISA-Erhebungen 2012 zufolge eines der höchsten im OECD-Ländervergleich (OECD, 2013, 5). Auszubildende müssen sich bereits in jungen Jahren für ihre erste Berufswahl entscheiden. Das Durchschnittsalter beim Eintritt in die Berufsausbildung lag 2013 bei 16,6 Jahren (BFS, 2015d). Im internationalen Vergleich weist die Schweiz als traditionelles Einwanderungsland einen hohen Ausländeranteil auf. Knapp ein Viertel der Bevölkerung besitzt eine ausländische Staatsangehörigkeit. Im Schuljahr 2013/2014 lag der Ausländeranteil bei den Auszubildenden mit rund 18 Prozent einen Prozentpunkt höher als im Bereich der allgemeinbildenden Ausbildung. In der Berufsausbildung besteht zudem ein großer Unterschied zwischen den Angeboten; so lag der Anteil ausländischer Lernender in der zweijährigen Ausbildung mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) mit 38 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei der anspruchsvolleren Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (16 Prozent), die bis zu vier Jahre dauert (BFS, 2015f). Die EBA-Ausbildungen bieten also gerade für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund eine gute Chance der Bildungsintegration.

Bezogen auf das Berufswahlverhalten zeigen sich teilweise sehr große Unterschiede bei Männern und Frauen. So sind Frauen vor allem in den Ausbildungsbereichen Informatik, Technik und Bau stark unterrepräsentiert. Im Bereich der Informatik kommt im Ausbildungsjahr 2013/2014 weniger als eine weibliche Auszubildende auf zehn männliche Auszubildende und im Bereich Maschinenbau liegt der Anteil weiblicher Auszubildender noch unter sieben Prozent. Dieses Bild hat sich in den letzten Jahren nicht verändert. Auf der anderen Seite sind Frauen gerade in den Gesundheits- und Sozialberufen, bei denen im Jahr 2013/2014 lediglich rund 13 Prozent männliche Auszubildende vertreten waren, wie auch in den Dienstleistungsberufen und Verkaufsberufen in der Mehrheit.

### Anteil der Schüler in beruflicher Ausbildung

Im Schuljahr 2013/2014 lernten insgesamt knapp 260.000 junge Erwachsene an rund 420 Bildungseinrichtungen (BFS, 2015h). Die dominierende Berufsausbildung ist mit über 210.000 Lernenden die Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis, wovon circa 12 Prozent zugleich die Berufsmaturitätskurse belegen. Weitere knapp 9.000 Jugendliche absolvieren eine der Berufsausbildung nachgelagerten Berufsmaturität und fast 1.000 Lernende befinden sich in einem Passerellenlehrgang. Das Bildungsangebot der EBA-Ausbildungen wird von circa 12.000





Jugendlichen genutzt und weitere 1.100 befinden sich noch in den auslaufenden Anlehen. Rund 3.600 Jugendliche entschieden sich, an einer Handels- oder Informatikmittelschule zu lernen und gut 16.000 Lernende befinden sich in einer Übergangsausbildung von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II (BFS, 2015f).

**Tabelle 1: Lernende und Ausbildungsabschlüsse 2014**

	Lernende 2013/2014	Ausbildungsabschlüsse 2014
Insgesamt	256.820	82.481
Passerelle	992	752
Berufsmaturität	8.757	14.177
EFZ (~ 12 Prozent inkl. Berufsmaturität)	213.214	61.128
EBA	12.056	5.870
Anlehre	1.132	374
Handels- und Informatikmittelschule	3.633	180
Nicht-reglementierte Ausbildung	587	
Übergangsausbildung Sek. I auf Sek. II	16.449	

Quelle: Bundesamt für Statistik 2015

Im Jahr 2014 wurden knapp 6.000 EBA-Ausbildungen sowie annähernd 400 Anlehen abgeschlossen. Darüber hinaus wurden über 60.000 Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse und nur noch 180 Handelsmittelschuldiplome ausgestellt, die sukzessive durch die Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse abgelöst werden. Des Weiteren erhielten gut 14.000 Absolventen ihre Berufsmaturitätszeugnisse und 752 ihre Ausweise der Passerellen Berufsmatura. Bei den Abschlussquoten auf Sekundarstufe II liegen die Abschlüsse der Berufsausbildung bei insgesamt über 70 Prozent und sind seit 2006 steigend, während die allgemeinbildenden Abschlüsse gut 20 Prozent ausmachen (BFS, 2015j).

Bezogen auf die Berufskategorien zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Im Jahr 2014 vereinten die Büro- sowie die technischen Berufe jeweils ein Fünftel der Absolventen auf sich, wohingegen die Informatikberufe und Berufe in Druck und Design sowie Landwirtschaft jeweils unter 5 Prozent lagen. Auch hinsichtlich der intellektuellen Anforderungen, welche an die Auszubildenden gestellt werden, zeigen sich große Unterschiede. Während in den Informatikberufen die höchsten Anforderungen gestellt werden, liegt das Anforderungsniveau im Dienstleistungsbereich, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Landwirtschaft weit unter dem Durchschnitt. Zudem lassen sich klare geschlechterspezifische Verteilungen erkennen. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Frauen ist vor allem in den medizinischen und sozialen Berufen sowie den Verkaufs- und Dienstleistungsberufen zu verzeichnen, wohingegen die Frauen in den Informatik- und technischen Berufen deutlich in der Minderheit sind (BFS, 2015i; Sacchi/Salvisberg, 2014, 1).

## Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung wirkt maßgeblich auf das Bildungssystem ein, sofern sich die demografischen Veränderungen längerfristig in eine Richtung bewegen und nicht mehr – beispielsweise durch die Anpassung von Klassengrößen – aufgefangen werden können, wie dies bei zyklischen Schwankungen der Fall ist (SKBF, 2014, 24).

Die Bevölkerung hat sich über das letzte Jahrhundert mehr als verdoppelt. Im Jahr 1900 zählte die Schweiz noch 3,3 Millionen Einwohner; 2015 sind es rund 8 Millionen, wobei im gleichen Zeitraum die durchschnittliche Anzahl Kinder pro Frau von 3,2 auf 1,5 zurückgegangen ist. Das Referenzszenario des Bundesamtes für Statistik zur Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz geht zwischen 2010 und 2060 von einer konstanten Zuwanderung in Höhe der Durchschnittswerte der letzten fünf Jahrzehnte, einer stabilen Geburtenrate von 1,5 Kinder pro Frau und einem Anstieg der Lebenserwartung um etwa fünf Jahre aus. Unter diesen Annahmen wächst die Bevölkerung bis ins Jahr 2045 auf rund 10 Millionen Personen, allerdings mit sinkenden Wachstumsraten. Die Schweiz als traditionelles Einwanderungsland kann dabei die niedrige Geburtenrate durch einen positiven internationalen Wanderungssaldo ausgleichen (BFS, 2015c).

Anzunehmen ist, dass sich vor allem große regionale Unterschiede in der Bevölkerungsentwicklung und der Altersstruktur auf das Bildungswesen auswirken. Auch ist festzustellen, dass die Schweizer Erwerbsbevölkerung eine immer höhere Ausbildung aufweist, und es wird angenommen, dass sich dieser Trend zur höheren Bildung verstetigt. In der Migrationsbevölkerung lässt sich eine ähnliche Entwicklung feststellen: So liegt der Qualifizierungsgrad der Migranten mittlerweile deutlich über dem der Schweizer, während er in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts noch darunter lag (SKBF, 2014, 26 ff.).

