

Vorlage an den Landrat

Bericht zum Postulat 2024/356 «Lehrlingsbetreuung stärken» 2024/356

vom 10. März 2026

1. Text des Postulats

Am 30. Mai 2024 reichte Anna-Tina Groelly das Postulat 2024/356 «Lehrlingsbetreuung stärken» ein, welches vom Landrat am 14. November 2024 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

Aktuell sind verschiedene Bestrebungen im Gang, um wieder mehr Jugendliche für eine Berufslehre zu motivieren. Ein wichtiger Aspekt davon ist die kompetente Betreuung der Auszubildenden.

In der Interpellation 2023/63 thematisiert Regula Waldner die sinkende Anzahl von Lehrlingen, Lehrabbrüche und mangelnde Betreuung in den Betrieben.

Damit die Berufslehre weiter gestärkt werden kann und sie für junge Menschen wieder attraktiver wird, bitte ich die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

- 1. In der Interpellationsantwort 2023/63 steht unter 2.4 «Die zu betreuenden Fälle und deren Komplexität haben in den letzten Jahren zugenommen. Damit die Lehraufsicht ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen und den steigenden Anforderungen gerecht werden kann, wird die Abteilung Lehraufsicht eine übergeordnete Prüfung und Gewichtung ihrer Aufgaben vornehmen». Hat diese Prüfung mittlerweile stattgefunden und welche Ergebnisse sind daraus resultiert?*
- 2. Wie könnte eine Rezertifizierung von Lehrlingsbetrieben eingeführt werden, damit die Qualität der Betreuung langfristig gesichert wird?*
- 3. Wie kann die Verordnung für die Berufsbildung dahingehend angepasst werden, dass ein Betrieb erst nach zweijährigem Bestehen Lehrlinge aufnehmen darf?*

2. Stellungnahme des Regierungsrats

Der Regierungsrat geht mit der Postulantin einig, dass die kompetente Betreuung von Lernenden eine zentrale Rolle für den Ausbildungserfolg spielt. Dies hat der Regierungsrat bereits in der Beantwortung der Interpellation «Lehrlingsmangel: Motivation beginnt beim Lehrbetrieb und einer funktionierenden Lehraufsicht» von Regula Waldner vom 9. Mai 2023 ([2023/63](#)) aufgezeigt. Darin wurde insbesondere auf die wichtige Rolle der Abteilung Betriebliche Ausbildung (Lehraufsicht) hingewiesen und eine Aufgabenüberprüfung der Abteilung angegangen. Diese Überprüfung ist abgeschlossen und über die Ergebnisse wird im Folgenden berichtet.

2.1. Ausgangslage

Die berufliche Grundbildung findet an den drei Lernorten Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK) statt. Praktische Kenntnisse eignen sich die Lernenden im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen an, während die Berufsfachschulen das notwendige theoretische Wissen vermitteln. Um Lernende ausbilden zu dürfen, benötigen Lehrbetriebe pro Lehrberuf eine kantonale Bildungsbewilligung. Um eine Bildungsbewilligung zu erhalten, muss ein Betrieb für jeden Lehrberuf mindestens über eine Berufsbildnerin oder einen Berufsbildner verfügen, der/die die Anforderungen gemäss Bildungsverordnung des Berufs erfüllt und den Grundkurs für Berufsbildende absolviert hat. Die Berufsbildenden sind für die Ausbildung der Lernenden im Betrieb verantwortlich. Sie führen die Lernenden in den Betriebs- und Berufsalltag ein, definieren Lernziele, begleiten und unterstützen die Lernenden und beurteilen die Lernergebnisse.

Zuständig für die Ausbildungsqualität der Berufsbildenden sind sowohl der Bund als auch die Kantone. Der Bundesrat legt dabei die Mindestanforderungen an deren Ausbildung fest, während die Kantone für die konkrete Durchführung und Umsetzung der Ausbildung zuständig sind (Bundesgesetz über die Berufsbildung [BBG 412.10, Art. 45](#)).

Die Postulantin bezieht sich auf die Interpellation von Regula Waldner vom 9. Mai 2023 ([2023/63](#)), in welcher die Interpellantin sinkende Lernendenzahlen, Lehrabbrüche und mangelnde Betreuung von Lernenden in den Betrieben thematisiert. An dieser Stelle werden die wichtigsten Ergebnisse der Interpellationsantwort zusammengefasst wiedergegeben.

