



Lehrstellenkonferenz 2011

Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt

1. Ausgangslage

Das schweizerische Modell der dualen Berufsbildung bietet Jugendlichen vielfältige Berufsperspektiven und stellt sicher, dass der Wirtschaft qualifizierte Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Den meisten Jugendlichen gelingt der Einstieg in die Berufswelt von sich aus. Zum Teil sind zusätzliche Hilfestellungen nötig. Auf der Angebotsseite gestaltet sich für die Unternehmen die Suche nach geeigneten Lernenden zunehmend schwieriger. Mit Massnahmen im Bereich der Talentförderung und der Integration in die Berufsbildung begegnen die Verbundpartner diesen Herausforderungen.

Auf dem Lehrstellenmarkt treffen die Angebote der Unternehmungen und die Nachfrage der Jugendlichen aufeinander. Neben den Interessen der Lehrstellensuchenden und der Ausbildungsfähigkeit der Unternehmungen beeinflussen auch weitere Faktoren die Dynamik des Lehrstellenmarktes.

In den vergangenen Jahren wurden an den nationalen Lehrstellenkonferenzen von den Verbundpartnern diesbezüglich bereits gezielte Massnahmen ergriffen. Diese gilt es kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Bei Bedarf können zusätzliche Instrumente ergriffen werden.

Künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt sowie demografische Veränderungen werden den Lehrstellenmarkt weiter beeinflussen. Momentan zeichnen sich verschiedene Tendenzen ab:

- Aufgrund der Demografie-Szenarien des Bundesamts für Statistik ist in zehn Jahren mit einem Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter zu rechnen. In diesem Zusammenhang hält der Fachkräftebericht¹ des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD) fest: „Der Übergang von einem stetig wachsenden zu einem stagnierenden und möglicherweise schrumpfenden Erwerbspersonenpotenzial wird unsere Volkswirtschaft und damit unsere Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellen. Die Konkurrenz um den beruflichen Nachwuchs wird zunehmen. Deshalb müssen frühzeitig Massnahmen geprüft werden, die diesem Trend entgegenwirken können.“

Die vom EVD initiierte Fachkräfteinitiative bezweckt deshalb, mit arbeitsmarktlichen und bildungspolitischen Massnahmen die Voraussetzungen für eine möglichst hohe Arbeitsmarktpartizipation der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz zu schaffen. Im Bereich der Berufsbildung zählen beispielsweise Massnahmen wie die Stärkung des Case Managements Berufsbildung oder die Entwicklung zusätzlicher niederschwelliger Bildungsangebote dazu. Ziel ist eine Strategie, die von Kantonen, Wirtschaft und Sozialpartnern mitgetragen wird.

¹ Fachkräfte für die Schweiz – Eine Initiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements, EVD, August 2011.

- Klimawandel, Ressourcenknappheit und zunehmende Schadstoffbelastung der Umwelt erfordern innovative Lösungen im Bereich der Umwelt- und Energietechnologien. Hier setzt der Masterplan Cleantech Schweiz² an, der vom EVD und vom Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) 2010 erarbeitet wurde. Um die Schweiz im Cleantech-Bereich als Wirtschafts- und Innovationsstandort international an führender Stelle zu positionieren, sollen bis 2020 auch die Rahmenbedingungen in der Bildung verbessert werden. Konkret setzt der Masterplan im Bereich Bildung und Weiterbildung drei Schwerpunkte: Förderung des Talentwettbewerbs, Bekämpfung des Mangels an Personal in der Forschung und Entwicklung sowie energiepolitische Massnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung (z.B. Impulsprogramme „Weiterbildung für Ressourceneffizienz und erneuerbare Energien“).

2. Übersicht Massnahmen

2.1. Talente gewinnen

Für Anbieter von Lehrstellen in beruflichen Grundbildungen mit hohen Anforderungsprofilen gestaltet sich die Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zunehmend schwieriger. Die demografische Entwicklung wird diese Situation in den nächsten Jahren noch verschärfen. Das Bundesamt für Statistik rechnet 2020 mit rund 77'000 Lernenden im ersten Jahr der beruflichen Grundbildung, was im Vergleich zu 2010 einem Rückgang von rund sechs Prozent entspräche.

Die berufliche Grundbildung muss für leistungsstarke Jugendliche attraktiv bleiben. Dazu braucht es interessant gestaltete und kognitiv anspruchsvolle Angebote. Zur Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung trägt auch die Förderung der beruflichen Mobilität bei. Zudem ist den technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen, die neue Qualifikationen und berufliche Handlungskompetenzen erfordern.

a) Information und Sensibilisierung

Die Berufsbildung bietet leistungsstarken Jugendlichen vielfältige Karrierewege. Um diese Jugendlichen zu gewinnen, sollen die Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten der Berufsbildung breit kommuniziert werden. Auch gilt es, die Betriebe entsprechend zu sensibilisieren (z.B. Vorteile der Berufsmaturität während der beruflichen Grundbildung aufzeigen).

- **Die Verbundpartner sorgen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten dafür, dass Informationen zur Bedeutung der Berufsbildung und den Angeboten Interessierten zur Verfügung stehen.**
- **Der Bund setzt in den Jahren 2012 – 2014 die bestehende Kampagne Berufsbildungplus.ch für die Talentgewinnung ein.**

b) Förderung nationaler und internationaler Berufsmeisterschaften

Berufsmeisterschaften auf nationaler oder internationaler Ebene stellen für junge Berufsleute eine Chance dar, sich zu bestätigen und fachlich weiterzuentwickeln. Die Teilnahme an solchen Wettkämpfen steigert die Motivation und trägt zur Entwicklung hochqualifizierter Fachkräfte bei. Die Erfolge der Schweiz bei den EuroSkills und den WorldSkills unterstreichen die Qualität des schweizerischen Berufsbildungssystems und tragen dazu bei, die positive Wahrnehmung im Ausland zu steigern. Durch die Verbindung der nationalen und internationalen Meisterschaften gelingt es, eine möglichst hohe Aufmerksamkeit für die Berufsbildung zu generieren.

² Weitere Informationen: www.cleantech.admin.ch.

- **Die Verbundpartner setzen sich in ihrem Zuständigkeitsbereich dafür ein, die Berufsmeisterschaften zu fördern. Dadurch kann einer breiten Öffentlichkeit die Vielfältigkeit der Berufsbildung gezeigt werden. Ziel ist es, dass in möglichst vielen Berufen Schweizermeisterschaften durchgeführt werden und an den EuroSkills und WorldSkills eine repräsentative Anzahl Berufe vertreten ist.**
- **2014 finden die bisher dezentral durchgeführten Schweizer Berufsmeisterschaften erstmals gleichzeitig an einem Ort statt. Die Verbundpartner sorgen dafür, dass eine repräsentative Anzahl Berufe in Bern vertreten ist und der Anlass dazu beiträgt, Qualität und Vielfalt der Berufsbildung einer breiten Öffentlichkeit zu zeigen.**

2.2. Integration in die Berufsbildung

In der „Erklärung 2011“, die erstmals gemeinsame bildungspolitische Ziele festlegt, haben Bund und Kantone bekräftigt, dass 95 Prozent aller 25-Jährigen über einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen sollen. Dieses Ziel wird weiterverfolgt und beispielsweise auch vom Fachkräftebericht unterstrichen. Dazu heisst es: „Eine möglichst hohe Abschlussquote auf Sekundarstufe II bildet die Grundlage für eine umfassende Bildungs- und Arbeitsmarktmobilität der Erwerbsbevölkerung und damit für deren kontinuierliche Höherqualifizierung im späteren Erwerbsleben.“

Gemäss Bildungsbericht 2010 ist das Ziel bei Jugendlichen, die in der Schweiz geboren wurden, weitgehend erreicht. Handlungsbedarf besteht hingegen bei Jugendlichen, die nicht das ganze Schulsystem in der Schweiz durchlaufen haben. Insgesamt liegen die Abschlussquoten auf Sekundarstufe II derzeit bei knapp 90 Prozent.

Trotz des demografischen Rückgangs ist zudem damit zu rechnen, dass Jugendliche mit sozialen oder schulischen Schwierigkeiten auch künftig Mühe haben werden, eine Lehrstelle zu finden. Um möglichst vielen Jugendlichen im Anschluss an die obligatorische Schulzeit eine Ausbildung auf Sekundarstufe II zu ermöglichen, wurden bereits gezielte Massnahmen getroffen. Dieses Instrumentarium hat sich bewährt und soll weitergeführt werden, wobei der institutionellen Zusammenarbeit eine grosse Bedeutung zukommt.

a) Case Management Berufsbildung

Das an der Lehrstellenkonferenz 2006 beschlossene Instrument Case Management Berufsbildung wurde in den letzten Jahren kontinuierlich umgesetzt. In den beteiligten Kantonen ist das Case Management inzwischen eingeführt. Rund 60 Prozent der als Zielgruppe definierten Jugendlichen mit Mehrfachproblematik haben Zugang zu den Angeboten.

- **Das Case Management Berufsbildung bildet 2011 und 2012 ein Schwerpunktthema der nationalen Organisation interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) und soll weiterentwickelt werden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei insbesondere auf die Schnittstellen zwischen dem Case Management Berufsbildung und der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe sowie der Volksschule gerichtet.**
- **Die Fachkräfteinitiative erachtet das Case Management Berufsbildung als wichtiges Instrument zur Integration nicht erwerbstätiger und erwerbsloser Jugendlicher in den Arbeitsmarkt. Folgende Massnahmen sind in diesem Zusammenhang vorgesehen:**
 - **Um die Wirkung des Case Managements zu verstärken, ist die Finanzierung durch Bund und Kantone sicherzustellen und das Verbesserungspotenzial gemäss Evaluationsbericht auszuschöpfen³.**

³ Nationales Projekt Case Management Berufsbildung – Bericht zur Umsetzungsevaluation, C. Landert, Juni 2011.

- **In den RAV werden nur Jugendliche unter 24 aufgenommen, die vorher durch das Case Management Berufsbildung abgeklärt wurden.**
- **Eine bessere rechtliche Verankerung des Case Managements wird geprüft.**

b) Brückenangebote, Coaching und Mentoring

Brückenangebote ermöglichen den Jugendlichen, sich nach der obligatorischen Schulzeit auf eine berufliche Grundbildung vorzubereiten und erhöhen durch eine weitere Qualifizierung deren Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Ziel ist es einerseits, allfällige schulische Defizite aufzuarbeiten, und andererseits, die Jugendlichen in die berufliche Praxis einzuführen. Coaching- und Mentoring-Angebote beinhalten eine individuelle Begleitung der Jugendlichen im Berufswahlprozess.

- **Die Massnahmen in den Bereichen Brückenangebote, Coaching und Mentoring haben sich bewährt und werden im bestehenden Rahmen weitergeführt.**

c) Lehrstellenförderung und Berufseinstieg

Mit dem Berufseinsteiger-Barometer wird regelmässig die Situation für junge Erwachsene nach Abschluss der beruflichen Grundbildung aufgezeigt. Analysiert werden Stellenangebot, Erwerbssituation und Arbeitslosigkeit. Der Berufseinsteiger-Barometer des Stellenmarkt-Monitors Schweiz der Universität Zürich wurde im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft erstmals im Herbst 2010 erarbeitet und erscheint jährlich.

Daneben wurden in den letzten Jahren verschiedene gezielte Massnahmen zur Lehrstellenförderung getroffen.

- **Die Verbundpartner setzen sich auf verschiedenen Ebenen für ein vielfältiges und ausreichendes Lehrstellenangebot ein. Dazu gehören die Berufswahl, der Lehrstellennachweis, der Einsatz von Lehrstellenförderinnen und -förderern, die Möglichkeit von Lehrbetriebsverbänden, oder die Sensibilisierung für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie Gesundheit. Der Bund kann bei Bedarf im Rahmen der Innovations- und Projektförderung zusätzliche Mittel bereitstellen.**
- **Um Erfolgsfaktoren gelungener Eintritte in die Berufsbildung wissenschaftlich zu untersuchen, erfolgt eine Analyse von Bildungs- und Erwerbsverläufen Jugendlicher⁴.**
- **Da bisher gesicherte Daten zu sozialhilfeempfangenden Jugendlichen weitgehend fehlen, wird eine Studie in Auftrag gegeben, um die Anzahl dieser Jugendlichen und deren biografischer Hintergründe zu erforschen⁵.**
- **Um detailliertere Erkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation von Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung zu erhalten, wird eine Verfeinerung des Berufseinsteiger-Barometers geprüft.**

⁴ Vgl. Fachkräfteinitiative EVD

⁵ Vgl. Fachkräfteinitiative EVD