Für die Situation der Berufsausbildung prognostiziert das Bundesamt für Statistik einen Rückgang der Lernenden im ersten Ausbildungsjahr um 2 Prozent zwischen den Jahren 2016 und 2018. Danach wird ein erneuter Anstieg um 3 Prozent bis zum Jahr 2023 erwartet (BFS, 2014d, 20).

## Ansehen der beruflichen Bildung

Das Ansehen der Schweizer Berufsbildung ist national wie international sehr hoch, auch wenn innerhalb der Schweizer Bevölkerung noch Statusprobleme existieren. Die berufliche Ausbildung erfreut sich mit rund zwei Drittel der Jugendlichen, die sich für eine solche entscheiden, einer hohen Nachfrage. Am beliebtesten sind hierbei die Berufe im Handel sowie in der Wirtschaft und Verwaltung. Befragungen der Auszubildenden zeigen, dass diese sehr zufrieden mit ihrer Berufsausbildung sind. Laut Lehrstellenbarometer 2014 gaben 74 Prozent an, ihren Wunschberuf gefunden zu haben. Insgesamt sind 99 Prozent der Auszubildenden mit ihrer gefundenen Lehrstelle zufrieden, obwohl sie sich bereits in jungen Jahren für ihre Berufswahl entscheiden müssen. Jugendliche anderer Nationalitäten sind dabei allerdings weniger zufrieden als Schweizer Jugendliche. Trotz dieser Zufriedenheit und guter Arbeitsmarktaussichten ist – bezogen auf den sozialen Status – keine Gleichwertigkeit der Berufsbildung mit den allgemeinbildenden Ausbildungsformen gegeben (Wolter, 2014, 17).

Ergebnisse einer 2012 im Auftrag der Universität Bern durchgeführten Befragung von 2.800 Personen zeigen, dass Mädchen und Jugendliche mit Migrationshintergrund sich weniger häu-

fig für eine berufliche Ausbildung entscheiden als Jungen und Schweizer Jugendliche. Für über 60 Prozent der Eltern käme sowohl die Berufs- wie auch die gymnasiale Ausbildung für ihre Kinder in Betracht. Ausländische Eltern hingegen wünschen sich – unabhängig vom eigenen Bildungsniveau – häufiger einen gymnasialen Abschluss für ihre Kinder. Insgesamt wird das soziale Ansehen nach einer Berufsausbildung von fast 50 Prozent der Befragten als tiefer und nur von 11 Prozent als höher eingestuft als bei abgeschlossener gymnasialer Bildung, wohingegen aber 35 Prozent der Befragten die Arbeitsmarktaussichten von Berufsausbildungsabsolventen besser einschätzen als von Personen mit einer Allgemeinbildung (SKBF, 2014, 110, 138 f.).



*„Die duale Berufsbildung ist in der Schweizer Wirtschaft gut verankert und der Bildungsbericht Schweiz 2014 weist die höchste Zufriedenheit mit der gefundenen Anschlusslösung nach der obligatorischen Schule bei Jugendlichen aus, die in die berufliche Grundbildung einsteigen. Dennoch hat das Image der beruflichen Grundbildung mit Vorurteilen von insbesondere akademisch gebildeten Eltern zu kämpfen, die den Karriereweg über die gymnasiale Matura als den Königsweg erachten.“*

*(Mark Gasche, Bereichsleiter Berufsbildung, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren)*

Ausschlaggebend für die Bildungswahl ist auch das erreichte Kompetenzlevel bei Abschluss der Sekundarstufe I. Schüler mit hohen Kompetenzen vor allem in Mathematik und Sprache wählen eher eine gymnasiale Ausbildung. Eine Konkurrenz der allgemeinbildenden und berufsbildenden Bildungsangebote entsteht besonders in den Bereichen, in denen das Kompetenzniveau der Abgänger für das Gymnasium sowie für die Berufsausbildung geeignet ist (SKBF, 2014, 110). Die hohe Passung von Lerninhalten und den geforderten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sind dabei entscheidend für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung.

## Durchlässigkeit

Die Schweiz legt großen Wert auf die hohe Durchlässigkeit ihres Bildungssystems und kann in diesem Punkt auch gut ein Vorbild für andere Länder sein. Das Berufsbildungssystem bietet umfassende Anknüpfungsmöglichkeiten an berufliche und akademische Bildungsangebote und folgt mit dem Leitgedanken „kein Abschluss ohne Anschluss“ auch dem Konzept des lebenslangen Lernens. Erleichtert wird dies zudem durch die Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen sowie die Anrechnungsmöglichkeit der EBA-Ausbildung auf das erste Jahr der EFZ-Ausbildung. Nach Abschluss einer Berufsausbildung und in der Regel mehrjähriger Berufserfahrung stehen den Absolventen zahlreiche Angebote der höheren Berufsbildung offen, um sich fachlich zu spezialisieren (SBFI, 2014a, 4 f.).

Jedoch zeigen Untersuchungen von Schmid und Gonon (2011, 8)<sup>9</sup>, dass der Übergang in den Tertiärbereich je nach Ausbildungstyp stark variiert. So begannen auch aufgrund der vorausgesetzten mehrjährigen Berufserfahrung nur 11 Prozent der Absolventen einer EFZ-Ausbildung

<sup>9</sup> Auf Datenbasis 2001 bis 2007 der Jugendlängsschnittstudie TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben).

bis sieben Jahre nach ihrem Abschluss eine Tertiärausbildung, während dies nach Abschluss einer schulischen Ausbildung deutlich häufiger der Fall ist.

Ein zentraler Meilenstein für die Durchlässigkeit wurde mit der Einführung der eidgenössischen Berufsmaturität im Jahr 1994 erreicht, mit deren Erwerb auch akademische Anschlussmöglichkeiten offen stehen. Seit Bestehen dieses Bildungsangebots sind die Abschlusszahlen kontinuierlich gestiegen und 2014 besaßen ca. 15 Prozent derjenigen, die sich im typischen Erwerbsalter eines Maturitätsabschlusses befinden, einen Berufsmaturitätsabschluss. Rund 20 Prozent treten noch im selben Jahr in eine Fachhochschule ein. Es zeichnet sich ab, dass weit über die Hälfte der Absolventen einer Berufsmaturität (2008: 58,3 Prozent) im Laufe ihres weiteren Werdegangs eine Fachhochschule besuchen (BFS, 2013b, BFS, 2015e). Dieses hybride Bildungsmodell, welches über die Berufsmaturität die berufliche Ausbildung mit der akademischen strategisch verbindet, trägt zur Absicherung des hohen Stellenwertes der Berufsausbildung bei (Graf, 2013, 4).



*„Ich habe mich bewusst für eine duale kaufmännische Lehre mit begleitender Berufsmaturität entschieden. Auch wenn dies manchmal sehr stressig ist und ich weniger Freizeit habe, freue ich mich über die Herausforderung und die zusätzliche Option, im Anschluss an einer Fachhochschule studieren zu können.“  
(Naomi Barlow, Absolventin einer kaufmännischen Lehre, Credit Suisse)*

Der Schweiz wird an diesem Punkt aber oft auch eine zu starke Selektion vorgeworfen, sodass im Endeffekt nur die leistungsstarken Schüler Zugang zu den Gymnasien und Universitäten erhielten, wodurch sich der hohe Anteil der Personen in der Berufsbildung erkläre. Die Studienberechtigtenquote liegt im internationalen Vergleich sehr niedrig und ließe darauf schließen, dass das Potenzial an dieser Stelle noch nicht ausgeschöpft wird. Jedoch sollte bei dem engen Blick auf die Abiturienten- und Akademikerzahlen nicht die Qualität der Berufsausbildung außer Acht gelassen werden, die in der Schweiz sehr hoch ist. Dies wird durch eine schon seit Jahren niedrige Jugendarbeitslosigkeit und ein hohes Pro-Kopf-Einkommen unterstrichen (Bölling, 2014, 8).