Anzahl Lernende der beruflichen Grundbildung

Im Kanton Basel-Landschaft ist die Anzahl der Lernenden der beruflichen Grundbildung seit vielen Jahren stabil. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Zahlen seit 2018. Darin ist ersichtlich, dass sowohl die Anzahl der Lehrverträge insgesamt als auch die Anzahl der neuen Lehrverträge pro Jahr konstant bleiben.

Tabelle 1: Anzahl der Lehrverträge im Kanton Basel-Landschaft

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Anzahl Lehrverträge Total¹⁾ | 6'128 | 6'046 | 5'942 | 5'973 | 5'957 | 6'044 | 6'169 |
| Neue Lehrverträge pro Jahr | 2'100 | 2'106 | 2'130 | 2'170 | 2'073 | 2'192 | 2'197 |

¹⁾Alle im Kanton Basel-Landschaft ausgestellten Lehrverträge

Die berufliche Grundbildung ist zudem weiterhin die beliebteste Ausbildungswahl auf der Sekundarstufe II. 2023 entschieden sich knapp 63 Prozent der Jugendlichen im Kanton Basel-Landschaft für eine berufliche Grundbildung. Der Anteil der beruflichen Grundbildung auf der Sekundarstufe II ist seit den 90er Jahren relativ konstant.

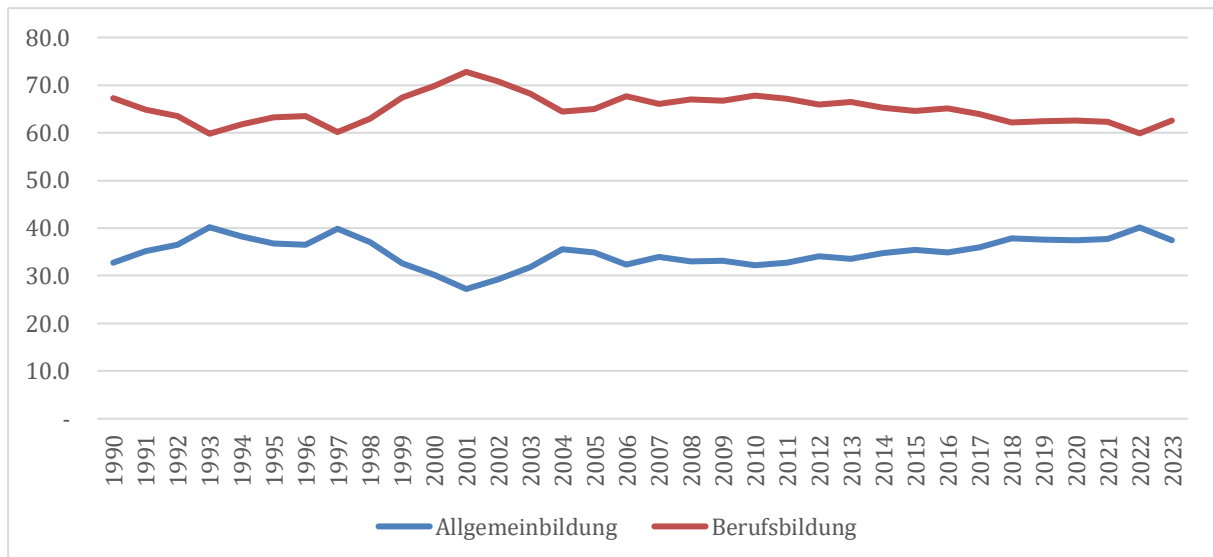


Abbildung 1: Ausbildungswahl auf der Sekundarstufe II im Kanton BL von 1990 bis 2023 in Prozent der unter 20-jährigen Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr einer mehrjährigen zertifizierenden Ausbildung (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Lehrvertragsauflösungen und Lehrabbrüche

Schweizweit werden 24 Prozent der Lehrverträge vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit aufgelöst.¹ Eine Lehrvertragsauflösung kann von Lernenden (bei Minderjährigen unter Zuspruch der Erziehungsberechtigten) und/oder Lehrbetrieben aus diversen Gründen vorgenommen werden. Dazu gehören beispielsweise die nicht passende Berufs- oder Lehrbetriebswahl, Gesundheit und privates Umfeld der Lernenden, Pflichtverletzungen gegenüber dem Betrieb sowie ungenügende Leistungen der Lernenden. Auch administrative Gründe wie eine Namensänderung des Betriebs oder ein Wechsel der Betriebseigentümerin führen zu einer Lehrvertragsauflösung. Eine detaillierte Aufstellung der Gründe findet sich in der Beantwortung der Interpellation von Regula Waldner ([2023/63](#)).

Die Lehrabbruchquote, also der Anteil derjenigen, die nach einer Lehrvertragsauflösung nicht wieder in eine berufliche Grundbildung eintreten, beträgt rund fünf Prozent. Diese Jugendlichen beginnen entweder eine andere Ausbildung auf der Sekundarstufe II oder scheiden ohne Zertifizierung aus dem Bildungssystem aus.

Im Kanton Basel-Landschaft wurden im Jahr 2022 insgesamt 701 Lehrverträge aufgelöst. Dies entspricht einem Anteil von ca. elf Prozent an allen Lehrverträgen. Die Quote liegt somit deutlich unter dem Schweizer Durchschnitt (24 Prozent).

Rolle und Aufgaben der Abteilung Betriebliche Ausbildung

Gestützt auf die Verordnung für die Berufsbildung ([SGS 681.11](#)) und die Verordnung über die Organisation und Durchführung der Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung (Prüfungsverordnung [SGS 681.16](#)) nimmt die Abteilung Betriebliche Ausbildung folgende Aufgaben wahr:

- die Ausstellung der Bildungsbewilligung für Lehrbetriebe sowie die Beratung und Beaufsichtigung der Betriebe in ihrer Berufsbildungstätigkeit,
- die Beratung und Begleitung der Lernenden und Erziehungsberechtigten in der beruflichen Grundbildung,

¹ Quelle: [Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus: Ergebnisse zur dualen beruflichen Grundbildung \(EBA und EFZ\), Ausgabe 2023](#), Bundesamt für Statistik.

- die Prüfung und Genehmigung der Lehrverträge sowie die Führung eines Verzeichnisses über die Lehrvertragsdaten,
- die Organisation und Führung des Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung,
- die Ausrichtung der Beiträge an und die Aufsicht über die überbetrieblichen Kurse,
- die Prüfung und Zulassung von Berufsabschlüssen für Erwachsene,
- die Aus- und Weiterbildung der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sowie die Gewährleistung eines angemessenen Kursangebots.

Die Durchführung der Bewilligungsverfahren, die Aufsicht über die Lehrbetriebe sowie die Beratung aller an der beruflichen Grundbildung beteiligten Akteure zählen zu den Kernaufgaben der Abteilung Betriebliche Ausbildung. Im Rahmen des Bewilligungsverfahrens überprüft sie die Erfüllung der formalen Voraussetzungen für die Erteilung einer Bildungsbewilligung und führt in der Regel in Zusammenarbeit mit der Chefexpertin/dem Chefexperten des entsprechenden Berufs eine Betriebsbesichtigung durch.

Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit befasst sich die Abteilung Betriebliche Ausbildung mit den Anliegen der Lernenden, der Erziehungsberechtigten sowie der Lehrbetriebe. Sie unterstützt die Beteiligten in herausfordernden Situationen, berät sie lösungsorientiert und begleitet sie bei der Klärung von Konflikten. Insbesondere bei gefährdeten Lehrverhältnissen oder bei absehbaren Lehrvertragsauflösungen wird die Abteilung aktiv, sofern eine entsprechende Meldung durch den Lehrbetrieb oder andere beteiligte Stellen eingeht.

Dies gilt sinngemäss auch für die Aufsichtstätigkeit: Die Abteilung Betriebliche Ausbildung schreitet ein, wenn Beanstandungen vorliegen oder Hinweise auf qualitative Mängel gemeldet werden. Regelmässige oder systematische Aufsichts- und Kontrollbesuche sind nicht vorgesehen.

2.2. Beantwortung der Fragen

1. *In der Interpellationsantwort 2023/63 steht unter 2.4 «Die zu betreuenden Fälle und deren Komplexität haben in den letzten Jahren zugenommen. Damit die Lehraufsicht ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen und den steigenden Anforderungen gerecht werden kann, wird die Abteilung Lehraufsicht eine übergeordnete Prüfung und Gewichtung ihrer Aufgaben vornehmen».*

Hat diese Prüfung mittlerweile stattgefunden und welche Ergebnisse sind daraus resultiert?

Ziel der internen Analyse der Abteilung Betriebliche Ausbildung (Lehraufsicht) war es, die bestehenden Aufgaben, Prozesse und Zuständigkeiten systematisch zu überprüfen und gezielt weiterzuentwickeln. Damit soll sichergestellt werden, dass die gesetzlichen Aufgaben auch bei steigender Fallzahl und zunehmender Komplexität mit den vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen wirksam, effizient und qualitativ hochwertig wahrgenommen werden können. Zu diesem Zweck wurden die einzelnen Aufgabenbereiche analysiert, Optimierungspotenziale identifiziert, entsprechende Massnahmen definiert und deren Umsetzung schrittweise eingeleitet.

- Das Verfahren zur Ausstellung der **Bildungsbewilligung für Lehrbetriebe** erfolgt derzeit auf Basis einer Prüfung der betrieblichen Voraussetzungen und einer Begehung vor Ort gemeinsam mit Branchenexpertinnen und -experten. Diese Praxis sichert zwar die Qualität, ist aber ressourcenintensiv.

Massnahme: Keine. Die Aufgabe wird bereits sehr schlank geführt. Die Durchführung eines Bewilligungsverfahrens ohne Besuche vor Ort wird aufgrund der qualitativen Risiken verworfen.

- Die **Qualitätssicherung und Aufsicht** bilden eine übergeordnete Querschnittsaufgabe. Die Abteilung Betriebliche Ausbildung schreitet ein, wenn Beanstandungen vorliegen oder Hinweise auf qualitative Mängel gemeldet werden. Regelmässige oder systematische Aufsichts- und Kontrollbesuche sind nicht vorgesehen.

Massnahme: Keine. Die Aufgabe wird bereits auf das Wesentliche reduziert ausgeführt.

- Im Rahmen ihres **Beratungsauftrags** steht die Abteilung Betriebliche Ausbildung den Lernenden, den Erziehungsberechtigten sowie den Lehrbetrieben als Anlauf- und Unterstützungsstelle zur Verfügung. Sie begleitet die Beteiligten bei anspruchsvollen Ausbildungssituationen, fördert eine sachliche Lösungsfindung und wirkt vermittelnd bei Spannungen oder Unstimmigkeiten. Insbesondere werden die Ausbildungsberaterinnen bei Anzeichen einer Gefährdung des Lehrverhältnisses oder bei drohender Auflösung eines Lehrvertrags tätig, sofern sie durch einen Lehrbetrieb oder andere beteiligte Stellen entsprechend informiert wird. Der Bedarf an Beratung sowie die Komplexität der Fälle nehmen stetig zu. Vermehrt kommen auch fachlich sehr herausfordernde Themen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit oder sozialen Problemlagen auf den Tisch. Für diese Situationen sind die Ausbildungsberaterinnen nicht ausreichend qualifiziert. Es zeigt sich zudem ein Spannungsfeld zwischen der Aufsichtsfunktion („prüfen und bewilligen“) und der Unterstützungsfunktion („beraten und unterstützen“).

Massnahmen:

- Das Beratungsangebot soll stärker fokussiert und die Triage-Logik an weitere Fachstellen geschärft werden, damit Ressourcen gezielter eingesetzt und die Beteiligten fachlich qualifiziert beraten und unterstützt werden.
- Die Ressourcen in der Ausbildungsberatung wurden im 2025 um 0,2 Vollzeitstellen (FTE) erhöht. Es folgt ein weiterer Aufbau von 0,5 FTE im Jahr 2026. Der Ressourcenaufbau in der Ausbildungsberatung wurde innerhalb der Dienststelle Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen (BMH) vollständig kompensiert. Es wurden insgesamt keine zusätzlichen Stellen aufgebaut.
- Im Bereich der **Qualifikationsverfahren (QV)** liegt der Schwerpunkt auf der Planung, Organisation und Durchführung der Prüfungen sowie der Ausstellung der entsprechenden Fähigkeitszeugnisse und Atteste. Die Prozesse sind heute teilweise noch nicht durchgängig digitalisiert, was zu Medienbrüchen und erhöhtem administrativem Aufwand führt. Zudem besteht eine starke Abhängigkeit von einzelnen Schlüsselpersonen.

Massnahme: Die Prozesse sollen vollständig digitalisiert und die personelle Verantwortung zur Sicherung der Kontinuität breiter abgestützt werden.

- Die Beitragsleistung an und die Aufsicht über die **überbetrieblichen Kurse (üK)** wird auf der Grundlage von befristeten Leistungsvereinbarungen und einem jährlichen Controlling ausgeübt.

Massnahme: Teilaufgaben insbesondere im Bereich der Erstellung und Erneuerung der Leistungsvereinbarungen sowie die Vorbereitung des Controllings werden an die zentrale Stabsstelle der Dienststelle BMH ausgelagert.

- Die **Kurse für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner** umfassen die Basisausbildung (fünf Tage) und bisher auch ein Weiterbildungsangebot. Der Aufwand für Organisation, Administration und Referentenmanagement ist beträchtlich.

Massnahme: Das kantonsinterne Weiterbildungsangebot wird aufgehoben. Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner werden über Angebote von externen Anbietern informiert. Die Grundkurse für Berufsbildende werden weiterhin von der Betrieblichen Ausbildung organisiert. Das Anmeldeverfahren und die Kursadministration werden vereinfacht und digitalisiert.

- Schliesslich wurde auch die **Führungsstruktur der Betrieblichen Ausbildung** überprüft. In der alten Leitungsstruktur wurde die Vollzeitstelle in 0,6 FTE für die Leitung der Abteilung und 0,4 FTE für die Ausbildungsberatung aufgeteilt. Die Leitung war so stark operativ eingebunden und verfügte über wenig Freiraum für strategische Entwicklungsarbeit.

Massnahme: Angesichts der wachsenden Komplexität erscheint eine Stärkung der Leitungsfunktion angezeigt, um den Fokus auf Digitalisierung, Qualitätsentwicklung und Aufgabenfokussierung zu legen. Die operativen Aufgaben der Leitungsfunktion wurden auf 0,2 FTE reduziert.

Die interne Aufgabenanalyse der Abteilung Betriebliche Ausbildung hat gezeigt, dass die gesetzlichen Aufgaben trotz steigender Fallzahlen und zunehmender Komplexität insgesamt zweckmässig und verantwortungsvoll wahrgenommen werden. Die Überprüfung der Aufgaben, Prozesse und Zuständigkeiten hat es ermöglicht, bestehende Stärken zu bestätigen, klare Prioritäten zu setzen und gezielte Anpassungen vorzunehmen. Durch die stärkere Fokussierung des Beratungsangebots, den gezielten Ressourcenausbau, die konsequente Weiterentwicklung der Digitalisierung sowie die Entlastung und Stärkung der Führungsfunktion können Effizienz- und Qualitätsgewinne erzielt und die Organisation insgesamt robuster und zukunftsfähiger aufgestellt werden.

2. *Wie könnte eine Rezertifizierung von Lehrlingsbetrieben eingeführt werden, damit die Qualität der Betreuung langfristig gesichert wird?*

Hinsichtlich der unzureichenden Betreuung von Lernenden im Betrieb lassen sich drei zentrale Problem- und Handlungsfelder identifizieren:

- A. Lernende werden mehrheitlich durch Praxisbildende ausgebildet.
- B. Berufsbildende nehmen nach dem Absolvieren des obligatorischen 5-tägigen Grundkurses kaum Weiterbildungen wahr.
- C. Die Bildungsbewilligung ist unbefristet. Personelle Wechsel werden der Abteilung Betriebliche Ausbildung nicht immer gemeldet. Nach dem Erstbesuch besteht nur ein weiterer Kontakt zur Abteilung Betriebliche Ausbildung, wenn eine Meldung/Kontaktaufnahme durch den Lehrbetrieb, die Lernenden oder Erziehungsberechtigten erfolgt.

- A. Ausbildung der Lernenden überwiegend durch Praxisbildende

Ein Betrieb, der Lernende ausbilden möchte, benötigt dazu eine Bildungsbewilligung. Diese wird erteilt, wenn die Anforderungen aus der Bildungsverordnung des entsprechenden Berufs erfüllt sind. Für jeden Lehrberuf, der in einem Betrieb ausgebildet wird, ist eine separate Bildungsbewilligung erforderlich. Für jede Bildungsbewilligung wird ein Berufsbildner bzw. eine Berufsbildnerin bezeichnet. Diese/r ist für die Qualität der Ausbildung innerhalb des Betriebs verantwortlich. Die Praxis kann den Lernenden auch durch sogenannte Praxisbildende vermittelt werden. Das sind Fachpersonen, die den jeweiligen Beruf erlernt haben, jedoch nicht den Grundkurs für Berufsbildende absolviert haben. Die Anzahl der Lernenden, die ein Lehrbetrieb ausbilden kann, wird durch die Anzahl der Fachpersonen bestimmt und nicht durch die Anzahl der Berufsbildenden. Fachpersonen bzw. Praxisbildende verfügen in der Regel über keine methodische oder didaktische Ausbildung, stehen aber vielfach enger mit den Lernenden im Kontakt als Berufsbildende. Diesem Umstand könnte durch verschiedene Kurse, die auch von Praxisbildenden besucht werden dürfen oder sogar müssen, begegnet werden.

- B. Geringe Weiterbildungsbereitschaft der Berufsbildenden

Wie in der Beantwortung der Interpellation von Regula Waldner ([2023/63](#)) unter Frage 3 erläutert wurde, wäre eine Rezertifizierung von Berufsbildner/innen nur sinnvoll und nachhaltig, wenn sie obligatorisch wäre. Um die Berufsbildner/innen in ihrer Rolle zu stärken, könnten kurze, themenspezifische Online-Schulungen angeboten werden. Die ortsunabhängige Durchführung würde den Berufsbildenden eine Teilnahme während der regulären Arbeitszeit ermöglichen. Um sicherzustellen, dass nicht nur die pflichtbewussten Berufsbildnerinnen und Berufsbildner teilnehmen, müsste

ein Weiterbildungsobligatorium eingeführt werden. Die bereits erwähnten Bildungsbewilligungen könnten an die Teilnahme der Online-Schulungen geknüpft werden. Die erforderlichen Weiterbildungen könnten auch bei Berufs-, Branchen- oder Wirtschaftsverbänden besucht werden.

Für die Umsetzung eines solchen Weiterbildungsobligatoriums wären personelle und finanzielle Mittel erforderlich. Zudem müsste geprüft werden, wie das Controlling erfolgen sollte. Die Administration der Weiterbildungsnachweise von über zehntausend Berufsbildenden wäre sehr aufwendig. Sowohl das Tool für die E-Learnings als auch dessen Konzeption, Organisation und laufende Pflege würden Kosten verursachen.

C. Unbefristete Bildungsbewilligungen und fehlende Aktualisierung der Angaben

Die Bildungsbewilligung für die Ausbildung von Lernenden ist für einen Betrieb so lange gültig, bis er nicht mehr ausbilden kann oder möchte oder bis sie ihm bei schwerwiegenden Vorkommnissen entzogen wird. Die Lehrbetriebe sind dazu verpflichtet, Austritte von Berufsbildenden zu melden und neue Berufsbildende anzugeben. Leider kommen nicht alle Lehrbetriebe dieser Aufforderung zeitnah nach. Teilweise erfährt die Abteilung Betriebliche Ausbildung von einem fehlenden Berufsbildner oder einer fehlenden Berufsbildnerin erst dann, wenn die lernende Person diesen Umstand meldet. Wenn Lehrbetriebe ihre Bildungsbewilligung periodisch erneuern lassen müssten, könnten die Daten der Berufsbildenden auf Aktualität überprüft und inaktive Lehrbetriebe ermittelt werden. In Kombination mit den zu absolvierenden Schulungen der Berufs- und Praxisbildenden könnte diese Massnahme dazu beitragen, die Ausbildungsqualität in den Lehrbetrieben zu steigern.

Im Kanton Basel-Landschaft sind rund 2'900 Lehrbetriebe und 10'900 Berufsbildende registriert. Eine periodische Rezertifizierung z.B. durch eine Wiederholung des Grundkurses für Berufsbildende, Kurse für Praxisbildende und Erneuerungen der Bildungsbewilligung von Lehrbetrieben ist aufgrund dieser Menge ohne zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen nicht umsetzbar.

3. *Wie kann die Verordnung für die Berufsbildung dahingehend angepasst werden, dass ein Betrieb erst nach zweijährigem Bestehen Lehrlinge aufnehmen darf?*

Die Postulantin weist auf eine Problematik hin, die der Abteilung für Betriebliche Ausbildung bekannt ist. „Junge“ Betriebe sind oft noch nicht in ihren Strukturen gefestigt, wodurch die Lernenden Gefahr laufen, dass der Betrieb aufgrund einer schlechten Wirtschaftlichkeit schliessen muss und die Lehre nicht fortgesetzt werden kann. Eine fehlende finanzielle Sicherheit kann zudem dazu führen, dass junge Betriebe Lernende als günstige Arbeitskräfte betrachten und das Ausbilden zukünftiger Berufsleute nicht im Vordergrund steht. Die Abteilung Betriebliche Ausbildung hat diese Anforderung daher auf ihrer Webseite unter dem Punkt «[Bildungsgesuch stellen](#)» festgehalten. Aktuell besteht für diese Anforderung jedoch keine gesetzliche Grundlage.

Mit einem Regierungsratsbeschluss könnte die Verordnung für die Berufsbildung ([SGS 681.11](#)) dahingehend angepasst werden, dass dieser Problematik entgegengewirkt wird. Die Anpassung würde § 4 «Betriebliche Voraussetzungen» betreffen. Absatz 1 könnte um den Zusatz «und mindestens zwei Jahre bestehen» ergänzt werden. Ein möglicher Wortlaut wäre: «Betriebe, welche eine berufliche Grundbildung anbieten, erhalten von der Hauptabteilung Berufsbildung der Dienststelle Berufsbildung, Mittelschulen und Hochschulen (Dienststelle BMH) die dafür notwendige Bildungsbewilligung, wenn die bundesrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und sie mindestens zwei Jahre bestehen.» Eine entsprechende Anpassung wird geprüft.

Fazit

Die Abteilung Betriebliche Ausbildung erfüllt im Kanton eine zentrale Rolle für die Sicherung der Ausbildungsqualität und damit für die Zukunftsfähigkeit des dualen Bildungssystems.

Die Erwartungen an die Abteilung Betriebliche Ausbildung haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert: Es gibt komplexere Fälle, zunehmende Beratungserwartungen, einen Bedarf an Digitalisierung sowie einen wachsenden Fokus auf Qualitätssicherung und Weiterentwicklung. Die Abteilung Betriebliche Ausbildung übernimmt dabei sowohl eine Aufsichts- als auch eine Unterstützungsfunktion. Damit ist sie ein Schlüsselfaktor, um Lehrabbrüche zu vermeiden, eine fachliche und pädagogische Begleitung der Lernenden sicherzustellen und die Betriebe bei ihrer Ausbildungsaufgabe zu stärken.

Die interne Analyse der Abteilung Betriebliche Ausbildung hat gezeigt, dass die bestehenden Prozesse gezielt optimiert und Entlastungen geschaffen werden konnten. Diese Massnahmen stärken die Professionalität und erhöhen die Wirksamkeit der Aufsicht. Für eine nachhaltige Weiterentwicklung, die beispielsweise standardisierte Betriebsbesuche, eine periodische Aktualisierung der Bildungsbewilligungen oder ein gezieltes Weiterbildungsobligatorium für Berufs- und Praxisbildende umfasst, wären jedoch zusätzliche personelle und finanzielle Mittel erforderlich. Der Regierungsrat erkennt diese Handlungsfelder und deren bildungspolitische Bedeutung an und wird die Entwicklungen weiterhin beobachten.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2024/356 «Lehrlingsbetreuung stärken» abzuschreiben.

Liestal, 10. März 2026

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Dr. Anton Lauber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich