



Berufsbildung – Ein Schweizer Standort- und Wettbewerbsfaktor

Studie bei multinationalen Unternehmen sowie
Expertinnen und Experten in der Schweiz, in
Deutschland und Grossbritannien

31. August 2011

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
Einleitung	4
01 Berufsbildung und qualifizierte Fachkräfte sind für ein Land ein wichtiger Standort- und somit Wettbewerbsfaktor	7
02 Das passive und aktive Wissen über die Berufsbildung im eigenen Land ist mittelmässig, über andere Länder aber ungenügend	11
03 Gesamteindruck und Rangierung der Schweizer Berufsbildung im Ländervergleich sind gut.....	16
04 Die Bewertung von 28 Aspekten der Berufsbildung macht deutlich: Die Berufsbildung in der Schweiz hat klar benennbare Stärken und Schwächen, auf nationaler Ebene und im internationalen Vergleich.....	19
05 Die künftige Entwicklung stellt die Schweiz, ihre Unternehmen und die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung vor neue Herausforderungen	30
06 Studiendesign.....	34

Zusammenfassung

Die Leistungen der Schweizer Berufsbildung sind beachtlich: Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz streben einen Berufsbildungsabschluss an. Die Arbeitsleistung der Lernenden übersteigt die Ausbildungskosten für die Unternehmen in den meisten Berufslehren nachweisbar. Lehrpläne werden regelmässig den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angepasst. Das Schweizer Bildungssystem ist durchlässig und ermöglicht qualifizierten Fachkräften eine Ausbildung auf sämtlichen Bildungsstufen. Wie wirkt sich das starke Engagement der Privatwirtschaft in der Berufsbildung, der mehrheitlich reibungslose Übergang der jungen Berufsleute von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt und die Attraktivität von Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung für die Schweizer Unternehmen hierzulande aus? Eine im internationalen Vergleich tiefe Arbeitslosenquote, die Entlastung der Sozialwerke und eine vergleichsweise tiefe Staatsquote sind die positiven Folgen.

Staaten ohne berufsbezogene Ausbildungsmodelle werden sich zunehmend bewusst, dass ihre schulisch geprägten Ausbildungsmodelle nicht dem Bedarf der Wirtschaft entsprechen. Konkurrenzfähige, effiziente und nicht zuletzt arbeitsmarktorientierte Lösungen sind gefragt. Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz liefert ein ideales Modell und rückt immer mehr in den internationalen Fokus.

Um weitere Erkenntnisse über die Leistungsfähigkeit des Schweizer Berufsbildungssystems einerseits und wegweisende Elemente zur Internationalisierung der Schweizer Berufsbildung andererseits zu gewinnen, hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT eine Studie in Auftrag gegeben. Diese erste, direkte Befragung von multinationalen Unternehmen und Berufsbildungsexperten aus der Schweiz, Deutschland und Grossbritannien soll Antworten auf die folgenden Fragen liefern:

- Wie wichtig ist das Berufsbildungssystem für die Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes?
- Wie wird die Leistungsfähigkeit des Schweizer Berufsbildungssystems im Vergleich zu jener von Deutschland und Grossbritannien bewertet?
- Welches sind die Bedürfnisse in Bezug auf die Berufsbildung von multinationalen Unternehmen?

Die Studie zeigt, die Berufsbildung und qualifizierte Fachkräfte sind in allen drei Befragungsländern ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor. Die duale, arbeitsmarktorientierte Berufsbildung ist ein Erfolgsmodell. Der Gesamteindruck des Schweizer Berufsbildungssystems ist gut, bei den Expertinnen und Experten aller Länder hinterlässt die Schweizer Berufsbildung gar den besten Gesamteindruck. Die Bewertung von 28 Aspekten der Berufsbildung macht aber auch deutlich, dass die Berufsbildung in der Schweiz benennbare Stärken und Schwächen auf nationaler Ebene und im internationalen Vergleich hat. Die Studie weist klar auf die fehlende Bekanntheit der dualen, schweizerischen Berufsbildung im Ausland hin. Sie bestätigt, dass je besser die Kenntnisse der Berufsbildung sind, desto positiver ist die Einstellung und deren Bewertung allgemein. Diesen Effekt gilt es zu nutzen.

Wie wird das Ansehen der Schweizer Berufsbildung international gestärkt und erweitert? Kommunikationsmassnahmen und gezielte Informationen erhöhen die Bekanntheit im Ausland. Die Schweiz ist gefordert, die internationale Zusammenarbeit und Vernetzung mit internationalen Organisationen und Ländern mit dualer Berufsausbildung zu intensivieren. Multinationale Unternehmen am Standort Schweiz sollen über die Leistungsfähigkeit der Berufsbildung informiert werden.

Der starke Gesamteindruck, das Schweizer Qualitätsimage im Ausland und die grosse internationale Nachfrage nach dem Schweizer Berufsbildungssystem zeigen u.a. die Möglichkeit auf, interessierten ausländischen Organisationen Beratungsdienstleistungen und Schulungsangebote gewinnbringend anzubieten.

Das Potenzial, welches die Schweizer Berufsbildung in sich birgt, gilt es für den Denk- und Werkplatz Schweiz auszuschöpfen. Die Schweiz ist gefordert, vor allem das internationale und aber auch weiterhin das nationale Umfeld von der Leistungsfähigkeit und der Qualität der Schweizer Berufsbildung zu überzeugen.

Einleitung

Heute stehen Länder und Regionen in einem globalen Standortwettbewerb. Für die Schweiz ist die wirtschaftliche Bedeutung der internationalen Mobilität von Unternehmen zentral und v.a. durch zwei Bewegungen gekennzeichnet: Einerseits ist die Schweiz ein bevorzugter Standort multinationaler Unternehmen.¹ Andererseits sind Schweizer Unternehmen international ausgerichtet. Sie produzieren direkt in ihren strategischen Zielmärkten oder bieten ihre Dienstleistungen vor Ort an. Damit die Schweiz für Unternehmen im internationalen Standortwettbewerb attraktiv bleibt, sind die verfügbaren Personalressourcen ein entscheidender Faktor. Für die Schweiz wird es also darum gehen, sowohl im In- wie auch im Ausland die Verfügbarkeit von qualifizierten Fachkräften sicherzustellen.

Die Kriterien für den Standortentscheid von Unternehmen sind unterschiedlicher Art (branchen- oder unternehmensspezifisch, Kompetenzen, Kostenüberlegungen, Zielmarkt, u.a.). Unbestritten ist, dass Fachkräfte vor Ort für den langfristig erfolgreichen Internationalisierungsprozess der Unternehmen von zentraler Bedeutung sind. Voraussetzung für die Abdeckung des Bedarfs an Fachkräften sind entweder eine arbeitsmarktgerechte und leistungsfähige Bildung vor Ort oder die Mobilität der Fachkräfte.

In Zielmärkten von Schweizer Unternehmen entwickelt sich eine Nachfrage nach berufsbezogener Ausbildung und dem dazu notwendigen Erfahrungswissen: Schweizer Firmen bekunden gerade in Schwellenländern Mühe, für ihre Produktion, Prozesse und Dienstleistungen qualifizierte Berufsleute zu rekrutieren. Aufgrund lokaler Arbeitsmarktregulierungen müssen sie oft Einheimische beschäftigen, die dem Schweizer Anforderungsprofil nicht entsprechen. Der Bedarf der Unternehmen richtet sich primär an berufsbezogen ausgebildete Fachleute, wie sie das schweizerische duale Ausbildungsmodell hervorbringt. Aber auch Unternehmen aus Grossbritannien oder Deutschland sehen sich in ihren Zielmärkten mit gleichen Schwierigkeiten wie die Schweizer Firmen konfrontiert. Deutschland und Grossbritannien haben aber bereits die Chance erkannt, ihr Bildungssystem weltweit zu exportieren oder gar ihren Bildungsstandort zu positionieren. So bieten diese Länder in den Zielmärkten ihrer Unternehmen ihre Berufsausbildung an. Bereits heute konkurrenzieren sich verschiedene Länder mit ihrem (Berufs-)Bildungsangebot in gewissen Weltregionen und Zielmärkten ihrer Wirtschaftsakteure.

Die Internationalisierung der Bildung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Internationale Vergleiche der Bildungssysteme, wie sie z.B. von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vorgenommen werden, weisen aber eine Fokussierung und eine hohe Bewertung der international bekannten allgemein bildenden und akademischen Bildungsgänge auf. Während im Hochschulbereich weltweit eine gewisse Transparenz in Bezug auf die Hochschulabschlüsse erreicht werden konnte, ist ein internationales gegenseitiges Verständnis der Berufsabschlüsse nicht absehbar.

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat sich zum Ziel gesetzt, die Innovationsfähigkeit der schweizerischen Wirtschaft und deren Position im internationalen Wettbewerb zu stärken. Das BBT trägt dazu bei, dass qualifizierte Arbeitskräfte ausgebildet werden und die Schweiz ein attraktiver und innovationsfähiger Wirtschafts- und Bildungsstandort bleibt. Die internationale Zusammenarbeit auf europäischer und weltweiter Ebene für den Bildungs-, Forschungs- und Wirtschafts-

¹ Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine hohe Dichte an multinationalen Unternehmen auf. Gemäss Fortune 500 (Juli, 2010) steht die Schweiz weltweit an siebter Stelle bezüglich der Standortwahl der 500 umsatzstärksten globalen Unternehmen (Europa: Frankreich (4), Deutschland (5), United Kingdom (6), Schweiz (7)). Multinationale Unternehmen - ausländische und schweizerische - machen rund ein Drittel des BIP der Schweiz aus. Vgl. Multinational Companies on the Move: How Switzerland Will Win the Battle!, S. 1 – 15, Swiss-American Chamber of Commerce und The Boston Consulting Group, Zürich 2007.

Standort Schweiz ist von grundlegender Bedeutung. Einen zentralen Ansatzpunkt für die Zusammenarbeit und die Stärkung der Schweizer Wirtschaft im internationalen Wettbewerb bildet das Schweizer Berufsbildungssystem.

Das qualitativ hochstehende Berufsbildungssystem ist als Profilierungs- und Positionierungsansatz für die Schweiz zu nutzen. Die Position der Schweizer Wirtschaft im internationalen Wettbewerb kann so weiter gestärkt werden. Damit einher geht die Steigerung von Bekanntheit, Akzeptanz und Reputation des Schweizer Berufsbildungssystems, national und international.

Die aus dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse bilden einen ersten Schritt und dienen als Grundlage zur Ableitung von weiterführenden strategischen Überlegungen und Massnahmen für die Positionierung der Schweizer Berufsbildung im In- und Ausland. Es ist die erste Befragung zur Berufsbildung bei Unternehmen sowie Expertinnen und Experten mit Ländervergleich.

Ziele der Studie:

- Ermittlung der Wichtigkeit des Berufsbildungssystems und bestimmter Elemente für die Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit eines Landes/für die Schweiz
- Bewertung des Schweizer Berufsbildungssystems im Vergleich zu anderen (Benchmark)Ländern
- Ermittlung und Bewertung der Zufriedenheit und Bedürfnisse bezüglich der Berufsbildung und ihrer Aspekte: Rahmenbedingungen und Eigenheiten der länderspezifischen Berufsbildungskonzepte; Arbeitsmarktausrichtung der Berufsbildung; Kompetenzen der Berufslernenden; Internationale Aspekte
- Ableitung und Bewertung von Massnahmen

Als Benchmarkländer wurden Deutschland und Grossbritannien ausgewählt:

In Deutschland, wie auch die Schweiz, wird die Berufsausbildung dual angeboten: die Fachtheorie wird an der Berufsschule weitergegeben, die praxisbezogene Ausbildung findet im Betrieb statt. In Deutschland und in der Schweiz geniesst die Berufsbildung einen hohen politischen und wirtschaftlichen Stellenwert. Im Gegensatz zur Berufsbildung in Deutschland und der Schweiz ist die Besonderheit von Grossbritannien, dass diese dort vornehmlich durch Berufsschulen wahrgenommen wird, und die Praxis im Betrieb erst im Nachhinein „on the job“ hinzukommt. In Nationen mit angelsächsischem Bildungssystem ist die allgemeine und Hochschulbildung vorherrschend.

Die Wahl eines mit der Schweiz vergleichbaren Berufsbildungsmodells (wie es in Deutschland praktiziert wird) und eines stark unterschiedlichen Modells (wie dasjenige von Grossbritannien) ist eine wesentliche Voraussetzung für die Qualität des Benchmarkvergleichs und die Zuverlässigkeit der Studie.

Für die Studie wurden einerseits Vertreter von multinationalen Unternehmen (Personal-, Berufsverantwortliche oder Geschäftsführer) und andererseits Berufsbildungsexpertinnen und -experten von Arbeitgeber-, Arbeitnehmerorganisationen, Berufsverbänden befragt. Für diese Befragung wurde ein computergestütztes telefonisches Vorgehen (CATI) gewählt. Massgeblich für die Definition der Stichproben war die ‚Nationalität‘ der multinationalen Unternehmen (Land des Hauptsitzes). Die Struktur – Grössen und Branchen – der befragten Unternehmen in den drei Ländern war vergleichbar resp. zumindest möglichst ähnlich.

Der Benchmarkvergleich mit Grossbritannien stellte die Durchführung der Studie vor grosse Herausforderungen:

- die hohen Ansprüche an die Stichprobe konnten in Bezug auf die britischen multinationalen Unternehmen in Deutschland und der Schweiz nicht ganz erfüllt werden
- die geplante Anzahl Interviews von Schweizer und deutschen multinationalen Unternehmen in Grossbritannien konnte trotz grösster Anstrengungen nicht realisiert werden
- die Bereitschaft zur Teilnahme war von britischer Seite insgesamt tiefer (generell geringes Engagement in der Berufsbildung, daher weniger direkte Betroffenheit und somit tieferes Interesse).

Die Befragung wurde durch den Umstand erschwert, dass die Studie in einer wirtschaftlich angespannten Zeit stattfand (Mitte 2010).

Damit die Ergebnisse nicht durch ungleiche Stichprobengrössen verfälscht werden, wurden Länder-totale oder Mittelwerte entsprechend nachgewichtet. Die angestrebte quantitative Repräsentativität der Studie ist aufgrund dieser Einschränkungen nicht ganz erreicht. Dennoch dürfen die nachvollziehbaren und plausiblen Ergebnisse dieser ersten Studie zur Berufsbildung im Ländervergleich als wegweisend für weiterführende Überlegungen genutzt werden.

Die Angaben zu Stichprobe und Beteiligung finden sich im letzten Kapitel zum Studiendesign.

Die Erfahrungen in der Schweiz mit der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung sind gut: Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich nach der obligatorischen Schulzeit für eine Berufslehre. Das System der beruflichen Bildung zeichnet sich durch eine ausgeprägte Arbeitsmarktorientierung aus. Es wird in konstanter Zusammenarbeit zwischen den Organisationen der Arbeitswelt, den Kantonen und dem Bund definiert und weiterentwickelt. Die hochwertigen Qualifikationen der Schweizer Fachkräfte entsprechen dem Bedarf der Wirtschaft. Der erfolgreiche Marktbezug zeigt sich zum Beispiel an der im OECD-Vergleich relativ tiefen Jugendarbeitslosigkeit der Schweiz von 8.2% (Referenzjahr 2009; OECD-Durchschnitt 16.7%).² Personen mit Abschlüssen in der Berufsbildung auf tertiärer Stufe (höhere Berufsbildung) weisen eine hohe private Bildungsrendite³ und eine tiefe Arbeitslosigkeit aus⁴. Der OECD-Bericht 2009 attestiert der Schweiz insgesamt ein hochqualifiziertes Berufsbildungssystem.⁵

Die Schweiz hat gemäss den Image-Studien im Ausland ein starkes, überzeugendes Made-in-Image.⁶ So positioniert sich die Schweizer Industrie auf Weltmärkten mit Qualitätsvorteilen. 62% der Exportprodukte stehen hauptsächlich im Qualitätswettbewerb und 93% der Exportprodukte haben Qualitätsvorteile.⁷

An den Berufsweltmeisterschaften belegte die Schweiz in der Nationenwertung seit 2003 die Plätze zwischen eins bis drei und zeichnete sich stets als beste europäische Nation aus.⁸

² "Youth unemployment Rate", Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD, No. 2, 2010

³ Bildungsrendite (prozentualer Zugewinn an Arbeitseinkommen, den eine Person durch zusätzliche Bildungsmaßnahmen erreicht): Männer, 2004: Tertiär B 8.7%, Fachhochschulen 10.6%, Berufsausbildung 5.7%, Matura 6.1%, Tertiär A 5.4%. (Wolter, Stefan. Weber Bernhard. Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens. In: Die Volkswirtschaft, 10, 2005.)

⁴ Verhältnis zur mittleren Arbeitslosenquote (=100%): Tertiär B-Absolventen 45%, Ungelernte 170%, Berufslehre 60%, Maturität 100%, Tertiär A 80%. (Sheldon, George: Qualifikationswandel, Weiterbildung und Handlungsbedarf. In: Charponnière, Martine et al. (Hrsg.): Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung. Die Synthesen im Kreuzfeuer. Band 3. Verlag Rüegger, Zürich/Chur 2005, S. 43)

⁵ Learning for Jobs, OECD-Studie zur Berufsbildung, Schweiz, April 2009

⁶ Vgl. Schweizer Arbeitgeber, Nr.7/2002; Made-in-Image und Markterfolg S. 284ff. sowie Image-Länderstudien (USA, UK, Spanien, Frankreich, Deutschland)

⁷ Credit Suisse Economic Research

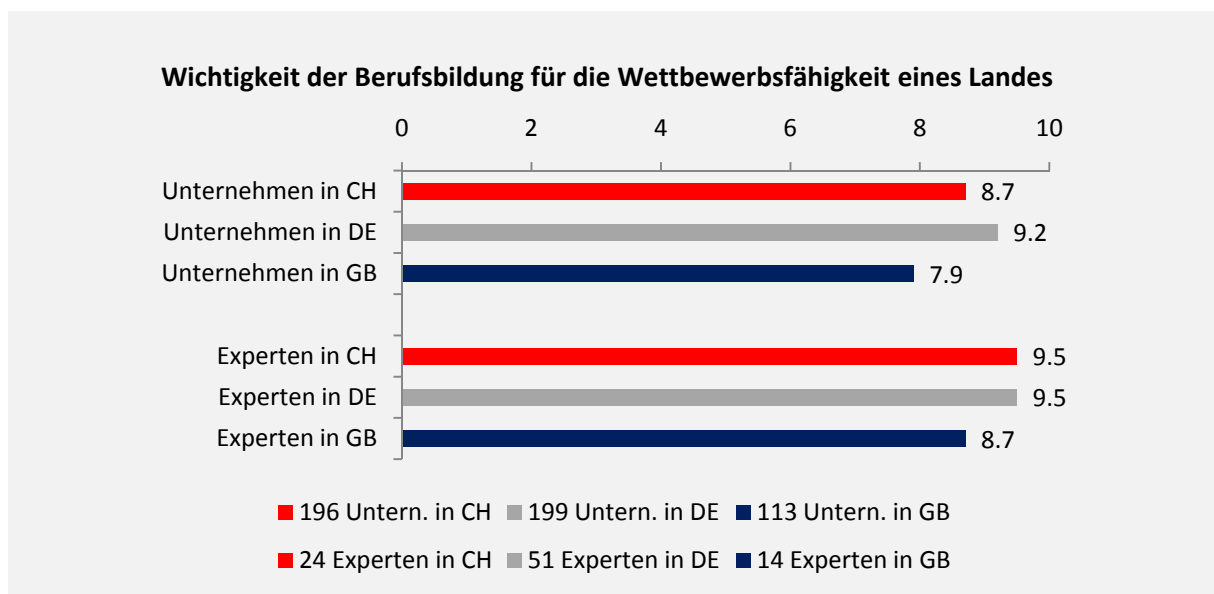
⁸ 2003: 1. Rang, 2005: 1. Rang, 2007: 3. Rang, 2009: 2. Rang

01 Berufsbildung und qualifizierte Fachkräfte sind für ein Land ein wichtiger Standort- und somit Wettbewerbsfaktor

In den letzten Jahren hat sich der Wettbewerb der Länder deutlich verschärft. Die Unterschiede zwischen den führenden Nationen im Standortwettbewerb werden zunehmend geringer, die Schwellenländer holen markant auf. Die Schweiz kann ihre Spitzenposition halten, nimmt sie doch beispielsweise im WEF Global Competitive Index den ersten Rang ein (auch im 2010/2011). Dabei spielen die Qualität der Bildung und Forschung oder die Effizienz des Arbeitsmarktes eine zentrale Rolle. Die Schweiz ist heute als Bildungs- und Forschungsstandort weltweit anerkannt und bekannt. Sie verdankt ihre hohe Innovationsfähigkeit neben vielen volkswirtschaftlich vorteilhaften Rahmenbedingungen ihrem gut entwickelten Forschungs- und Entwicklungsstand. Sie gehört zu den bevorzugten Standorten für multinationale Unternehmen. Angesichts der internationalen Ausrichtung des Landes, der weltweiten Optimierung des Standortmix der nationalen und internationalen Unternehmen in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft stellt sich die Frage, wie sich die Schweiz künftig dank eines attraktiven Marktes an Fachkräften im Standortwettbewerb noch besser behaupten kann. Inwiefern lässt sich dabei das schweizerische Berufsbildungssystem als Mittel zur Stärkung der Schweizer Wirtschaft und Unternehmen im internationalen Wettbewerb nutzen? Welchen Stellenwert kommt dem spezifischen Aspekt der Berufsbildung zu und wie ist dessen Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes einzuschätzen? Welche Rolle spielt die Qualifikation der Arbeitskräfte für die Standortwahl von multinationalen Unternehmen? Wie wichtig ist es, dass in einem Land die Qualität der Berufsbildung allgemein bekannt ist?

1.1 Die Berufsbildung hat eine hohe Wichtigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes

Die Bedeutung der Berufsbildung wird in allen drei Befragungsländern – von den Unternehmen sowie den Expertinnen und Experten – für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes hoch gewertet. Die Unternehmen in Deutschland bewerten die Wichtigkeit mit 9.2 auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht wichtig) bis 10 (sehr wichtig) am höchsten, gefolgt von den Unternehmen in der Schweiz (8.7). Die Unternehmen in Grossbritannien stufen die Bedeutung der Berufsbildung tiefer ein (7.9).

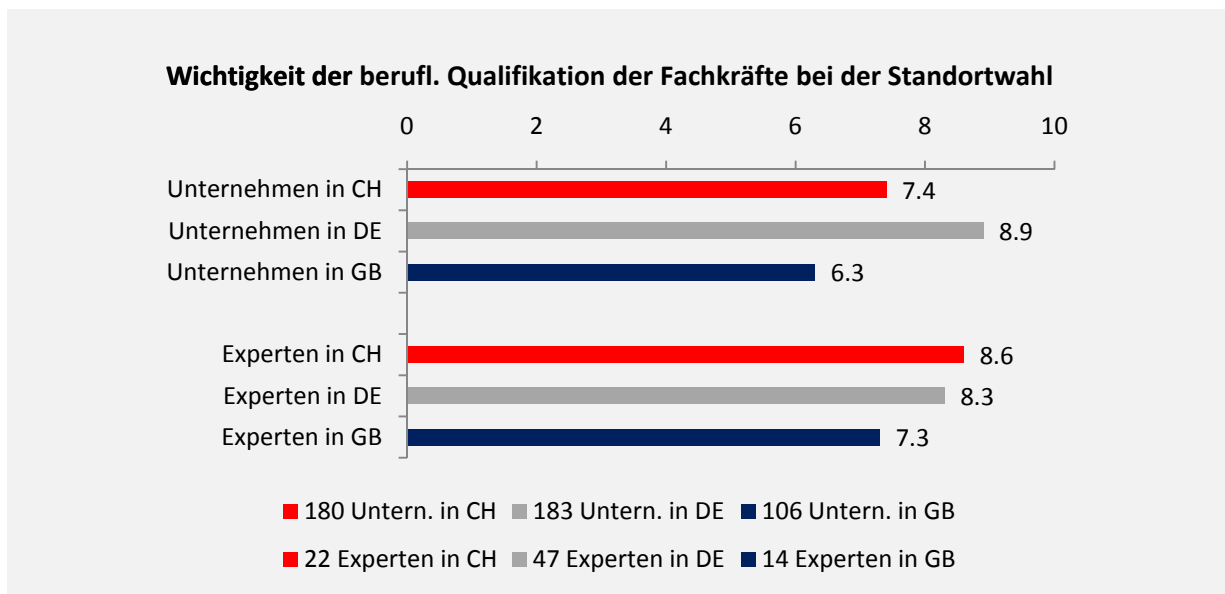


Noch höher als die Unternehmen bewerten die Expertinnen und Experten die Wichtigkeit der Berufsbildung für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes. Dieses Ergebnis dürfte mit der guten Kenntnis der Expertinnen und Experten und deren Einbindung in die Berufsbildung in den jeweiligen Ländern zusammenhängen.

Die differenzierte, auf die Schweiz bezogene Betrachtung zeigt, dass die Unternehmen in der deutschen Schweiz die Wichtigkeit gleich hoch bewerten wie die in Deutschland (9.2). Hingegen ist sie in der französischsprachigen Schweiz mit 7.8 deutlich tiefer. Diese Differenz ist vermutlich auf die unterschiedliche wirtschaftliche Struktur und das stärkere Gewicht des tertiären Bereichs in der französischen Schweiz zurück zu führen.

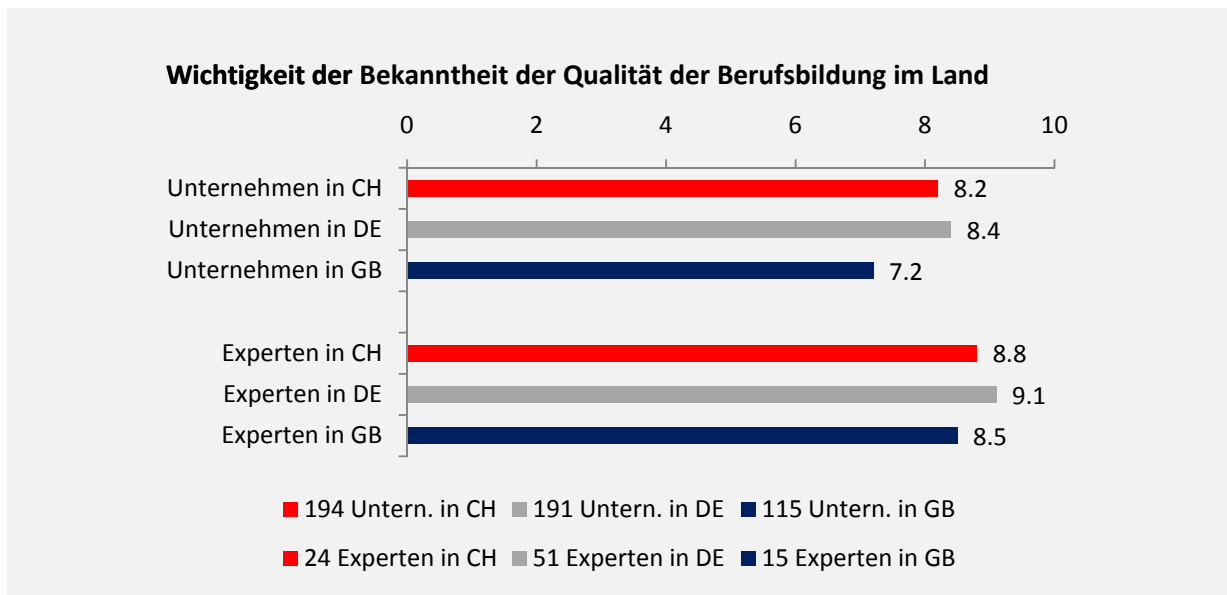
1.2 Der beruflichen Qualifikation der Arbeitskräfte wird bei der Standortwahl viel Bedeutung zugemessen, am meisten in Deutschland

Die Wichtigkeit der beruflichen Qualifikation der Arbeitskräfte für die Standortwahl eines Unternehmens wird ebenfalls hoch eingestuft. Bemerkenswert ist das Resultat für die Unternehmen in Deutschland (8.9). Es bestätigt die Tendenz, dass in Deutschland der Berufsbildung und der Qualifikation der Arbeitskräfte eine besonders hohe Bedeutung zugemessen wird, eine höhere als in der Schweiz (7.4). Dieser Aspekt wird wiederum in Grossbritannien am tiefsten bewertet (6.3).



1.3 Für ein Land ist wichtig, dass die Qualität seiner Berufsbildung allgemein bekannt ist. Bemängelt wird ihre fehlende Anerkennung.

Die Qualität der Berufsbildung im Land soll allgemein bekannt sein. Dieser Aspekt wird hoch bewertet, in Deutschland am höchsten, in der Schweiz und in Grossbritannien gar höher als die vorangehende Frage. Grossbritannien nimmt auch hier den dritten Platz ein, mit immerhin 7.2 Punkten.



Die Expertinnen und Experten aller Befragungsländer bewerten die Bedeutung der Bekanntheit durchwegs höher. Im Rahmen der offenen Kommentare bemängeln die Expertinnen und Experten die fehlende Anerkennung der Berufsbildung in den jeweiligen Ländern.

1.4 Massgeblich für die geäusserte Meinung der multinationalen Unternehmen ist das Land des Standorts, nicht das Herkunftsland

Die Analyse nach Herkunftsland der multinationalen Unternehmen zeigt, dass dieses bei den Beurteilungen keine oder eine untergeordnete Rolle spielt. Es besteht kaum Grund zum Schluss, dass z. B. Unternehmen in der Schweiz mit Hauptsitz in Grossbritannien bei ihrer Beurteilung eher den britischen entsprechen als den schweizerischen. Dies ist plausibel, da die meisten befragten Personen die Nationalität des Befragungslandes besitzen.

Zum Schluss dieses Befragungsteils ...

- ergänzen Schweizer Expertinnen und Experten ihr Anliegen, dass Berufsbildung und akademische Ausbildung nicht gegeneinander ausgespielt werden sollten. Sie wünschen sich auch mehr Anerkennung sowie eine ausgeglichene Finanzierung zugunsten der Berufsbildung
- betonten deutsche Expertinnen und Experten die wesentliche Bedeutung der dualen Berufsbildung für den wirtschaftlichen Erfolg des Landes. Dieses gewährleiste, dass den Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Sie wünschen sich eine bessere internationale Anerkennung der Diplome. Und auch in Deutschland bedauern einige die fehlende Wertschätzung der Berufsbildung

01 Berufsbildung und qualifizierte Fachkräfte sind für ein Land ein wichtiger Standort- und somit Wettbewerbsfaktor

- 1.1 Die Berufsbildung hat eine hohe Wichtigkeit für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes
- 1.2 Der beruflichen Qualifikation der Arbeitskräfte wird bei der Standortwahl der Unternehmen viel Bedeutung zugemessen, am meisten in Deutschland
- 1.3 Für ein Land ist wichtig, dass die Qualität seiner Berufsbildung allgemein bekannt ist. Bemängelt wird ihre fehlende Anerkennung
- 1.4 Massgeblich für die geäusserte Meinung der multinationalen Unternehmen ist das Land des Standorts, nicht das Herkunftsland

Massnahmen aus Schweizer Sicht

- 1. Auf **nationaler Ebene** soll das **Image der Berufsbildung** (wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung sowie Qualität) v. a. bei den Unternehmen, bei den Partnern und in der Bevölkerung **weiter gestärkt werden**
- 2. Das **Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit und die Qualität der Schweizer Berufsbildung** soll in nationalen und auch multinationalen Unternehmen mit Sitz in der Schweiz **geschärft und verstärkt werden** (Information, Kommunikation, Einbezug)
- 3. Die **Gründe der regionalen Disparitäten** (Unterschiede zwischen deutscher und französischer Schweiz) sind zu **analysieren**
- 4. Die **Bedeutung der beruflichen Qualifikationen bei der Standortwahl** von Schweizer Unternehmen soll **vertieft analysiert** werden

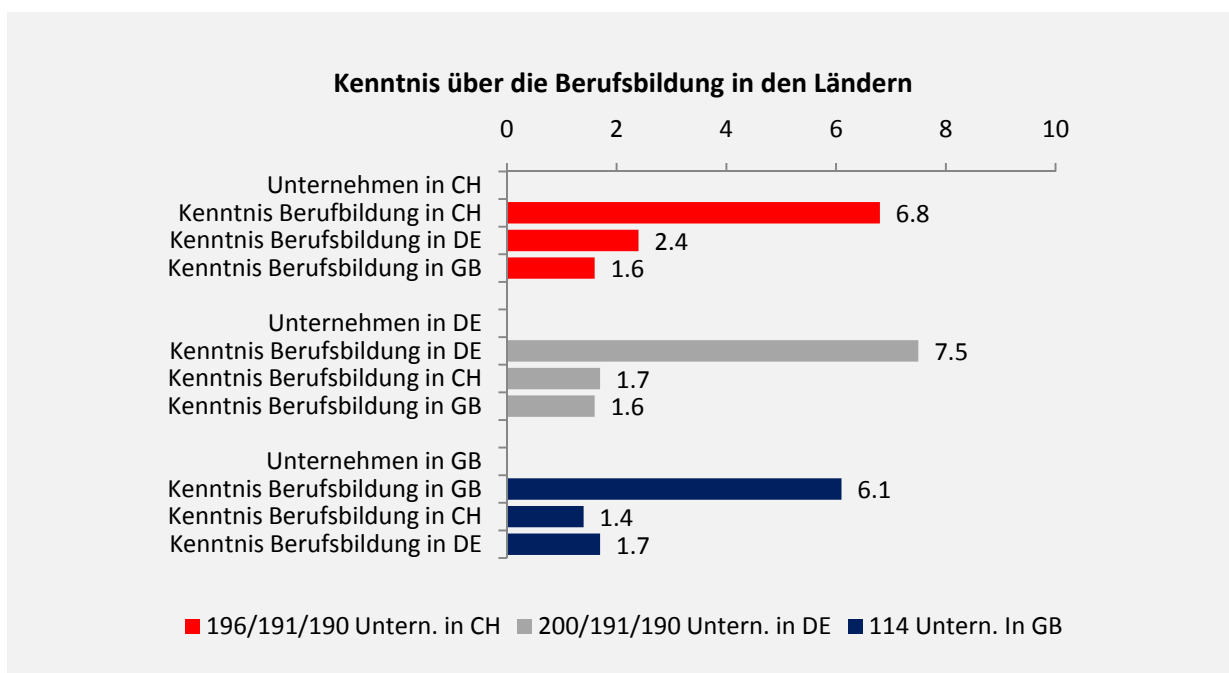
02 Das passive und aktive Wissen über die Berufsbildung im eigenen Land ist mittelmässig, über andere Länder aber ungenügend

Heute sind Unternehmen und Fachkräfte global mobil. Für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ist die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zentral. Das Resultat ist ein weltweiter Kompetenz- und Wissenstransfer. Das Bedürfnis nach Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit von beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen ist die logische Konsequenz. Es besteht der Anspruch eines – zumindest für Europa – ausgeglichenen Informationsstandes zur Berufsbildung. Gleichzeitig basiert die Berufsbildung jeden Landes auf einem komplexen System, das gerade in der Schweiz dank dem guten Zusammenspiel der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand (Bund/Kanton) funktioniert. In der Schweiz werden auf der Grundlage des dualen Systems, d.h. Fachtheorie an der Berufsschule kombiniert mit dem berufsbezogenen Lernen im Betrieb, rund 230 Berufe in der beruflichen Grundbildung angeboten. Nach dem Abschluss der Berufsausbildung besteht dank der hohen Durchlässigkeit die Möglichkeit, weiterführende Bildungsangebote auf tertiärer Stufe wahrzunehmen (kein Abschluss ohne Anschluss). Wie gut sind die Kenntnisse in den multinationalen Unternehmen und der Expertinnen und Experten bezüglich der Berufsbildung im eigenen Land und in anderen Ländern? Welche Aussagen oder Aspekte werden spontan mit der Berufsbildung im eigenen Land oder in anderen Ländern assoziiert?

2.1 Die Kenntnis der Berufsbildung im eigenen Land ist mittelmässig, für die anderen Länder ist sie aber ungenügend

Kenntnisstand über die Berufsbildung im eigenen Land

Am besten sind die **Unternehmen** in Deutschland über das Berufsbildungssystem in ihrem eigenen Land informiert (7.5). Deutschland liegt bezüglich des Kenntnisstands der Berufsbildung im eigenen Land klar vor der Schweiz (6.8) und Grossbritannien (6.1). Befragt wurden Unternehmen, die sowohl ausbilden als auch solche, die nicht ausbilden. Für Deutschland ist der Anteil der ausbildenden Unternehmen, die sich an der Studie beteiligt haben, höher als für die beiden anderen Länder (CH: 65%; DE: 80%; GB: 69%), so dass der insgesamt bessere Kenntnisstand teilweise auf diesen Umstand zurückzuführen ist.



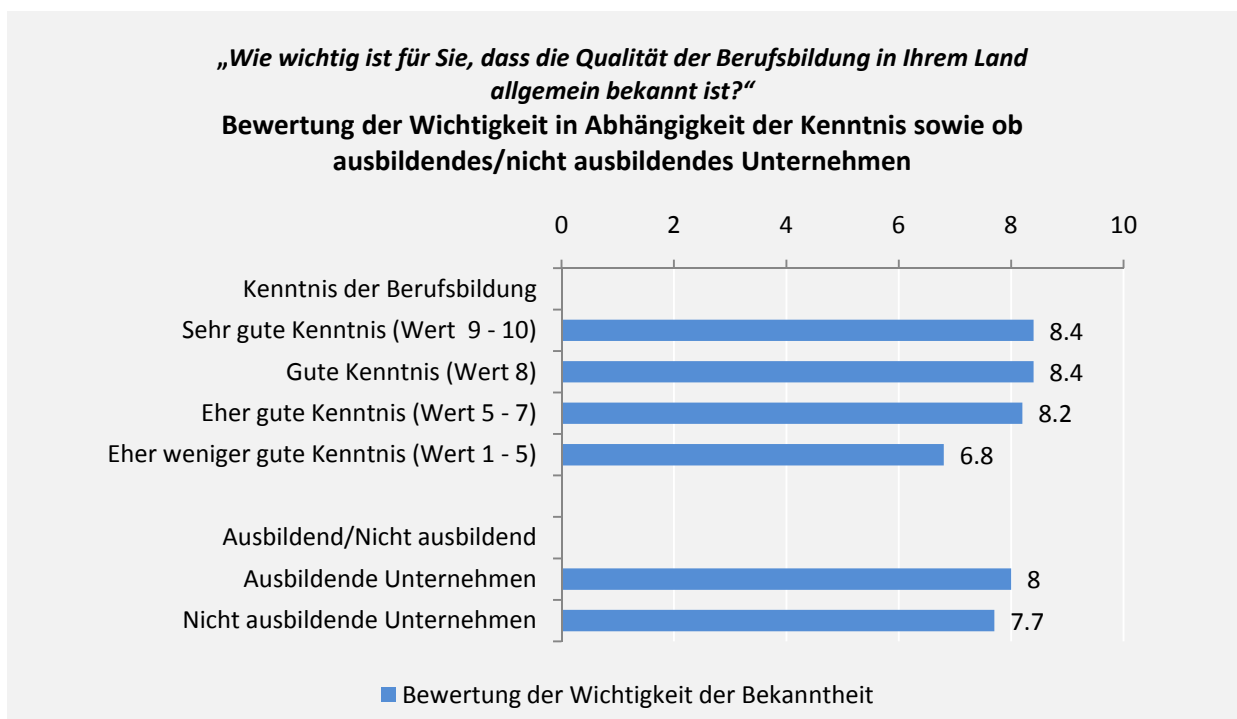
Kenntnisstand über die Berufsbildung in den anderen Ländern

Die obige Abbildung zeigt deutlich, wie schlecht die befragten Personen der multinationalen Unternehmen über die Berufsbildungen in den anderen Ländern informiert sind. Die Werte liegen zwischen 1.4 und 1.7 (von 10 möglichen Punkten). Einzig die Unternehmen in der Schweiz geben an, die Berufsbildung in Deutschland etwas besser zu kennen (2.4). Dies dürfte daran liegen, dass Deutschland ein bedeutender Markt für die Schweiz ist.

Für die **Expertinnen** und **Experten** zeigt sich das gleiche Bild, mit dem Unterschied, dass die Kenntniswerte nach oben verschoben sind. Die deutschen Experten bewerten ihre Kenntnis der Berufsbildung im eigenen Land mit 8.9, die Schweizer mit 8.5 und die britischen Experten mit 7.1. Der Informationsstand bezüglich der Berufsbildungen in den anderen Ländern ist ebenfalls tief und liegt zwischen 1.3 und 3.7. Ausnahme sind ebenfalls die Schweizer Expertinnen und Experten, die einen Kenntnisstand für Deutschland von 4.7 angeben.

2.2 Die Studie bestätigt: Je besser die Kenntnis der Berufsbildung und ihrer Aspekte ist, desto positiver die Einstellung zur Berufsbildung und die Bewertungen allgemein

Wie sich der Kenntnisstand auf die Bewertungen auswirkt, zeigt beispielhaft folgende Darstellung. Die Frage „Wie wichtig ist für Sie, dass die Qualität der Berufsbildung in Ihrem Land allgemein bekannt ist?“ (siehe Kapitel 1.3) wurde in Abhängigkeit des Kenntnisstands unterschiedlich bewertet.

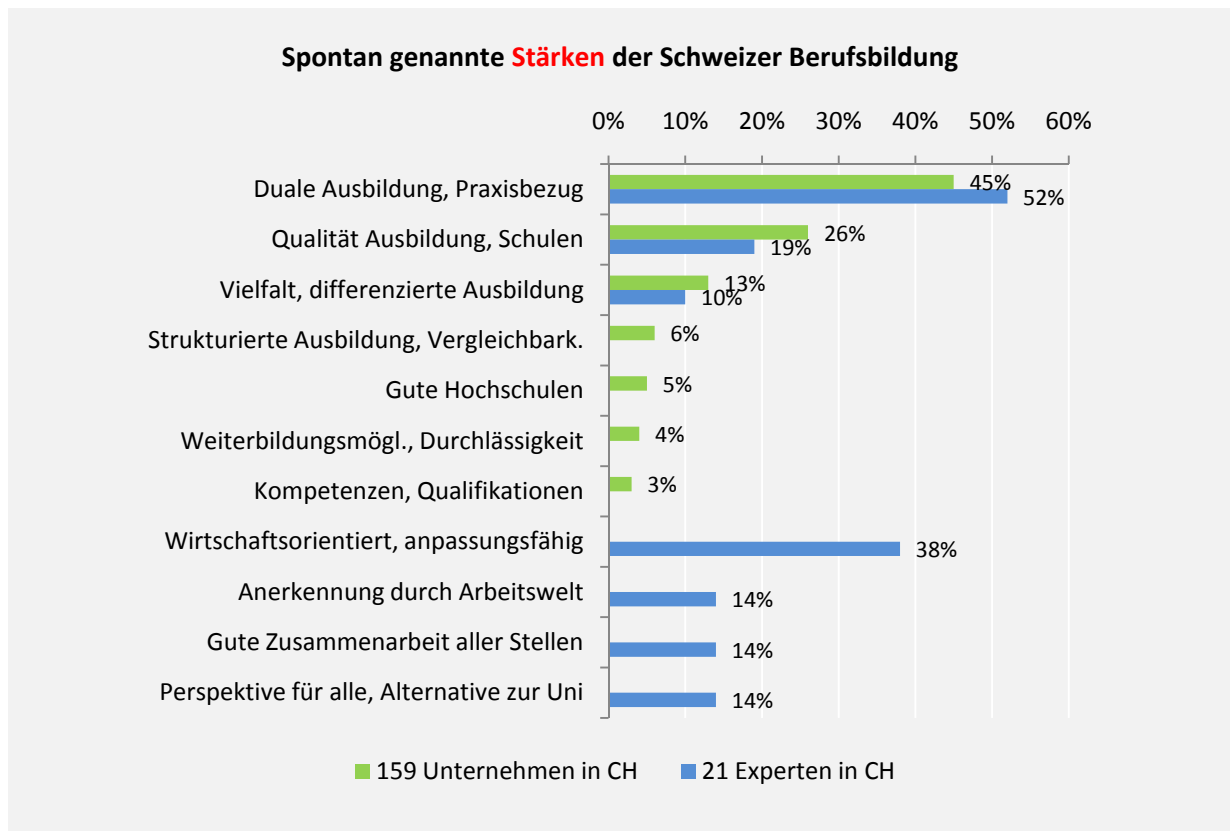


Ein sehr guter bis guter Kenntnisstand (Werte höher als 8) führt zu einer Bewertung der Wichtigkeit der Bekanntheit von 8.4, während ein schlechterer Kenntnisstand tiefere Bewertungen mit sich zieht (hier bis zu 6.8). Analog verhält es sich mit dem Umstand, ob die befragte Person in einem ausbildenden oder nicht ausbildenden Unternehmen tätig ist. Erstere bewerten höher.

2.3 Spontan können die befragten Unternehmen und Experten Stärken und Schwächen zur Berufsbildung in ihrem eigenen Land nennen. Über andere Länder wissen sie kaum Bescheid. Die Unternehmen und Expertinnen und Experten – auch in der Schweiz – schätzen Stärken und Schwächen anders ein

Spontan genannte Stärken der Schweizer Berufsbildung

Drei interessante Erkenntnisse prägen das Bild zur Schweiz: Die Schweizer Berufsbildung zeichnet sich durch eine Reihe spontan genannter Stärken aus. Insbesondere drei Merkmale – die duale Ausbildung/der Praxisbezug, die Qualität von Ausbildung und Schulen sowie die Vielfalt resp. die differenzierte Ausbildung – werden von den Unternehmen und Experten gemeinsam als die drei Hauptstärken genannt. Hervorzuheben ist, dass ansonsten die Beurteilungen durch die Experten und die Unternehmen deutlich voneinander abweichen. Insbesondere fällt auf, dass 38% der Expertinnen und Experten – und nicht der Unternehmen – die Berufsbildung spontan als „wirtschaftsorientiert, anpassungsfähig“ bezeichnen. Die befragten Expertinnen und Experten sind gute Kenner der Schweizer Berufsbildung und direkt oder indirekt eingebunden. Das Ergebnis ist als Indiz dafür zu werten, dass dies für die Unternehmen resp. für die Wirtschaft zu wenig gilt.



Spontan genannte Schwächen der Schweizer Berufsbildung

Wie die folgende Abbildung zeigt, ist bei den Schwächen die Bandbreite noch grösser und es gibt kaum Punkte, die bei der Kritik am eigenen System wirklich herausstechen (im Vergleich zu den Stärken sind die Prozentzahlen tiefer). Einzig die schweizerischen Experten bringen wiederum ihre Sorge der fehlenden Anerkennung der (dualen) Berufsbildung zum Ausdruck, sei dies international oder national. Die Einschätzungen der Unternehmen und Expertinnen und Experten gehen auch in Bezug auf die Schwächen auseinander.



Für **Deutschland** ist das Ergebnis eindeutiger: 62% der Unternehmen und 86% der Experten geben die duale Ausbildung/den Praxisbezug als die mit Abstand markanteste Stärke an. Auch in Deutschland wird die Berufsbildung von 18% der Experten als „Wirtschaftsorientiert, anpassungsfähig“ und damit als zweitwichtigste Stärke beurteilt (Unternehmen: 0%). – Die „Qualifikation/Einstellung der Lernenden“ sticht als deutliche Schwäche Deutschlands hervor (Unternehmen: 33%; Experten: 2%).

In **Grossbritannien** steht ebenfalls der „Praxisbezug“ an oberster Stelle der Stärken (16% der Unternehmen, 13% der Experten). Wenige Stärken und wenige Nennungen (tiefe Prozentzahlen) prägen das Bild für Grossbritannien. Als die beiden Hauptschwächen gelten die „Fehlende Bekanntheit“ (Unternehmen: 12%; Experten: 0%) sowie die „Fehlende Anerkennung“ (Unternehmen: 11%; Experten 2%).

Bei den Stärken und Schwächen haben sich die Befragten spontan hauptsächlich zu ihrem eigenen Land geäussert. Die Unternehmen und Experten in allen Ländern wurden auch zu den Stärken und Schwächen der Berufsbildung in anderen Ländern befragt (Spontannennungen). Nur wenige konnten oder wollten zur Situation in einem anderen Land Stellung nehmen.

Zum Schluss dieses Befragungsteils ...

- bekräftigen die Schweizer und deutschen Experten, dass das duale System ihrer Meinung nach das bestmögliche System ist und auf jeden Fall daran festgehalten werden muss. Einige erwähnten auch, dass die internationale Zusammenarbeit, gerade auch zwischen Staaten mit dualem System, und die Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen verbessert werden sollte (ohne das duale System zu tangieren).

02 Das passive und aktive Wissen über die Berufsbildung im eigenen Land ist gerade befriedigend, über andere Länder aber ungenügend

- 2.1 Die Kenntnis der Berufsbildung im eigenen Land ist gerade befriedigend, für die anderen Länder ist sie aber ungenügend
- 2.2 Die Studie bestätigt, dass je besser die Kenntnis der Berufsbildung und ihrer Aspekte ist, desto positiver die Einstellung zur Berufsbildung und die Bewertungen allgemein
- 2.3 Spontan können die befragten Unternehmen und Experten Stärken und Schwächen zur Berufsbildung in ihrem eigenen Land nennen. Über andere Länder wissen sie kaum Bescheid
- 2.4 Die Unternehmen und Experten – auch in der Schweiz – schätzen Stärken und Schwächen anders ein

Massnahmen aus Schweizer Sicht

1. **Die Gründe für die teilweise unterschiedlichen Einschätzungen** der Stärken und Schwächen durch die Unternehmen und die Experten **bedürfen einer vertieften Analyse**; Konzentration auf die Unternehmen (die Experten sind ohnehin bereits stärker eingebunden)
2. Die **Information und Kommunikation zur Berufsbildung** im Inland soll **intensiviert** werden, in erster Linie bei den Unternehmen, bei den Wirtschaftspartnern, bei Meinungsführern und Multiplikatoren allgemein
3. Die **internationale Zusammenarbeit** im Bereich der **Berufsbildung** soll **vertieft werden**, vorerst mit dem Ziel der Schaffung von Transparenz und gegenseitiger Anerkennung⁹
4. Das bestehende **internationale Netzwerk** soll **vermehrt gepflegt, neue Kontakte** sollen **aufgebaut** werden, die **Mitarbeit** bei zentralen **internationalen Organisationen** (bspw. OECD, Europäische Kommission) und **Programmen** ist zu **intensivieren** (Ergebnisse werden auf politischer und wirtschaftlicher Ebene angestrebt)
5. Die **Information/Kommunikation** über die **internationale Zusammenarbeit** und deren erzielte Fortschritte soll **intensiviert** werden; Zeigen, dass die Schweiz die Initiative ergreift, daran arbeitet; Gleichzeitig schafft dies Transparenz über die grenzüberschreitenden Fragestellungen; ein Informations- und Wissensstand über die Schweizer Berufsbildung wird aufgebaut (primär ausgerichtet auf die Betroffenen, die Partner und Opinion Leader). Berufsbezogene Bildungswege sollen national und international eine gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung erfahren (BV 61a, Abs. 3)
6. Das Schweizer Bildung ist ein Qualitätsprodukt. Ein **Schweizer Bildungsmarketing** (Bildungs-marke Schweiz) im In- und Ausland soll zur Selbstverständlichkeit werden. Das Schweizer Netzwerk im In- und Ausland soll gezielt genutzt werden, um die Qualität und Leistungsfähigkeit des Schweizer Bildungssystems bekannt zu machen

⁹ Langfristig dürften in einer globalisierten Welt systemische oder formale Aspekte keine Hürden mehr für die internationale Mobilität von Fachkräften darstellen; die Qualität der Berufsbildung und der Fachkräfte kann sich dennoch als Wettbewerbsfaktor halten. Schweizer Bildungsabschlüsse sollen international anerkannt sein.

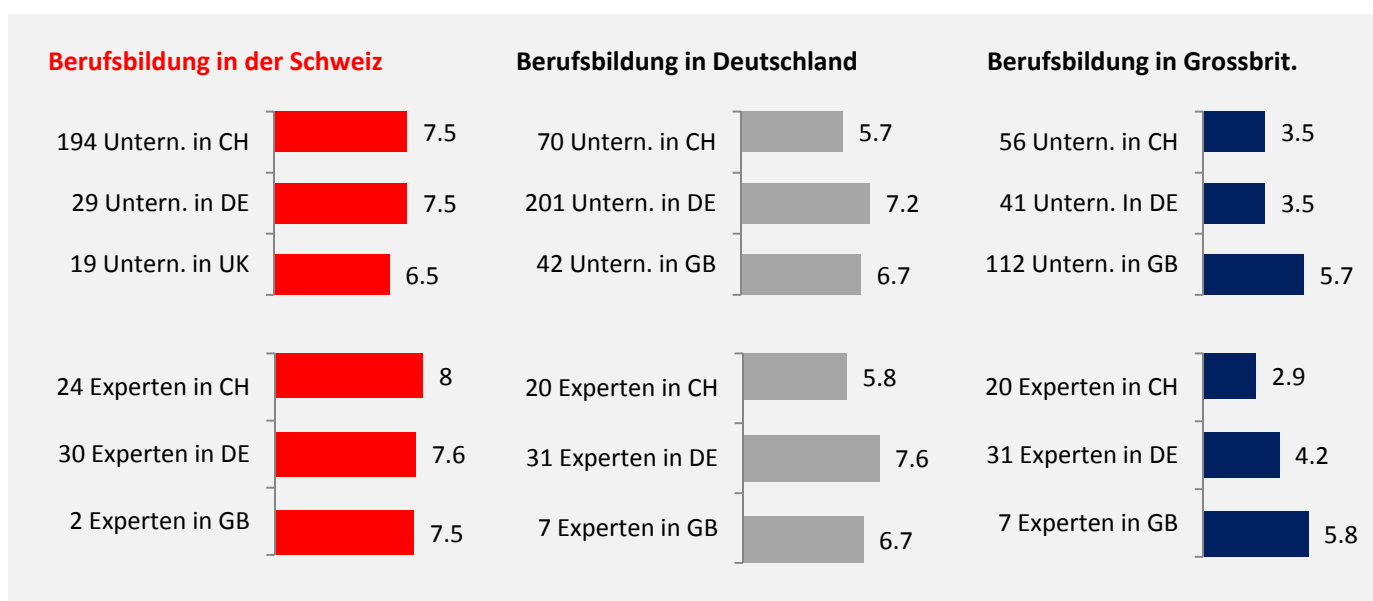
03 Gesamteindruck und Rangierung der Schweizer Berufsbildung im Ländervergleich sind gut

Die Berufsbildung ist ein tragender Pfeiler der Schweizer Wirtschaft. Sie ermöglicht Jugendlichen nicht nur den Einstieg sondern auch die Integration in die Arbeitswelt und sorgt in den Unternehmen für Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Die Berufsbildung ist damit ein wichtiger Baustein des Arbeits-, Bildungs-, Forschungs- und Innovationsplatzes Schweiz, eine von internationalen Organisationen wie der OECD oder aus den Image-Studien anerkannten Stärke des Landes. Um festzustellen, wie bedeutsam diese Stärke überhaupt ist (oder nicht), ist eine Standortbestimmung notwendig. Die Bewertung des Gesamteindrucks sowie das Messen an anderen Ländern sollen Aussagen darüber ermöglichen. Die Wahl des mit der Schweiz vergleichbaren Berufsbildungsmodells in Deutschland und eines völlig anderen Modells, das rein schulisch, mit geringem Praxisbezug ausgerichtet von Grossbritannien, bildet eine interessante Voraussetzung für den Benchmarkvergleich. In diesem Teil geht es um die Fragen: Welches ist der Gesamteindruck der Berufsbildung im eigenen Land? In den anderen Ländern? Welches der drei Länder hat gemäss den befragten multinationalen Unternehmen und den Expertinnen und Experten die beste Berufsbildung, welches die schlechteste?

3.1 Das Ergebnis zum Gesamteindruck der Berufsbildung in der Schweiz ist gut. Bei den Expertinnen und Experten aller Länder hinterlässt die Schweizer Berufsbildung gar den besten Gesamteindruck

Die Annahme, die Berufsbildung im eigenen Land würde jeweils am besten beurteilt, trifft nur gerade für die Schweiz zu, sowohl aus Sicht der Expertinnen und Experten (8.0) wie auch aus Sicht der Unternehmen (7.5):

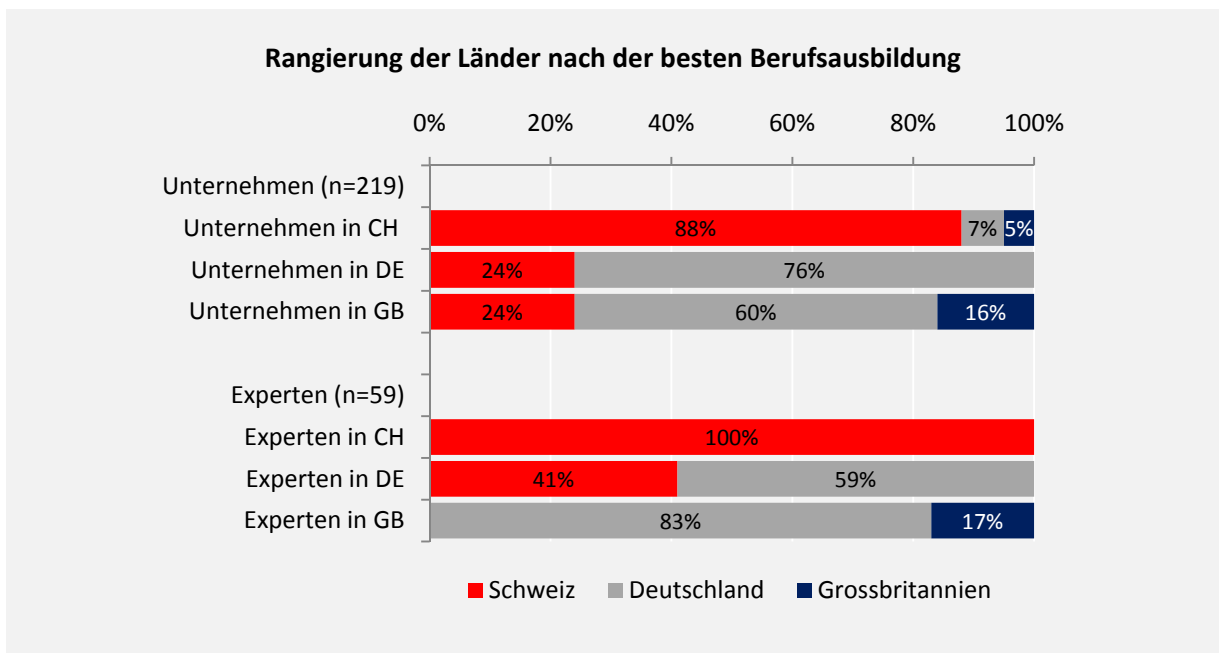
- Die Unternehmen in Deutschland geben der Schweiz eine höhere Gesamtnote als für DE (für CH 7.5; für DE 7.2; für GB 3.5).
- Die Unternehmen in Grossbritannien geben Deutschland die Höchstnote von 6.7, der Schweiz 6.5 und Grossbritannien eine 5.7.
- Unternehmen in Grossbritannien sind mit der Berufsbildung im eigenen Land unzufrieden. Fast 50% der Befragten bewerten ihren Gesamteindruck mit einer 5 oder weniger. Vergleichsweise mehr Befragte als in der Schweiz und Deutschland haben mindestens eine Schwäche des Systems aktiv angegeben.



Die Expertinnen und Experten aller Länder geben der Schweiz die besten Noten. Von den Expertinnen und Experten hierzulande erhält die Schweiz die Bestnote 8.0 (Deutschland eine 5.8 und GB eine 2.9). Bemerkenswert ist die Beurteilung der deutschen Expertinnen und Experten, welche die Schweiz und Deutschland mit je einer 7.6 als gleich gut einschätzen (GB: 4.2). Die britischen Expertinnen und Experten bewerten die Schweiz mit 7.5, Deutschland mit 6.7, Grossbritannien mit 5.8. Auch bei dieser Frage sind die Expertinnen und Experten in allen Ländern positiver als die Unternehmen.

3.2 Die duale Berufsbildung der Schweiz und von Deutschland gilt als Erfolgsmodell. Dies anerkennen auch die britischen Unternehmen und Expertinnen und Experten, die ihrem eigenen Berufsbildungskonzept kritisch gegenüber stehen

Welches Land hat aus Sicht der Unternehmen und Expertinnen und Experten die beste Berufsbildung? Bei der Rangierung geben die Schweizer und Deutschen jeweils ihr System als das beste an (zu 88% resp. zu 76%). 41% der deutschen Expertinnen und Experten und 24% der deutschen Unternehmen bewerten gar das Schweizer System als überlegen. Für die Briten hingegen ist ihr eigenes System das schlechteste und das deutsche das beste. Auffallend ist, dass die britischen Expertinnen und Experten das Schweizer System überhaupt nicht erwähnen, also das deutsche oder dann das britische bevorzugen (DE 83%; GB 17%). Das deutet darauf hin, dass die schweizerische Berufsbildung in Grossbritannien nicht bekannt ist.



Die Befragten haben die britische Berufsbildung insgesamt und eindeutig als die schlechteste beurteilt (ohne Abbildung).

03 Gesamteindruck und Rangierung der Schweizer Berufsbildung im Ländervergleich sind gut

- 3.1 Das Ergebnis zum Gesamteindruck der Berufsbildung in der Schweiz ist gut. Bei den Expertinnen und Experten aller Länder hinterlässt die Schweizer Berufsbildung gar den besten Gesamteindruck
- 3.2 Die duale Berufsbildung der Schweiz und von Deutschland gilt als Erfolgsmodell. Dies anerkennen auch die britischen Unternehmen und Expertinnen und Experten, die ihrem eigenen Berufsbildungskonzept kritisch gegenüber stehen

Massnahmen und Überlegungen aus Schweizer Sicht

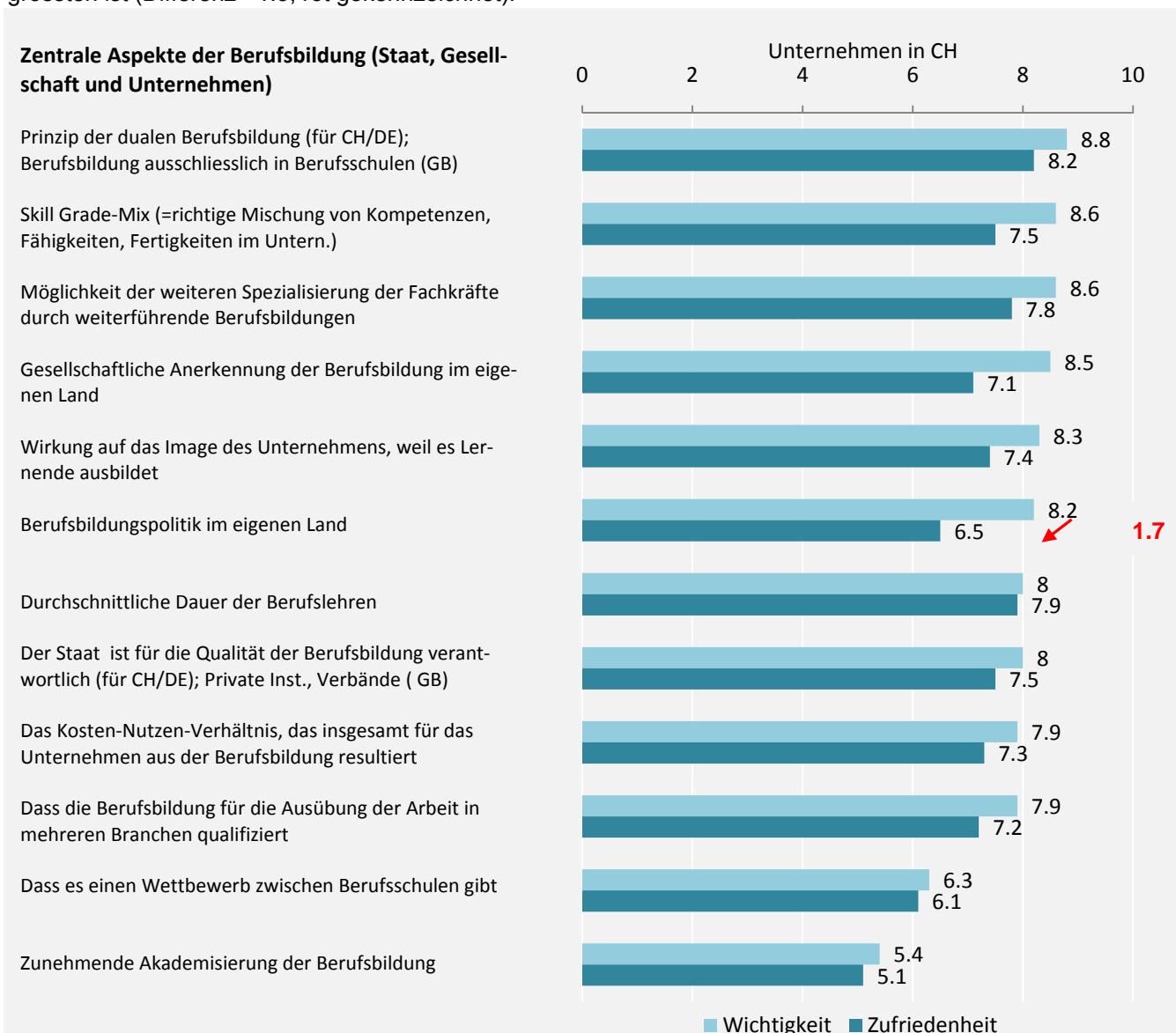
1. *Die **Schweizer Berufsbildung als positiver Imagefaktor**: Die duale Berufsbildung kann aufgrund des starken Gesamteindrucks genutzt werden, um die **Positionierung der Schweiz als attraktiver Bildungs-, Forschungs- und Innovationsstandort weiter zu stärken***
2. *Der starke Gesamteindruck der Schweizer Berufsbildung, die Bestätigung des Benchmark – auch in Grossbritannien – eröffnet **die Option, für interessierte ausländische Organisationen Beratungsdienstleistungen, allenfalls auch im Ausland, anzubieten** (wie z. B. bereits im Finanzbereich mit der Schuldenbremse)*
3. *Der **Stellenwert der Berufsbildung** soll insbesondere bei der **Wirtschaft/den Unternehmen durch Einbindung und Information gestärkt werden**. Auch hier zeigt sich nämlich, dass die Expertinnen und Experten (in der Schweiz) die Schweizer Berufsbildung besser bewerten als die Unternehmen*
4. *Die **duale Berufsbildung** darf als **Erfolgsmodell** bezeichnet werden, auch wie sie in der Schweiz umgesetzt wird. Es stellt sich somit die Frage, was zu tun ist, damit die duale Berufsbildung auch das Erfolgsmodell in der Zukunft ist*

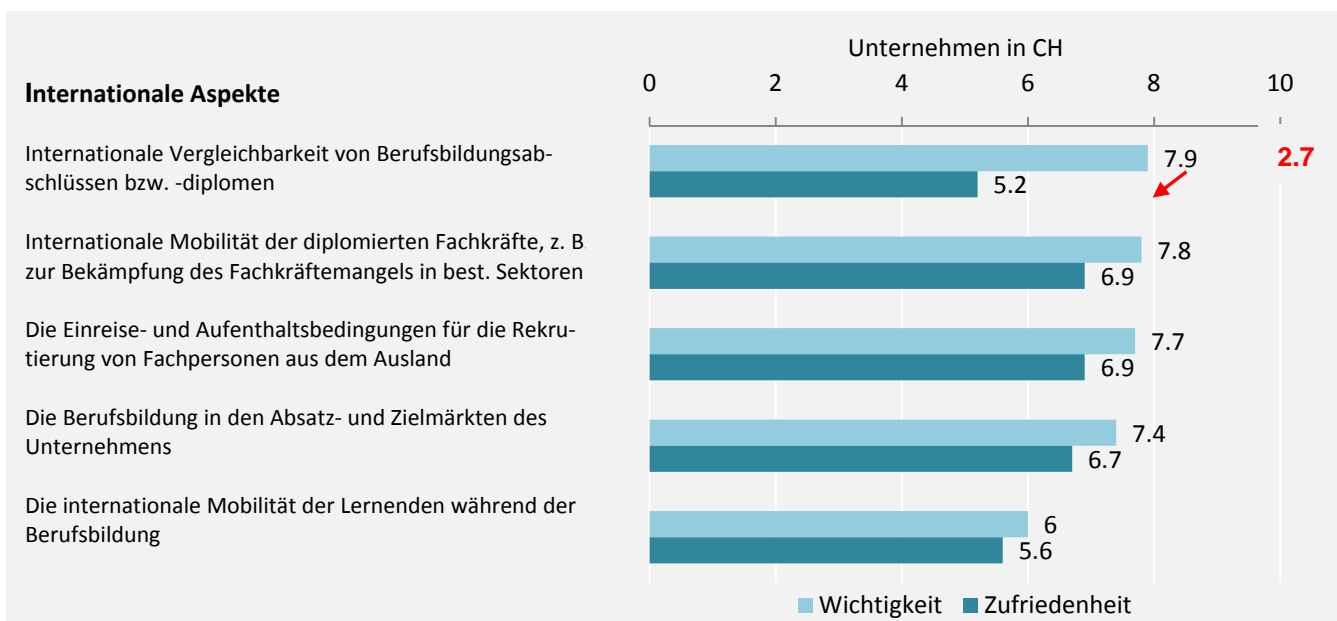
04 Die Bewertung von 28 Aspekten der Berufsbildung macht deutlich: Die Berufsbildung in der Schweiz hat klar benennbare Stärken und Schwächen, auf nationaler Ebene und im internationalen Vergleich

Zahlreiche Einzelaspekte machen die Qualität der Berufsbildung eines Landes aus. Diese betreffen Themenbereiche wie die Rolle des Staates, die Arbeitsmarktausrichtung, die Kompetenzen der Berufslernenden, die internationale Ausrichtung sowie künftige Entwicklungen. Wie **wichtig** sind den Befragten aller Länder diese insgesamt 28 Einzelaspekte? Wie **zufrieden** sind sie in Bezug auf diese Aspekte? Gibt es Unterschiede zwischen den Ländern? Den ersten Teil bildet nachfolgend die rein auf die Schweiz bezogene Betrachtung der 28 Aspekte. Im zweiten Teil folgt die Beurteilung der gleichen Aspekte im internationalen Vergleich.

4.1 Für die Schweiz fallen Aspekte auf, bei denen Wichtigkeit und Zufriedenheit deutlich auseinander klaffen. Für die Hälfte aller Aspekte liegt die Zufriedenheit unter einer 7

Die Unternehmen und Expertinnen und Experten in der Schweiz haben 28 Aspekte auf zwei Dimensionen beurteilt: Sie haben einerseits angegeben, wie wichtig ihnen die Aspekte sind und andererseits, wie zufrieden sie heute damit sind. Das Ergebnis für die Unternehmen in der Schweiz ist nachfolgend auf drei Abbildungen und jeweils in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit dargestellt. In dieser ersten Auswertung interessieren die Aspekte, bei denen die Differenz zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit am grössten ist (Differenz >1.5, rot gekennzeichnet).





Die Unternehmen in der Schweiz bewerten die **Wichtigkeit** der 28 Aspekte tendenziell hoch und gleichzeitig differenziert. Die Werte streuen zwischen 5.4 und 8.9. Die meisten gelten erwartungsgemäss als sehr wichtig (Note ≥ 8). Die Höchstnote erhält der Aspekt „Qualifikation der für die Berufsbil-

„zuständigen Lehrpersonen“ (8.9) gefolgt vom „Prinzip der dualen Berufsausbildung“ (8.8) sowie „Berufspraktische Kompetenzen der Lernenden am Ende ihrer Ausbildung“ (8.8). Die geringste Wichtigkeit haben „Die zunehmende Akademisierung der Berufsbildung“ (5.4), „Die internationale Mobilität der Lernenden“ (6.0) und „Dass es einen Wettbewerb zwischen Berufsschulen gibt“ (6.3).

Wie **zufrieden** sind die Unternehmen in der Schweiz mit diesen tendenziell wichtigen Aspekten der Berufsbildung? Die grösste Zufriedenheit bringen sie beim „Prinzip der dualen Berufsbildung“ zum Ausdruck (8.2). Der tiefste Zufriedenheitswert ist 5.1 und bezieht sich auf „Die zunehmende Akademisierung der Berufsbildung“. Für die Hälfte aller Aspekte liegt die Zufriedenheit unter einer 7. Dies betrifft vor allem die Aspekte zur Arbeitsmarktausrichtung und beruflichen Qualifikation sowie die internationalen Aspekte.

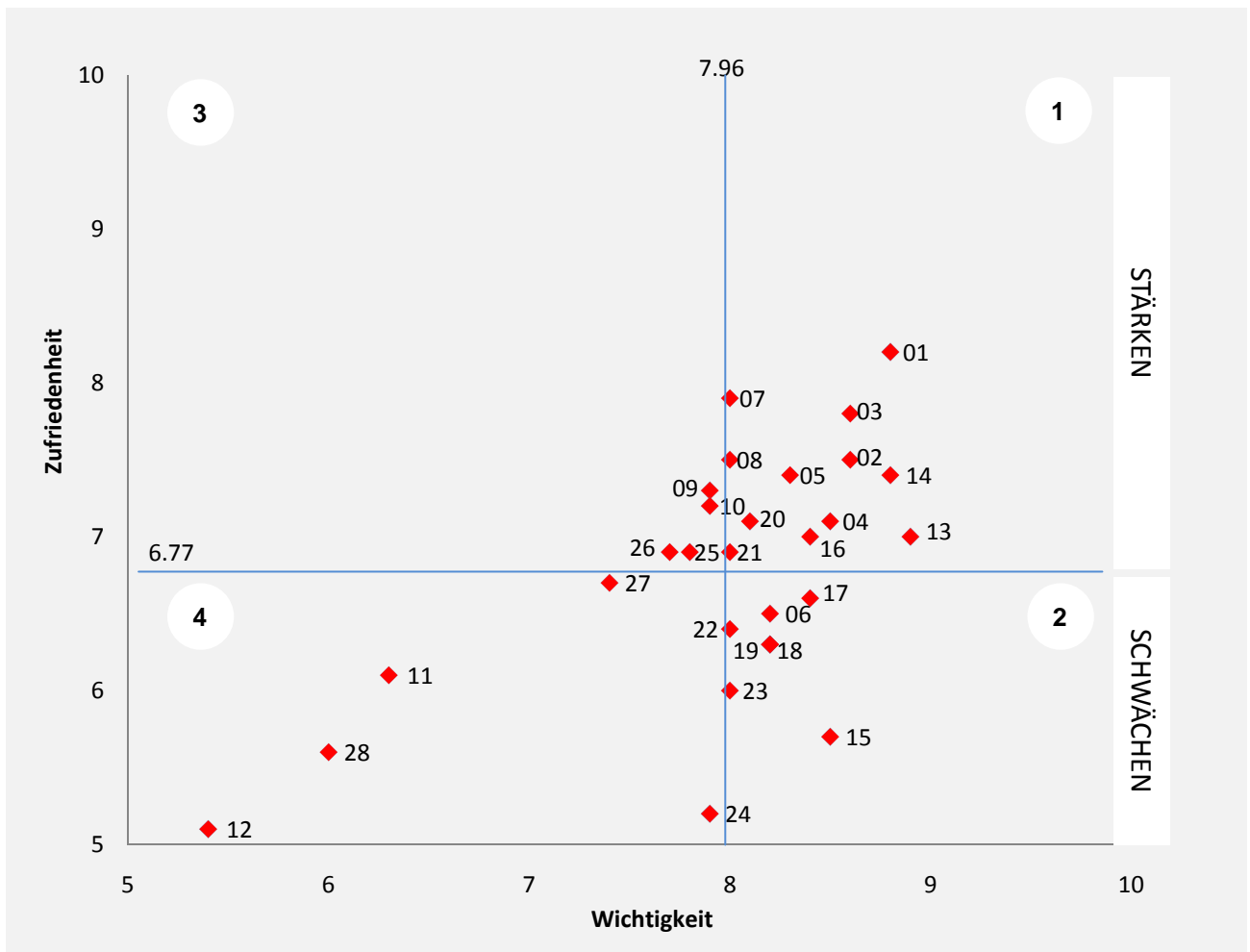
Für weiterführende Überlegungen und Massnahmen besonders interessant sind die Punkte, bei denen die **Differenz** zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit gross ist. Am stärksten klafft sie bei folgenden acht Aspekten der Berufsbildung auseinander (Differenz >1.5):

- Schulische Grundausbildung der Jugendlichen vor dem Einstieg in die Berufsbildung (Diff. 2.8)
- **Internationale Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen bzw. -diplomen (Diff. 2.7)**
- Fremdsprachenkenntnisse der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger (Diff. 2.0)
- Zusammenarbeit zw. Privatwirtschaft, Verbänden und Staat für die Definition der Inhalte der Berufsbildung (Diff. 1.9)
(Ergänzende Bemerkung: Bei den Expertinnen und Experten beträgt die Differenz ebenfalls 1.9 Punkte, W: 9.1; Z: 7.2)
- Auswahl der verfügbaren Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger für die Besetzung offener Stellen (Diff. 1.9)
- Qualifikation der für die Berufsbildung zuständigen Lehrpersonen (Diff. 1.9)
- Die Aneignung von "soft skills" während der Berufsbildung (z. B. Dienstleistungsmentalität) (Diff. 1.8)
- Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet (Diff. 1.7)

Bei den Schweizer **Expertinnen und Experten** (nicht abgebildet) sind die Differenzen zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit etwas grösser, hauptsächlich da diese die Wichtigkeit der Aspekte fast durchgehend höher bewerten. Die grösste Differenz bei den Expertinnen und Experten besteht bei „Internationale Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen“ (Diff. 4.5!). Diesen Punkt haben sie bereits im Rahmen der offenen Fragen als kritisch bemängelt. Klar wichtiger im Vergleich zu den Unternehmen sind den Expertinnen und Experten die „Berufsbildungspolitik im Land“ (+1) und die „Zusammenarbeit zw. Privatwirtschaft, Verbänden und Staat für die Definition der Inhalte der Berufsbildung“ (+0.9), was mit der Tatsache zusammen hängen dürfte, dass die befragten Expertinnen und Experten aktiv in diese Zusammenarbeit eingebunden sind. Weniger zufrieden als die Unternehmen in der Schweiz sind die Expertinnen und Experten mit „Fähigkeit der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger im Umgang mit anderen Kulturen“ (5.9) sowie den internationalen Aspekten der Berufsbildung (4.1 – 6.6).

4.2 Für die Schweiz werden durch die Gegenüberstellung von über- und unterdurchschnittlichen Bewertungen Stärken und Schwächen sichtbar

In der zweiten – ebenfalls ausschliesslich auf die Schweiz bezogenen – Auswertung sind die 28 Aspekte der Berufsbildung in vier Quadranten eingetragen. Auf der Abszisse der Abbildung auf der nächsten Seite ist die Wichtigkeit, auf der Ordinate die Zufriedenheit abgebildet. Die Mittelwerte der Wichtigkeit sowie der Zufriedenheit definieren, welche Aspekte von den Unternehmen in der Schweiz bezüglich der zwei Dimensionen über- oder unterdurchschnittlich bewertet wurden. Die starken und schwachen Aspekte der Berufsbildung sind erkennbar.



1	STÄRKEN	2	SCHWÄCHEN
	(=Hohe Wichtigkeit und überdurchschnittliche Zufriedenheit)		(=Hohe Wichtigkeit und unterdurchschnittliche Zufriedenheit)
	<ul style="list-style-type: none"> 01 Prinzip der dualen Berufsbildung 02 Skill Grade-Mix (richtige Mischung v. Kompetenzen) 03 Möglichkeiten der weiteren Spezialisierung der Fachkräfte durch weiterführende Berufsbildungen 04 Gesellschaftliche Anerkennung der Berufs- im Land 05 Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet 07 Durchschnittliche Dauer der Berufslehren 08 Dass der Staat für die Berufsbildung verantw. ist 13 Qualifikation der Lehrpersonen 14 Berufspraktische Kompetenzen der Lernenden am Ende ihrer Berufsausbildung 16 Übereinstimmung der ausgebildeten Berufe mit den von den Untern. benötigten Berufsprofilen 20 Fähigkeit der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger im Umgang mit anderen Kulturen 21 Informationsstand (des Befragten) über die mit der Berufsbildung vermittelten Kompetenzen 		<ul style="list-style-type: none"> 06 Berufsbildungspolitik im Land 15 Schulische Grundausbildung der Jugendlichen beim Einstieg in die Berufslehre 17 Aneignung von „soft skills“ während der Ausbildung (z. B. Dienstleistungsmentalität, Anpassungsfähigkeit) 18 Zusammenarbeit zwischen Privatwirtschaft, Verbänden und Staat für die Definition der Inhalte der Berufsbildung 19 Auswahl der verfügbaren Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger für die Besetzung der offenen Stellen 22 Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die Bedürfnisse des Unternehmens 23 Fremdsprachenkenntnisse der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger 24 Internationale Vergleichbarkeit der Berufsbildungsabschlüsse bzw. –diplome (→ Grenzwertig: W 7.9; Z 5.2)

3	4
<p>(=Geringere Wichtigkeit und überdurchschnittliche Zufriedenheit)</p> <p>09 Kosten-Nutzen-Verhältnis, das insgesamt für das Unternehmen aus der Berufsbildung resultiert (→ Grenzwertig zu den Stärken: W 7.9; Z 7.3)</p> <p>10 Dass die Berufsbildung für die Ausübung der Arbeit in mehreren Branchen qualifiziert (→ Grenzwertig zu den Stärken W 7.9; Z 7.2)</p> <p>25 Internationale Mobilität der diplomierten Fachkräfte, z. B. zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in bestimmten Sektoren</p> <p>26 Die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für die Rekrutierung von Fachpersonen aus dem Ausland</p>	<p>(=Geringere Wichtigkeit und unterdurchschnittliche Zufriedenheit)</p> <p>11 Wettbewerb zwischen den Berufsschulen</p> <p>12 Zunehmende Akademisierung der Berufsbildung</p> <p>27 Berufsbildung in den Absatz- bzw. Zielmärkten des Unternehmens</p> <p>28 Internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung</p>

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den Unternehmen und den **Expertinnen und Experten** besteht bezüglich des Aspekts „Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung im Land“. Mit einer überdurchschnittlichen Wichtigkeit von 8.8 und einer unterdurchschnittlichen Zufriedenheit gehört der Aspekt aus Sicht der Expertinnen und Experten zu den Schwächen. Die Unternehmen bewerten den Aspekt ebenfalls mit einer hohen Wichtigkeit (8.5), aber auch mit einer Zufriedenheit von 7.1. Damit gehört er da zu den Stärken. Die Expertinnen und Experten haben ihre Unzufriedenheit mit der gesellschaftlichen Anerkennung der Berufsbildung im Land bereits bei den offenen Fragen zum Ausdruck gebracht.

Fasst man die Ergebnisse der Kapitel 4.1 und 4.2 zusammen, so stellen aus interner Schweizer Sicht die folgenden **10 Aspekte** in erster Priorität eine **Herausforderung** für die künftige weitere Stärkung der Berufsbildung dar:

Übereinstimmung von Kap. 4.1 und Kap. 4.2

- Schulische Grundausbildung der Jugendlichen vor dem Einstieg in die Berufsbildung
- Internationale Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen bzw. -diplomen
- Fremdsprachenkenntnisse der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger
- Zusammenarbeit zwischen Privatwirtschaft, Verbänden und Staat für die Definition der Inhalte der Berufsbildung
- Auswahl der verfügbaren Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger für die Besetzung offener Stellen
- Die Aneignung von "soft skills" während der Berufsbildung (z. B. Dienstleistungsmentalität)

Zusätzlich aus Kap. 4.1

- Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet (Diff. 1.7)
- Qualifikation der für die Berufsbildung zuständigen Lehrpersonen (Diff. 1.9)

Zusätzlich aus Kap. 4.2

- Berufsbildungspolitik im Land
- Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die Bedürfnisse des Unternehmens

Zusätzlich von den Expertinnen und Experten als Schwäche angegeben

- Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung im Land

4.3 Im internationalen Vergleich mit Deutschland und Grossbritannien schneidet die Schweiz bezüglich der 28 Einzelaspekte gut ab

Beim Benchmark-Ländervergleich interessiert: Wie haben die Unternehmen in Deutschland sowie die diejenigen in Grossbritannien diese Aspekte bezüglich Wichtigkeit und Zufriedenheit beurteilt? Gibt es nennenswerte Unterschiede zur Schweiz? Insgesamt lässt sich sagen, dass die Schweiz gut abschneidet.

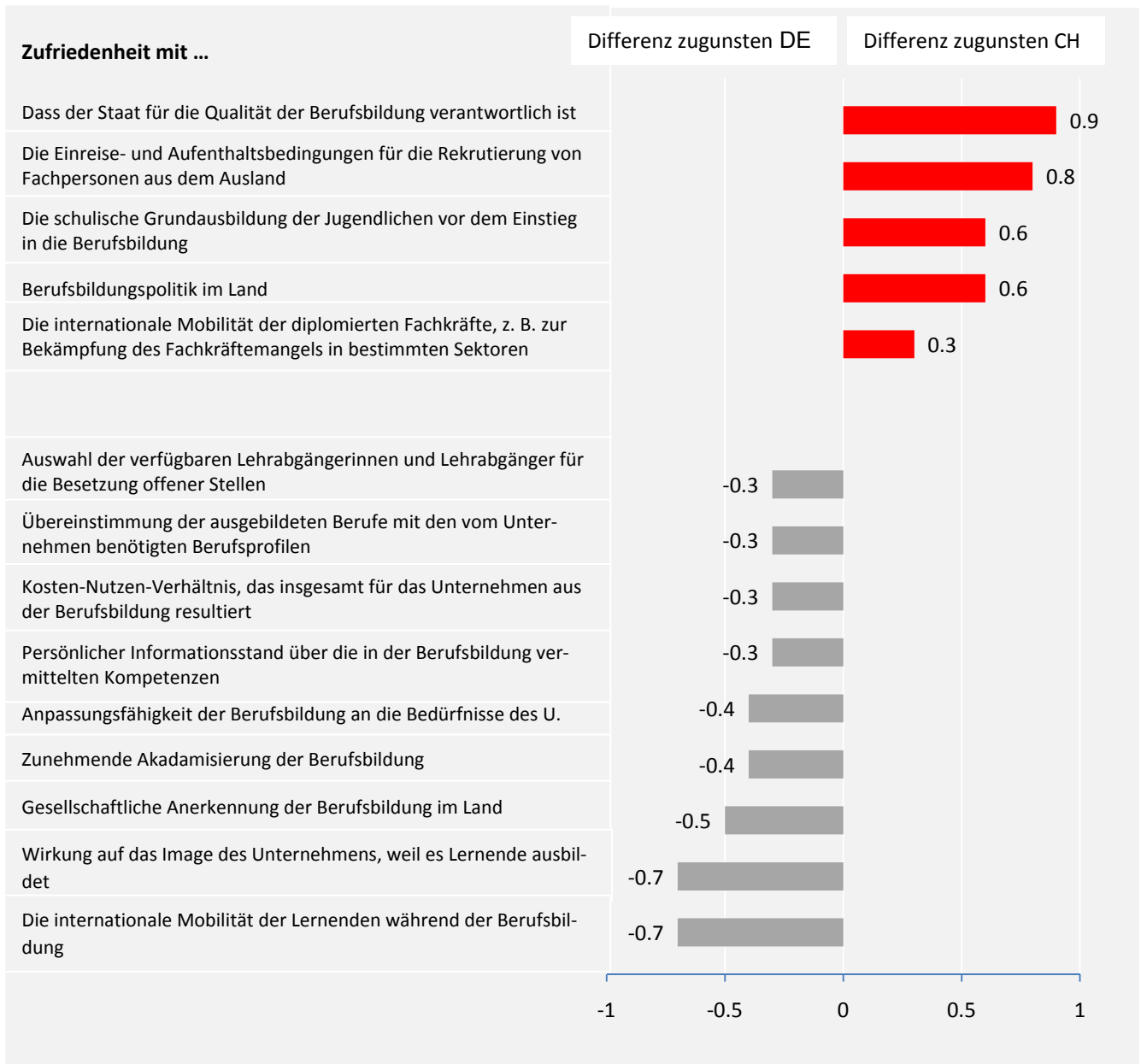
4.4. Die Aspekte der Berufsbildung werden in Deutschland und der Schweiz sehr ähnlich beurteilt

Die **Wichtigkeit** der 28 Aspekte beurteilen die Unternehmen in Deutschland ganz ähnlich wie die in der Schweiz (ohne Abbildung), d. h. genau gleich oder leicht höher (zwischen +0.1 und +0.3 Punkten). Einzig „Die internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung“ erachten die Unternehmen in Deutschland als klar wichtiger (DE 6.9; CH 6), was daran liegen könnte, dass der Aspekt der internationalen Mobilität für Deutschland als Teil der EU mehr ins Bewusstsein gerückt ist. Umgekehrt erachten es die Unternehmen in der Schweiz als wichtiger „Dass der Staat für die Qualität der Berufsbildung verantwortlich ist“ (CH 8.0; DE 7.1).

Wie die folgende Abbildung zeigt, sind bei der **Zufriedenheit** die Unterschiede zwischen den Unternehmen in der Schweiz und den Unternehmen in Deutschland gering. Dargestellt sind alle Aspekte mit Zufriedenheitsdifferenzen ≥ 0.3 Punkte zugunsten des einen oder des anderen Landes. Die Zufriedenheit der Unternehmen in der Schweiz mit der Tatsache, „Dass der Staat für die Qualität der Berufsbildung verantwortlich ist“ ist um 0.9 Punkte höher als in Deutschland (=grösste Differenz zugunsten CH). Die Unternehmen in Deutschland sind zufriedener mit der „Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet“ sowie mit „Die internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung“ (je 0.7 Punkte höher zugunsten von DE).

Bei Betrachtung der drei grössten Differenzen bezüglich Zufriedenheit **zugunsten von Deutschland** fällt wiederum der hohe Stellenwert auf, den die Berufsbildung in Deutschland einnimmt: „Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung im Land“ (0.5), „Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet“ (0.7), „Die internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung“ (0.7).

Die Aspekte, die **zugunsten der Schweiz** ausfallen, weisen darauf hin, dass die Befragten in der Schweiz mit den Rahmenbedingungen, die der Staat schafft wie auch mit der Zusammenarbeit mit dem Staat zufriedener sind als die in Deutschland: „Dass der Staat für die Qualität der Berufsbildung verantwortlich ist“ (0.9), „Die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für die Rekrutierung von Fachpersonen aus dem Ausland“ (0.8), „Berufsbildungspolitik im Land“ (0.6). Im Vergleich zu Deutschland sind die in der Schweiz Befragten mit „Die schulische Grundausbildung der Jugendlichen vor dem Einstieg in die Berufsbildung“ (0.6) zufriedener.



Auch die **Expertinnen und Experten** in der Schweiz und Deutschland schätzen die **Wichtigkeit** der meisten Punkte recht ähnlich ein. Wichtiger für die deutschen Expertinnen und Experten ist vor allem der „Wettbewerb zwischen den Berufsschulen“ (CH 6.2; DE 7.9; GB 7.8). Aber auch die internationalen Aspekte „Die Berufsbildung in den Absatz- und Zielmärkten des Unternehmens“ (CH 6.9; DE 7.8; GB 7.7) sowie „Die internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung“ (CH 6.3; DE 7.4; GB 5.8) gewichten sie stärker.

Die Schweizer **Expertinnen und Experten** sind wesentlich **zufriedener** mit „Schulische Grundausbildung der Jugendlichen vor dem Einstieg in die Berufsbildung“ (Differenz von 1.3 zugunsten CH), mit „Die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für die Rekrutierung von Fachpersonen aus dem Ausland“ (Differenz von 0.8 zugunsten CH) sowie mit „Dass der Staat für die Qualität der Berufsbildung verantwortlich ist“ (Differenz 0.7 zugunsten CH). Die deutschen Expertinnen und Experten sind zufriedener mit „Wirkung aufs Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet“ und „Persönlicher Informationsstand über die in der Berufsbildung vermittelten Kompetenzen“ (je Differenz von 0.9 zugunsten DE).

Die Sicht der Expertinnen und Experten und die Sicht der Unternehmen der jeweiligen Länder stimmen weitgehend überein (siehe Ergebnis der Unternehmen in obiger Abbildung).

4.5 Die Unternehmen in der Schweiz sind mit der Berufsbildung weitaus zufriedener als die Unternehmen in Grossbritannien

Die Unternehmen in Grossbritannien stufen die meisten Punkte als weniger **wichtig** ein als die Unternehmen in den beiden anderen Ländern (ohne Abbildung). Die befragten britischen Unternehmen bilden weniger häufig aus oder arbeiten eher mit Praktikanten zusammen. Dies deckt sich mit der britischen Berufsausbildung bzw. deren Berufsbildungssystem.

Die Unternehmen in der Schweiz sind mit 26 der 28 Aspekte der Berufsbildung **zufriedener** als die Unternehmen in Grossbritannien. Die zwei Ausnahmen sind „Dass es einen Wettbewerb zwischen Berufsschulen gibt“ (Differenz von 0.1 zugunsten von GB) und „Die internationale Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen bzw. –diplomen“. Bezüglich des letztgenannten Punkts sind die Unternehmen in beiden Ländern gleich unzufrieden (CH 5.2 und GB 5.2).

Bei Betrachtung der folgenden Abbildung fällt auf, dass die Unternehmen mit vielen sehr grundlegenden Aspekten der Berufsbildung unzufrieden sind, d. h. mit solchen, die sich auf das Berufsbildungssystem beziehen oder solchen, die mit der Qualifikation der Lernenden zusammenhängen.

Die britischen **Expertinnen und Experten** bewerten die **Wichtigkeit** der Aspekte tiefer als die Schweizer (ohne Abbildung). Am deutlichsten ist dies bei „Dass die Berufsbildung für die Ausübung der Arbeit in mehreren Branchen qualifiziert“ (CH 8.7; GB 6.6). Die einzige Höherbewertung von den britischen Expertinnen und Experten erhält der Aspekt „Dass es einen Wettbewerb zwischen Berufsschulen gibt“ (CH 6.2; GB 7.8).

Wie die Unternehmen in Grossbritannien sind auch die britischen **Expertinnen und Experten** mit den meisten Aspekten (viel) weniger **zufrieden** als die Schweizer. Am deutlichsten ist bei „Dass die Berufsbildung für die Ausübung der Arbeit in mehreren Branchen qualifiziert“ und „Fremdsprachenkenntnisse der Lehrabgänger“ (Differenz von je 2.6 zugunsten CH) und „Durchschnittlichen Dauer der Berufslehre“ (Differenz von 2.4 zugunsten CH). Ausnahmen sind „Die zunehmende Akademisierung der Berufsbildung“ (Differenz von 0.2 zugunsten GB) sowie „Dass es einen Wettbewerb zwischen Berufsschulen gibt“ (Differenz von 0.1 zugunsten GB), beides Punkte die dem britischen System entsprechen und in der Schweiz und Deutschland weniger akzentuiert sind.

Auch in Grossbritannien stimmen die Einschätzungen der Expertinnen und Experten und Unternehmen stark überein.



Zum Schluss dieses Befragungsteils ...

- geben **Schweizer Expertinnen und Experten** spontan an, dass sie grundsätzlich mit der Zusammenarbeit von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt¹⁰ zufrieden sind. Verbesserungspotenzial bestehe bei der höheren Berufsbildung, die gegenüber der akademischen Ausbildung aufgewertet werden sollte. Auch der Übergang von der obligatorischen Schule zur beruflichen Grundbildung ist noch verbesserungswürdig. Es gibt teilweise eine Differenz zwischen den Anforderungsprofilen und den wirklich im Berufsleben benötigten Fähigkeiten. Für gewisse Berufe wird zu stark auf Schulnoten geachtet und zu wenig auf praktische Fertigkeiten, was die Integration der Jugendlichen ins Arbeitsleben erschwert.

¹⁰ Organisationen der Arbeitswelt sind Berufsverbände, Sozialpartner und andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sowie Unternehmen

- nennen **deutsche Expertinnen und Experten** spontan die Qualitätssicherung, die verbessert werden sollte. Wie in der Schweiz wird auch eine bessere Durchlässigkeit zu den Hochschulen gefordert, um die Berufsbildung aufzuwerten. Als weiterer Schwachpunkt werden auch die Bundesländer genannt, die Weisungen unterschiedlich handhaben und schlussendlich für die Unterschiede in der Qualität der Berufsschulen verantwortlich sind. Auch könnten die Berufsprofile schneller an neue Anforderungen angepasst werden. Bei den Schulabgängern fehlen den deutschen Expertinnen und Experten „soft skills“. Wie die Schweizer sind sie der Ansicht, dass die Anzahl der Jugendlichen, die aufgrund schulischer Defizite keine Lehrstelle finden, reduziert werden muss.

04 Die Bewertung von 28 Aspekten der Berufsbildung macht deutlich: Die Berufsbildung in der Schweiz hat klar benennbare Stärken und Schwächen, auf nationaler Ebene und im internationalen Vergleich

- 4.1 Für die Schweiz fallen Aspekte auf, bei denen Wichtigkeit und Zufriedenheit deutlich auseinander klaffen. Für die Hälfte aller 28 Aspekte liegt die Zufriedenheit unter einer 7
- 4.2 Für die Schweiz werden durch die Gegenüberstellung von über- und unterdurchschnittlichen Bewertungen Stärken und Schwächen sichtbar
- 4.3 Im Vergleich mit Deutschland und Grossbritannien schneidet die Schweiz bezüglich der 28 Einzelaspekte gut ab
- 4.4. Die Aspekte der Berufsbildung werden in Deutschland und der Schweiz sehr ähnlich beurteilt
- 4.5 Die Unternehmen in der Schweiz sind mit der Berufsbildung weitaus zufriedener als die Unternehmen in Grossbritannien

Ansatzpunkte für die Festlegung von Massnahmen aus Schweizer Sicht

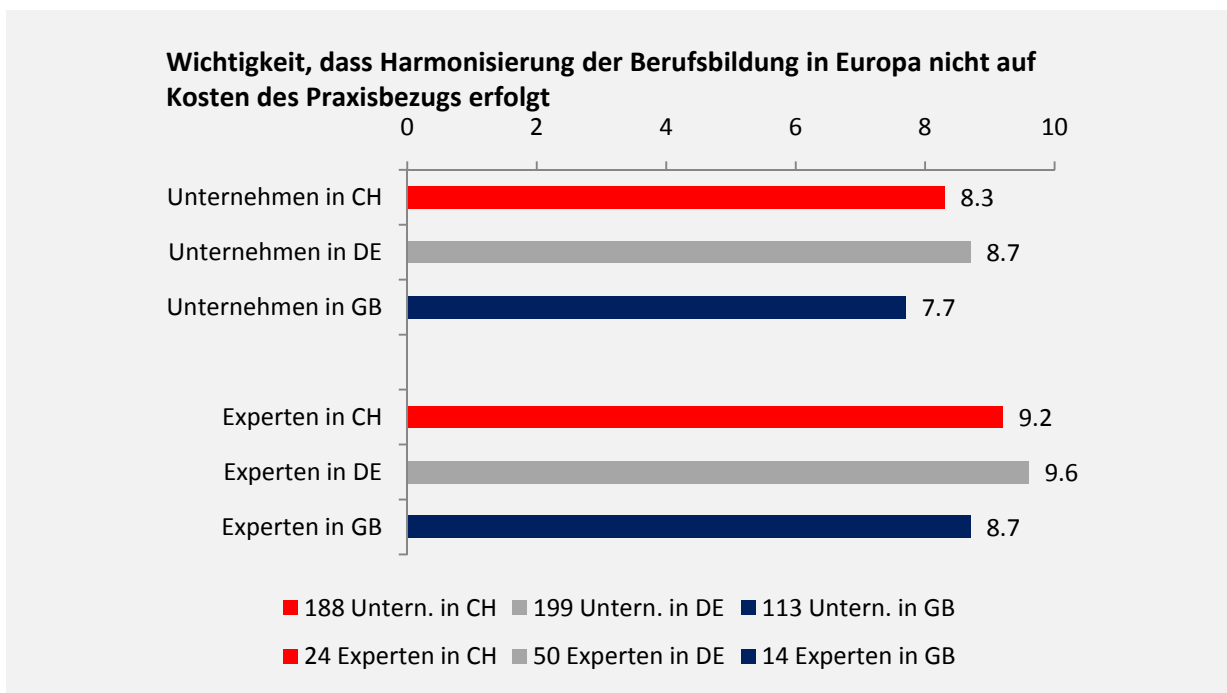
1. *Konkreter Handlungsbedarf besteht v. a. bezüglich der folgenden Aspekte der Berufsbildung (Ergebnis der rein auf die Schweiz bezogenen Betrachtung):*
 - *Schulische Grundausbildung der Jugendlichen vor dem Einstieg in die Berufsbildung*
 - *Internationale Vergleichbarkeit von Berufsbildungsabschlüssen bzw. –diplomen*
 - *Fremdsprachenkenntnisse der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger*
 - *Zusammenarbeit zw. Privatwirtschaft, Verbänden und Staat für die Definition der Inhalte der Berufsbildung*
 - *Auswahl der verfügbaren Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger für die Besetzung offener Stellen*
 - *Die Aneignung von "soft skills" während der Berufsbildung (z. B. Dienstleistungsmentalität)*
 - *Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet*
 - *Qualifikation der für die Berufsbildung zuständigen Lehrpersonen*
 - *Berufsbildungspolitik im Land*
 - *Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die Bedürfnisse des Unternehmens*
 - *Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung im Land*

2. **Im Vergleich mit Deutschland** ergeben sich folgende Ansatzpunkte für Verbesserungen:-
Wirkung auf das Image des Unternehmens, weil es Lernende ausbildet (s. Punkt 1)
 - Die internationale Mobilität der Lernenden während der Berufsbildung
 - Gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung im Land
 - Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an die Bedürfnisse des Unternehmens (s. Punkt 1)
3. **In Grossbritannien wird nur ein Aspekt (der insgesamt 28) höher gewertet als in der Schweiz**, nämlich dass es einen Wettbewerb zwischen den Berufsschulen gibt
4. Das Verhältnis zwischen Berufsbildung, Weiterbildung (inkl. CAS, DAS, MAS, NDS), höherer Berufsbildung und akademischer Bildung ist unklar. Das Verständnis für deren Komplementarität und Wertigkeit fehlt zum Teil und löst politische Diskussionen aus. Es bedarf daher der **Schaffung von Klarheit und einer engeren Zusammenarbeit auf politischer Ebene**

05 Die künftige Entwicklung stellt die Schweiz, ihre Unternehmen und die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung vor neue Herausforderungen

Die demografische Entwicklung, der Strukturwandel in den Branchen, die Globalisierung sowie die internationale Mobilität stellen neue, grosse Herausforderungen für die Wirtschaft dar. Der demografische Wandel führt bereits heute dazu, dass in der Schweiz mehr Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben aussteigen als junge Qualifizierte einsteigen. Der nationale und internationale Wettbewerb um Talente und Fachkräfte – ob akademisch oder berufsbezogen gebildet – hat in gewissen Bereichen bereits begonnen. Der Strukturwandel in den Branchen macht sich dadurch bemerkbar, dass einerseits Unternehmenszweige in traditionellen Branchen verschwinden (z.B. Metall-, Holz- oder Textilverarbeitung), andererseits neue aufsteigende Branchen entstehen (z.B. IT- und Kommunikationstechnologie, Biotechnologie, Altersbetreuung). Damit einher geht eine steigende Nachfrage nach Fachspezialisten mit neuen, anderen oder zusätzlichen Qualifikationen. Die Globalisierung hat zur Folge, dass Schweizer Unternehmen direkt in ihren Zielmärkten produzieren und ihre Dienstleistungen vor Ort anbieten. Die Anzahl verfügbarer Fachkräfte sowie deren Qualifikationen sind vor Ort ein Wettbewerbsfaktor. Die internationale Mobilität zieht die Frage nach der Harmonisierung und gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen unterschiedlicher Länder nach sich. Zwei Fragen drängen sich auf: Die demografische Entwicklung geht nicht einher mit den künftigen Bedürfnissen der Unternehmen. Dies wird in absehbarer Zeit zu einem Fachkräftemangel führen. Wie wollen die Unternehmen und Expertinnen und Experten darauf reagieren? Soll die Berufsbildung angesichts der sanften, aber lancierten Harmonisierung in Europa auch in Zukunft praxisbezogen sein (was das duale Modell stützen würde)?

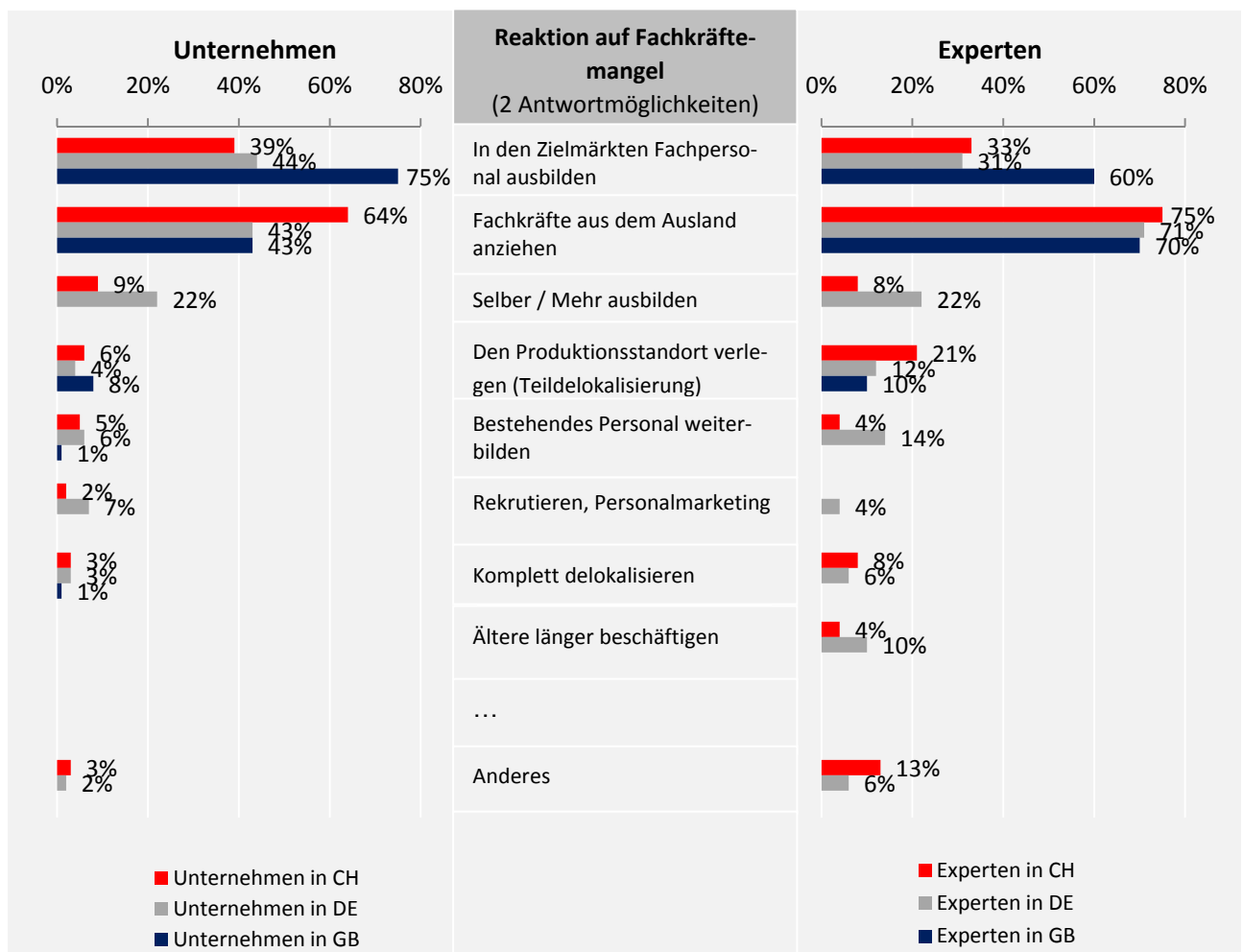
5.1 Die Harmonisierung der Berufsbildung in Europa darf nicht auf Kosten des Praxisbezugs gehen. Das sehen alle so, auch die Unternehmen und Expertinnen und Experten in Grossbritannien



Mehr als die Hälfte der Befragten in Deutschland und der Schweiz findet es sehr wichtig (Noten 9 – 10), dass die Harmonisierung der Berufsbildung nicht auf Kosten des Praxisbezugs geht. Auch die Briten geben diesem Punkt hohe Noten (65% der Unternehmen in GB geben einen Wert zwischen 8 und 10 an, 50% der Expertinnen und Experten).

Die Unternehmen und Expertinnen und Experten in Deutschland gewichten den Praxisbezug stärker als die in der Schweiz oder in Grossbritannien. Dies ist als klares Bekenntnis zur dualen Berufsbildung zu werten. Die Analyse der Antworten zeigt, dass die Bewertung des Faktors ‚Praxisbezug‘ umso höher ausfällt, je besser die Kenntnis der Berufsbildung ist. Dies sind in der Studie die Befragten in Deutschland. Des Weiteren ist anzunehmen, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis eine Rolle spielt. Unternehmen, die mit Praxisbezug ausbilden, ziehen (ökonomischen) Nutzen aus den Leistungen der Lernenden. In der Schweiz ist es inzwischen so, dass am Ende der meisten Berufslehren für die ausbildenden Unternehmen ein Nettogewinn resultiert.¹¹

5.2 Für die Behebung eines künftigen Fachkräftemangels stehen zwei Lösungen im Vordergrund: Die Ausbildung von Fachpersonal in den Zielmärkten oder das Anziehen von Fachkräften aus dem Ausland



¹¹ vgl. Mühlemann, S.; Wolter, S. C.; Fuhrer, M.; Wüest, A. (2007): Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet, Chur, Zürich: Rüegger

Unternehmen vermuten, dass ein künftiger Fachkräftemangel am ehesten durch die Ausbildung von Fachpersonal in den Zielmärkten gelöst werden kann. Vor allem die Unternehmen in Grossbritannien sind starke Befürworter dieser Option (75%). Es ist anzunehmen, dass dieses klare Ergebnis auf die britische Geschichte, die Tradition und Erfahrung als Empire- und Commonwealthnation zurückzuführen ist, welche die Schweiz oder Deutschland so nicht haben. Die Wirtschaft und Kultur ausländischer Märkte ist häufig britisch beeinflusst. Somit treffen britische Unternehmen in ihren Zielmärkten oft auf ihnen bestens bekannte angelsächsische Strukturen. Interessanterweise sehen es die *britischen Unternehmen in der Schweiz* völlig anders, was bestätigt, dass vor allem der Standort der Unternehmen (und nicht das Herkunftsland) für die geäußerte Meinung ausschlaggebend ist.

Die Unternehmen in der Schweiz sind vergleichsweise zurückhaltender, wenn es darum geht, Fachkräfte in den Zielmärkten auszubilden. Sie ziehen diese Möglichkeit zu 39% in Betracht. Mehrheitlich sprechen sie sich für die Option aus, ausländische Fachkräfte anzuziehen (64%), was der Schweizer Geschichte und Tradition entspricht.

Die Unternehmen in Deutschland gewichten die beiden genannten Optionen quasi gleichwertig (mit 44% resp. 43%). Interessant ist, dass in Deutschland mit 22% die Option „Selber / Mehr ausbilden“ recht häufig genannt wird. Die Unternehmen und Expertinnen und Experten in Deutschland untermauern damit ihr Engagement in der Berufsbildung.

Die Expertinnen und Experten aller Länder sprechen sich vor allem dafür aus, die Fachkräfte aus dem Ausland anzuziehen.

Zum Schluss des Befragungsteils

- vertreten Expertinnen und Experten, was den Export von Berufsbildung betrifft, zwei Sichtweisen: Eine Meinung ist, dass erfolgreiche Systeme exportiert werden sollten, damit Tochtergesellschaften von Unternehmen des Befragungslandes gute Bedingungen in den Zielmärkten antreffen. Die andere Sichtweise geht davon aus, dass die Berufsbildung ein kompetitiver Vorteil ist, dessen Export eher die Wirtschaft im eigenen Land schwächen würde. Gegenseitige Anerkennung und die Mobilität von Fachkräften werden jedoch eher begrüßt, dürfen aber nicht durch Anpassung an andere, nicht duale Systeme geschehen.

05 Die künftige Entwicklung stellt die Schweiz, ihre Unternehmen und die internationale Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung vor neue Herausforderungen

- 5.1 Die Harmonisierung der Berufsbildung in Europa darf nicht auf Kosten des Praxisbezugs gehen. Das sehen alle so, auch die Unternehmen und Expertinnen und Experten in Grossbritannien
- 5.2 Für die Behebung eines künftigen Fachkräftemangels stehen zwei Lösungen im Vordergrund: Die Ausbildung von Fachpersonal in den Zielmärkten oder das Anziehen von Fachkräften aus dem Ausland

Massnahme aus Schweizer Sicht

1. *Im Rahmen einer Strategie der Schweiz zur Internationalisierung der Berufsbildung sind der **Bildungsexport und seine Bedeutung zu definieren und einzuordnen***

Ansatzpunkte für die Festlegung von Massnahmen aus Schweizer Sicht

1. *Der Praxisbezug gilt als zentraler Teil der Schweizer Berufsbildung. Neue Branchen und somit Berufsbilder, der Bedarf nach mehr Flexibilität und Mobilität stellen **neue Herausforderungen an den Praxisbezug und seine bedürfnisgerechte Ausgestaltung***
2. *Es sind **Massnahmen notwendig, um dem demografisch bedingten künftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken**. Überlegungen in Bezug auf das Ausschöpfen der nationalen Personalressourcen und Kapazitäten, die Ausbildung in den Zielmärkten der Schweizer Unternehmen, das Anziehen von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland usw. inkl. der Konsequenzen müssen vertieft werden*
3. *Um dem Fachkräftebedarf in ausländischen Zielmärkten zu begegnen, müssen die vor Ort notwendigen Massnahmen mit Bedacht geprüft und umgesetzt werden:*
- a) *Es sind Voraussetzungen notwendig, damit die Schweizer Unternehmen im Ausland **Elemente der dualen Berufsbildung durch Bildungsexport in ihren Zielmärkten einführen können**; durch sie wird das duale Berufsbildungsmodell im Ausland etabliert, was gleichzeitig zur Verbreitung und Anerkennung der Schweizer Bildungsqualität beiträgt*
- b) *Es müssen Rahmenbedingungen (formal, rechtlich u. a.) für die **Mobilität der Arbeitskräfte auf dem Weltmarkt** geschaffen werden*

06 Studiendesign

Ziele

Für die Positionierung der Schweizer Berufsbildung benötigt das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) detaillierte Informationen über die Bedürfnisse der multinationalen schweizerischen und ausländischen Unternehmen im In- und Ausland und auch darüber, wie diese das schweizerische Berufsbildungssystem wahrnehmen. Diese Studie soll es dem BBT ermöglichen, das schweizerische Berufsbildungssystem mit demjenigen anderer Länder zu vergleichen und kulturelle Unterschiede aufzuzeigen. Des Weiteren sollen die Bedürfnisse von im Ausland angesiedelten, multinationalen schweizerischen Unternehmen und in der Schweiz ansässigen, ausländischen Unternehmen ermittelt werden. Die Studie bildet die Grundlage, um auf nationaler und internationaler Ebene Massnahmen zu ergreifen, international vor allem für die im Ausland angesiedelten Schweizer Unternehmen.

Untersuchungsthemen der Studie sind:

- Grundsätzliche Bedeutung der Berufsbildung als Standort- und Wettbewerbsfaktor eines Landes
- Kenntnis der Berufsbildung im eigenen Land / in den anderen Ländern
- Gesamteindruck der Berufsbildung in den jeweiligen Ländern, Rangierung
- Rahmenbedingungen und Eigenheiten der länderspezifischen Berufsbildungskonzepte
- Arbeitsmarktausrichtung der Berufsbildung
- Kompetenzen der Berufslernenden
- Internationale Aspekte
- Zukünftige Entwicklungen der Berufsbildung

Methode

Die Befragung wurde telefonisch auf Deutsch, Französisch und Englisch durchgeführt (CATI: Computer Assisted Telephonic Interviews). Die Befragten wurden vorgängig durch ein Ankündigungsschreiben des BBT informiert. Die Feldarbeit fand zwischen dem 30. Juni und dem 1. Oktober 2010 statt. Um die Verständlichkeit und Vergleichbarkeit der Fragebogen in den drei Sprachen zu überprüfen wurde vorgängig ein Pretest mit je 4 Interviews pro Sprache durchgeführt.

Für diese Erhebung wurden Unternehmen in der Schweiz, in Deutschland und in Grossbritannien in vom BBT ausgewählten Branchen (NOGA Codes) ausgewählt. Diese wurden gemäss den Kriterien in der Tabelle zufällig aus einer externen Adressdatenbank ausgewählt.

Die Expertinnen und Experten aus Deutschland und Grossbritannien stammen zum Teil ebenfalls aus obgenannter Adressdatenbank sowie aus Recherchen im Internet. Bei den Schweizer Expertinnen und Experten handelt es sich um Kontaktlisten des BBT.

Beteiligung

Die Bereitschaft zur Teilnahme war bei den Befragten in der Schweiz sehr gut, da das Thema interessiert und die Befragung im Auftrag eines schweizerischen Bundesamtes durchgeführt wurde. Bei den deutschen Befragten war die Teilnahme tiefer, aber besser als in Grossbritannien. Die Berufsbildungsmodelle von Deutschland und der Schweiz sind vergleichbar.

Land	Zielgruppe	Land Hauptsitz	Anzahl Mitarbeitende	geplante Interviews	durchgeführte Interviews	
Schweiz	multinationale Unternehmen	CH	Hauptsitz > 25 mit mindestens 1 NDL im Ausland > 10	40	65	198
		DE	Unternehmen > 25	40	61	
		GB	Unternehmen > 25	40	22	
		andere	Unternehmen > 25	40	50	
	Experten			20	24	24
Deutschland	multinationale Unternehmen	CH	Unternehmen > 25	40	56	201
		DE	Hauptsitz > 25 mit mindestens 1 NDL im Ausland > 10	40	55	
		GB	Unternehmen > 25	40	27	
		andere	Unternehmen > 25	40	63	
	Experten			20	51	51
Grossbritannien	multinationale Unternehmen	CH	Unternehmen > 25	40	12	115
		DE	Unternehmen > 25	40	21	
		GB	Hauptsitz > 25 mit mindestens 1 NDL im Ausland > 10	40	40	
		andere	Unternehmen > 25	40	42	
	Experten			20	15	15
					<p>■ geplante Anzahl Interviews erreicht</p> <p>■ geplante Anzahl Interviews nicht erreicht</p> <p>NDL = Niederlassung</p>	

Die geplante Anzahl Interviews konnte nicht in allen Zellen erreicht werden, namentlich bezogen auf Grossbritannien und deren Unternehmen. Gründe dafür waren:

- Wirtschaftlich schwierige Zeit, Rezession
- Ungenügende Anzahl verfügbarer/nutzbarer Adressen, v. a. von britischen multinationalen Unternehmen oder multinationalen Unternehmen in Grossbritannien
- Vergleichsweise geringes Interesse (und Kenntnis) an der Berufsbildung der Unternehmen in Grossbritannien (und zum Teil auch bei Unternehmen aus GB in der Schweiz und Deutschland)
- Geringere Betroffenheit der Befragten, da die Studie von einem schweizerischen Bundesamt durchgeführt wurde
- Die no-name-policy in Grossbritannien (d.h. die Zentrale darf nicht verbinden, wenn nicht der Name einer Kontaktperson genannt werden kann)
- Viele britische Unternehmen verfügen gar nicht mehr über eine Telefonnummer eines Empfangs oder Sekretariats, sondern Anrufe werden über eine Art Hotline abgewickelt, was die Suche nach der richtigen Person zusätzlich erschwerte

Zur Erreichung der nötigen Anzahl Interviews hat das Marktforschungsinstitut verschiedene Massnahmen ergriffen: Nachkauf von Adressen, erneuter Versand des Ankündigungsschreiben per Email direkt an die zu befragenden Personen, wiederholtes Anrufen/Kontaktieren (ohne Limite), Kontaktieren des Managements zur Erläuterung der Studie und deren Bedeutung u. a.

Es gab allerdings auch Zellen, in denen die geplante Anzahl Interviews überschritten wurde. Der Grund ist, dass alle vereinbarten Interviewtermine mit den Befragten eingehalten wurden.

Um die Resultate nicht durch eine Übergewichtung von gewissen Samplezellen zu verfälschen, wurden z.B. die Ländertotale oder Mittelwerte dementsprechend nachgewichtet.

Demografische Angaben zur Stichprobe

1. Multinationale Unternehmen

Anzahl Beschäftigte

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
25 – 49	26%	16%	20%	21%
50 – 249	45%	44%	54%	47%
250 +	29%	40%	26%	32%

Ausbildend/Nicht ausbildend

AKTUELL	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
Ausbildend	65%	80%	69%	71%
Nicht ausbildend	35%	20%	31%	29%
IN ZUKUNFT				
Ausbildend	92%	97%	93%	94%
Nicht ausbildend	8%	3%	7%	6%

Beschäftigungssektor

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
Industrie	60%	80%	67%	69%
Dienstleistungen	40%	20%	33%	31%

Wer wird ausgebildet

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
Lernende	68%	43%	13%	41%
Praktikanten	10%	2%	33%	15%
Beides	22%	55%	54%	44%

Seit wie vielen Jahren wird im Unternehmen ausgebildet (n=514)

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
1 – 5 Jahre	20%	9%	37%	22%
6 – 10 Jahre	17%	17%	18%	17%
11 – 15 Jahre	8%	11%	6%	8%
16 – 20 Jahre	17%	17%	11%	15%
>20 Jahre	38%	46%	28%	37%
Mittelwert/Land	24.3 Jahre	31.0 Jahre	19.5 Jahre	

Ausgebildete Berufe

	Schweiz (n=125)	Deutschland (n=162)	Grossbritannien (n=47)	Total (Miwe)
Kaufmännische Berufe	72	71	34	59
Technik, Mechanik, Feinm.	31	52	67	50
Elektrik, Elektronik	19	34	13	22
Medien-, Komm., IT-Berufe	19	13	13	15
Gewerbliche (Handw., Gastro.)	7	11	14	11
Planung und Konstruktion	17	11	0	9
Chemie, Bio, Medizin, Physik	6	8	1	5
Logistik	10	5	0	5
Andere	4	5	3	4

Funktion der Befragten

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
HR-Verantwortliche	63%	59%	64%	62%
Berufsbildungs-Verantwortliche	19%	18%	1%	13%
Geschäftsleiter, CEO, Inhaber	6%	7%	8%	7%
Mitarbeiter, HR	4%	7%	4%	5%
Mitglied GL	4%	3%	7%	5%
Andere Verantwortliche	2%	3%	9%	5%
Andere Mitarbeiter	2%	2%	3%	2%
Training Manager	0%	0%	4%	1%
Verantw. Finanzen, Admin.	1%	0%	0%	<1%

Ausbildend/Nicht ausbildend

AKTUELL	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total
Ausbildend	61%	69%	20%	50%
Nicht ausbildend	39%	31%	80%	50%

Wer wird ausgebildet

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total
Lernende	58%	71%	0%	43%
Praktikanten	0%	0%	50%	17%
Beides	42%	29%	50%	40%

Nationalität der Befragten

Nationalität	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Andere
Befragte in der Schweiz	90%	3%	0%	7%
Befragte in Deutschland	0%	96%	0%	3%
Befragte in Grossbritannien	0%	2%	90%	8%

2. Expertinnen und Experten

Art des Verbandes/Tätigkeit

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
Arbeitgeber	46%	90%	87%	74%
Arbeitnehmer, öffentl. Stellen	54%	10%	13%	26%

Funktionen der Befragten

	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Total (Miwe)
Direktor, Präsi., Geschäftsführer, Generalsekretär	65%	35%	20%	40%
Bereichsleiter/ Verantwortliche Berufsbildung	21%	49%	33%	34%
Mitarbeiter Berufsbildung, HR, Training	0%	6%	33%	13%
Mitglied GL	13%	8%	7%	9%
Andere Funktion	0%	2%	7%	3%

Nationalität der Befragten

Nationalität	Schweiz	Deutschland	Grossbritannien	Andere
Befragte in der Schweiz	96%	4%	0%	0%
Befragte in Deutschland	0%	100%	0%	0%
Befragte in Grossbritannien	0%	0%	100%	0%

Auftraggeberin und Projektleitung
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EVD)
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)
Dr. Franziska Schwarz, Vizedirektorin
Leiterin Leistungsbereich Internationale Beziehungen
franziska.schwarz@bbt.admin.ch
www.bbt.admin.ch

Partner
MIS Trend
Durchführung der Feldarbeit, Marktforschungsergebnisse

Dr. Brigitte Ruetsch, Ruetsch&Partner Consulting GmbH
Studienkonzept, Fragebogen, Begleitung der Feldarbeit, Bericht