Die Durchlässigkeit zwischen höherer Berufsbildung und Hochschulen wird, einer Studie der Universität Zürich aus dem Jahr 2010 folgend, durch den Anteil von 13 Prozent alternativer Bildungsverläufe verdeutlicht. 4 Prozent derjenigen, die sich für einen beruflichen Einstieg entscheiden, wählen im späteren Verlauf eine akademische Karriere sowie 9 Prozent der akademisch Ausgebildeten sich anschließend in Richtung höhere Berufsbildung orientieren. Gemischte Bildungswege werden auch auf dem Arbeitsmarkt geschätzt; so kann je nach Bildungsgang ein Einkommen erzielt werden, welches durchschnittlich 10 bis 30 Prozent über dem liegt, welches bei rein beruflichen oder rein akademischen Bildungswegen gezahlt wird (BBT, 2011a, 12; Backes-Gellner/Tuor, 2010, 44).

## **Beratungs- und Förderstrukturen**

Das Schweizer Berufsbildungssystem begleitet die Schüler und Auszubildenden auf ihrem eigenverantwortlichen beruflichen Werdegang mit strukturierten Unterstützungsangeboten. Die Berufsberatung sowie der Besuch von Berufsinformationsveranstaltungen sind feste Bestand-

teile in den verschiedenen Schulstufen und bieten den jungen Erwachsenen Orientierung bei den verschiedenen Übergängen (Hoeckel et al., 2009, 23). Hinsichtlich der Berufsorientierung in der obligatorischen Schule sehen Experten noch Verbesserungspotenzial. Hier sollte über die gesamte Angebotsbreite der Sekundarstufe II informiert werden. Da die Lehrkräfte selbst meist eine akademische Laufbahn eingeschlagen haben, verfügen sie oft nur über unzureichende Kenntnisse der Berufsbildung.<sup>10</sup>

Ergänzend gibt es in jedem der 26 Kantone eine Stelle für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, bei der sich Schüler ausführlich beraten lassen können. Die Stellen bieten zudem in ihren Berufsinformationszentren (BIZ; [berufsberatung.ch](http://berufsberatung.ch)) beziehungsweise Infotheken umfangreiche Informationen zu allen Berufen, Studiengängen und Weiterbildungen. Die ausgebildeten Berufsberater haben einen Überblick über alle Berufsbildungsgänge sowie die entsprechende Arbeitsmarktsituation und arbeiten eng mit den Schulen zusammen, sodass auch Beratungen direkt an den Schulen stattfinden. Dadurch wird zudem den von der OECD aufgestellten Empfehlungen entsprochen, dass eine externe Berufsberatung an den Schulen erfolgen sollte (Hoeckel et al., 2009, 24; OECD, 2004). Darüber hinaus werden zur Unterstützung der Auszubildenden sowie auch der Betriebe in jeder Berufsfachschule Ansprechpersonen benannt (BBV, 2004, Art. 17). Online-Plattformen runden das Informationsangebot ab. So stellt das Portal zur Berufsbildung ([berufsbildung.ch](http://berufsbildung.ch)) Unterstützungsinstrumente wie z. B. den „Wegweiser durch die Berufslehre“ oder die „Lerndokumentation betriebliche Grundbildung“ für Lernende bereit und das Berufsinformationssystem Schweiz (BISS) ermöglicht die Beantwortung von Fragen zu Beschäftigungsaussichten und zukünftigen Qualifikationsanforderungen in einzelnen Berufen (BISS, 2015).

Um die aktuelle Situation sowie die Entwicklungstendenzen auf dem Lehrstellenmarkt zu erfassen, wird seit 1997 zweimal jährlich ein Lehrstellenbarometer erstellt. Bund, Kantone und ODA besprechen jährlich auf der Lehrstellenkonferenz Optimierungsmaßnahmen des Lehrstellenmarktes. Auf kantonaler Ebene existieren zudem umfangreiche Lehrstellenmarketing-Maßnahmen wie beispielsweise Mentoring-Angebote oder Lehrstellenförderer (SBFI, 2014c; SBFI, 2015c).

Zur Integration von eher praktisch begabten Jugendlichen in die Berufsausbildung existieren verschiedene Ansätze. Diese reichen von Brückenangeboten wie dem 10. Schuljahr, Vorlehren, Motivationssemester oder Sprachaufenthalte, hin zum Case Management Berufsbildung und den Ausbildungsangeboten mit Eidgenössischem Berufsattest (WBF, 2013). Beim Case Management geht es um die bessere Koordination von Instrumenten und Vorgehensweisen der beteiligten Akteure wie Schulen, Arbeitsämter, Sozialämter und Bildungsverwaltung, um leistungsschwächere Jugendliche beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Diese Maßnahme wurde vom Bund mit 20 Millionen Franken (2008 bis 2011) gefördert; die Umsetzung liegt allerdings in der Hand der Kantone und wird noch sehr unterschiedlich gehandhabt (SKBF, 2014, 124).

Die Einführung der EBA-Ausbildungen ab 2004 und die damit verbundene Ablöse der Anlehren sowie der zweijährigen EFZ-Ausbildungen eröffnen für leistungsschwächere Jugendliche die Möglichkeit, eine zertifizierte nachobligatorische Ausbildung zu absolvieren. Hierdurch wird ei-

---

<sup>10</sup> Auf Grundlage eines am 28. Juli 2014 geführten Interviews mit Herrn Mark Gasche, EDK.



nerseits der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert sowie andererseits die Fortsetzung der Berufsausbildung in einer drei- oder vierjährigen EFZ-Ausbildung ermöglicht. Die EBA-Ausbildungen werden zudem durch pädagogische Maßnahmen wie Stütz- und Freikurse sowie eine fachkundige individuelle Begleitung unterstützt (SBFI, 2014b, 11; BBT, 2007b). Die Organisationen der Arbeitswelt entscheiden, ob im jeweiligen Berufsfeld eine EBA-Ausbildung angeboten wird. Die Zahl der Berufe mit Eidgenössischem Berufsattest wächst stetig und umfasste Anfang 2013 bereits 42 Berufe. Während die Anzahl der Lehrverhältnisse in Anlehren von 4.700 im Jahr 2004 auf rund 1.100 im Ausbildungsjahr 2013/2014 gesunken ist, beliefen sich im selben Jahr die Lehrverhältnisse in Ausbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest auf 12.000. Jedoch existieren bei der Inanspruchnahme dieser Ausbildungen große Unterschiede zwischen den Kantonen, die bisher nicht erklärt werden können. Festzustellen ist auch, dass das Ablösen der Anlehren durch die anspruchsvollere EBA-Ausbildung keine höheren Quoten an Personen ohne nachobligatorischen Abschluss nach sich ziehen (BFS, 2015f; SKBF; 2014, 125).



*„Uns war es ein Anliegen, auch unterhalb der drei- bis vierjährigen Berufsausbildungen (EFZ) formal geregelte Bildungsalternativen zu schaffen, um jeden Auszubildenden gemäß seiner Fähigkeiten fördern und Anschlüsse ermöglichen zu können. Die Aufnahme der zweijährigen Berufsausbildungen (EBA) ins Berufsbildungsgesetz hat dabei nicht zu einer Minderung der Ausbildungsqualität, sondern zur Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten geführt.“*

*(Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik, Travail Suisse)*

Véronique Polito vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) bescheinigt der Schweizer Berufsausbildung, auf einem guten Weg zu sein, allerdings dürfe sich nicht auf dem Erreichten ausgeruht werden. Auch für die bisher noch nicht versorgten Lernenden müsse ein entsprechendes Angebot der Berufsbildung bereitgestellt werden.<sup>11</sup> So veröffentlichte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Angaben, nach denen in der Schweiz ein wachsendes Risiko der Unterqualifizierung bei Jugendlichen besteht, wohingegen es im EU-Raum zurückgeht. Die Integrationskraft des Schweizer Bildungssystems kann beispielsweise dadurch gestärkt werden, indem die sinkenden Ausgaben für Stipendien wieder deutlich erhöht und somit auch die Chancengleichheit gefördert würde (Polito, 2013, 22 f.).



*„Wir haben gemeinsam in den letzten 20 Jahren viel erreicht und sind stolz auf den heutigen Stand der Schweizer Berufsausbildung. Allerdings dürfen wir uns nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern müssen uns dafür stark machen, allen eine nachobligatorische Abschluss- und damit Anschlussmöglichkeit im Berufsbildungssystem zu bieten.“*

*(Véronique Polito, Zentralsekretärin des Ressorts Bildung, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB)*

Für Erwachsene, die einen Berufsabschluss nachholen möchten, bietet das BBG sowohl strukturierte sowie individuelle Verfahren. Der Erwerb eines Abschlusses wird durch die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen erleichtert. Dabei kann die Aner-

<sup>11</sup> Auf Grundlage eines am 16. Juli 2014 geführten Interviews mit Frau Véronique Polito, SGB.



kennung sowohl als Ersatz einzelner Prüfungsleistungen erfolgen oder auch komplett den formalen Bildungsprozess ersetzen (SBFI, 2014a, 5; SKBF, 2014, 135).

Diese Validierungsverfahren existieren erst seit ein paar Jahren. Sie wurden zwischen 2007 und 2009 von den Kantonen und den OdA erprobt und 2010 vom BBT offiziell eingeführt. Ob die Validierung solcher Bildungsleistungen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber formalen Abschlüssen benachteiligt dastehen, ist noch nicht bekannt. Bisher sind auch die Fallzahlen noch sehr gering; so wurde beispielsweise 2011 nur gut 1 Prozent der Abschlüsse mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis aufgrund solcher alternativer Kenntnisprüfungen erworben (SKBF, 2014, 135 f.).

Um die Potenziale leistungsstarker Schüler entsprechend zu fördern, wurde die eidgenössische Berufsmaturität eingeführt. Sie bietet für schulisch sehr talentierte Lernende eine Ergänzungsoption zur Berufsausbildung. Durch eine erweiterte Allgemeinbildung wird der prüfungsfreie Zugang zur Fachhochschule ermöglicht sowie mit einer Ergänzungsprüfung (Passarelle) auch der Zugang zu Hochschulen. Die Berufsmaturitätsverordnung wurde 2009 einer Totalrevision unterzogen, um den geltenden Rahmenlehrplan den Fachbereichen der Fachhochschule anzugleichen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die EFZ-Ausbildungen zeitlich zu verkürzen (SKBF, 2014, 126, 132).

Auch existieren finanzielle Förderstrukturen. So soll das Schweizer Stipendienwesen für Chancengleichheit im Bildungswesen sorgen. Finanziell benachteiligte Lernende, die sich in einer nachobligatorischen Ausbildung befinden, können daher während ihrer Ausbildungszeit durch Ausbildungsbeiträge unterstützt werden. Die Unterstützung kann dabei entweder in Form von nicht zurückzuzahlenden Stipendien oder in Form von Darlehen erfolgen. Jedoch ist das Stipendienwesen dezentral organisiert. So verfügt jeder Kanton über eine Stipendienstelle und erlässt eigene Gesetze, wodurch auch die Berechnungsgrundlagen variieren. Finanziert werden die Ausbildungsbeiträge durch die Kantone sowie privatrechtliche Stiftungen und Fonds (SFIB, 2015).

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die Schweiz ein professionelles und systematisches Angebot an Berufsinformationen und Berufsberatung bietet und ausreichend Förderstrukturen für leistungsschwächere sowie auch für leistungsstärkere Schüler existieren.

## **5 Arbeitsmarktorientierung und Mobilität**

### **Mobilität in der beruflichen Ausbildung**

Die permanente Veränderung der Arbeitswelt sowie ihre zunehmende Internationalisierung konfrontiert gerade die Berufsbildung mit neuen Herausforderungen. Mobilität während sowie auch nach der Ausbildung gewinnt als Schlüsselfaktor auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Eng mit der Mobilität verknüpft ist auch der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen. Aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit bietet die Schweiz hierzu beste Voraussetzungen. Dennoch ist trotz grundsätzlich positiver Einstellung der Bevölkerung gegenüber Mobilitätsaktivitäten in der Berufsbildung noch keine ausreichende Mobilitätskultur entwickelt. Schätzungen auf Grundlage einer Bestandsanalyse im Auftrag des damaligen Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) 2012 zu innerschweizerischen Sprachaustauschen während der Ausbildung zufol-

ge, nehmen jährlich weniger als ein Prozent der Auszubildenden solche Möglichkeiten wahr. Auf der Lehrstellenkonferenz 2011 wurde daher beschlossen, sich verbundpartnerschaftlich verstärkt für die Steigerung der Mobilität sowie zur Förderung des Fremdspracherwerbs einzusetzen (BBT, 2012, 4).

Die von den Kantonen getragene „ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit“ hat die Förderung der Mobilität zum Ziel. Sie unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen und setzt sich für die Wahrung der Sprachen- und Kulturvielfalt ein. Im Fokus steht der Austausch zwischen den unterschiedlichen Sprachregionen sowie mit anderen Ländern. So soll der binnenstaatliche Austausch von 15.000 Lernenden und Lehrenden im Schuljahr 2008/2009 auf 30.000 im Jahr 2016 erhöht werden (ch Stiftung, 2015). Auch wenn eine systematische Übersicht aller Mobilitätsangebote nicht verfügbar ist, so bietet die Stiftung ein breites Angebot an nationalen und internationalen Austauschprogrammen. Zur Förderung des innerschweizerischen Austauschs bietet das Piaget-Programm Auszubildenden aus unterschiedlichen Sprachregionen die Möglichkeit zum Lehrstellentausch. Zur besseren Integration solcher Mobilitätsaktivitäten in den Ausbildungsverlauf werden auch E-Learning-Module eingesetzt (ch Stiftung, 2014).

Trotz solcher Mobilitätsangebote sowie einheitlichen Bildungsverordnungen und Abschlüssen wird die Inlandsmobilität dennoch oftmals durch die unterschiedlichen Sprachregionen der Schweiz eingeschränkt (SKBF, 2014, 122). Diesem wird entgegengewirkt, indem teilweise Berufsausbildungen mit zweisprachigem Fachunterricht an den Berufsfachschulen angeboten werden. So erhielten im Kanton Zürich im Schuljahr 2010/11 insgesamt 1.172 Auszubildende in 71 Klassen von 35 extra ausgebildeten Lehrkräften bilingualen Unterricht (Bildungsdirektion Kanton Zürich, 2013, 1).

Die internationale Mobilität wird durch das europäische Programm Leonardo da Vinci ermöglicht, welches seit 2014 zum europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ gehört. 2012 nahmen an den 17 durchgeführten Leonardo-da-Vinci-Programmen circa 450 Personen teil. Internationale Mobilität von Auszubildenden zeigt sich vor allem in den Grenzregionen zu den Nachbarländern mit gleicher Sprache. Zudem fördern große sowie international tätige Betriebe teilweise mit betriebseigenen Austauschprogrammen die Mobilität.

Die Mobilitätsangebote unterstützen dabei, eine Mobilitätskultur zu entwickeln. Entscheidend ist aber vor allem, die Zurückhaltung – aufgrund von organisatorischen Bedenken wie Abwesenheiten im Ausbildungsbetrieb oder Unklarheiten über Versicherungen und Finanzierung – weiter abzubauen. Gerade aufgrund dessen, dass die duale Ausbildung an drei unterschiedlichen Lernorten stattfindet, befürchten Arbeitgeber teilweise, dass längere Mobilitätsphasen in Ländern ohne duale Ausbildungsstruktur einen hohen administrativen Aufwand mit sich bringen oder mit einem Qualitätsverlust der Ausbildung verbunden sein könnten.

## **Arbeitsmarktperspektiven**

Der große sowie gleichzeitig standardisierte Einfluss der OdA auf die Lerninhalte der betrieblichen Ausbildung garantiert, dass die vermittelten Kompetenzen auch den jeweils aktuell auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten entsprechen, was sich in der niedrigen Arbeitslosenquote widerspiegelt (SKBF, 2014, 122). Auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass die Arbeitslosenquote der 25- bis 64-Jährigen, die eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II oder

einen postsekundären nicht-tertiären Abschluss besitzen, im Jahr 2012 bei 3,3 Prozent lag, womit sich die Schweiz den drittbesten Wert unter den OECD-Staaten und Partnerländern sichert. Bei denjenigen, die keinen Abschluss der Sekundarstufe II innehaben, liegt die Arbeitslosenquote jedoch bei 7,9 Prozent (OECD, 2014, 123).

Bei Betrachtung der unterschiedlichen Berufsgruppen zeigt sich, dass die durchschnittliche Arbeitslosenquote über die Jahre 2004 bis 2013 von Berufseinsteigern mit abgeschlossener Berufsausbildung vor allem bei den Dienstleistungsberufen mit 10,8 Prozent und den Verkaufsberufen mit 9,5 Prozent sehr hoch liegt, wohingegen die Einstiegsarbeitslosigkeit in der Landwirtschaft mit 4 Prozent und der Informatik mit 3,5 Prozent am niedrigsten ist. Nach der Berufseinstiegsphase nimmt die Arbeitslosigkeit deutlich ab, wobei die Dienstleistungs- und Verkaufsberufe weiterhin am stärksten betroffen bleiben (Sacchi/Salvisberg, 2014, 5).

Die Übernahmequoten sind in der Schweiz eher gering. So werden, einer Studie von Ryan et al. (2011, 15) auf Basis von Unternehmensinterviews folgend, z. B. im Maschinenbau nur gut mehr als die Hälfte der Auszubildenden direkt übernommen, während dazu im Vergleich in Deutschland und Großbritannien nahezu alle Auszubildenden ein Übernahmeangebot erhalten. Erklärt werden kann dies teilweise dadurch, dass den Betrieben nur geringe Nettokosten beziehungsweise ein Nettonutzen während der Ausbildungszeit entsteht.

Zur expliziten Beobachtung des für Absolventen einer Berufsausbildung relevanten Arbeitsstellenmarktes wurde in den Jahren 2010 bis 2012 ein Berufseinstiegs-Barometer erstellt, aus dem hervorgeht, dass 2011 rund 66 Prozent der Neuabsolventen einer Berufsausbildung erwerbstätig waren. 53 Prozent davon befanden sich in einer nicht prekären und 13 Prozent in einer prekären Beschäftigungssituation. Weitere gut 20 Prozent absolvierten eine weiterführende Ausbildung in Vollzeit oder berufsbegleitend (Sacchi/Salvisberg, 2012, 2). Der Anteil von 14 Prozent der Neuabsolventen, die sich nicht in Ausbildung oder Beschäftigung (NEET) befinden, ergibt sich aus den geringen Übernahmequoten und der damit zusammenhängenden Arbeitssuchend-Phase der Absolventen. Dies beeinflusst auch den Durchschnittswert der NEET-Rate der 15- bis 24-Jährigen, der trotz dieser Auswirkung bei moderaten 7 Prozent liegt. Für das Jahr 2013 wurden die Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften aus unterschiedlichen Berufen analysiert, um die Beschäftigungsaussichten sowie Arbeitsmarktungleichgewichte herauszustellen. Festzustellen ist, dass sich den Absolventen einer Berufsausbildung für die Jahre 2012 und 2013 eine insgesamt sehr positive Stellenmarktsituation bietet, wobei dies für die Dienstleistungs- und Verkaufsberufe nur in unterdurchschnittlichem Maße gilt. Für die Absolventen einer Berufsausbildung in den Bauberufen sowie den technischen, medizinischen und sozialen Berufen zeichnen sich hingegen die besten Perspektiven ab (Sacchi/Salvisberg, 2014, 1, 25, 31).

In Bezug auf das Anstellungsverhältnis lässt sich beobachten, dass sich der Anteil der befristeten Stellen seit 2006 fast halbiert hat. Bei den Stellen für Berufsanfänger liegt der Anteil der Befristungen bei 8 Prozent, mit sehr hohen Anteilen in den Dienstleistungs-, Bau- und Büroberufen, und bei Betrachtung aller ausgeschriebenen Stellen sind es 5 Prozent. Ein Trend zu prekären Beschäftigungsverhältnissen auch in Bezug auf die Berufseinsteiger lässt sich in der Schweiz nicht erkennen (Sacchi/Salvisberg, 2014, 22).

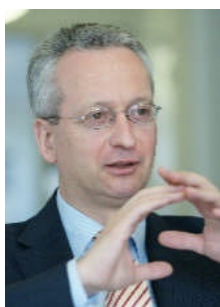
Zum Schutz der Auszubildenden dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in seiner freien Berufswahl beeinträchtigen (SDBB, 2011a, 22). Im Falle einer Weiterbeschäftigung muss ein neuer Arbeitsvertrag mit einem höhe-

ren Lohn geschlossen werden (SGB-Juko, 2012, 12). Da die Übernahmequoten nach der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis in der Schweiz nicht so hoch sind wie beispielsweise in Deutschland, ist die Unterstützung der Absolventen bei der Stellensuche sehr wichtig. Auszubildende dürfen hierfür z. B. zwei Monate vor Ausbildungsende beim Lehrbetrieb sogenannte Absenzen beim Ausbildungsbetrieb beantragen (SDBB, 2011a, 23).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt gut funktioniert und sich gute Perspektiven auf dem Stellenmarkt für Absolventen einer Berufsausbildung bieten, wobei durchaus nennenswerte Unterschiede zwischen den Berufsgruppen beobachtbar sind.

## Unternehmensrendite und Karrierechancen

Die Teilnahme der Betriebe an der dualen Ausbildung hat in der Schweiz eine lange Tradition. Spätestens seit der ersten Kosten-Nutzen-Analyse 2003 dürfte es aber auch für bisher nicht beteiligte Unternehmen schwierig werden, die Nicht-Teilnahme mit zu hohen Ausbildungskosten zu begründen. In allen drei seither durchgeführten Erhebungen wurde festgestellt, dass sich für die Schweizer Betriebe bereits während der Ausbildungszeit ein Nettonutzen ergibt. So standen im Jahr 2009 den rund 5,3 Milliarden Franken Bruttokosten für die Ausbildung 5,8 Milliarden Franken produktive Leistung gegenüber. Der größere Nettonutzen entsteht dabei für die Unternehmen in der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit der 3- und 4-jährigen Ausbildungen, da die Auszubildenden bereits vertiefte Berufskennnisse erworben haben und in den Betriebsablauf eingebunden werden (Strupler/Wolter, 2012). Aber auch eine Untersuchung zu den Kosten und Nutzen der neu eingeführten zweijährigen Ausbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest zeigt, dass für die Betriebe ein knapper Nettonutzen entsteht (Fuhrer/Schweri, 2010, 3). Zu berücksichtigen gilt, dass es sowohl bei den EBA- wie auch bei den EFZ-Ausbildungen große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsfeldern gibt. Des Weiteren schwindet der Nettonutzen, wenn beispielsweise Betriebe keine geeigneten Bewerber finden können, wodurch der Integration von leistungsschwächeren Schülern in eine EBA-Ausbildung aus betriebswirtschaftlicher Sicht Grenzen gesetzt sind (SKBF, 2014, 126).



*„Schweizer Betriebe engagieren sich zwar schon seit jeher in der Berufsausbildung. Dank den Ergebnissen unserer Kosten-Nutzen-Analysen der Lehrlingsausbildung, wonach sich für die Unternehmen bereits während der Ausbildung ein Nettonutzen ergibt, konnten wir aber viele Unternehmen überzeugen, das Ausbildungsengagement auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten hoch zu halten.“*  
(Prof. Dr. Stefan Wolter, Professor für Bildungsökonomie, Universität Bern)

Strupler und Wolter (2012) stellen auf Grundlage ihrer Erhebung 2009 aber auch heraus, dass knapp ein Drittel der Ausbildungsbetriebe eine Nettoinvestition während der Ausbildungszeit tätigen und vor allem Betriebe mit über 100 Mitarbeitern hiervon betroffen sind. Jedoch zeichnet sich der Nutzen der Ausbildung für die Unternehmen dann im Anschluss durch die Kostensparnis bei der Rekrutierung und Einarbeitung aus. Bezüglich der Auswirkung der schulischen Ausbildungszeit auf die betrieblichen Kosten wird festgehalten, dass sich die Dauer des Berufsschulunterrichts nicht zwingend auf die Kosten auswirken muss, sondern es vielmehr darauf ankommt, welche Art der Kompetenzen zu welchem Zeitpunkt vermittelt werden. Gerade zu

Beginn der Ausbildung tragen Auszubildende nur begrenzt zur Produktivität bei, wodurch z. B. degressive Schulmodelle mit einem erhöhten Berufsschulanteil in den ersten Ausbildungsjahren und einem geringen Anteil zum Ende der Ausbildungszeit als ein zielführender Ansatz erscheinen.

Großen Einfluss auf die betrieblichen Ausbildungskosten hat vor allem auch die Höhe der Ausbildungsvergütung, die nicht gesetzlich vorgegeben ist. Diese fällt sehr unterschiedlich aus, je nachdem, ob die Ausbildungsvergütung einer Branche in den Gesamtarbeitsverträgen (Tarifvereinbarungen) festgelegt ist. Existieren keine tariflichen Bestimmungen, orientieren sich die Vertragsparteien bei der Lohnhöhe an den Empfehlungen der Berufsverbände und die Vergütung fällt meist geringer aus. Zudem wirken die Gewerkschaften bei der Festsetzung der Ausbildungsvergütung nicht mit (Ryan et al., 2011, 12; SDBB, 2011a, 14). So muss ein Auszubildender im Ausbildungsberuf Grafiker im ersten Lehrjahr mit nur 400 Schweizer Franken monatlich auskommen, wohingegen ein angehender Obstfachmann fast das Dreifache verdient (SDBB, 2015). Eine Vergleichsstudie von Ryan et al. (2011, 18) zur Ausbildungsvergütung in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz zeigt, dass die Vergütung von Auszubildenden in Relation zur Vergütung einer ausgebildeten Fachkraft in der Schweiz am niedrigsten ist und nur gut halb so hoch wie die relative Vergütung in Deutschland. Jedoch können Vergütungsunterschiede auch mit einem unterschiedlichen Eintrittsalter in die Berufsausbildung zusammenhängen, da ein höheres Eintrittsalter aufgrund anzunehmender höherer Produktivität und höheren Lebenshaltungskosten zu einer höheren Vergütung führen kann. Die Schweiz weist hier ein durchschnittlich sehr niedriges Eintrittsalter auf. Zudem wird die niedrige relative Vergütung in der Schweiz auch maßgeblich durch hohe Löhne der ausgebildeten Fachkräfte beeinflusst (Ryan et al., 2011, 16 ff.).

Die Verdienstmöglichkeiten nach dem Abschluss einer Berufsausbildung sind der jeweiligen Branche entsprechend angemessen, wobei Lohndifferenzen zwischen Frauen- und Männerberufen bestehen. So lag auf Datenbasis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2010-2012 das Median-Jahreseinkommen der 18- bis 25-jährigen Fachkräfte in den Dienstleistungsberufen bei knapp unter 50.000 Schweizer Franken und bei den Bauberufen bei gut über 60.000 Schweizer Franken. In allen Berufsgruppen steigt das Einkommen mit zunehmenden Alter jedoch stark an (Sacchi/Salvisberg, 2014, 11). Bei Betrachtung des durchschnittlichen Verdienstvorteils der 25- bis 64-jährigen Erwerbsbevölkerung mit Tertiärausbildung zeigt sich, dass dieser mit einem Indexwert von rund 160 Punkten weit über dem Basiswert von 100 Punkten bei einem Abschluss auf Sekundarstufe II liegt (OECD, 2014). Der Abschluss der beruflichen Grundbildung stellt daher den Einstieg in den Arbeitsmarkt dar, an den sich während der Berufslaufbahn Weiterbildungen beziehungsweise höhere Berufsbildungen oder eine akademische Tertiärbildung anschließen können. Ausbildungen mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung werden in der Regel sofort und in substantiellem Maße lohnwirksam (Wolter, 2014, 17).

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich aufgrund der hohen Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie der differenzierten und vielzähligen Angebote in der Berufsausbildung und der höheren Berufsbildung gute Anschluss- und Karrierechancen ergeben. Für Unternehmen kann das Erzielen eines Nettonutzens während der Ausbildungszeit einerseits zu einer veränderten Ausbildungseinstellung führen sowie andererseits auch Einfluss auf die Übernahmebereitschaft der Unternehmen nach der Ausbildungszeit haben. Verbunden mit dem großen Unterschied zwischen den Ausbildungsvergütungen und den Löhnen für ausgebildete Fachkräfte deutet dies auf aktive Arbeitsmärkte für beruflich Qualifizierte hin.



## 6 Fazit

Die Analyse der Berufsausbildung in der Schweiz zeigt sowohl Vorteile und Stärken, die als erfolgreiche Arbeitsprinzipien beschrieben werden können, als auch Handlungsbedarf auf. Folgende Kernergebnisse lassen sich im Hinblick auf Struktur, Rahmenbedingungen, Organisation, Qualitätssicherung und die zentralen Erfolgsfaktoren von Berufsausbildung beschreiben:

- Mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 wurden die Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA) noch einmal deutlicher definiert und austariert sowie die Gesundheits- und Sozialberufe in die klassische Struktur der Berufsausbildung integriert. Mit dem neuen Rahmengesetz wird die berufliche Ausbildung in der Schweiz bundeseinheitlich geregelt, während die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der beruflichen Ausbildung bei den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt bleibt. Die klaren Strukturen und eine auf Konsens ausgelegte Abstimmungskultur stärken die Akzeptanz bei allen Akteuren und sorgen trotz zum Teil längerer Abstimmungsprozesse für ein effizientes Berufsausbildungssystem.
- Die Einführung der Berufsmaturität im Jahr 1994 ermöglichte Jugendlichen den direkten und prüfungsfreien Zugang zur Fachhochschule sowie die Möglichkeit, mit einer Zusatzprüfung an einer Hochschule zu studieren. Hierdurch wurde die hohe Durchlässigkeit des Schweizer Berufsbildungssystems noch einmal gestärkt. Die Berufsmaturität kann sowohl als integrativer Bestandteil der Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder in einer nachgelagerten Ausbildung erlangt werden. Durch die erweiterte Allgemeinbildung wird eine wichtige Voraussetzung dafür geschaffen, dass ein anschließendes Studium auch erfolgreich absolviert werden kann. Diese gezielte Vorbereitung führt zu einer besseren Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung.
- Mit Einführung der zweijährigen Ausbildungen mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) im Jahr 2004 wurde eine zertifizierte, anschlussfähige Berufsausbildung für weniger anspruchsvolle Tätigkeiten etabliert. Hierdurch wird den Absolventen einerseits der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert sowie andererseits die Fortsetzung der Berufsausbildung in einer Ausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis mit Anrechnung des ersten Lehrjahres ermöglicht. Damit alle lernschwachen Jugendlichen einen solchen zertifizierten Abschluss erlangen können, werden die Ausbildungen durch pädagogische Maßnahmen wie Stütz- und Freikurse sowie eine fachkundige individuelle Begleitung unterstützt. Die Schaffung dieser neuen Ausbildungen erweitert die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche.
- Die Teilnahme der Betriebe an der dualen Ausbildung hat in der Schweiz Tradition. Die Berufsausbildung wird dabei entscheidend durch die wirtschaftliche Entwicklung des Landes beeinflusst, da hiervon die Zahl der Unternehmen abhängt, die Ausbildungsplätze anbieten können. Die positive Kosten-Nutzen-Bilanz ist allerdings für die Schweizer Betriebe ein Grund mehr, an ihrer Ausbildungstradition festzuhalten.
- Der große Einfluss der Organisationen der Arbeitswelt auf die Berufsbildung garantiert zum einen, dass die Lerninhalte mit den geforderten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt übereinstimmen. Zum anderen ist der Arbeitgebereinfluss in einer Art und Weise standar-



disiert, die verhindert, dass die Ausbildung zu firmenspezifisch ist. Dies garantiert Jugendlichen eine hohe Arbeitsmarktmobilität. Die starke Ausrichtung des Systems auf den Arbeitsmarkt und die damit verbundene gute Passung von Lerninhalten und den von Unternehmen nachgefragten Kompetenzen sind entscheidend für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung und spiegelt sich ebenfalls in der niedrigen Jugendarbeitslosigkeit wider.

- Festgelegte Qualitätsvorgaben bei der Qualifizierung des Ausbildungspersonals garantieren gut ausgebildete Berufsbildner, Berufsfachschullehrkräfte sowie unabhängige Prüfungsexperten. Besonders hervorgehoben werden kann die Ausbildung von Lehrkräften des berufskundlichen Unterrichts. Diese müssen neben einer formalen Ausbildung Berufserfahrung in dem später zu unterrichtenden Beruf vorweisen. Da sie häufig noch parallel im Betrieb arbeiten, verfügen sie über den aktuellen Wissenstand der Unternehmenspraxis sowie einen soliden beruflichen Erfahrungsschatz für die Ausbildung neuer Fachkräfte.

## 7 Literatur

**Backes-Gellner**, Uschi / **Tuor**, Simone N., 2010, Gleichwertig, andersartig und durchlässig?, in: Die Volkswirtschaft, 83. Jg., Nr. 7, S. 43–46

**BBG** – Berufsbildungsgesetz, 2004, Bundesgesetz über die Berufsbildung, Bern

**BBT** – Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, 2007a, Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung, 4. geänderte Auflage, Bern

**BBT**, 2007b, Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung. Leitfaden, Bern

**BBT**, 2011a, Die Höhere Berufsbildung – Fakten und Zahlen, Bern

**BBT**, 2011b, Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), Bern

**BBT**, 2012, Stoßrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs in der Berufsbildung, Bern

**BBV** – Berufsbildungsverordnung, 2004, Verordnung über die Berufsbildung, Bern

**BFS** – Bundesamt für Statistik, 2009, Ausbildende Betriebe nach Wirtschaftssektor. Betriebszählung Bundesamt für Statistik, Neuchâtel

**BFS**, 2013a, Schülerinnen, Schüler und Studierende 2011/12, Neuchâtel

**BFS**, 2013b, Übertrittsquote Berufsmaturität – Fachhochschulen nach Maturitätsrichtung, Maturitätskohorte 2008, Neuchâtel

**BFS**, 2014a, Statistik der Unternehmensstruktur STATENT 2012, Neuchâtel

**BFS**, 2014b, Bildungsabschlüsse (ohne Hochschulen) Sekundarstufe II. Stand Juni 2014, Neuchâtel

**BFS**, 2014c, Lernende 2012/2013, Neuchâtel

**BFS**, 2014d, Bildungsperspektiven. Szenarien 2014-2023 für das Bildungssystem, Reihe „Statistik der Schweiz“, Neuchâtel

**BFS**, 2015a, Bruttoinlandsprodukt gemäß Produktionsansatz 1995-2013, Neuchâtel

**BFS**, 2015b, Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner 1990-2013, Neuchâtel

**BFS**, 2015c, Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2015-2045, Neuchâtel

**BFS**, 2015d, Durchschnittsalter der Eintretenden auf der Sekundarstufe II 1990-2013, Neuchâtel

**BFS**, 2015e, Maturitätsquote nach Maturitätstyp, 1999-2014, Neuchâtel

**BFS**, 2015f, Schülerinnen, Schüler und Studierende 2013/14, Neuchâtel

**BFS**, 2015g, Ausbildungsform der beruflichen Grundbildung 1990-2013, Neuchâtel

**BFS**, 2015h, Bildungsinstitutionen nach Bildungsstufe und Kanton 2013/14, Neuchâtel

**BFS**, 2015i, Abschlussprüfungen und Lehrverträge nach Ausbildungsfeld 2014, Neuchâtel

**BFS**, 2015j, Sekundarstufe II, Allgemein- und Berufsbildung, Abschlüsse 2014, Neuchâtel

**Bildungsdirektion Kanton Zürich**, 2013, Zweisprachiger Unterricht an Berufsfachschulen im Kanton Zürich (bili). Zwischenbericht, Zürich

**BISS** – Berufsinformationssystem Schweiz, 2015, <https://wwz.unibas.ch/fs-arbeitsmarkt-und-industrieoekonomie/biss/abteilung/fai/> [22.6.2015]

**Bölling**, Rainer, 2014, Viele Abiturienten mit weniger Bildung, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Nr. 282, 4.12.2014, S. 8

**ch Stiftung** – ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit, 2014, Austauschprojekte in der Berufsbildung. Wegleitung zum Vorbereiten, Umsetzen, Auswerten, Solothurn

**ch Stiftung**, 2015, Lernende / Lehrabgänger/-innen, <http://www.ch-go.ch/de/angebote/berufsbildung/lernende-lehrabgaenger-innen/> [23.7.2015]

**Credit Suisse**, 2013, Standortqualität der Schweizer Kantone und Regionen. Ein Wegweiser für Unternehmen und Politik, Zürich

**EHB** – Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, 2014, Geschichte der Berufsbildung, <http://www.ehb-schweiz.ch/de/forschungundentwicklung/schwerpunkte/Seiten/projektetails.aspx?entityid=49> [18.8.2014]

**Fuhrer**, Marc / **Schweri**, Jürg, 2010, Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus Sicht der Betriebe, Schlussbericht, EHB Zollikofen

**Graf**, Lukas, 2013, Besser verzahnt: Berufs- und Hochschulbildung in Österreich und der Schweiz, in: WZBrief Bildung, Nr. 24, S. 1–6

**Hoeckel**, Katrin / **Field**, Simon / **Grubb**, W. Norton, 2009, Learning for Jobs. OECD Studie zur Berufsbildung Schweiz, Paris

**Mühlemann**, Samuel, 2013, Der Einfluss der Internationalisierung auf die arbeitsmarktorientierte Bildung, Economics of Education Working Paper Series Nr. 92, Zürich

**Müller**, Barbara / **Schweri**, Jürg, 2012, Die Betriebe in der dualen Berufsbildung: Entwicklungen 1985 bis 2008. Eine Analyse der Betriebszählungsdaten, durchgeführt durch das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) für das Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel

**OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2014, Education at a Glance 2014: OECD Indicators, Paris

**OECD**, 2013, PISA 2012 – Ergebnisse im Fokus: Was 15-Jährige wissen und wie sie dieses Wissen einsetzen können, Paris

**OECD**, 2004, Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap, Paris

**Polito**, Véronique, 2013, Exzellenz statt Chancengerechtigkeit?, in: Widerspruch, 32. Jg., Nr. 63, S. 18–26

**Ryan**, Paul / **Wagner**, Karin / **Teuber**, Silvia / **Backes-Gellner**, Uschi, 2011, Finanzielle Aspekte der betrieblichen Ausbildung in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz, Düsseldorf

**Sacchi**, Stefan / **Salvisberg**, Alexander, 2012, Berufseinstiegs-Barometer 2012. Report im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT). Universität Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz

**Sacchi**, Stefan / **Salvisberg**, Alexander, 2014, Arbeitsmarktperspektiven von Fachkräften aus unterschiedlichen Berufen 2013. Report im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Universität Zürich: Stellenmarkt-Monitor Schweiz

**Schmid**, Eva / **Gonon**, Philipp, 2011, Übergang in eine Tertiärausbildung nach einer Berufsausbildung in der Schweiz, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Kurzvorträge, S. 1–17

**SBFI** – Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2013a, Berufliche Grundbildung. Gesamtüberarbeitung eines Berufes, Bern, Version: 1.0

**SBFI**, 2013b, Berufliche Grundbildung. Periodische Überprüfung des Bildungsplans und der Bildungsverordnung, Bern, Version: 1.0

**SBFI**, 2013c, Berufliche Grundbildung. Teilüberarbeitung eines Berufes, Bern, Version: 1.0

**SBFI**, 2014a, Berufsbildung in der Schweiz – Fakten und Zahlen 2014, Bern

**SBFI**, 2014b, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. Leitfaden, Bern, 2. Auflage

**SBFI**, 2014c, Lehrstellenbarometer August 2014, Bern

**SBFI**, 2015a, Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung, <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/index.html?lang=de> [16.7.2015]

**SBFI**, 2015b, Berufsbildungsverantwortliche, <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/02383/index.html?lang=de> [17.7.2015]

**SBFI**, 2015c, Lehrstellen, <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01588/index.html?lang=de> [21.7.2015]

**SBS** – Schweizerischer Bildungsserver, 2015, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, <http://berufsbildung.educa.ch/de/staatssekretariat-fuer-bildung-forschung-innovation> [12.7.2015]

**Schweri**, Jürg / **Müller**, Barbara, 2008, Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geht nicht zurück. Panorama 2008 (5), S. 25–26

**SDBB** – Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, 2011a, Wegweiser durch die Berufslehre, Bern, 3. aktualisierte Auflage

**SDBB**, 2011b, Handbuch zur QualiCarte, Bern

**SDBB**, 2014, Das erste Berufsbildungsgesetz von 1930, <http://www.doku.berufsbildung.ch/download/dokubb/html/sites/1.6.2.html> [18.8.2014]

**SDBB**, 2015, Lohn in der Lehre 2014, [http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/9806-55393-1-lohnempfehlungen\\_der\\_berufsverb\\_nde\\_pdf\\_stand\\_2014\\_08.pdf](http://www.berufsberatung.ch/dyn/bin/9806-55393-1-lohnempfehlungen_der_berufsverb_nde_pdf_stand_2014_08.pdf) [11.10.2015]

**SECO** – Staatssekretariat für Wirtschaft, 2015, Arbeitslosigkeit in der Schweiz 2014, Bern

**SFIB** – Schweizerische Fachstelle für ICT im Bildungswesen, 2015, Stipendienwesen Schweiz, <http://stipendien.educa.ch/de/stipendienwesen-schweiz> [24.7.2015]

**SGB-Juko** – Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, 2012, Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z. „Ich kenne meine Rechte.“, Bern, 16. überarbeitete Auflage

**SKBF** – Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 2014, Bildungsbericht Schweiz 2014, Aarau

**Strahm**, Rudolf H., 2008, Warum wir so reich sind. Wirtschaftsbuch Schweiz, Bern

**Strupler**, Mirjam / **Wolter**, Stefan C., 2012, Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Glarus/Chur

**WBF** – Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, 2013, Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotenzialen an der Nahtstelle I und in der Berufsbildung. Bericht des Bundesrates, Bern



**WEF** – World Economic Forum, 2014, The Global Competitiveness Report 2014-2015, Genf

**Wettstein**, Emil, 2014, Berufsbildung der Schweiz – Meilensteine der Entwicklung. Berufsbildungsprojekte Wettstein, <http://www.bbprojekte.ch> [18.8.2014]

**Wettstein**, Emil / **Gonon**, Philipp, 2009, Berufsbildung in der Schweiz, Bern

**Wolter**, Stefan C., 2014, Die Berufsbildung: erfolgreich, aber mit Statusproblemen, in: Panorama, Nr. 1, S. 16–17

## 8 Liste der Interviewpartner

Schweiz		
Name	Funktion	Institution
Naomi Barlow	Absolventin einer kaufmännischen Lehre	Credit Suisse
Pier Chalfajew	Head Young Talents Zurich	Credit Suisse
Katrin Frei	Leiterin Ressort Grundsatzfragen und Politik	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Mark Gasche	Bereichsleiter Berufsbildung	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)
Véronique Polito	Zentralsekretärin des Ressorts Bildung	Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
Bruno Weber-Gobet	Leiter Bildungspolitik	Travail Suisse
Prof. Dr. Stefan Wolter	Professor für Bildungsökonomie	Universität Bern / Schweizerische Koordinationsstelle für Berufsbildungsforschung (SKBF)
Jürg Zellweger	Ressortleiter Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung	Schweizerischer Arbeitgeberverband