

## Vorlage an den Landrat

### Beantwortung der Interpellation 2023/241 von Marcel Zimmermann: «Förderung des Lehrlingsangebots im Kanton BL» 2023/241

vom 26. September 2023

#### 1. Text der Interpellation

Am 11. Mai 2023 reichte Marcel Zimmermann die Interpellation 2023/241 «Förderung des Lehrlingsangebots im Kanton BL» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Seit Jahren wird es immer schwieriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, die sich zusätzlich zu ihrem 100% Job dazu bewegen lassen noch einen Lehrling auszubilden. Aus meiner Sicht liegt es auch daran, dass diese zusätzliche sehr Interessante Aufgabe auf keine Art und Weise honoriert wird.*

*Welche Möglichkeit sieht der Regierungsrat dies zu ändern? Und dadurch mehr Ausbilder und Verantwortliche für Lehrlinge zu finden.*

#### 2. Einleitende Bemerkungen

*Verantwortlichkeiten in der Berufsbildung*

Das Berufsbildungsgesetz ([BBG; SR 412.10](#)) beschreibt die Berufsbildung in Artikel 1 als verbundpartnerschaftliche Aufgabe. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OaA) arbeiten eng zusammen und sorgen für ein qualitativ hochstehendes Aus- und Weiterbildungssystem. Innerhalb der Verbundpartnerschaft sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt.

Der Bund nimmt eine strategische Rolle ein und besitzt eine umfassende Regelungskompetenz. Mit Blick auf die Steuerung des Berufsbildungssystems ist der Bund zuständig für die Qualitätssicherung, Weiterentwicklung, Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote. So ist er auch verantwortlich für den Erlass der rund 250 Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Zudem genehmigt der Bund die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche, für Lehrpersonen an Berufsfachschulen sowie für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Betrieben und in den überbetrieblichen Kursen.

Den Kantonen obliegen im Bereich der beruflichen Grundbildung die Umsetzung der Berufsbildung, die Aufsicht über die Lehrverhältnisse und die Berufsfachschulen. Die kantonalen Berufsbildungsämter erteilen Bildungsbewilligungen für Lehrbetriebe, organisieren Qualifikationsverfahren (Lehrabschlussprüfungen) und stellen Angebote für die Aus- und Weiterbildung der in den Lehrbetrieben tätigen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Auch sind die Kantone für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie für Angebote zur Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung zuständig.

Zu den OdA zählen Sozialpartner, Berufs- und Branchenverbände sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Sie sind an der strategischen, konzeptionellen und inhaltlichen Ausgestaltung der Berufsbildung massgeblich beteiligt. Die OdA legen unter anderem die Inhalte der Ausbildungen und die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung fest, organisieren die berufliche Grundbildung in ihrer Branche, definieren die nationalen Qualifikationsverfahren und führen überbetriebliche Kurse durch.

Die Ausbildung der Lernenden an den drei Lernorten (Lehrbetriebe, überbetriebliche Kurse und Berufsfachschulen) ist Aufgabe der Berufsbildungsverantwortlichen. Durch situativ angepasstes Fördern und Fordern des selbstständigen Lernens ermöglichen sie den Jugendlichen und Erwachsenen, Selbstverantwortung für ihre aktuelle und auch künftige berufliche Bildung zu übernehmen. Die Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen richtet sich nach den Rahmenlehrplänen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Die Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche werden vom SBFI anerkannt und beaufsichtigt.

### *Weshalb Betriebe Lehrstellen anbieten*

Das Schweizer Berufsbildungssystem beruht wesentlich auf der freiwilligen Beteiligung der Betriebe und Berufsverbände. Die Ausbildung von Lernenden liegt im ureigenen Interesse der Betriebe. Sie sichern sich damit ihren eigenen Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften.

Die Inhalte der Ausbildungen und Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der beruflichen Grundbildung orientieren sich am künftigen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt. Das heisst, die Ausbildungsangebote orientieren sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Arbeitsplätzen. Alle beruflichen Grundbildungen werden zudem mindestens alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung haben dadurch Gewähr, dass das Erlernete auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Diese Abstimmung der Bildungsinhalte auf den Arbeitsmarkt ist ein Grund dafür, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine sehr tiefe Jugendarbeitslosigkeit aufweist.

Die Unternehmen stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die Bildung in beruflicher Praxis sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Über die Trägerschaft nehmen die Unternehmen massgeblich Einfluss auf die berufliche Grundbildung und können so unter anderem die Bildungsinhalte mitbestimmen.

### *Kosten-Nutzen*

Es ist eine ständige Aufgabe der Betriebe, zu entscheiden, welches Qualifikationsprofil ihre Mitarbeitenden haben müssen, damit ihre Güter oder Dienstleistungen effizient produziert werden. Die meisten Unternehmen in der Schweiz beschäftigen unter anderen auch Fachkräfte mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem eidgenössischen Berufsattest (EBA). Die Betriebe legen dabei fest, ob sie ihre Fachkräfte mit beruflicher Grundbildung extern rekrutieren oder selber ausbilden.

Die Ausbildung von Lernenden ist für die Unternehmen freiwillig. Im Zentrum der dualen Berufsbildung in der Schweiz steht die Bereitschaft und das Engagement der Unternehmen, junge Menschen und Erwachsene auszubilden. Dabei ist es entscheidend, dass sich die berufliche Grundbildung aus Sicht der Betriebe lohnt.

Im Schnitt über alle Lehrberufe beträgt der Nettonutzen gut 3'000 Franken pro Lehrjahr und Lehrverhältnis. Eine Mehrheit der Betriebe erzielt demnach mit der Ausbildung von Berufslernenden einen Nettonutzen: der Wert der produktiven Arbeiten der Lernenden in der Ausbildungszeit übersteigt die Ausbildungskosten. Für die anderen Betriebe ist die Ausbildung von

Lernenden insofern ein Gewinn, als sie bei der Einstellung ehemaliger Lernender die Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten einsparen können.

### *Sicherstellung des eigenen Nachwuchses*

Unternehmen bilden aus, weil sie sich so ihren eigenen Nachwuchs an Fach- und Führungskräften sichern. Sie verfolgen dabei unter Berücksichtigung der Kosten und des Nutzens unterschiedliche Strategien.

Bei der «produktionsorientierten Ausbildungsstrategie» versucht der Betrieb gemäss einer Kosten-Nutzen-Erhebung der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) alle Ausbildungskosten bereits während der Lehrzeit mit den Erträgen aus der produktiven Arbeit der Lernenden zu decken. Betriebe, die diese Strategie verfolgen, sind nicht zwingend auf die Übernahme ihrer Lernenden angewiesen. Auch wenn Lernende nach der Lehrzeit von anderen Betrieben abgeworben werden, hat sich die Ausbildung für sie gelohnt.

Wenn ein Betrieb vor allem deshalb Lernende ausbildet, um den eigenen Fachkräftenachwuchs sicherzustellen, handelt es sich um eine «investitionsorientierte Ausbildungsstrategie». Der Betrieb bemüht sich, seine künftigen Fachkräfte gemäss dem eigenen Bedarf auszubilden, und ist darum häufig bereit, während der Lehrzeit Nettokosten zu tragen. Diese werden mit der Übernahme der Lernenden und den daraus entstehenden Erträgen amortisiert. Die Betriebe sind deshalb darauf angewiesen, genügend Lernende über die Lehrzeit hinaus zu beschäftigen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken und Kosten für Rekrutierungen über den externen Arbeitsmarkt einzusparen. Wenn viele Lernende nicht im Betrieb verbleiben, weil sie von anderen Betrieben abgeworben werden oder weil sie eine weitere Ausbildung beginnen, können die Betriebe die Investitionen in diese Lernenden nicht amortisieren. Während die Lernenden im Betrieb bereits gut eingearbeitet sind, müssen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt erst gesucht, gefunden und anschliessend eingearbeitet werden. Durch Übernahme der Lernenden können diese Kosten eingespart werden. Darüber hinaus können die Ausbildungsbetriebe auch die Arbeitsqualität beziehungsweise Produktivität ihrer eigenen Lernenden einschätzen und gezielt jene weiterbeschäftigen, die sich bewährt haben. Damit tragen sie ein geringeres Risiko als bei der Rekrutierung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt. Selber ausgebildete Fachkräfte weisen zudem oft auch eine höhere Betriebstreue auf, was die Fluktuationskosten senkt.

### *Anforderungen an die Anbieter der betrieblich organisierten Grundbildung*

In den Bildungsverordnungen jedes Berufs sind die Anforderungen an den Lehrbetrieb für die betrieblich organisierte Grundbildung klar festgelegt. So werden die fachlichen Mindestanforderungen an Berufsbildnerinnen und Berufsbildner ebenso klar festgehalten wie die Berechnung der Höchstzahl der Lernenden pro Betrieb. Wenn diese Rahmenbedingungen eingehalten sind, kann ein Betrieb Lernende ausbilden.

### *Betrieblicher Alltag und Arbeitsbedingungen in der Ausbildung<sup>1</sup>*

Betrachtet man die Aufgaben der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner genauer, sind vor allem zwei Punkte auffallend: die geringe Zahl an Vorgaben und die Vielfalt der Tätigkeiten. Was die Vorschriften betrifft, so wird im Berufsbildungsgesetz (BBG) und in der Berufsbildungsverordnung (BBV) des Bundes nicht genau gesagt, welche Aufgaben Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zu übernehmen haben. Berufsbildnerin oder Berufsbildner ist, wer «die Bildung in beruflicher Praxis vermittelt» (BBG, Art. 45). Die Bildungsverordnungen legen die Aufgaben zur Bewertung der Ausbildungsziele gemäss Bildungsplan und der Entwicklung der Kompetenzen der Lernenden mit mehr oder weniger Details fest. Hier werden auch die Ressourcen festgelegt, wie etwa Lerndokumentation, Bildungsbericht und die regelmässigen Gespräche, in denen diese Aufgaben

---

<sup>1</sup> Lamamra, N., Duc, B., & Besozzi, R. (2019). Im Herzen der dualen Berufsbildung: Berufsbildnerinnen und Berufsbildner. Forschungsergebnisse und Massnahmen für die Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung. Lausanne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.

festgelegt werden. Ausserdem wird den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern ein eidgenössisches Handbuch<sup>2</sup> für die betriebliche Ausbildung zur Verfügung gestellt. Die Grundlage des Handbuchs sind die Ziele und Inhalte der 40-Stunden-Kurse. Es gibt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern Instrumente für die wichtigsten Etappen der Ausbildung an die Hand – von der Anstellung der Lernenden bis zum Erhalt des Diploms. Schliesslich sind noch die Ausbildungsvorschriften und Pflichtenhefte zu nennen, die die Betriebe für die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereitstellen. Die Ausbildungsaufgaben sind in den Betrieben jedoch oft nicht genau definiert. Zum Teil fehlen diese Dokumente sogar gänzlich oder sie sind in Bezug auf die Aufgaben zu wenig genau.

Die folgende Tabelle fasst die verschiedenen Aufgaben, Rollen und Hauptdimensionen zusammen:

Aufgaben	Rollen	Hauptdimensionen
Vermitteln	Vermittler/in	Wissen, Know-how, Haltungen, Benehmen vermitteln. Zeigen, Erklären, Übungen oder Prüfungssimulationen, Rollenspiele, Kurse leiten usw. Die Begleitarbeit im Laufe der Ausbildung weiterentwickeln.
	Sozialisierer/in	Mit den Fachkenntnissen, Werten und Normen des Berufs, der Arbeitswelt im Allgemeinen, des Lehrbetriebs und der Erwachsenenwelt vertraut machen.
	Vorbild	Als Fachperson, Experte/in und Erwachsene/r mit gutem Beispiel vorangehen.
Organisieren und Koordinieren	Planer/in	Die Arbeit der Lernenden organisieren. Die Ausbildung mit Arbeitskolleginnen und -kollegen koordinieren.
Integrieren	Integrator/in	Lernende empfangen, ihnen den Einstieg ins Team und in die Arbeit erleichtern.
Unterstützen	Begleitperson	Probleme erkennen und vorbeugen. Unterstützung bei der Berufsschule, den Prüfungen, bei Problemen im Beruf, bei persönlichen Problemen.
Kontrollieren	Bewerter/in	Bildungsplan einhalten, Schulnoten kontrollieren, Kompetenzentwicklung bewerten, Koordination mit allen Berufsbildnern und Übermittlung der Bewertung an die Lernenden. Qualität der Arbeit kontrollieren.
Administrationsarbeiten	Administrator/in	Noten, Lerndokumentation usw. erfassen (teilweise internes Kontrollsystem im Lehrbetrieb).
Prävention in den Bereichen Gesundheit und Arbeitssicherheit	Rahmensteller/in	Lernende beim Empfang oder während der ersten Arbeitstage über die Regeln bezüglich . Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz informieren. Sensibilisierung im Arbeitsalltag weiterführen.
Vernetzt arbeiten	Ansprechperson	Ausbildung mit den anderen Berufsbildnern organisieren. Kontakt pflegen mit Lehrpersonen, Beraterinnen und Beratern, Berufsinspektoren. Kontakt mit den Eltern pflegen.
Rekrutieren	Rekrutierer/in	Lernende auswählen. An einem Teil des Auswahlprozesses mitwirken.

<sup>2</sup> Dieses Handbuch wurde von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) in Zusammenarbeit mit dem SBFI erstellt.

Ebenso sei darauf hingewiesen, dass jede dieser oben dargestellten Aufgaben eine unterschiedliche Rolle verlangt, die die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner gegenüber den Lernenden und allgemein in der Ausbildung einnehmen. Einige dieser Aufgaben und Rollen zeigen, wie wichtig die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für den Übergangsprozess der Lernenden während der Berufslehre sind, wenn sie von der Schule in die Arbeitswelt, aber auch von der Jugend ins Erwachsenenalter eintreten. Der Übergang ist in vielen Rollen präsent, in denjenigen der Vermittlung, der Sozialisation, der Integration und der Begleitung.

Die Vielfalt der Aufgaben und Rollen von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern führen im Berufsalltag zu drei Spannungs- oder Problemfeldern:

1. das Spannungsfeld zwischen Produktion und Ausbildung, das als zentrales Merkmal des dualen Systems besonders für diese Personen zur Belastung werden kann;
2. die Zersplitterung der Tätigkeiten und die mangelnde Zeit für die Ausbildung der jungen Menschen;
3. die mangelnde Anerkennung ihrer Funktion.

Die Anerkennung zeigt sich hauptsächlich in einem offiziellen Status und der symbolischen Wertschätzung, sofern Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzte die Ausbildungsrolle klar identifizieren und die geleistete Arbeit im Unternehmen auch gewürdigt wird. Dies bedingt, dass die Funktion nicht einfach nebenher erledigt wird, sondern Sichtbarkeit erhält. Ausbildungstätigkeiten müssen quantifiziert werden, da sie in einem anderen Bereich als die Produktion erfolgen. So kann die notwendige Arbeitszeit festgestellt und eingesetzt werden. Schliesslich ist beispielsweise auch eine Funktionszulage ein Zeichen der Anerkennung.

Die Organisation der Berufsbildung im Betrieb und die Zeit, welche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner für ihre Aufgaben erhalten, sind ebenso wie die Honorierung der Funktion im gesetzlichen Rahmen den Betrieben überlassen.

1. *Welche Möglichkeit sieht der Regierungsrat dies zu ändern? Und dadurch mehr Ausbilder und Verantwortliche für Lehrlinge zu finden*

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass die Ausbildungsbetriebe verantwortungsvoll mit ihrer Aufgabe umgehen und in der Regel die notwendigen zeitlichen Ressourcen für die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner innerhalb ihres Arbeitspensums zur Verfügung stellen. Ebenso ist der Regierungsrat überzeugt, dass die grosse Mehrheit der Ausbildungsbetriebe die Arbeit der Berufsbildnerinnen und –bildner symbolisch oder finanziell anerkennen und wertschätzen.

Die klar umschriebenen Aufgaben und Kompetenzen der Verbundpartner lassen eine weitreichende gesetzliche Regelung zu Arbeitspensum und Entschädigung auf kantonaler Ebene nicht zu. Mit dem Berufsbildungsgesetz und der Berufsbildungsverordnung des Bundes sowie den Bildungsverordnungen der einzelnen Berufe bestehen ausreichende gesetzliche Regelungen.

Liestal, 26. September 2023

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich