



Verbundpartnertagung 2024

Fachkräfte gewinnen – Beitrag der Bildung

Stand: 26.02.2024

Einführung

Am 26. März 2024 findet die Verbundpartnertagung der Berufsbildung zum Thema Fachkräftemangel statt. Das vorliegende Dokument ermöglicht es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sich auf die Diskussionen vorzubereiten, die in verschiedenen Workshops der Verbundpartnertagung stattfinden werden. Es ergänzt zudem die Inputreferate, die bereits vorgängig [online](#) zur Verfügung stehen.

An der Tagung steht der Austausch im Zentrum. Zu vier Themen finden Workshops statt:

- Bildungswege
- Qualität der Ausbildung – Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen
- Abschluss Sek II: 95%-Ziel
- Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene

Die Teilnehmenden werden jeweils insgesamt zwei Workshops besuchen. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat die Zuweisung zu den Workshops in Absprache mit den Verbundpartnern vorgenommen. Weitere Informationen zum Ablauf der Workshops finden sich ebenfalls [online](#).

Am Schluss der Tagung erfolgt eine erste Zusammenfassung durch die TBBK. Im Nachgang zur Tagung werden die Diskussionsergebnisse publiziert.

Inhaltsverzeichnis

1. Fachkräftesituation	2
1.1. Allgemeine Lage	2
1.2. Einflussfaktoren auf die Fachkräftesituation	3
1.2.1. Demografie	4
1.2.2. Migration	4
1.2.3. Bildung	6
1.2.4. Berufsmobilität	8
1.2.5. Erwerbsbeteiligung	9
1.2.6. Technologischer Wandel	10
2. Fachkräftepolitik	12
2.1. Nach- und Höherqualifizierung	12
2.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
2.3. Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit	12
2.4. Förderung von Innovationen zur Erhöhung der Produktivität	12
3. Bildungspolitik	14
4. Workshops	16
4.1. Bildungswege	16
4.2. Qualität der Ausbildung – Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen	20
4.3. Abschluss Sek II: 95%-Ziel	24
4.4. Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene	27

1. Fachkräftesituation

1.1. Allgemeine Lage

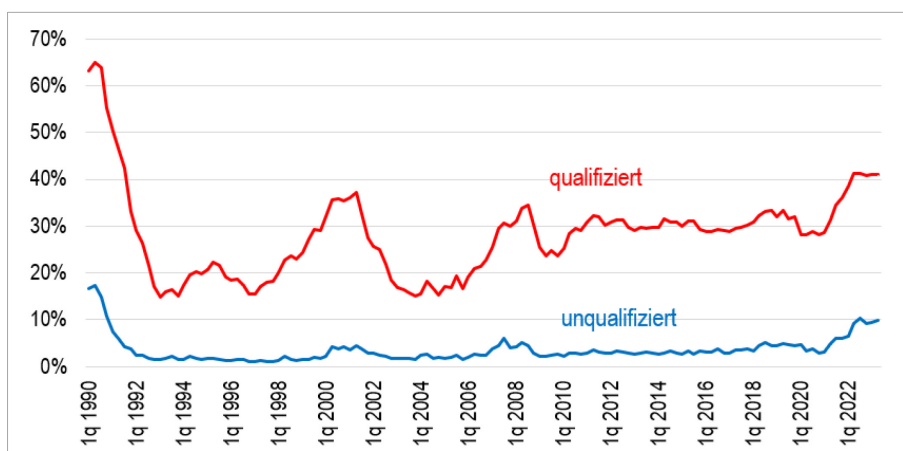
Der Fachkräftebedarf zeichnet sich im Wesentlichen durch zwei verschiedene Komponenten aus:

- Einerseits kann in einem wirtschaftlichen Aufschwung der Bedarf an Fachkräften konjunkturell bedingt steigen.
- Andererseits beeinflussen der Strukturwandel (über die letzten 20 Jahre etwa die Digitalisierung oder die steigende Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen) auf dem Arbeitsmarkt und demografische Effekte, wie die zunehmende Pensionierung der Babyboomer, Fachkräftenachfrage und -angebot.¹

Eine wichtige Rolle bei der Deckung der Fachkräftenachfrage spielt die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften, insbesondere in konjunkturellen Wachstumsphasen. Eine zu stark ausgeprägte Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften ist für die Schweizer Volkswirtschaft jedoch mit diversen Risiken verbunden, da insbesondere der internationale Wettkampf um Fachkräfte zunimmt. Um die Verfügbarkeit der benötigten Fachkräfte nachhaltig sicherzustellen, ist es daher für die Schweiz entscheidend, die inländischen Fachkräftepotenziale zu erschliessen und zu fördern.²

Zwischen Ende 2020 und 2022 nahm der Arbeitskräftemangel stark zu. Die im langjährigen Vergleich sehr tiefe Arbeitslosenquote von 2,2% (2022) und 2,0% (2023) korrespondierte mit einem sehr hohen Anteil an Unternehmen (rund 40%), die in diesen Jahren Mühe bekundeten, qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren.

ABB. 1: ANTEIL DER UNTERNEHMEN MIT SCHWIERIGKEITEN BEI DER REKRUTIERUNG VON ARBEITSKRÄFTEN



Quelle: BFS/BESTA
(Auswertung SECO)

Zu dieser Entwicklung beigetragen hat die Erholung von der Covid-Krise, die sehr rasch erfolgte – schneller als nach der Finanzkrise 2008. Durch die Abfederungsmassnahmen während der Pandemie blieben Strukturen erhalten. Zudem erholte sich die Nachfrage schnell. Die Erholung war über die Branchen und Regionen breit abgestützt. Alle fragten gleichzeitig Arbeitskräfte nach. Die Rekrutierungsschwierigkeiten sind bei höheren Qualifikationen in der Regel stärker ausgeprägt. In der Erholungsphase von der Covid-Krise nahmen die Schwierigkeiten aber auch bei unqualifizierten Arbeitskräften zu, was auf den konjunkturellen Charakter dieser Entwicklung hinweist. Für 2024 erwartet die Expertengruppe für Konjunkturprognosen des Bundes eine Abschwächung der Arbeitskräftenachfrage, was mit einer gewissen Entspannung bei den konjunkturbedingten Rekrutierungsschwierigkeiten einhergehen dürfte. Strukturelle Herausforderungen werden bestehen bleiben.

Während in vielen Berufen Fachkräfte fehlen, ist der Fachkräftemangel in denjenigen Berufen am stärksten, die eine tertiäre – berufliche oder akademische – Ausbildung erfordern.³ Um ein Bild der

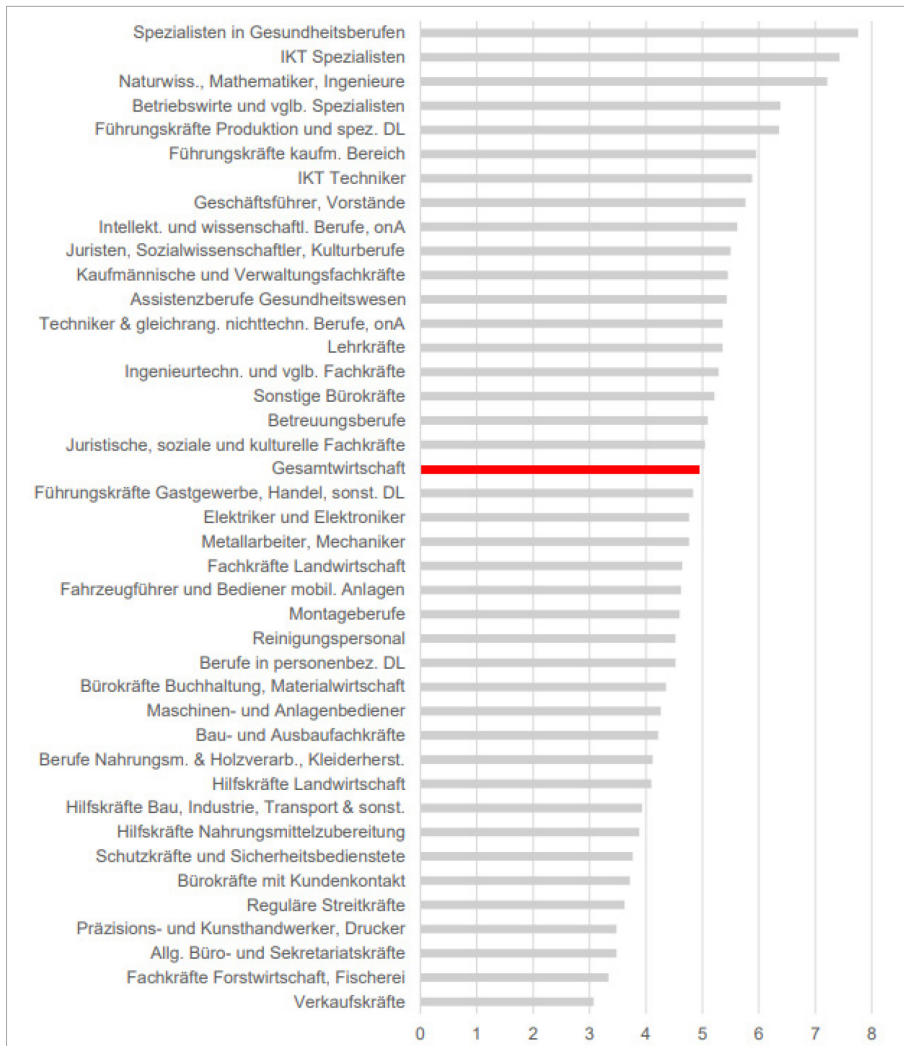
¹ [Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse - Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 40. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, 2023](#)

² [Fachkräftepolitik \(admin.ch\)](#)

³ [Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung \(SKBF\). Aarau, 2023](#)

Fachkräftesituation in einzelnen Berufen zu erhalten, hat das SECO für verschiedene Berufsarten einen Gesamtindexwert zur Beurteilung der Fachkräftesituation ermittelt. Der Gesamtindex beruht auf Auswertungen der folgenden sechs Subkomponenten: der Arbeitslosenquote, der Quote der offenen Stellen, der Zuwanderungsquote, der Qualifikationsanforderungen, des Beschäftigungswachstums sowie des demografischen Ersatzbedarfs.⁴ Der Gesamtindex fällt bei Spezialisten und Spezialistinnen im Gesundheits- und IKT-Bereich sowie bei Naturwissenschaftler/innen, Mathematiker/innen und Ingenieur/innen am höchsten aus. Das bedeutet, dass in diesen Berufsgruppen – gemäss Indikatorensystem – die stärksten Anzeichen für einen strukturellen Fachkräftemangel vorliegen. Den tiefsten Gesamtindexwert, und damit am wenigsten Anzeichen für einen Fachkräftemangel, weisen Verkaufskräfte auf.

ABB. 2: INDIKATORENSYSTEM ARBEITSKRÄFTESITUATION: GESAMTINDEX NACH BERUFSGRUPPEN



Quelle: Indikatorensystem Arbeitskräftesystem, 2023; Daten: BFS/Strukturerhebung 2018-2021, SECO/Arbeitsmarktstatistik

1.2. Einflussfaktoren auf die Fachkräftesituation

Strukturelle Faktoren, die Einfluss auf die Fachkräftesituation haben, gibt es sowohl auf der Seite des Arbeitskräfteangebots als auch auf der Seite der Nachfrage nach Arbeit. Zu den wichtigen Faktoren gehören:

- Demografie
- Migration
- Bildung
- Berufsmobilität
- Arbeitsmarktbeteiligung
- Technologischer Wandel

⁴ Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse - Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 40. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, 2023

1.2.1. Demografie⁵

Gemäss den Bevölkerungsszenarien des Bundesamtes für Statistik BFS wird die Bevölkerung der Schweiz in den nächsten 30 Jahren hauptsächlich infolge der Wanderungsbewegungen wachsen. Nach Referenzszenario steigt die Einwohnerzahl der Schweiz von 8,7 Mio im Jahr 2020 auf 9,4 Millionen bis 2030 und liegt 2040 erstmals über 10 Mio. 2050 erreicht sie 10,4 Mio (+19,5% verglichen mit 2020). Gemäss dem Referenzszenario wird die Erwerbsbevölkerung ab 15 Jahren kontinuierlich ansteigen und Ende 2050 aus 5,6 Millionen Personen bestehen (+11,2% verglichen mit 2020).

Die Alterung der Bevölkerung schreitet auch voran und wird sich zwischen 2020 und 2030 stark beschleunigen. Als Konsequenz wird der Quotient zwischen älteren Personen (65+) und der Erwerbsbevölkerung (20-65-Jährige) in den nächsten 30 Jahren um rund 50% zunehmen; von 30,9 im Jahr 2020 auf 46,5 im Jahr 2050. Dieser Wert ist beinahe doppelt so hoch wie derjenige von 1990. Diese Entwicklung widerspiegelt sich in der Entwicklung der Alterspyramide: Im Lauf der nächsten 30 Jahre weitet sich die Spitze der Alterspyramide nach und nach aus, während die Basis gleichbleibt.

ABB. 3: ANTEIL PERSONEN NACH ALTERSGRUPPE



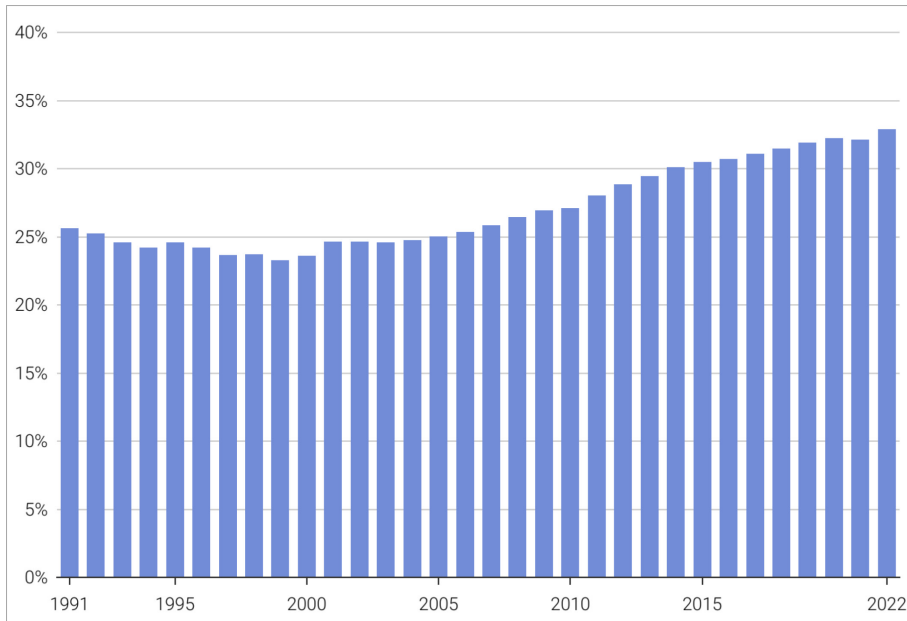
1.2.2. Migration⁶

Die hohe Nettozuwanderung, welche in den zwanzig Jahren seit Inkrafttreten der Personenfreizügigkeit (2002) zu beobachten war, hat die Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Schweiz massgeblich geprägt. Die Bevölkerung ist jährlich um gut 0,9% gewachsen und damit deutlich stärker als in anderen europäischen Ländern. Da die Freizügigkeitszuwanderung stark auf Personen im Erwerbsalter fokussiert ist, wirkte diese der fortschreitenden demografischen Alterung der einheimischen Bevölkerung spürbar entgegen. Dies zeigt sich auch im Quervergleich mit anderen Ländern Europas, in denen sich die Herausforderungen der demografischen Alterung in den letzten Jahren bereits früher und stärker bemerkbar machten als in der Schweiz. Neben der Zuwanderung von Arbeitskräften nahm auch die Grenzgängerbeschäftigung in der Schweiz laufend zu, was zu einer Ausweitung des Arbeitskräfte- und Fachkräftepotenzials mit beitrug.

⁵ Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020-2050, Bundesamt für Statistik (BFS) Neuchâtel 2020

⁶ 19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen, SECO, Bern, Juli 2023

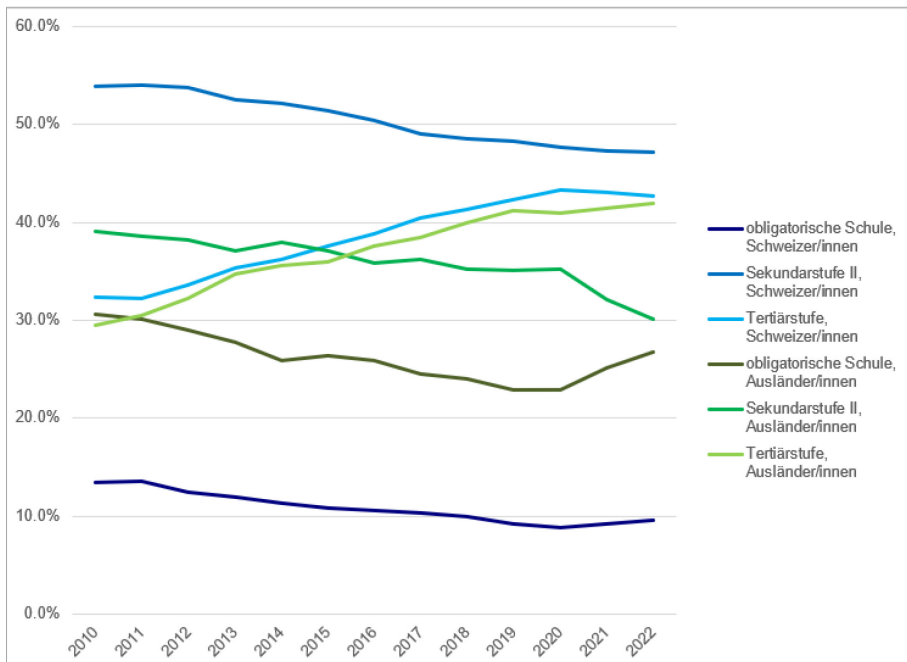
ABB. 4: ANTEIL ERWERBSTÄTIGE MIT AUSLÄNDISCHER STAATSANGEHÖRIGKEIT



Quelle: BFS – Erwerbstätigenstatistik (ETS), 2023

Freizügigkeitszugewanderte spielen eine wichtige Rolle zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage in anspruchsvollen Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen – aber nicht nur dort. Da auch die einheimische Bevölkerung heute deutlich besser qualifiziert ist und anspruchsvollere berufliche Tätigkeiten ausübt als vor zwanzig Jahren (siehe auch Kapitel 1.2.3), deckte die Zuwanderung vermehrt auch den Ersatzbedarf in Tätigkeiten auf mittlerer bis niedriger Qualifikationsstufe, wo sich unter der heimischen Bevölkerung nicht mehr genügend Arbeitskräfte finden liessen. Diese Anpassungsprozesse vollzogen sich bei insgesamt wachsender Beschäftigung, hoher Erwerbsbeteiligung und einem tiefen Niveau der Arbeitslosigkeit.

ABB. 5: ENTWICKLUNG DES BILDUNGSNIVEAUS DER ERWERBSBEVÖLKERUNG 2010-2022



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2023

Gemäss den Szenarien zur demografischen Entwicklung des BFS wird ein weiteres Wachstum der Bevölkerung im Erwerbsalter in Zukunft noch stärker als bisher von der Zuwanderung abhängen. Bereits heute übersteigt die Zahl der 65-Jährigen jene der 20-Jährigen. Durch die bevorstehenden Abgänge der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsprozess wird sich die demografische Lücke im

Schweizer Arbeitsmarkt weiter öffnen. Da sich diese Herausforderung in den EU/EFTA-Staaten allgemein stellt, dürfte es für Unternehmen in der Schweiz schwieriger werden, die entstehenden Lücken durch Zuwanderung aus dem EU/EFTA-Raum zu kompensieren. Die Schweiz befindet sich aber grundsätzlich in einer guten Ausgangsposition, um auch künftig die benötigten Fachkräfte aus dem Ausland anziehen zu können, attestiert ihr die OECD doch eine sehr hohe Attraktivität für international gefragte hochqualifizierte Arbeitskräfte.

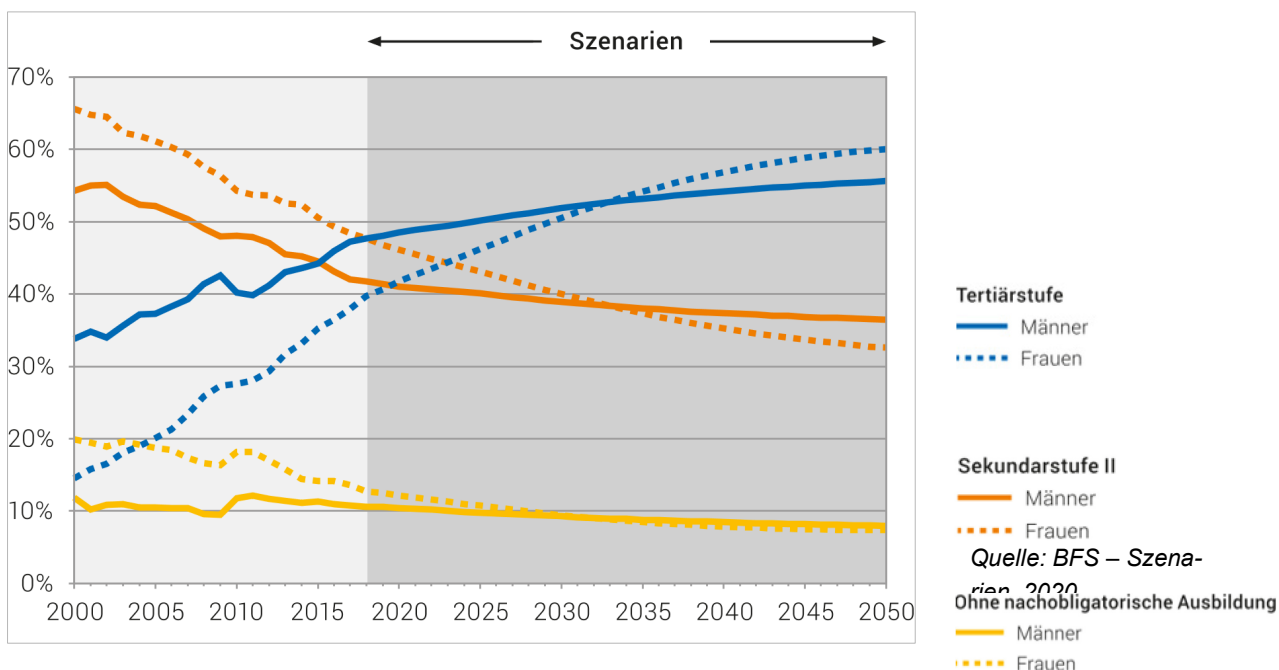
1.2.3. Bildung

Bildungsniveau

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

Der Anteil der 25- bis 64-Jährigen ohne nachobligatorischen Abschluss hat in den vergangenen Jahren deutlich abgenommen und lag im Jahr 2019 bei 11%. Dieser Rückgang dürfte in den kommenden Jahren stagnieren. Im Jahr 2040 dürfte es in der Schweiz mindestens 420 000 Personen im Erwerbsalter ohne nachobligatorische Ausbildung geben (gegenüber 520 000 im Jahr 2019). Personen ohne nachobligatorische Ausbildung sind auf dem Arbeitsmarkt schwächer integriert. Dass möglichst viele Personen einen Abschluss auf Sekundarstufe II erlangen, bleibt daher ein wichtiges bildungspolitisches Ziel. Auch bei Ausländer/innen, die beispielsweise im Familiennachzug oder über das Asylwesen in die Schweiz kommen, wird eine Qualifizierung mindestens auf Sekundarstufe angestrebt. Da mit dem technologischen Wandel auch bei durchschnittlich steigendem Qualifikationsanforderungen immer auch Tätigkeiten anfallen, die durch weniger qualifizierte Arbeitskräfte verrichtet werden können, werden solche Arbeitskräfte aber weiterhin auf dem Arbeitsmarkt gefragt sein.

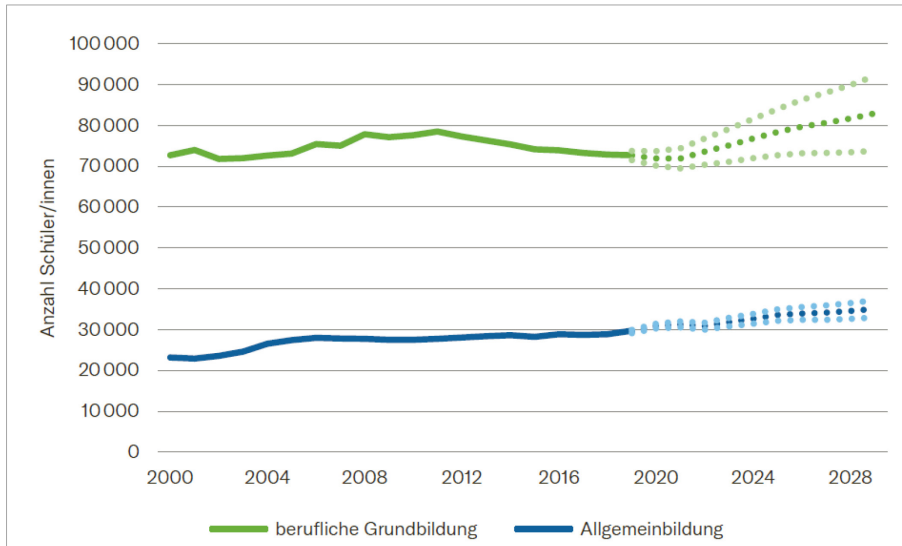
ABB. 6: BILDUNGSNIVEAU DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN BEVÖLKERUNG DER SCHWEIZ: ENTWICKLUNG NACH GESCHLECHT, REFERENZSZENARIO



Sekundarstufe II

Demografisch bedingt nimmt aktuell die Zahl der Einstiege in Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung und Allgemeinbildung) zu.

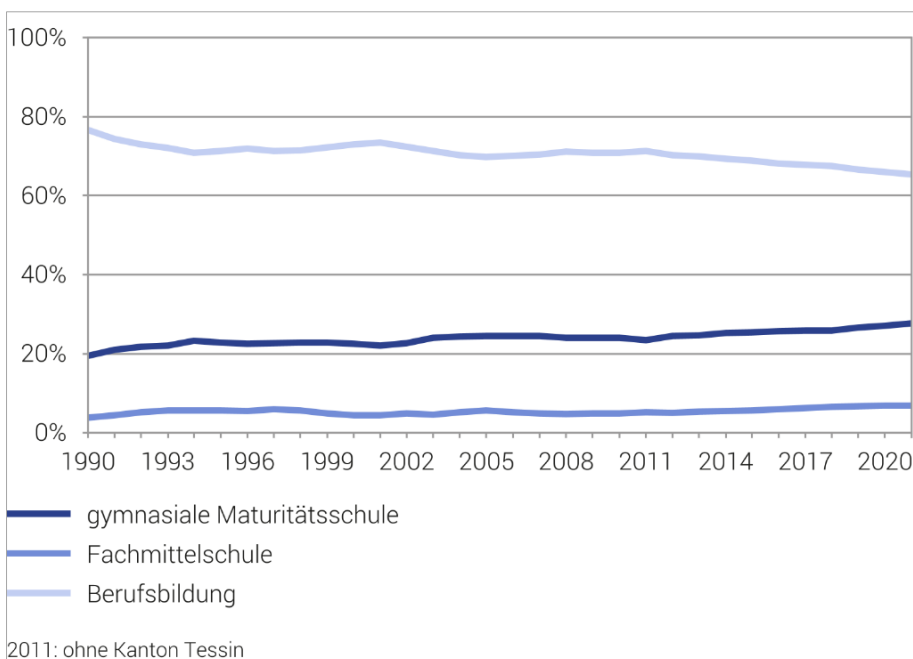
ABB. 7: EFFEKTIVE SCHÜLERZAHLEN (LERNENDE DES ERSTEN JAHRES) 2000-2019 UND SZENARIEN DER ENTWICKLUNG 2020-2029, REFERENZSZENARIO SOWIE HOHES UND TIEFES SZENARIO



Quelle: Bildungsbericht Schweiz 2023; Daten: BFS

Die Berufsbildung ist in der Schweiz der bevorzugte Bildungsweg auf der Sekundarstufe II. Im Jahr 2021 waren 65,4% der Lernenden im ersten Ausbildungsjahr auf der Sekundarstufe II in einer Berufsbildung. Seit 1990 hat der Anteil der Personen in der Allgemeinbildung gegenüber der Berufsbildung zugenommen. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die zu Beginn der Sekundarstufe II eine Allgemeinbildung wählten, stieg bis im Jahr 2021 um mehr als 10 Prozentpunkte auf 34,6%. Trotzdem wird gemäss den BFS-Szenarien für das Bildungssystem die absolute Anzahl Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen bis 2031 zunehmen.

ABB. 8: AUSBILDUNGSWAHL AUF DER SEKUNDARSTUFE II, 1990/91 – 2021/22, IN % DER UNTER 20-JÄHRIGEN SCHÜLER/-INNEN IM ERSTEN AUSBILDUNGSAUFGANG EINER MEHRJÄHRIGEN ZERTIFIZIERENDEN AUSBILDUNG



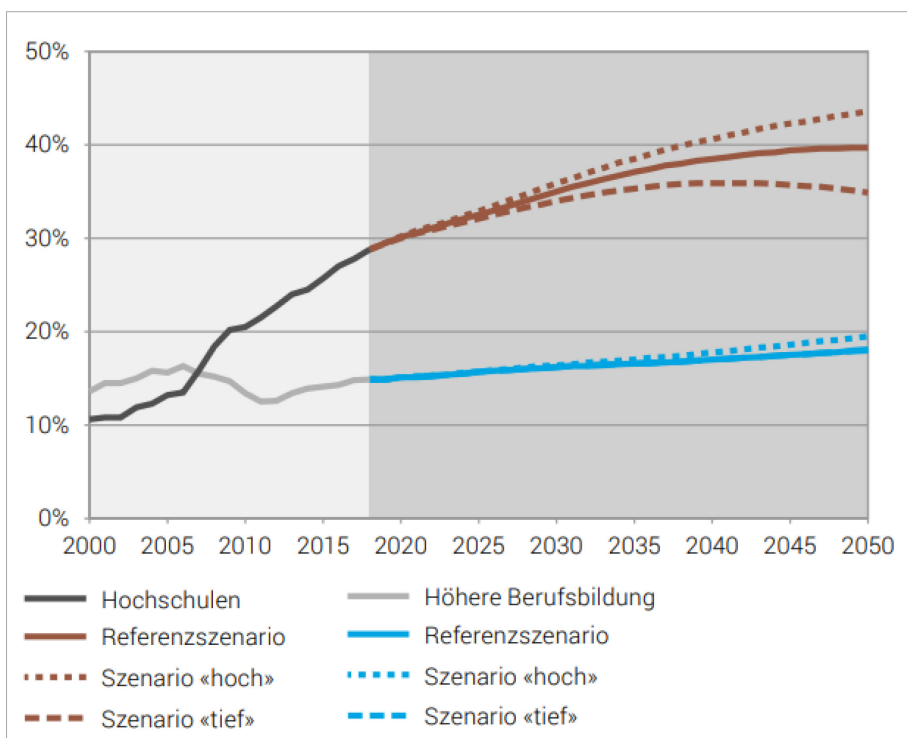
Quelle: BFS – SDL, 2023

2011: ohne Kanton Tessin

Tertiärstufe

Gemäss Referenzszenario des Bundesamtes für Statistik wird der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss an der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren voraussichtlich von 44% im Jahr 2019 auf 51% im Jahr 2030 ansteigen und könnte 2040 über 55% erreichen. Der Anstieg dürfte sowohl den Hochschulsektor (Zunahme der Hochschulabschlussquote von 29% im Jahr 2019 auf 38% im Jahr 2040) als auch den Bereich der höheren Berufsbildung (Zunahme von 15% im Jahr 2019 auf 17% im Jahr 2040) betreffen.⁷

ABB.9: BILDUNGSNIVEAU DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN BEVÖLKERUNG DER SCHWEIZ: ENTWICKLUNG DER TERTIÄRSTUFE



Quelle: BFS - Szenarien, 2020

1.2.4. Berufsmobilität

Rund ein Fünftel der EFZ-Absolventinnen und -Absolventen der Jahre 2012 und 2013 erlernte einen Beruf mit überdurchschnittlichem Fachkräftemangel. Bereits fünf Jahre später war der Anteil derjenigen, die einen solchen Beruf ausübten, beinahe doppelt so hoch. EFZ-Absolventen, die nach dem Abschluss in eine Tertiärausbildung eingetreten waren, wechselten dabei am häufigsten in einen Beruf mit überdurchschnittlichem Fachkräftemangel.

Eine zunehmende Tendenz, einen Beruf mit hohem Fachkräftebedarf zu erlernen, kann auch im Hochschulbereich festgestellt werden. Während sich der Anteil der Studieneintritte in Geistes- und Sozialwissenschaften seit Mitte der 2000er Jahre reduzierte, stieg gleichzeitig der Anteil der Eintritte in Studiengänge der exakten und der Naturwissenschaften kontinuierlich an.

Gemäss dem Indikatorensystem Arbeitskräftesituation des SECO arbeitet knapp die Hälfte der Erwerbstätigen in der Berufsgruppe ihrer ursprünglichen Ausbildung. Die Berufsmobilität ist in den verschiedenen Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Die Berufsmobilität ist relativ hoch in Berufsgruppen, in denen wenig berufsspezifische Ausbildungen existieren und typischerweise einige Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt werden. In reglementierten Berufen, wie im Gesundheitswesen oder im Unterrichtswesen, ist es aber oft nicht möglich, Quereinsteigende ohne entsprechende Ausbildung einzustellen.

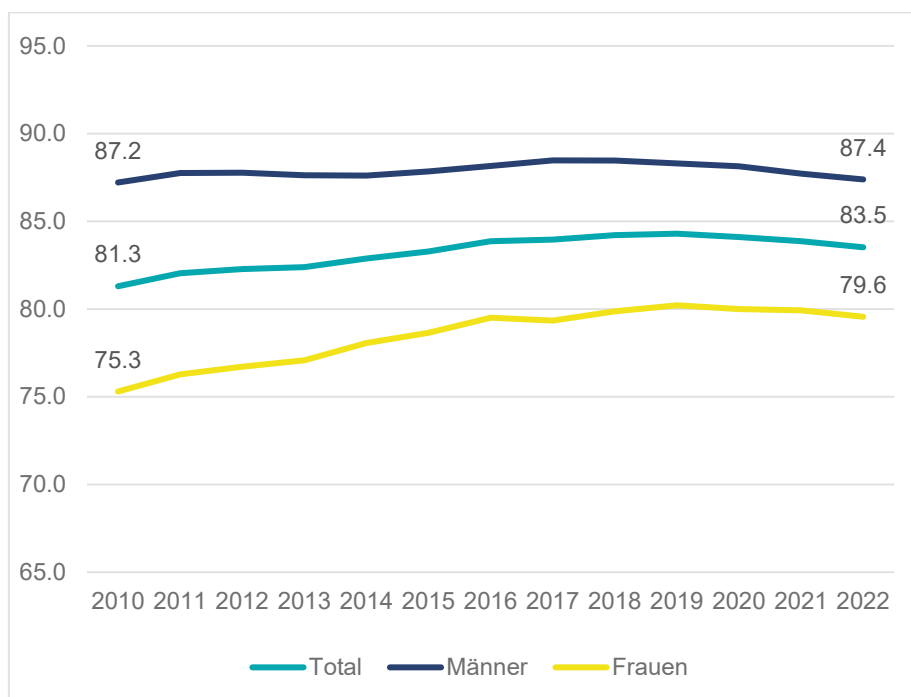
⁷ Szenarien 2020-2050 für das Bildungsniveau der Bevölkerung | Bundesamt für Statistik (admin.ch)

1.2.5. Erwerbsbeteiligung⁸

Die Erwerbsbeteiligung oder Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Referenzbevölkerung. Sie umschreibt den Bevölkerungsanteil, der seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbietet.

2022 lag die Erwerbsquote der Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren in der Schweiz bei 83,5%. Im europäischen Vergleich nimmt die Schweiz damit einen Spitzenplatz ein, hinter Island und den Niederlanden. Die Arbeitsmarktteilnahme der Frauen (79,6%) ist tiefer als jene der Männer (87,4%). Über diese Zeit hat sich diese Differenz jedoch verringert (2010: Unterschied von 11,9 Prozentpunkten; 2022: 7,8 Prozentpunkte).

ABB. 10: ERWERBSQUOTEN 15- BIS 64-JÄHRIGE, 2010-2022 (JAHRES DURCHSCHNITTSWERTE)

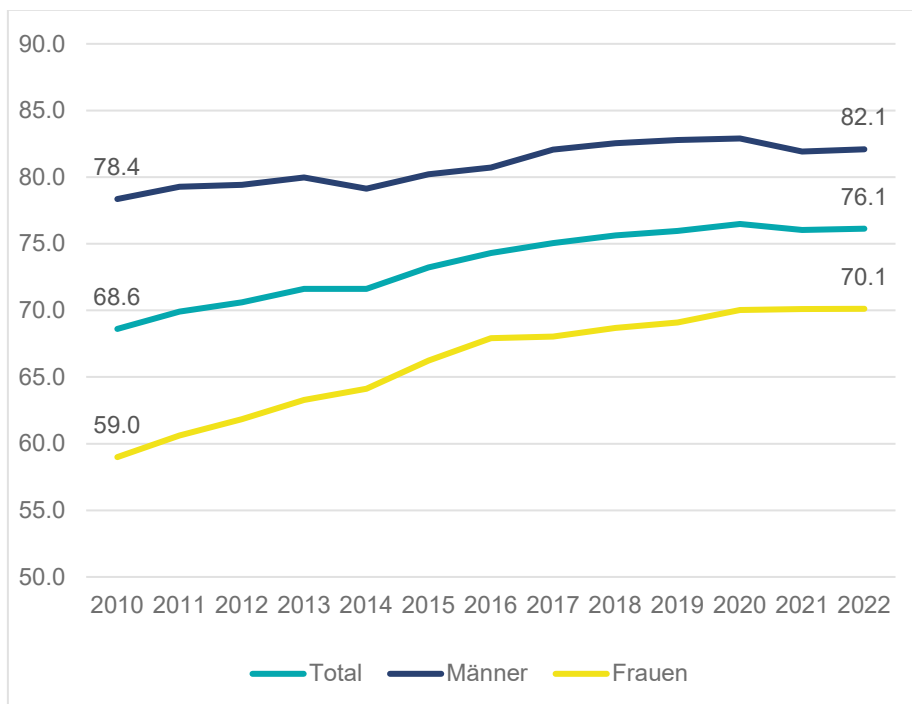


Quelle: BFS –SAKE, 2023

Die Erwerbsbeteiligung von älteren Personen konnte in der Schweiz gegenüber 2010 besonders deutlich gesteigert werden. Zwischen 2010 und 2022 stieg die Erwerbsquote der 55-64-Jährigen von 68,6% auf 76,1% an. Während die Erwerbsquote von Männern in diesem Alter 2022 mit 82,1% um 3,7 Prozentpunkte über dem Wert von 2010 zu liegen kam, stieg die Erwerbsquote der Frauen von 59,0% auf 70,1% um 11,1 Prozentpunkte sehr deutlich an.

⁸ [Erwerbsbeteiligung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/bfs)

ABB. 11: ERWERBSQUOTEN 55-64-JÄHRIGE, 2010-2022 (JAHRES DURCHSCHNITTSWERTE)



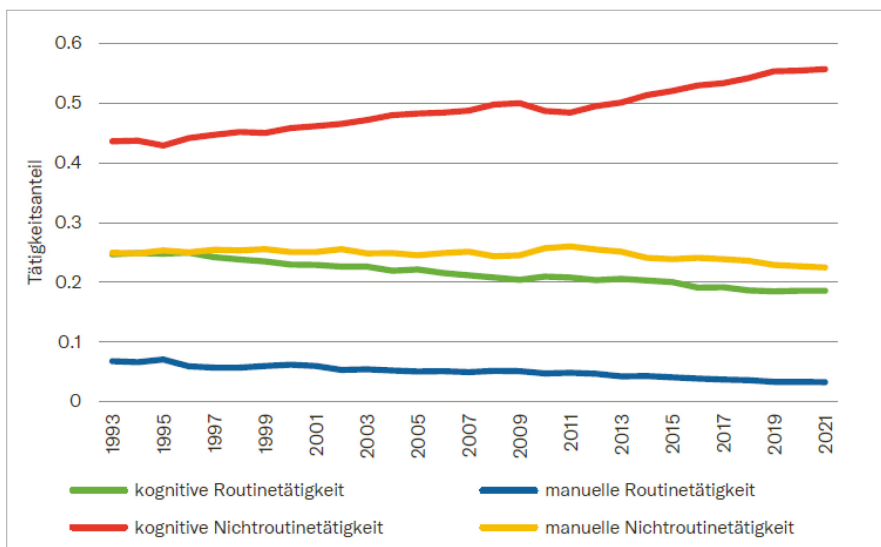
Quelle: BFS – SAKE

1.2.6. Technologischer Wandel

Die Digitalisierung und die Automatisierung bewirken in fast allen Berufen eine Veränderung der Anforderungen an die benötigten Kompetenzen.⁹ Neben den technologischen Fähigkeiten werden sogenannte Soft Skills wie Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit oder Kreativität immer wichtiger. Während in früheren Phasen der Industrialisierung durch die Mechanisierung von Arbeitsprozessen vor allem Routinetätigkeiten in manuellen Bereichen verdrängt wurden, fallen durch die Digitalisierung eher kognitive Routinetätigkeiten weg. Dieser Prozess läuft bereits seit mehreren Jahrzehnten und hat zu einem stetigen Ausbau bei den kognitiven Nichtrouinetätigkeiten geführt. Der Prozess dürfte sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen und hat sowohl für die Arbeitsmarktmobilität der Erwerbepersonen als auch für das Bildungswesen Konsequenzen. Während es in den vergangenen Jahrzehnten für viele Personen mit manuellen Tätigkeiten möglich war, sich lohnmassig zu verbessern, indem sie in Berufe mit kognitiver Routinetätigkeit umstiegen, steht dieser Weg nur noch begrenzt offen. Gleichzeitig ist ein Umstieg von manuellen Routine- oder Nichtrouinetätigkeiten in kognitive Nichtrouinetätigkeiten in der Regel nur durch zusätzliche Bildung möglich, was insbesondere die zunehmende Tertiarisierung des Bildungswesens erklärt.

⁹ Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). Aarau, 2023

ABB. 12: VERÄNDERUNG DER ARBEITSTÄTIGKEIT ZWISCHEN 1993 UND 2021, TÄTIGKEITSANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN PERSONEN



Quelle: Bildungsbericht Schweiz 2023; Daten: BFS

Links zu weiterführenden Informationen

[Indikatorensystem Arbeitskräftesituation – Methodische Grundlagen und Ergebnisse - Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 40. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern, 2023](#)

[Fachkräftemangel Index Schweiz 2022 der Adecco Group](#) mit Fokus auf Berufsfelder

[Fachkräfteindex 2022 von BSS Basel](#) für eine Beurteilung auf Branchenebene

[Das Observatorium zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU \(admin.ch\)](#) [Das Observatorium zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU \(admin.ch\)](#)

[Ausländische Arbeitskräfte | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Bildungsniveau | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Szenarien 2020-2050 für das Bildungsniveau der Bevölkerung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Bildungsabschlüsse. Entwicklung - 1999-2022 | Tabelle | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Erwerbsbeteiligung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

2. Fachkräftepolitik¹⁰

Im Zentrum der Fachkräftepolitik des Bundes steht die Förderung und möglichst hohe Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials. Die Schweizer Fachkräftepolitik strebt dazu Rahmenbedingungen an, die einerseits die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung auf den Bedarf der Wirtschaft abstimmen und andererseits gute Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung und Produktivität schaffen. Vier zentrale Handlungsfelder, die sich auf sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarkts richten, geben dabei die Stossrichtungen für die Fachkräftepolitik vor:

- Nach- und Höherqualifizierung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus
- Förderung von Innovationen zur Erhöhung der Produktivität

2.1. Nach- und Höherqualifizierung

Siehe Kapitel 3, Bildungspolitik.

2.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in der Schweiz ist im europäischen Vergleich sehr hoch und hat, insbesondere bei den Frauen, in den letzten 25 Jahren zugenommen. Familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen können Familien jedoch vor Herausforderungen stellen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit richtet sich der Fokus der Fachkräftepolitik hauptsächlich auf den Ausbau eines qualitativ guten und bezahlbaren Angebots an familienergänzender Kinderbetreuung, die Förderung von vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsbedingungen in Unternehmen sowie die Beseitigung von negativen Erwerbsanreizen durch das Steuersystem.

2.3. Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit

Für die kommenden drei Dekaden stellt die Altersgruppe der über 50-Jährigen das grösste inländische Reservoir an Arbeits- bzw. Fachkräften für die Schweizer Wirtschaft dar. Dieses sollte möglichst gut erschlossen werden, damit sich der Fachkräftebedarf in den kommenden Jahrzehnten nicht verschärft. Die Förderung guter Arbeitsbedingungen sowie der Abbau negativer Anreize und Hürden für eine Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus sind wichtige Anliegen im Rahmen der Fachkräftepolitik. Ein weiterer Fokus der Fachkräftepolitik liegt auf die berufliche Wiedereingliederung von älteren Arbeitnehmenden, da sie bei Arbeitslosigkeit mehr Mühe bekunden als jüngere, wieder eine neue Anstellung zu finden.

2.4. Förderung von Innovationen zur Erhöhung der Produktivität

Innovationen und technologische Erneuerungen bei Produkten, Verfahren oder Anwendungen können den Bedarf an Fachkräften durch Produktivitätssteigerungen verringern und damit eine Fachkräfteknappheit entschärfen. Angetrieben werden Innovationen in erster Linie durch Wettbewerb und günstigen Rahmenbedingungen für Forschung und Entwicklung. Zugleich gelten auch Fachkräfte selbst als entscheidende Innovations- und Wachstumstreiber, da sie Wissen in Innovationen umsetzen und so Produktivitätsfortschritte generieren. Die Förderung von Innovationen erfolgt daher in der Schweiz indirekt auch durch das Bildungssystem.

Das arbeitsmarktnahe und ausdifferenzierte Bildungssystem der Schweiz ist darauf ausgerichtet, qualifizierte Fachkräfte für den Einsatz entlang der gesamten Innovations- und Wertschöpfungskette auszubilden. Eine wesentliche Voraussetzung für die hohe Innovationskraft der Schweiz ist die duale Berufsbildung. Absolventinnen und Absolventen bringen eine praxisorientierte, auf neueste Anforderungen angepasste und damit zukunftsorientierte Ausbildung mit. Zudem haben sie die Möglichkeit, ihre Karriere auf Tertiärstufe fortzuführen.

¹⁰ [Fachkräftepolitik \(admin.ch\)](#)

Die Hochschulen zeichnen sich aus durch Lehre mit Aus- und Weiterbildung, Forschung, Wissens- und Technologietransfer sowie Dienstleistungen für Dritte. Ihre Beiträge zu Forschung und Entwicklung hängen dabei essenziell von der internationalen Zusammenarbeit ab. Die Beteiligung der Schweiz am globalen Wissensaustausch erlaubt es unserem Land, mit der internationalen Forschungs- und Wirtschaftsspitze mitzuhalten.

Link zu weiterführenden Informationen

[Fachkräftepolitik \(admin.ch\)](#)

3. Bildungspolitik

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt setzen sich mit ihren Bildungsmaßnahmen – sowohl in verbundpartnerschaftlicher Zusammenarbeit als auch innerhalb ihres eigenen Kompetenzbereichs – dafür ein, dass das Potential an Fachkräften in der Schweiz entwickelt und genutzt wird. So haben Bund und Kantone gemeinsame bildungspolitische Ziele formuliert. Dazu gehören u.a. die Förderung von Austausch und Mobilität auf allen Bildungsstufen, die Förderung von Ein-, Um- und Wiedereinstiegen auf dem Arbeitsmarkt durch Information und Beratung oder das Erreichen einer Abschlussquote von 95% auf Sekundarstufe II unter allen 25-Jährigen.

In seiner Berufs- und Weiterbildungspolitik fokussiert der Bund auf die folgenden Handlungsfelder:¹¹

- **Fachkräftebedarf decken:** Der Bund leistet seinen Beitrag zur Versorgung des Arbeitsmarkts mit Fachkräften durch eine Optimierung der Rahmenbedingungen für die Berufsentwicklung. Dies macht er z.B. in Form von Unterstützung der Trägerschaften bei der Berufsentwicklung über die Projektförderung. Auch unterstützt der Bund gezielt Initiativen wie verschiedene Massnahmen zur Stärkung der MINT-Berufe oder zum Abbau von Stereotypen bei der Berufswahl.
- **Attraktivität der Berufsbildung sichern:** Der Bund trägt zu einem idealen Mix aus Fach- und Führungskräften bei, u.a. durch die Revision der Berufsmaturität, die Förderung der höheren Berufsbildung mit subjektorientierter Finanzierung und Stärkung der Höheren Fachschulen. Für das SBFII ist die Bekanntmachung der vielfältigen Karrieremöglichkeiten der Berufsbildung eine wichtige Aufgabe. Es unterstützt deshalb die Ausrichtung von bzw. die Teilnahme an Berufsmeisterschaften sowie die Durchführung regionaler Berufsmessen. Weitere Massnahmen sind beispielsweise Kampagnen sowie Beiträge an die interkantonale Internetplattform der Berufsinformation und -beratung.
- **Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung erhalten:** Mit der Initiative «Berufsbildung 2030» stellen die Verbundpartner sicher, Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu antizipieren und die Berufsbildung fit für die Zukunft zu halten. Der Bund beteiligt sich auch 2025–2028 an der Initiative «Berufsbildung 2030» mit eigenen Projekten. Er kann zudem Projekte der Verbundpartner fördern.
- **Lebenslanges Lernen fördern:** Der Bund setzt sich für günstige Rahmenbedingungen für das lebenslange Lernen (einschliesslich Neuorientierung und Umschulung) ein. Er fördert 2025–2028 das lebenslange Lernen über u.a. eine Erleichterung der Anrechnung von Bildungsleistungen und eine Verbesserung des Zugangs für Erwachsene und Unternehmen zu Information, Beratung und Begleitung. Der Bund verlängert seine Unterstützung für die kostenlose Standortbestimmung *viamia* für Personen über 40 Jahren bis 2028. Überdies unterstützt der Bund im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten die Kantone bei der Umsetzung der nationalen Strategie im Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Der Bund unterstützt Kantone beim Gewähren von Stipendien und Darlehen. Unter dem Slogan «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» fördert der Bund weiterhin Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen.
- **Integration in die Gesellschaft begünstigen:** Die Verbundpartner der Berufsbildung setzen sich dafür ein, dass 95% der 25-Jährigen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen (siehe auch Kapitel 4.3). Dabei unterstützt der Bund einerseits die Kantone im Rahmen der Pauschalbeiträge, zur Finanzierung von z.B. Stütz- und Förderunterricht an Berufsfachschulen oder die fachkundige individuelle Begleitung bei zweijährigen beruflichen Grundbildungen. Andererseits kann der Bund Projekte fördern. Ziel des Projekts. «Allgemeinbildung 2030» ist es, die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung auf die künftigen Anforderungen der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes auszurichten.
- **Expertise für die Berufsbildung bereitstellen:** Der Bund fördert die Entwicklung von Expertise im Berufsbildungsbereich, einerseits durch die Leistungen der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung EHB und andererseits durch die Förderung der Berufsbildungsforschung.

¹¹ Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2025–2028 (BFI-Botschaft 25–28), [Vernehmlassungsvorlagen und erläutern-der Bericht](#)

- Grundkompetenzen Erwachsener fördern: Bund und Kantone setzen sich gemeinsam mit den Sozialpartnern und Organisationen der Weiterbildung dafür ein, allen Erwachsenen den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen. Grundkompetenzen fördern die Teilhabe Erwachsener am sozialen, kulturellen und politischen Leben, den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen sowie die Arbeitsmarktfähigkeit. Bund und Kantone sehen dafür Massnahmen vor, die sowohl die Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten zu Grundkompetenzen als auch ein entsprechendes qualitativ hochstehendes Angebot fördern.

Link zu weiterführenden Informationen

Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2025–2028 (BFI-Botschaft 25–28), [Vernehmlassungsvorlagen und erläuternder Bericht](#)

4. Workshops

In Workshops steht für die Tagungsteilnehmenden die Frage im Fokus, wie die Verbundpartner gemeinsam die Berufsbildung optimieren können, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Vier Themen dienen als Ansatz für Diskussionen: Was für Möglichkeiten bieten die diversen Bildungswege, wie lässt sich die Qualität der Berufsbildung optimieren, welche sind die Bedingungen um das «95%-Ziel» zu erreichen oder wie können wir die Quote der Berufsabschlüsse für Erwachsene erhöhen? Womit lässt sich die Attraktivität der Berufsbildung und ihrer Bildungsangebote stärken? Solche Fragen sind im Berufsbildungsbereich zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels anzugehen.

4.1. Bildungswege

Berufliche Grundbildung und Maturität

Die Sekundarstufe II besteht aus zwei Hauptbereichen: zum einen aus der beruflichen Grundbildung, die mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) oder mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit oder ohne Berufsmaturität abgeschlossen wird, zum anderen aus den allgemeinbildenden Ausbildungen, die zur gymnasialen Maturität, zum Fachmittelschulabschluss oder zur Fachmaturität führen.¹²

Gemäss Nahtstellenbarometer August 2023¹³ haben von den Jugendlichen, die im Sommer 2023 ihre obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben, 46 Prozent eine berufliche Grundbildung begonnen und 36 Prozent den allgemeinbildenden Weg eingeschlagen. 18 Prozent wählten aus unterschiedlichen Gründen eine Zwischenlösung. Unter Schülerinnen und Schülern *im ersten Bildungsjahr* der Sekundarstufe II ist die Verteilung anders: über zwei Drittel befinden sich in der beruflichen Grundbildung.¹⁴ Genf, Waadt und Basel-Stadt sind die einzigen Kantone, in denen die Mehrheit der Schülerinnen und Schüler eine Allgemeinbildung auf der Sekundarstufe II beginnt.¹⁵

In den kommenden Jahren wird wegen der seit 2004 gestiegenen Geburtenzahlen ein genereller Anstieg der Schülerzahlen auf Sekundarstufe II erwartet.¹⁶ Der vom Bundesamt für Statistik (BFS) prognostizierte Anstieg zwischen 2021 und 2031 beträgt in der Allgemeinbildung 20% und in der beruflichen Grundbildung 14%.¹⁷

¹² [Bildungssystem Schweiz \(admin.ch\)](#)

¹³ [Nahtstellenbarometer \(admin.ch\)](#)

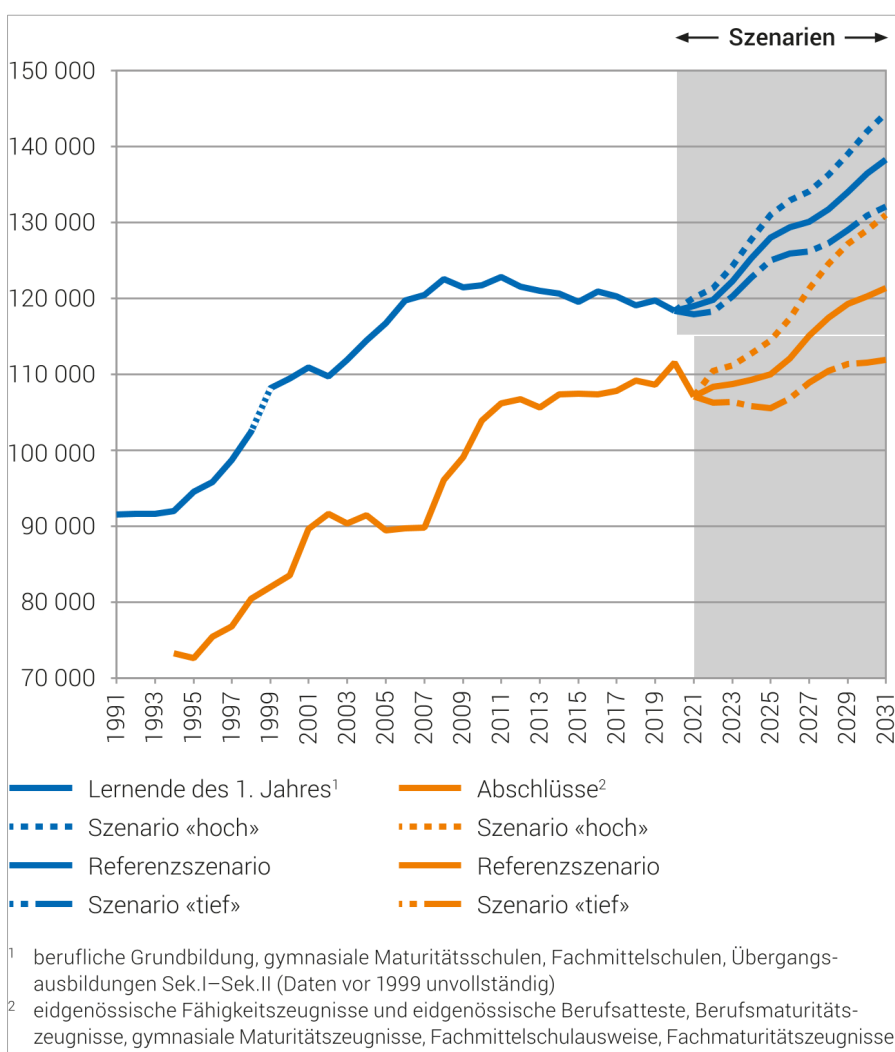
¹⁴ [Sekundarstufe II: Ausbildungswahl | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

¹⁵ [Sekundarstufe II: Ausbildungswahl | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

¹⁶ [Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung \(SKBF\). Aarau, 2023](#), Seite 112 ff

¹⁷ [Szenarien 2022-2031 für die Sekundarstufe II – Lernende und Abschlüsse | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

ABB. 13: LERNENDE UND ABSCHLÜSSE DER GESAMTEN SEKUNDARSTUFE II: ERHOBENE UND ERWARTETE ENTWICKLUNG



In der beruflichen Grundbildung ist die vorhergesagte Entwicklung der Schülerzahlen grösseren Unsicherheiten unterworfen als in der Allgemeinbildung. Grund dafür ist, dass die Schülerzahlen in der beruflichen Grundbildung viel stärker sowohl kurzfristigen (z.B. Konjunktur) als auch langfristigen Entwicklungen (z.B. Strukturwandel) ausgesetzt sind.

Vom Gymnasium in die berufliche Grundbildung

Gemäss den Längsschnittdaten des BFS lag die kumulierte Umorientierungsquote der Schüler und Schülerinnen, die im Schuljahr 2015/2016 ins Gymnasium eintraten nach sechs Jahren bei 8,3%.¹⁸ Es bestehen jedoch beträchtliche Unterschiede zwischen den Kantonen: Während in den Kantonen Bern, Zug, St. Gallen, Graubünden und Thurgau mehr als 95% der Schüler und Schülerinnen das Gymnasium nach sechs Jahren abgeschlossen haben, hat im Kanton Genf mehr als ein Viertel nach sechs Jahren einen Fachmittelschul- oder Berufsbildungsabschluss oder noch keinen Abschluss.¹⁹ Für die Gesamtschweiz gilt: Von den Schülerinnen und Schülern, die 2015/16 in ein Gymnasium eingetreten sind, haben rund 4,8% als Erstabschluss auf Sekundarstufe II nicht die Matura, sondern ein 3- oder 4-jähriges EFZ abgeschlossen und 3,5% die Fachmaturität.

Höhere Berufsbildung und Hochschulen

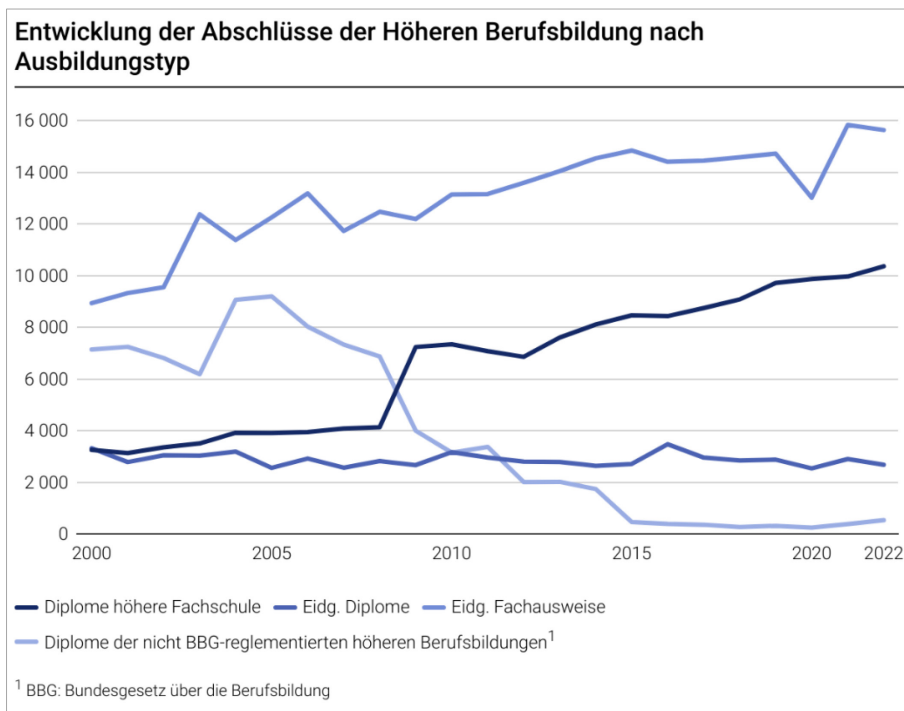
Auf der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung und Hochschulen) hat sich die Abschlussquote der 25- bis 34-Jährigen seit der Jahrtausendwende verdoppelt: Jede zweite Person dieser Altersgruppe besitzt

¹⁸ [Erfolg über sechs Jahre nach Eintrittsausbildung und Abschluss - 2016-2021 | Diagramm | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

¹⁹ [Erfolgquote in den gymnasialen Maturitätsschulen nach Wohnkanton - 2016-2021 | Tabelle | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

heute einen Abschluss auf der Tertiärstufe.²⁰ Werden nur die Abschlüsse an Hochschulen betrachtet, so fällt das Wachstum noch stärker aus. Der Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen aller Hochschultypen hat sich bei den 25- bis 34-Jährigen in den letzten 20 Jahren auf rund 40% im Jahr 2020 mehr als verdreifacht. Diese Tertiarisierung wurde mehrheitlich durch die Mitte der 1990er-Jahre erfolgte Reform des Hochschulsystems mit dem Aufbau der Fach- und der pädagogischen Hochschulen vorangetrieben und weniger durch die Universitäten und ETH. Der Ausbau der neuen Maturitäten (Berufsmaturität und Fachmaturität) ermöglichte mehr Personen einen direkten Zugang zur Hochschulbildung.²¹ Weiter ist die Tertiarisierung eine Folge davon, dass Frauen in der gymnasialen Bildung aufgeholt haben, was zeitverzögert auch dazu geführt hat, dass ihre Hochschulquote in der Schweiz mittlerweile höher ist als jene der Männer.

ABB. 14: ENTWICKLUNG DER ABSCHLÜSSE DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG NACH AUSBILDUNGSTYP



Quelle: BFS – Statistik der Bildungsabschlüsse (SBA), 2023

Die Anzahl der erworbenen Abschlüsse in der höheren Berufsbildung hat in den letzten 20 Jahren um rund 30% zugenommen. Die einzelnen Ausbildungstypen waren von der Entwicklung der Bildungsabschlüsse in der höheren Berufsbildung sehr unterschiedlich betroffen. Die Anzahl der verliehenen Diplome der höheren Fachschulen hat sich in der Periode von 2000-2022 fast verdreifacht, bei den eidgenössischen Fachausweise konnte im gleichen Zeitraum ein Zuwachs um rund 75% beobachtet werden. Die Entwicklung der eidgenössischen Diplome sind auf einem relativ niedrigen Niveau stagniert. Die Anzahl der Diplome von nicht auf Bundesebene reglementierten höheren Berufsbildung sank im beobachteten Zeitabschnitt um rund 95%. Der massive Rückgang des letztgenannten Ausbildungstyps ist vor allem damit zu erklären, dass ab dem Jahr 2005 viele Studiengänge an Fachschulen im Gesundheitsbereich die eidgenössische Anerkennung zu einer HF-Ausbildung erhielten. Dies erklärt auch zu einem guten Teil die starke Zunahme bei den höheren Fachschuldiplomen.

Die höhere Berufsbildung ist quantitativ von grosser Bedeutung für den tertiären Bildungssektor. Hier werden jährlich 25 000 Abschlüsse erteilt, was im Jahr 2020 43% aller tertiären Erstabschlüsse entsprach. Unter Berücksichtigung der höheren Berufsbildung erzielt die Schweiz trotz einer vergleichsweise tiefen Maturitätsquote einen hohen Anteil von Personen mit einem Tertiärabschluss. Der Einschluss der höheren Berufsbildung in diese Quote rechtfertigt sich dadurch, dass in anderen Ländern ohne ein separiertes höheres Berufsbildungssystem eher berufsbildende Lehrgänge an Universitäten angeboten werden.

²⁰ Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). Aarau, 2023, Seite 199

²¹ Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). Aarau, 2023, Seite 322

Links zu weiterführenden Informationen:

Inputreferat der Verbundpartnertagung: Prof. Dr. Lorenzo Bonoli, EHB. [Die Entwicklung der Berufsbildung in der Schweiz im Spannungsfeld zwischen Bund und Kantonen. Ein historischer Abriss.](#)

Aeschlimann, B. & Trede, I. (2019). [Vom Gymnasium in die Lehre? Durchlässigkeit zwischen beruflicher Grundbildung und Gymnasium.](#) OBS EHB Trend im Fokus Nr. 2. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

[Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung \(SKBF\). Aarau, 2023](#)

[Nahtstellenbarometer \(admin.ch\)](#)

[Sekundarstufe II | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Sekundarstufe II: Ausbildungswahl | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Szenarien 2022-2031 für die Sekundarstufe II – Lernende und Abschlüsse | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

4.2. Qualität der Ausbildung – Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen

Gemeinsame Aufgabe, getrennte Verantwortlichkeiten

Die Qualitätsentwicklung der Berufsbildung ist Sache aller Anbieter von Berufsbildung.²² Im Rahmen dieser Qualitätsentwicklung setzen die Verbundpartner laufend Massnahmen um und überprüfen deren Ergebnisse. Auch erfüllen Bund und Kantone im Hinblick auf die Qualitätssicherung ihre Aufsichtsfunktion für die ihnen übertragenen Zuständigkeitsbereiche. Die Schlüsselaufgaben, -mechanismen und -instrumente der Verbundpartner für die Sicherstellung und Entwicklung der Qualität der Berufsbildung sind in dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und der Berufsbildungsverordnung (BBV) beschrieben.

Berufliche Grundbildung

Grundlage für die Qualität der beruflichen Grundbildung ist die Bildungsverordnung, die auf Antrag der Organisationen der Arbeitswelt vom SBFI erlassen wird. Sie regelt insbesondere die Bildungsinhalte und die Qualifikationsverfahren der Grundbildung.²³ Die Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität für die beruflichen Grundbildungen (Kommissionen B&Q) sorgen dafür, dass Ausbildungsinhalte und Ausbildungsqualität der beruflichen Grundbildungen periodisch den Erfordernissen der Arbeitswelt angepasst werden. Sie überprüfen regelmässig die Instrumente zur Förderung der Qualität der Bildung.^{24, 25}

Die Kantone beaufsichtigen die Qualität der Bildung an allen Lernorten, die Qualifikationsverfahren, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Lehrvertrag und die Einhaltung des Lehrvertrags durch die Vertragsparteien.²⁶ Die Lehrbetriebsbewilligung ist ein wichtiges Instrument der Kantone in der Sicherung der Qualität der Bildung im Lehrbetrieb. Ausserdem beraten und begleiten die Kantone im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion die Lehrvertragsparteien und koordinieren die Aktivitäten der an der beruflichen Grundbildung Beteiligten. Bei schulisch organisierten Grundbildungen sind die Schulen verantwortlich für die Auswahl der Praktikumsplätzen und die Qualität der Praktiken.²⁷ Die Berufsbildungsverantwortlichen in Schule und Betrieb spielen eine sehr wichtige Rolle, wenn es um die Qualität der Ausbildung geht. Der Bundesrat legt die Mindestanforderungen an ihre Bildung fest. Die Kantone sorgen für die Bildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner.²⁸ Über die eidgenössische Anerkennung von Diplomen und Kursausweisen von Bildungsgängen für Berufsbildungsverantwortliche in der beruflichen Grundbildung entscheiden die Kantone und der Bund.²⁹

Über die Anerkennung der Bildungsgänge zur Vorbereitung auf die eidgenössische Berufsmaturität nimmt der Bund Einfluss auf die Rahmenbedingungen für die Qualität des betreffenden Angebots. Das SBFI beurteilt für die Anerkennung den Inhalt, den Lehrplan, das Qualifikationsverfahren, die Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung und die Qualifikation der Lehrkräfte in den Bildungsgängen.³⁰

Höhere Berufsbildung

Die Qualität der eidgenössischen Berufs- und höhere Fachprüfungen wird stark bestimmt von den zuständigen Organisationen der Arbeitswelt, die die Zulassungsbedingungen, die Lerninhalte, die Qualifikationsverfahren, die Ausweise und die Titel regeln.³¹ Das SBFI genehmigt die Vorschriften und sorgt für die Aufsicht über die Prüfungen.³²

²² [BBG Art. 8](#)

²³ [BBG Art. 19](#)

²⁴ [BBV Art. 12, Abs. 1, lit. c](#)

²⁵ [Berufsbildung.ch](#): Kommissionen Berufsentwicklung & Qualität

²⁶ [BBG Art. 24](#)

²⁷ [BBV Art. 15](#)

²⁸ [BBG Art. 45 und 46](#)

²⁹ [BBV Art. 51](#)

³⁰ [BMV Art. 29](#)

³¹ [BBG Art. 28](#)

³² [BBG Art. 42](#)

Die Qualität der Ausbildungen an den höheren Fachschulen ist das Ergebnis eines Zusammenspiels der verschiedenen Verbundpartner. Das SBFI stellt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Organisationen für die eidgenössische Anerkennung der Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen Mindestvorschriften auf. Sie betreffen die Zulassungsbedingungen, Lerninhalte, Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel. Die Kantone üben die Aufsicht über die höheren Fachschulen aus, soweit sie eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge anbieten.³³

Bundesfinanzierung

Der Bund gewährt im Berufsbildungsbereich nur Subventionen (Pauschalbeiträge, Projektförderung, Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse und Beiträge für die höhere Berufsbildung), wenn die zu subventionierenden Vorhaben ausreichende Massnahmen zur Qualitätsentwicklung einschliessen.³⁴

Lehrvertragsauflösungen: Erkenntnisse

Lehrvertragsauflösungen bedeuten nicht immer einen Lehrabbruch. Die meisten Lernenden setzen ihre Ausbildung innerhalb von zwei bis drei Jahren fort.

ABB. 15: LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN UND WIEDEREINSTIEGE IN DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG NACH STANDARD-AUSBILDUNGSDAUER (EINTRITTSKOHORTE 2018: BILDUNGSVERLÄUFE BIS 31.12.2022)

	Total	EBA	dreijährige EFZ	vierjährige EFZ
Anzahl Personen (duale berufliche Grundbildung), absolute Zahlen	53 350	5 599	34 777	12 974
Lehrvertragsauflösungen (LVA), in %	24,4	26,3	24,3	23,9
Wiedereinstiege in eine berufliche Grundbildung nach einer LVA, in %	78,7	60,8	79,9	84,2

EBA: Eidg. Berufsattest
EFZ: Eidg. Fähigkeitszeugnis

Quelle: BFS – Längsschnittdaten im Bildungsbereich (LABB), 2023

Die Lehrvertragsauflösungsquote (LVA) ist für Jugendliche in einer EBA-Ausbildung höher als für Jugendliche in einer EFZ-Ausbildung. Die Wiedereinstiegsquote nach einer LVA ist bei den EBA-Lernenden tiefer als bei den EFZ-Lernenden.³⁵ Die übrigen Lernenden haben entweder eine andere Ausbildung der Sekundarstufe II begonnen oder sind aus dem Bildungssystem ausgeschieden.

Von den Jugendlichen, die aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind, ist rund die Hälfte einige Jahre nach dem Lehrabbruch erwerbstätig und ca. 10% ist als arbeitslos oder als IV-Bezieher registriert. Zu 40% der «Aussteiger» bestehen keine weiteren statistischen Angaben.³⁶

³³ [BBG Art. 29](#)

³⁴ [BBG Art. 57](#)

³⁵ [Lehrvertragsauflösungen | Bundesamt für Statistik](#)

³⁶ Bildungsverläufe auf Sekundarstufe II Längsschnittdaten im Bildungsbereich, Ausgabe 2018. BFS. Neuchâtel 2018

Verschiedene Studien sind die Frage zu den Gründen für Lehrvertragsauflösungen nachgegangen.³⁷ Die Gründe haben ihren Ursprung sowohl bei den Lernenden, bei den Betrieben, bei Merkmalen der Lehrberufe als auch in der wirtschaftlichen Situation. Seitens der Lernenden zeigt die Forschung, dass Lehrvertragsauflösungen oft auf schlechte Leistungen in der Berufsfachschule, geringe Motivation der Lernenden oder mangelnde Information über den Lehrberuf oder Betrieb zurückzuführen sind. Weiter werden von den Jugendlichen in vielen Fällen schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen als Auslöser für Lehrvertragsauflösungen genannt. Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche und die Wahl des Lehrbetriebs erhöhen das Risiko einer Lehrvertragsauflösung.³⁸ Im Weiteren zeigen die Studien, dass Lehrvertragsauflösungen mit steigendem intellektuellem Anforderungsniveau des Ausbildungsberufs seltener werden. Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass schulisch schwächere Lernende häufiger Mühe haben, die Anforderungen der Berufsfachschule zu erfüllen, weshalb sie stärker von Lehrvertragsauflösungen betroffen sind. Negative Ereignisse im Leben erhöhen das Risiko eines Ausbildungsabbruchs ebenfalls, wobei Selbstvertrauen und sozialer Support dieses Risiko mindern können³⁹. Zudem beeinflussen Persönlichkeitsfaktoren den Entscheid für eine Auflösung des Lehrvertrags⁴⁰. Lehrvertragsauflösungen können auch Folge eines Konkurses des Ausbildungsbetriebs oder einer betrieblichen Umstrukturierung sein.

Betriebe, welchen die Ausbildung wichtig ist und die eine hohe Ausbildungsqualität bieten, zeigen weniger Vertragsauflösungen auf. Gemäss ersten Hinweisen können zudem Lehrvertriebsverbände, in denen die Lernenden zwischen verschiedenen Betrieben rotieren, das Vertragslösungsrisiko senken. Die Forschung zu betrieblichen Ursachen von Lehrvertragsauflösungen und einem möglichen Zusammenspiel betrieblicher und individueller Risikofaktoren ist für die Schweiz allerdings noch nicht sehr umfassend.

Massnahmen der Verbundpartner

Die Verbundpartner setzen verschiedene Massnahmen um, um Lehrvertragsauflösungen zu verhindern bzw. bei einer Lehrvertragsauflösung geeignete Lösungen zu finden, zum Beispiel:

- Berufsinformation und Berufsberatung
- Informationsangebote der Unternehmen und Schnupperlehren
- Kantonale Lehraufsicht: Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien
- Coaching- und Mentoringangebote wie das Case Management Berufsbildung, die fachkundige individuelle Begleitung oder diverse Mentoring-Projekte
- Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen
- Qualitätssicherung an den drei Lernorten
- Lernortkooperation
- Forschung

Unterstützungsangebote für Jugendliche *nach* einer Vertragsauflösung sind weniger verbreitet. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass es schwierig ist, Jugendliche nach einer Vertragsauflösung zu identifizieren und zu erreichen.⁴¹ Um diese Jugendlichen zu erreichen, sind verschiedene kantonale Stellen angesprochen.

³⁷ Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. und Baumeler, C. (2016). „[Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen](#)“. [Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung](#). Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB

³⁸ Stalder, B., Schmid, E. & Lüthi, F. (2016). Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch: Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern: hep

³⁹ Samuel, R., & Burger, K. (2020). Negative life events, self-efficacy, and social support: [Risk and protective factors for school dropout intentions and dropout](#). *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 973–986

⁴⁰ Backes-Gellner, U., Herz, H., Kosfeld, M., & Oswald, Y. (2021). [Do preferences and biases predict life outcomes? Evidence from education and labor market entry decisions](#). *European Economic Review*, 134, 103709.

⁴¹ Kriesi, I. et al. (2016)

Links zu weiterführenden Informationen:

Inputreferat zur Verbundpartnertagung: Prof. Dr. Nadia Lamamra und Dr. Matilde Wenger, EHB. [Was sie schon immer über die Qualität der Berufsbildung wissen wollten... Definitionen und Herausforderungen für die Praxis.](#)

Inputreferat zur Verbundpartnertagung: Prof. Dr. Markus Neuenschwander, FHNW. [Abschluss der Sekundarstufe II: Herausforderungen und Lösungsansätze](#)

[Qualitätsverantwortlichkeiten in der Berufsbildung](#)

[Berufsbildung.ch](#)

[EHB-Projekt «Wahrnehmung der Qualität in der dualen Berufsbildung durch direkt beteiligte und institutionelle Akteure»](#)

[Qualitätsmanagement an Schulen](#)

[TOP-Ausbildungsbetrieb](#)

[Lehrvertragsauflösungen | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

[Kriesi, I., Neumann, J. Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. und Baumeler, C. \(2016\). „Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen“. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB](#)

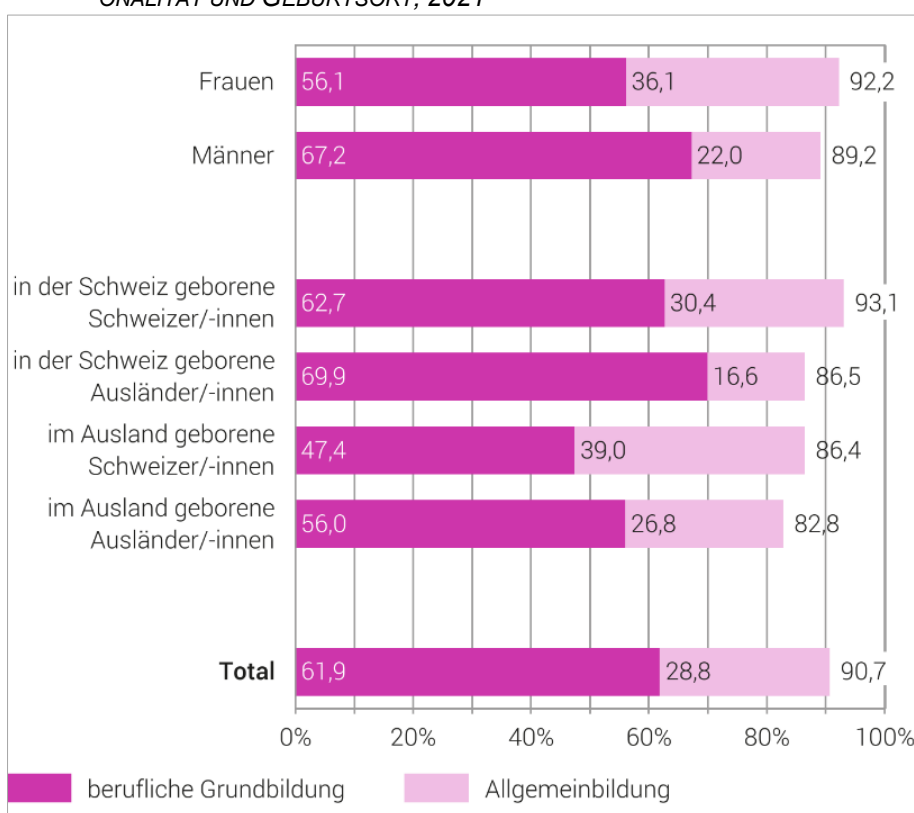
4.3. Abschluss Sek II: 95%-Ziel

Bund und Kantone haben 2006 das bildungspolitische Ziel formuliert, dass 95% aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II verfügen sollen. Dieses Ziel wurde basierend auf dem Bildungsbericht 2023 überprüft und in Oktober 2023 nochmals bestätigt.

Aktuell haben insgesamt 90,7% der jungen Erwachsenen einen Abschluss einer allgemeinbildenden Schule oder einer beruflichen Grundbildung auf der Sekundarstufe II erworben. Die Abschlussquote der jungen Frauen ist etwas höher als die der jungen Männer.

Mit einer Quote von 93,1% sind die in der Schweiz geborenen Schweizerinnen und Schweizern dem 95%-Ziel am nächsten. Für die im Ausland geborenen Ausländerinnen und Ausländer liegt die Quote mit 82,8% deutlich tiefer.

ABB. 16: ABSCHLUSSQUOTE AUF DER SEKUNDARSTUFE II BIS ZUM 25. ALTERSJAHR, NACH GESCHLECHT, NATIONALITÄT UND GEBURTSORT, 2021



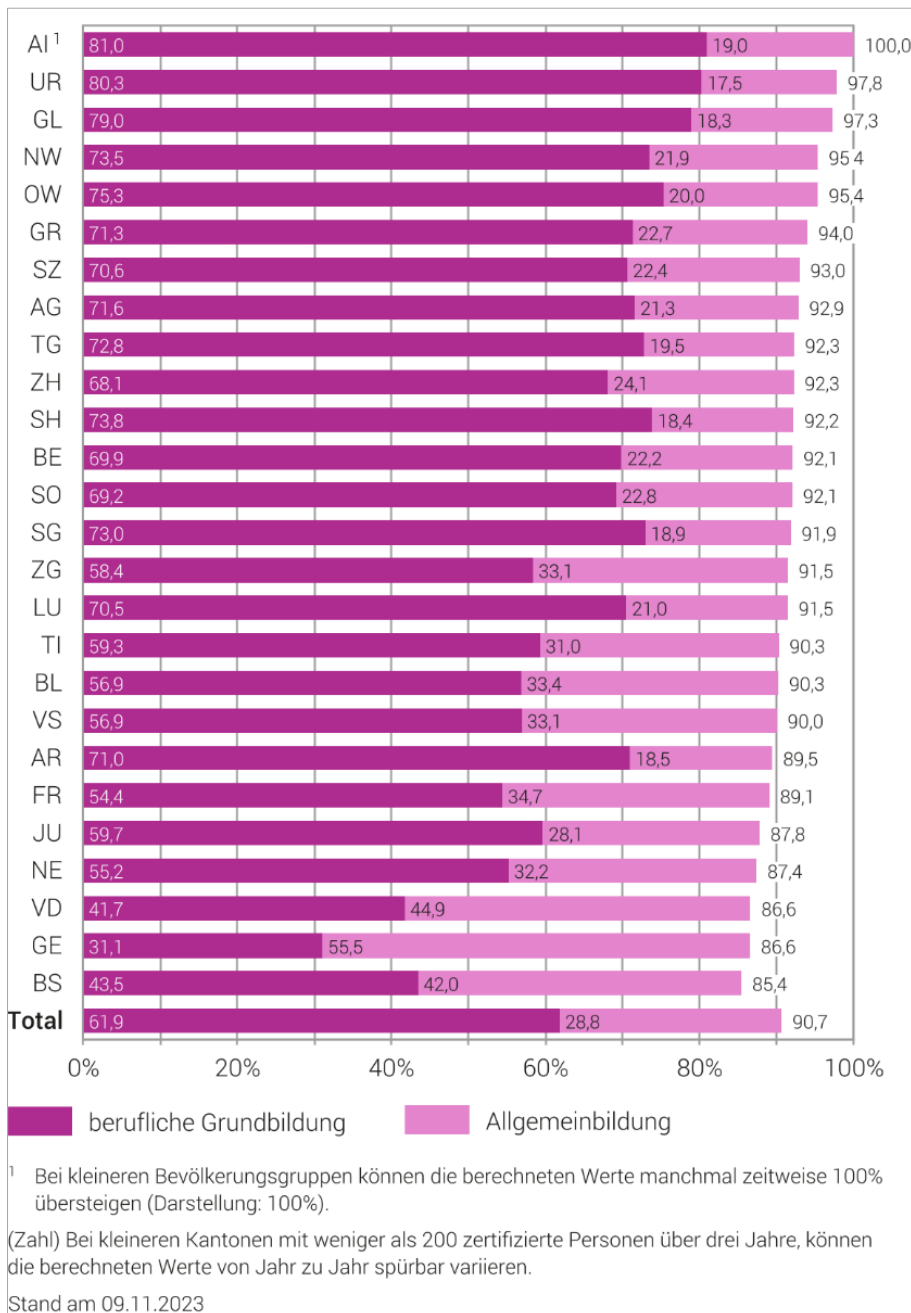
Quelle: BFS – LABB, 2023

Je nach Bildungslaufbahn bis zum Eintritt in die Sekundarstufe II ist die Quote unterschiedlich. Für Personen, die direkt in die Sekundarstufe II übergetreten sind oder die mit 15 Jahren das 11. Schuljahr der Sekundarstufe I mit erweiterten Ansprüchen besuchten, ist das Bildungsziel mit einer Quote von 97,2% erreicht. Bei Personen, die eine Übergangsausbildung besuchten oder die Sekundarstufe I mit Grundansprüchen absolvierten, liegt die Quote leicht unter 95%. Auch unter Personen mit einem verzögerten Verlauf der obligatorischen Schule (z.B. Wiederholungen) und Personen mit speziellen Bedürfnissen ist die Quote tiefer als 95%.⁴²

Die kantonalen Quoten der Erstabschlüsse auf der Sekundarstufe II variieren zwischen rund 85% und 100%. Die Quoten sind in den Deutschschweizer Kantonen in der Regel höher als in den Kantonen der lateinischen Schweiz. Letztere haben aber höhere Quoten bei den allgemeinbildenden Ausbildungen.

⁴² [Bildungsbericht Schweiz 2023. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung \(SKBF\). Aarau, 2023](#), Seite 118

ABB. 17: ABSCHLUSSQUOTE AUF DER SEKUNDARSTUFE II BIS ZUM 25. ALTERSJAHR, NACH WOHNKANTON, 2021



Quelle: BFS – LABB, 2023

Um das 95%-Ziel zu erreichen, setzen die Verbundpartner der Berufsbildung über die ganze Breite ihrer Aufgabenpalette Massnahmen um. Es fängt in der obligatorischen Schule mit einer guten Berufswahlvorbereitung an, wobei die Berufs-, Studien und Laufbahnbereitung eine wichtige Rolle spielt. Diverse Organisationen, wie der Kanton, Private, Stiftungen oder Vereine (z.B. LIFT), bieten Mentoringprogramme an, die Jugendliche beim Einstieg in die Berufswelt unterstützen. Jugendliche können Brückenangebote für eine weiterführende Orientierung benutzen, wenn sie nach der Schule noch keine Anschlusslösung auf Sekundarstufe II gefunden haben. Mit der Integrationsvorlehre INVOL+ werden Jugendliche mit Ausbildungsbedarf aus dem Ausland auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet. Während der beruflichen Grundbildung bieten die Berufsfachschulen Stützunterricht, fachkundige individuelle Begleitung oder auch soziale Unterstützung an. Die Berufsbildungsämter beraten Lernende und Lehrbetriebe bei diversen Problemen, die das Lehrverhältnis betreffen. Kantonale, private oder gemeinnützige Organisationen begleiten Lernende in Coaching-Programmen. Für Lernende mit Mehrfachproblematik kommt das Case Management Berufsbildung in Frage. Organisationen der Arbeitswelt unterstützen Lehrbetriebe bei ihrer Ausbildungsaufgabe mit Information und Austauschmöglichkeiten.

Initiativen der Branchen wie zum Beispiel *TOP-Ausbildungsbetrieb* setzen bei verschiedenen Aspekten der Ausbildungspraxis an, um deren Qualität zu verbessern.

Links zu weiterführenden Informationen:

Inputreferat zur Verbundpartnertagung: Prof. Dr. Markus Neuenschwander, FHNW. [Abschluss der Sekundarstufe II: Herausforderungen und Lösungsansätze](#)

[Chancen optimal nutzen: Erklärung 2023 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz](#)

[Stefan C. Wolter \(2023\). Bildungsabschluss: Ein langer Weg bis zum 95-Prozent-Ziel. Die Volkswirtschaft, 2. Mai 2023](#)

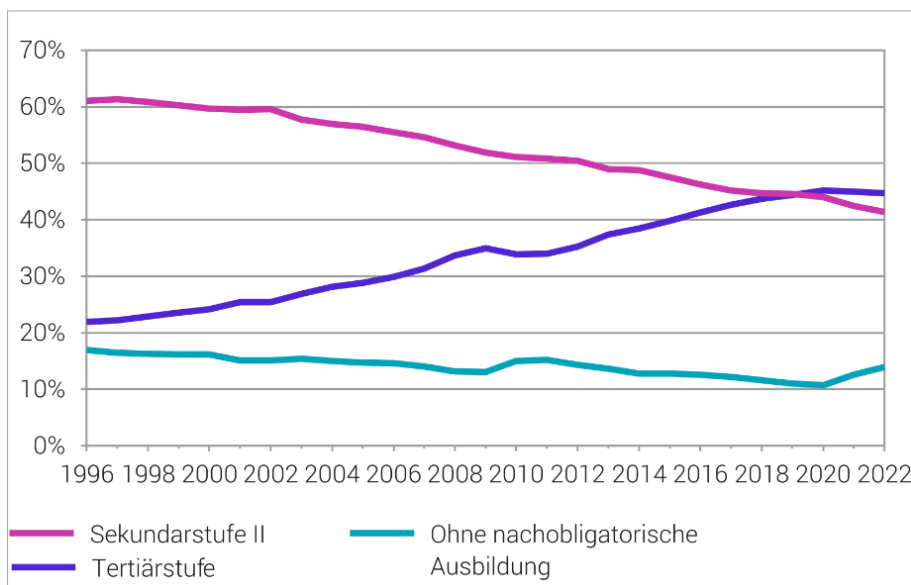
[Integrationsvorlehre \(INVOL\) \(admin.ch\)](#)

4.4. Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene

Bildungsstand

Der Anteil der Bevölkerung ohne postobligatorischen Bildungsabschluss hat seit Mitte der 1990er-Jahre tendenziell abgenommen⁴³ (siehe auch Kap. 1.2.3.):

ABB. 18: BILDUNGSSTAND DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN BEVÖLKERUNG DER SCHWEIZ



Quelle: BFS – SAKE, 2023

2020 verfügten in der Schweiz rund 530'000 Erwachsene der 25-64-jährigen Wohnbevölkerung über keinen Abschluss der Sekundarstufe II:⁴⁴

- 370'000 Personen ohne Berufsabschluss sind erwerbstätig. Insgesamt entspricht dies 9 Prozent der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 25-64-jährigen Wohnbevölkerung.
- Bei 126'000 Personen handelt es sich nicht um Erwerbspersonen. Diese Personen sind also weder erwerbstätig noch erwerbslos.
- 35'000 Personen sind Erwerbslose ohne Berufsabschluss.

Die Altersgruppe der 40- bis 54-Jährigen weist den höchsten Anteil (43%) der Erwachsenen ohne Berufsabschluss auf, gefolgt von der Altersgruppe der 55-64-Jährigen (32%) und derjenigen der 25- bis 39-Jährigen (25%).

Der technologische Wandel und die zunehmende Verbreitung von Bildungsabschlüssen hat in den letzten Jahrzehnten gleichzeitig dazu geführt, dass die Anforderungen an berufliche Kompetenzen stark gestiegen sind und es weniger Stellen für Personen ohne formalen Abschluss gibt.⁴⁵ So zeigen Daten betreffend Stellenausschreibungen in der Schweiz, dass der Anteil Stellen, welche nur einen obligatorischen Schulabschluss für die Besetzung der Stelle erfordern, 1950 noch bei über 80% lag. Seit-her ist der Anteil stetig gesunken und betrug 2010 noch weniger als 20%.⁴⁶

Berufsabschlussmöglichkeiten

Erwachsenen ohne Berufsabschluss stehen verschiedene Wege zur Erlangung eines Berufsabschlusses zur Verfügung:

- die klassische berufliche Grundbildung, mit eidgenössischem Berufsattest oder mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis,
- eine verkürzte berufliche Grundbildung (mittels Anrechnung bereits erworbener Kompetenzen),
- direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren, nach Vorbereitungskursen.

⁴³ [Bildungsstand | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

⁴⁴ [Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021](#)

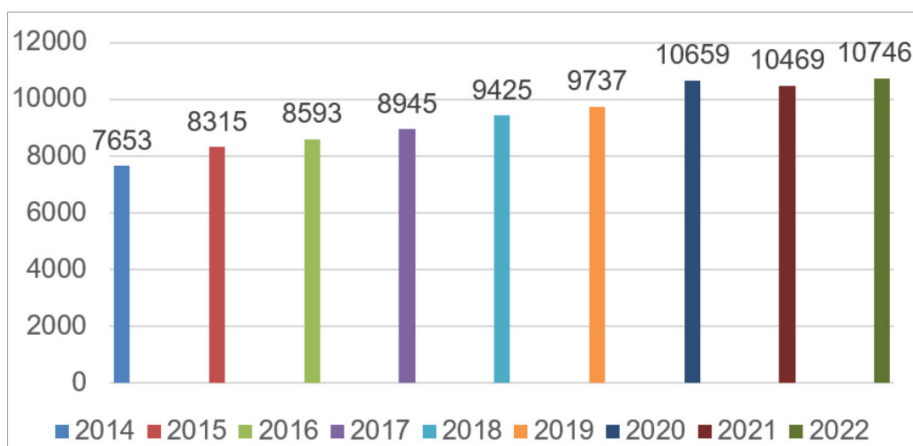
⁴⁵ [Nadai, E.; Gonon, A.; Hübscher, R.; John A. \(2021\): Ohne Berufsausbildung im Arbeitsmarkt. Wichtigste Ergebnisse](#)

⁴⁶ [Renold, U.; Bolli, T.; Dändliker, L.; Rageth, L. \(2023\): Anerkennung von Bildungsleistungen. Analyse bestehender Verfahren im nationalen und internationalen Kontext](#)

Für ältere oder bildungsferne Erwachsene, für die der Erwerb eines Berufsabschlusses noch eine zu hohe Hürde darstellt, sind Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Grundkompetenzen oder Branchenabschlüsse ein möglicher erster Qualifikationsschritt. Branchenzertifikate und andere vom Arbeitsmarkt anerkannte Weiterbildungen sind zeitlich überschaubar und ressourcenschonend. Auf dieser Grundlage können später weitere Qualifizierungen ins Auge gefasst werden.

Das Berufsbildungsgesetz bietet ausserdem einen breiten Rahmen an Möglichkeiten, um speziell auf Erwachsene ausgerichtete Berufsbildungsangebote zu konzipieren. So haben die Branchen die Möglichkeit, gemeinsam mit den Kantonen auf die besonderen Bedürfnisse von Erwachsenen zugeschnittene alternative Qualifikationsverfahren zu entwickeln. Beispiele für solche sogenannte andere Qualifikationsverfahren sind das Qualifikationsverfahren mit aufgeteilter Prüfung oder das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen.

ABB. 19: EFZ-/EBA-ABSCHLÜSSE ERWACHSENER



Quelle: SBFI, 2023

In der Schweiz werden zurzeit jährlich rund 70'000 Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung (eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, eidg. Berufsattest EBA) erworben, rund 10'600 oder 15,2% davon von Erwachsenen über 25 Jahre. Seit Anfang des Monitorings der Abschlusszahlen Erwachsener in der beruflichen Grundbildung im Jahr 2014 nehmen diese Zahlen zu.⁴⁷

80% der Absolventinnen und Absolventen über 25 Jahre sind unter 40 Jahre alt. 94% sind jünger als 50 Jahre.⁴⁸ Rund 40% der Berufsabschlüsse von Erwachsenen sind Erstabschlüsse, 60 % sind Zweitabschlüsse. Schweizerinnen und Schweizer erwerben häufiger einen Zweitabschluss. Ausländerinnen und Ausländer erwerben dagegen häufiger einen eidgenössisch anerkannten Abschluss.

Die Verbundpartner der Berufsbildung haben im November 2022 vereinbart, sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen des Berufsabschlusses für Erwachsene einzusetzen, u.a. mit einer Auslegung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, dem Schliessen von Finanzierungslücken und der Entwicklung erwachsenengerechter Bildungsangebote.⁴⁹ Weitere Massnahmen sind die Entwicklung niederschwelliger Weiterbildungen (z.B. Branchenzertifikate), Verbesserung der Rahmenbedingungen für spezifische Zielgruppen durch interinstitutionelle Zusammenarbeit, Förderung des Wissenstransfers unter den Akteuren sowie Projektförderung durch den Bund.

⁴⁷ [Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss, Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021](#)

⁴⁸ [Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss, Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021](#)

⁴⁹ [Berufsabschluss für Erwachsene: Commitment der Verbundpartner zu den Förderzielen](#)

Links zu weiterführenden Informationen:

Inputreferat zur Verbundpartnertagung: Prof. Dr. Katrin Kraus, UZH. [Erwachsene ohne Berufsabschluss als Zielgruppe für die Gewinnung von Fachkräften.](#)

[Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss, Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 21.3235 Atici vom 17.03.2021](#)

[Berufsabschluss für Erwachsene «Commitment der Verbundpartner zu den Förderzielen»: Stand der Arbeiten](#)

[Berufsabschluss für Erwachsene \(admin.ch\)](#)