



## Lehrstellenkonferenz 2012

Freitag, 23. November

---

### ***Massnahmenpapier „Deindustrialisierung / Strukturwandel“***

## 1 Ausgangslage

Die Schweiz hat sich in den vergangenen Jahrzehnten – wie andere Industrienationen – immer mehr zu einer Dienstleistungsgesellschaft gewandelt. Heute sind fast drei Viertel der Schweizer Erwerbsbevölkerung im tertiären (Dienstleistungs-)Sektor tätig. Dieser Strukturwandel wird durch die nur zögerliche Erholung der Weltwirtschaft, die anhaltenden Turbulenzen auf den Finanzmärkten und die Frankenstärke noch verstärkt.

Es besteht die Gefahr, dass Investitionen in der Schweiz unterbleiben und anderswo getätigt werden. Dies könnte zu einer schleichenden Deindustrialisierung führen und den Wirtschaftsstandort Schweiz mit seiner breiten Branchendiversifikation schwächen.

## 2 Herausforderungen für die Berufsbildung

Die duale Berufsbildung bietet Jugendlichen vielfältige Berufs- und Karriereperspektiven und stellt sicher, dass der Wirtschaft auf allen Stufen qualifizierte Fach- und Führungskräfte zur Verfügung stehen. Angesichts des technologischen Fortschritts, der Globalisierung, der Weltwirtschaftslage und der demografischen Entwicklung sieht sich die Berufsbildung aber auch mit mehreren Herausforderungen konfrontiert. Dabei gilt es, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und branchenspezifische Unterschiede zu beachten.

### Deckung des Fachkräftebedarfs

Während in Bereichen wie Informatik oder im Gesundheitswesen ein Mangel an Lehrstellen herrscht, haben beispielsweise Unternehmen im technischen Bereich Mühe, geeignete Bewerberinnen oder Bewerber zu finden. Das hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass technische Berufe auf der Wunschliste der Lernenden oft nicht an oberster Stelle stehen. Wie die Ergebnisse des aktuellen Lehrstellenbarometers zeigen, sind viele der unbesetzten Lehrstellen dem Bereich „technische Berufe“ zuzuordnen, nämlich 3'000 von insgesamt 7'000 Stellen<sup>1</sup>.

Hinzu kommen die im Vergleich zu anderen Branchen hohen Ausbildungskosten. Gemäss Untersuchungen der Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern weisen Industriebetriebe – neben der Verwaltung und Non-Profit-Organisationen – den tiefsten Nettonutzen aus<sup>2</sup>.

Gerade im technischen und Industriebereich besteht aber auch grosses Potenzial. Schweizer Unternehmen sind bzgl. Qualität, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit international Spitze. Branchen wie die chemisch-pharmazeutische Industrie oder die Bereiche der Nanotechnologie und Hochpräzisionsanwendungen verfügen über grosses Wachstumspotenzial. Zudem verfließen die Grenzen zwischen Industrie- und Dienstleistungsaktivitäten zunehmend. Indem Unternehmen ihr Kerngeschäft mit indust-

---

<sup>1</sup> LINK Institut für Markt- und Sozialforschung: Lehrstellenbarometer August 2012 – Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen im Auftrag des BBT, November 2012.

<sup>2</sup> Vgl. Strupler, M. / Wolter S.C.: Die duale Lehre: Eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe, Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung, Rüegger Verlag, 2012.

rienahen Dienstleistungen ergänzen, können sie ihren Kunden integrierte Wertschöpfungsketten anbieten. Dazu brauchen die Unternehmen eine genügend grosse Anzahl Jugendliche, die eine berufliche Grundbildung in diesem Bereich absolvieren. Gefragt sind sowohl besonders talentierte und schulisch leistungsstarke Jugendliche, die sich auf technische Berufe einlassen, aber auch Fach- und Führungskräfte, die sich über die höhere Berufsbildung spezialisiert haben.

### Demografische Entwicklung

Das Bundesamt für Statistik geht in seinen neuesten Prognosen davon aus, dass die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger bis 2018 um 7.6 Prozent zurückgehen wird. Angesichts dieser zu erwartenden demografischen Entwicklung werden allgemein weiterhin Anstrengungen in beide Richtungen nötig sein: zur Integration von schulisch Schwächeren und zur Förderung von Leistungsstarken. Während für erstere Massnahmen wie Brückenangebote, Coaching- und Mentoringprogramme sowie das Case Management Berufsbildung zur Verfügung stehen, ist in Zukunft verstärkt darauf zu achten, dass sich leistungsstarke Jugendliche für die Berufsbildung interessieren. Dies erreichen wir über anspruchsvolle Grund- und höhere Berufsbildungen, attraktive Karrierewege wie die Berufsmaturität und eine hohe Durchlässigkeit im Bildungssystem. Die Kampagne Berufsbildungplus.ch setzt in den nächsten Jahren einen Schwerpunkt auf die Talentgewinnung. Und auch die Förderung nationaler und internationaler Berufsmeisterschaften ist vor diesem Hintergrund von Bedeutung. Zudem soll das Potenzial von Migrantinnen und Migranten vermehrt genutzt werden. Wichtige Hinweise liefert hier das Forschungsprojekt MIRAGE „Migranten als gesellschaftliche Aufsteiger“ der Universität Fribourg<sup>3</sup>. Empfohlen wird insbesondere, sich von der bisherigen Defizitperspektive zu lösen, den Fokus auf das mögliche Potenzial von Migrantinnen und Migranten zu richten und eine gezieltere und „offensivere“ Förderung in der Berufsbildung anzustreben. Weiter sollen mit gezielten Sensibilisierungs- und Kommunikationsmassnahmen die vielfältigen Möglichkeiten der Berufsbildung gerade bei Immigrantinnen und Immigranten bekannter gemacht werden.

### Ganzheitliche Bildungsstrategie

National wie international gilt es, die Berufsbildung – und insbesondere die höhere Berufsbildung – besser zu positionieren, damit die Attraktivität hoch gehalten werden kann. Entsprechende Anstrengungen wie die Erarbeitung des Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) für eine Vergleichbarkeit der Abschlüsse auf europäischer Ebene werden fortgeführt. Schliesslich müssen die Rahmenbedingungen stimmen. Die Schweizer Berufsbildung wird zu einem wesentlichen Teil von der Wirtschaft getragen und verantwortet. Ausbilden soll sich auch in Zukunft für die Betriebe lohnen.

Um die Herausforderungen zu meistern, braucht es eine nationale ganzheitliche Bildungsstrategie unter Einbezug der verschiedenen Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II, der Tertiärstufe (A und B), der Weiterbildung sowie der Um- und Nachqualifizierung. Dabei müssen die Verbundpartner dafür sorgen, dass die verschiedenen Bildungswege nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die hohe Durchlässigkeit des Gesamtsystems trägt wesentlich dazu bei, dass auf allen Stufen qualifizierte Fach- und Führungskräfte bereitstehen. Die Verbundpartner sind gefordert, die Verantwortung für ihre spezifischen Aufgabenbereiche zu übernehmen.

## **3 Bisherige Aktivitäten**

In den vergangenen Jahren haben die Verbundpartner bereits ein breites Spektrum an Massnahmen getroffen, welche die Ziele der Lehrstellenkonferenz 2012 unterstützen. Dazu gehören insbesondere die Massnahmen in folgenden Bereichen:

- Integration von Jugendlichen (Einführung eidgenössisches Berufsattest, Case Management Berufsbildung)
- Talentförderung (Berufsbildungplus.ch, Berufsmeisterschaften)
- Lehrstellenförderung (Sensibilisierung MINT-Berufe, Lehrbetriebsverbände, Lehrstellenförderung durch Verbundpartner)

<sup>3</sup> Vgl. Stamm, M.: Migranten mit Potenzial – Begabungsreserven in der Berufsbildung ausschöpfen, 2012.

- Erhöhung der Durchlässigkeit (Passerellen: Berufsmaturität > Universitäten / ETH; gymnasiale Maturität > technische Studiengänge an Fachhochschulen)
- Kommunikation (Berufsbildungplus.ch, zielgruppenspezifische Berufsinformation)
- Sicherung des Fachkräftebedarfs (Fachkräfteinitiative, Indikatorsystem für Betriebe, Ausbildungsangebote für Quereinsteigende, Validierung)
- Stärkung der höheren Berufsbildung (nationale und internationale Anerkennung, Harmonisierung der Finanzierung)

➤ **Diese Aktivitäten werden weitergeführt.**

## 4 Massnahmen 2012

### Ziel 1

#### ➤ **Sensibilisierung und Information**

Die Verbundpartner sorgen mit Blick auf das ganze Bildungssystem dafür, dass die Jugendlichen und ihre Beeinflusser über die vielfältigen Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im technischen Bereich informiert sind. Sie sensibilisieren insbesondere auch Mädchen und junge Frauen sowie Migrantinnen und Migranten für technische Berufe.

