



23.11.2007

Lehrstellenkonferenz 2007

Massnahmen

1 Situation Lehrstellenmarkt – zusätzliche Lehrstellen geschaffen

Gleichbleibende oder leicht verbesserte Werte im Vergleich zum letzten Jahr prägen die Ergebnisse des Lehrstellenbarometers vom August 2007. Die vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) in Auftrag gegebene Studie zeigt, dass die Unternehmen drei Prozent mehr Lehrstellen als 2006 besetzt haben. Am Stichtag hatten - wie im Vorjahr - 93 Prozent der Jugendlichen eine vorübergehende Lösung gefunden; 96 Prozent der Lehrstellen waren vergeben (2006: 95 Prozent).

Die Befragung der Unternehmen durch das LINK-Institut ergab, dass dieses Jahr 76'000 Lehrstellen besetzt wurden (2006: 74'000). Weitere 3'000 Stellen waren am Stichtag 31. August noch offen. Die Betriebe hoffen, davon 1'000 noch besetzen zu können. Das Angebot von hochgerechnet 79'000 Stellen ist das umfangreichste seit dem Jahr 2000 (79'500).

Die Jugendlichen geben mehrheitlich an, eine zumindest vorübergehende Lösung gefunden zu haben. Wie schon 2006 bezeichnen sich sieben Prozent als arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung. Dies sind hochgerechnet rund 9'500 Personen (2006: 10'000). Im Allgemeinen erklären sich die Jugendlichen mit ihrer heutigen Lösung als sehr zufrieden. Von den Jugendlichen, die mit einer beruflichen Grundbildung beginnen, sind 76 Prozent sehr zufrieden und 22 Prozent zufrieden. Kontinuierlich steigt die Zahl der Jugendlichen, welche die gefundene Lösung als Übergangslösung bezeichnen (2003: 21 Prozent, 2007: 30 Prozent).

17 Prozent der Jugendlichen (2006: 16 Prozent) standen bereits dieses Jahr vor der Ausbildungswahl, fanden keine Lehrstelle und gaben im August an, sich nächstes Jahr für eine Lehrstelle zu interessieren (Warteschlange). Hochgerechnet sind dies 23'500 Jugendliche (2006: 22'000). Der Anteil der Sprachregionen schwankt zwischen 15 und 20 Prozent; grosse Unterschiede bestehen zwischen jungen Frauen (21 Prozent) und jungen Männern (14 Prozent) sowie zwischen den Nationalitäten (15 Prozent Schweiz, 29 Prozent andere).

In einer Zusatzerhebung wurden die Unternehmen gefragt, welche Kriterien für sie bei der Auswahl von Lernenden wichtig sind. Berufliche Eignung, Berufswahlprozess und Motivation sind die meistgenannten Werte. Der persönliche Hintergrund und die Interessen der Jugendlichen wurden als weniger wichtig eingestuft. In kleinen Unternehmen sind subjektive Eindrücke und der persönliche Hintergrund etwas entscheidender als in grossen. Dort wird eher auf den schulischen Werdegang geachtet.



2 Bestandesaufnahme Massnahmen 06/07

Gemäss Beschluss der Lehrstellenkonferenz 2006 hat das BBT im Sommer 2007 bei den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt eine Evaluation durchgeführt. Diese hat ergeben, dass alle Verbundpartnern über ein gut ausgebautes Massnahmenspektrum verfügen.

Die Kantone bieten den Jugendlichen und Eltern im Bereich der Berufswahl und des Berufseinstiegs eine breite Palette an Informations- und Beratungsangeboten an. Insbesondere schulisch oder sozial schwächere Jugendliche erhalten Unterstützung durch verschiedene Formen der individuellen Begleitung (Mentoring, Coaching etc.). Erfolgreich sind auch niederschwellige Angebote wie Last-Minute-Hotlines oder die Aktion „Rent-a-Stift“ (Klassenbesuche von Lernenden).

Ebenfalls ein gut funktionierendes Angebot liegt in der Lehrstellenförderung vor. Die Massnahmen der Verbundpartner reichen von der individuellen Beratung, über Betriebsbesuche und Informationsveranstaltungen bis hin zu Aufrufen in Medien. Zusätzliche Lehrstellen konnten auch dank der privaten Initiative „Speranza2000“ geschaffen werden.

Der Bund unterstützt die Kantone im Übergang zur neuen Finanzierung einerseits über die Subventionierung der anrechenbaren Kosten der Berufsbildung und andererseits über die Ausrichtung einer progressiv ausgestalteten Pauschale (2007 rund 100 Mio. CHF). Zudem beteiligt er sich finanziell an Projekten von Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt und Dritten in der Grössenordnung von rund 30 Millionen CHF (Ausgaben 2007, Stand November 2007).

Speziell sind folgende Punkte der Bestandesaufnahme hervorzuheben:

- *Zweijährige berufliche Grundbildungen:* Seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes sind 12 zweijährige berufliche Grundbildungen mit Berufsattest eingeführt worden. Ab Schuljahr 2008/2009 werden es insgesamt 20 sein (Beilage I). Wie in der Berufsbildung üblich, bestimmen die Organisationen der Arbeitswelt in ihrem Berufsfeld, ob es zweijährige berufliche Grundbildungen geben soll. Damit ist sichergestellt, dass ausreichend Ausbildungsplätze bereitgestellt werden und die Jugendlichen nach dem Abschluss Anschluss auf dem Arbeitsmarkt haben. Bund und Kantone wirken im Rahmen der Verbundpartnerschaft bei der Schaffung neuer Bildungsangebote mit und bringen ihre Anliegen zur Sicherstellung eines ausreichenden Lehrstellenangebots ein.

Die Kantone fördern das niederschwellige Angebot vor allem mit der Bewilligung kleinerer Klassen, einer angepassten Pädagogik und dem Aufbau der fachkundigen individuellen Begleitung. Zahlreiche Organisationen der Arbeitswelt, die Träger von zweijährigen beruflichen Grundbildungen sind, unterstützen die Einführung der neuen Berufe mit zusätzlichen Informationsmassnahmen.

Erste Ergebnisse aus einzelnen Kantonen (zum Beispiel Basel-Land, Basel-Stadt und Bern) zeigen, dass sich die zweijährige berufliche Grundbildung sowohl aus Sicht der Jugendlichen als auch aus Sicht der Betriebe bewährt: Zunahme der Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge, hohe Motivation der Jugendlichen, Entlastung der Betriebe durch die individuelle fachkundige Begleitung, weniger Lehrabbrüche und überdurchschnittliche Bestehensquoten an den Lehrabschlussprüfungen.

Die Entwicklung von zweijährigen beruflichen Grundbildungen ist nicht abgeschlossen. Anlehrplätze sollen nicht aufgegeben werden, bis Ausbildungsplätze im Rahmen von zweijährigen Grundbildungen in ausreichender Zahl vorhanden sind.



- Ein bewährtes Instrument sind praxis- und arbeitsweltbezogene Brückenangebote. Sie bieten allen in Frage kommenden Jugendlichen die Möglichkeit, individuelle Kompetenzlücken zu schliessen, damit sie den Anforderungen einer beruflichen Grundbildung gewachsen sind und einen eidgenössischen Abschluss erzielen können.
- *Case Management Berufsbildung*: Das an der Lehrstellenkonferenz 2006 lancierte Case Management ermöglicht es, gefährdete Jugendliche frühzeitig zu erfassen, sie in einen strukturierten Begleitprozess aufzunehmen und mit auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Massnahmen zu einem nachobligatorischen Abschluss zu führen. Die Umsetzung des Case Managements Berufsbildung erfolgt durch die Kantone. Der Bund unterstützt die Kantone mit Erfahrungsaustausch, Fachtagungen, der Entwicklung einer institutionenübergreifenden elektronischen Koordinationsplattform und der laufenden Evaluation der Konzepte.

25 Kantone haben inzwischen ein entsprechendes Konzept erarbeitet. Ein Teil der Kantone kann mit der Umsetzung umgehend beginnen. Es liegen bereits Vorarbeiten der institutionenübergreifenden Zusammenarbeit vor. In den anderen Kantonen hat die Konzepterstellung zum Problemverständnis beigetragen. Diese Kantone werden in einem zweiten Schritt ihre Konzepte auf die Anforderungen an ein Case Management anpassen.

- *Lehrbetriebsverbände*: Bei diesem Ausbildungsmodell schliessen sich zwei oder mehrere Betriebe zusammen und bilden gemeinsam Lernende aus. Dadurch können auch Unternehmungen ausbilden, die aufgrund personeller oder betrieblicher Gründe dazu alleine nicht in der Lage wären. Ende 2007 veröffentlicht das BBT die Evaluation Lehrbetriebsverbände. Diese macht Aussagen über Kosten der Ausbildungstätigkeit der beteiligten Betriebe, Gründe für den Anschluss an einen Lehrbetriebsverbund und Organisation der Lehrbetriebsverbände. Erste Resultate zeigen, dass die Mehrheit der Betriebe ohne Beteiligung an einem Lehrbetriebsverbund nicht ausgebildet hätte. Ausbilden in einem Lehrbetriebsverbund lohnt sich auch für die Betriebe finanziell.
- *Gender in der Berufswahl*: Ein Viertel der befragten Berufsverbände hat zusätzliche Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Berufsbildung ergriffen wie zum Beispiel der Verband Kindertagesstätten der Schweiz mit der Kampagne „Kinderbetreuer – ein prima Männerberuf“.
- *Nationale Berufsbildungskampagne*: Unter dem Titel „Berufsbildungplus.ch“ hat der Bund auf die Berufsbildung und insbesondere auf die zweijährige berufliche Grundbildung aufmerksam gemacht. Plakate sensibilisierten Jugendliche und Betriebe für die Bedeutung der Berufsbildung (Beilage II). Ein Internet-Auftritt bietet vertiefte Argumente und ist Wegweiser zu den Aktivitäten der Verbundpartner. Die Kampagne hat auf politischer Ebene Signalwirkung. Es zeigt sich jedoch, dass eine einjährige Kampagne für eine nachhaltige Sensibilisierung nicht reicht.
- *Berufsbildungsfonds*: Vom Bundesrat für allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds (Art. 60 BBG) ermöglichen, die gemeinwirtschaftlichen Kosten für die Berufsbildung innerhalb einer Branche solidarisch zu verteilen. Zur Zeit sind zwölf Berufsbildungsfonds vom Bundesrat für allgemein verbindlich erklärt. Drei Anträge sind beim BBT hängig. Eine erste Wirksamkeitsanalyse wird Ende November 2007 nach Abschluss der Revisionen vorgenommen.

Momentan bestehen in fünf Kantonen kantonale branchenübergreifende Berufsbildungsfonds. In mehreren Kantonen bestehen Absichten, branchenübergreifende Berufsbildungsfonds einzurichten. Kantonale Berufsbildungsfonds können zu einem verminderten Mittelzufluss bei den branchenbezogenen Berufsbildungsfonds führen. Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) hat im Frühling 2004 eine Empfehlung abgegeben, die Kantone sollen bei der Errichtung von neuen kantonalen branchenübergreifenden Berufsbildungsfonds zurückhaltend sein.



- *Übergang obligatorische Schule – Berufsbildung:* Im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung haben die Kantone viele berufsvorbereitende Angebote (Brückenangebote) entwickelt und bereitgestellt. Das Projekt der schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern verbessert die Koordination und den Erfahrungsaustausch über bildungspolitische und arbeitsmarktliche Massnahmen. Eine Evaluation des Projekts wird Ende 2007 veröffentlicht.
- *Arbeitsmarktliche Massnahmen:* In verschiedenen Kantonen führt die Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsämtern und den Ämtern für Wirtschaft und Arbeit dazu, dass die Motivationssemester in die Brückenangebote integriert wurden (Beispiele: Aargau, St. Gallen und Thurgau).

3 Massnahmen 07/08

In den vergangenen Jahren haben Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt ihre Massnahmen im Bereich Berufswahlvorbereitung, Berufseinstieg und Lehrstellenförderung sukzessive erweitert und dabei regionen- und branchenspezifischen Besonderheiten speziell Rechnung getragen.

Diese bewährten Angebote gilt es weiterzuführen und zu optimieren. Zusätzlicher Bedarf an Lehrstellen besteht für weitere zweijährige berufliche Grundbildungen mit Berufsattest, namentlich in den Bereichen Gesundheit und Soziales und als Ablösung der früheren Anlehen.

3.1 Fortführung Berufsbildungskampagne: Schwerpunkt Karriere

Damit die Wirtschaft auch in Zukunft den Nachwuchs an qualifizierten Fachleuten sicherstellen kann, müssen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen für die Chancen der Berufsbildung sensibilisiert werden. Mit der Berufsmaturität und der höheren Berufsbildung stehen attraktive Karrierewege bereit. Diese werden jedoch in der Öffentlichkeit zu wenig wahrgenommen beziehungsweise werden als zu wenig interessant eingestuft.

Massnahme:

Der Bund führt in Zusammenarbeit mit den Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt die nationale Dachmarken-Kampagne „Berufsbildungplus.ch“ fort. Sie hat zum Ziel, in der Wahrnehmung und Einstellung gegenüber der Berufsbildung einen Wandel anzustossen und zu festigen. Der Bund sorgt für die breitenwirksame Sensibilisierung. Die Kantone und Organisationen der Arbeitswelt tragen zur Verankerung der gemeinsamen Dachmarke bei.

3.2 Case Management+

Das duale Berufsbildungssystem ermöglicht einem Grossteil der Jugendlichen einen Abschluss auf Sekundarstufe II und führt zu interessanten Berufsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Soziale Anliegen können jedoch nicht von der Berufsbildung alleine bewältigt werden.

Das an der Lehrstellenkonferenz 2006 lancierte Case Management ermöglicht es, gefährdete Jugendliche frühzeitig zu erfassen, sie in einen strukturierten Begleitprozess aufzunehmen und mit auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmten Massnahmen zu einem nachobligatorischen Abschluss zu führen. Die Umsetzung des Case Managements Berufsbildung erfolgt durch die Kantone.



Massnahmen:

- Case Management umsetzen: Nach der Konzeptentwicklung erfolgt in den Kantonen die Umsetzung des „Case Management Berufsbildung“. Der Bund beteiligt sich an den Aufwendungen der Kantone mit rund 20 Mio. CHF. Dieser Betrag wird pauschal berechnet, degressiv ausgerichtet und erstreckt sich auf die Jahre 2008-2011.
- Integration junger Erwachsener ohne nachobligatorischen Abschluss: Das „Case Management Berufsbildung“ wird vom Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung auf junge Erwachsene ohne nachobligatorischen Abschluss ausgedehnt. Ziel ist es, auf nationaler Ebene die Schnittstellen in der Zusammenarbeit von Behörden aus den Bereichen Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Migration, Sozialversicherungen und Soziales zu klären und die Aktivitäten untereinander abzustimmen.

3.3 Nationale Helpline für Lehrbetriebe

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben haben eine besondere Funktion bei der Betreuung der Jugendlichen: Als Fachleute vermitteln sie die Berufsqualifikationen. Dabei betreuen sie die Jugendlichen persönlich und übernehmen auch soziale Aufgaben.

Massnahme:

Um die Lehrbetriebe bei Fragen oder Problemen rasch und unkompliziert zu unterstützen, richtet der Bund eine nationale Helpline für Lehrbetriebe ein. Eine zentrale Anlaufstelle gibt erste Auskünfte. Bei Bedarf leitet sie die Anfragen an das zuständige kantonale Berufsbildungsamt weiter.

Die Helpline nimmt am 1. Dezember 2007 den Pilotbetrieb auf.

3.4 Best practice Berufsintegration

In der Lehrstellenförderung verfügen alle Kantone über ein gut ausgebautes Instrumentarium an Massnahmen. Auch die Organisationen der Arbeitswelt weisen diesbezüglich breite Erfahrungen auf. Aufgrund der Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt sind in den letzten Jahren speziell Angebote für Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Berufseinstieg entwickelt worden.

Massnahme:

Das BBT katalogisiert in einer Vertiefungsstudie die bestehenden Angebote und untersucht deren Effizienz und Effektivität. Dies ermöglicht es, Best practice in der Berufsintegration aufzuzeigen, Erfahrungen auszutauschen und bestehende Massnahmen zu optimieren.