### **Massnahmen**

- Bund** Die Kampagne Berufsbildungplus.ch wird – nebst der Talentförderung – für die Sensibilisierung und Information im Bereich technischer Berufe genutzt. Zudem unterstützt der Bund Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen im Rahmen seiner Projektförderung gemäss Art. 54/55 BBG<sup>4</sup>.
- OdA** Die Organisationen der Arbeitswelt setzen ihre Anstrengungen bzgl. Information und Promotion über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in technischen Berufen fort. Sie sorgen für die bedürfnisorientierte Weiterentwicklung im Hinblick auf zukunftsfähige und innovative Berufsprofile.
- Kantone** Die Kantone unterstützen die Organisationen der Arbeitswelt im Rahmen des Lehrstellenmarketings und der Berufsberatung.

### Ziel 2

#### ➤ **Administrative Entlastung**

Ausbildende Betriebe sind von administrativen und regulativen Hürden weitestgehend zu entlasten. Zudem gilt es, die Reaktions- und Anpassungsfähigkeit des Gesamtsystems zu erhalten. Die Verbundpartner setzen sich für schlanke Prozesse und administrative Entlastung ein.

### **Massnahmen**

- Bund** Im Rahmen seiner strategischen Steuerung erarbeitet der Bund zusammen mit den Verbundpartnern Modellvorschläge für die Vereinfachung und Standardisierung von Qualifikationsverfahren. Erste Ergebnisse liegen bis Juli 2013 vor.
- Kantone** Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) prüft zusammen mit den Organisationen der Arbeitswelt, wie die Lehrbetriebe weiter administrativ entlastet werden könnten. Sie erlässt bis Ende 2013 Empfehlungen zuhanden der Kantone.

<sup>4</sup> Projekte in diesem Bereich müssen entweder der Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots dienen oder expliziten Pilotcharakter aufweisen, im Zusammenhang mit der Berufsbildung stehen und sich auf die ganze Schweiz oder zumindest auf eine Sprachregion erstrecken. Sie müssen zudem neue Massnahmen beinhalten oder ein Zusatzangebot zu den bestehenden Angeboten der Kantone oder des Bundes darstellen. Ein finanzieller Beitrag kann auch gewährt werden, um Angebote, die sich bereits auf kantonaler Ebene oder in einer Sprachregion bewährt haben, schweizweit einzuführen.

**OdA** Die Organisationen der Arbeitswelt sind bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung von Bildungsverordnungen sowie Arbeitsinstrumenten für die Lehrbetriebe (z.B. Lern-dokumentationen) um Verständlichkeit, Bedürfnisorientierung und möglichst standar-disierte Inhalte bemüht.

### Ziel 3

#### ➤ **Nachholbildung**

Die Nach-, Um- und Höherqualifizierung von Personen ist ein wichtiges Instrument, um das Rekrutierungs-feld von Fachkräften zu erweitern, die Integration zu fördern und auf den raschen Strukturwan-del sowie die gestiegenen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. In diesem Zusammen-hang ist auch die Nachholbildung von zunehmender Bedeutung, nicht zuletzt, um die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern und den Quereinstieg in neue Berufsfelder zu erleichtern. Die Verbundpartner erarbeiten die nötigen Grundlagen, damit die Möglichkeiten der Nachholbildung be-kannt sind und freie Potenziale ausgeschöpft werden können.

### **Massnahme**

**Bund** Unter der Federführung des Bundes klären die Verbundpartner bis im Sommer 2013 Fragen der Positionierung und Profilierung und einigen sich auf eine normative Fest-legung des Begriffs „Nachholbildung“. Anschliessend wird ein Grundlagenbericht zu den Möglichkeiten, Chancen und Kosten der Nachholbildung erarbeitet.

### Ziel 4

#### ➤ **Stärkung der höheren Berufsbildung und der Berufsmaturität**

Die Verbundpartner setzen sich dafür ein, dass die Vorzüge des dualen Schweizer Berufsbildungs-systems national und international bekannt sind und dass allgemein bildende und berufsbezogene Bildungswege eine gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung finden. Es gilt, die Berufsbildung und insbesondere die Möglichkeiten der Berufsmaturität und der höheren Berufsbildung zu stärken und ihr Potenzial für den Werk- und Denkplatz Schweiz auszuschöpfen.