

Ergebnisse LehrstellenPuls März 2023

Other Publication

Author(s):

[Bolli, Thomas](#) ; [Caves, Katherine Marie](#) ; [Dändliker, Lena](#) ; [Morlet, Guillaume Maxence Augusti](#) ; [Rageth, Ladina](#) ; [Renold, Ursula](#) ; [Sritharan, Aranya](#) 

Publication date:

2023-04-05

Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000607436>

Rights / license:

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#)

Originally published in:

LehrstellenPuls – Faktenblatt



LehrstellenPuls – Faktenblatt

Ergebnisse LehrstellenPuls März 2023

5. April 2023

Forschungsteam

Thomas Bolli, Katherine M. Caves, Lena Dändliker, Guillaume Maxence Morlet, Ladina Rageth, Ursula Renold, Aranya Sritharan

Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich

Forschungspartner

Urs Casty
Domenica Mauch

Yousty.ch Professional.ch

Die Professur für Bildungssysteme der ETH Zürich erhebt in Zusammenarbeit mit der Lehrstellenplattform Yousty bereits über drei Jahren die aktuellen Geschehnisse in den Lehrbetrieben der Schweiz seit Beginn der COVID-19-Pandemie im April 2020. Bis im April 2022 wurden die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die berufliche Grundbildung in der Schweiz monatlich gemessen. Mit der Aufhebung der Massnahmen am 1. April 2022 wurden die Erhebungen im Anschluss vierteljährlich weitergeführt. Dabei steht die Frage im Fokus, inwiefern mögliche Langzeitfolgen und zukünftige Entwicklungen der COVID-19-Pandemie den Puls der Lehrstellen in die Höhe treiben. Mit der aktuellen Befragung vom März 2023 endet das Projekt LehrstellenPuls vorerst. Die untenstehende Box zeigt die wichtigsten Fakten zum Projekt und zur Stichprobe von drei Jahren LehrstellenPuls:

- 29 Erhebungswellen
- Durchschnittlich 2'132 Lehrbetriebe pro Erhebung
- Durchschnittlich 1'453 Kleinbetriebe und kleine Betriebe bis 50 Mitarbeitende pro Erhebung
- Durchschnittlich 18'525 Lernende pro Erhebung
- Die Berufsfelder «Informatik», «Planung, Konstruktion», «Elektrotechnik» und «Metall, Maschinen, Uhren» waren relativ zu ihrer jeweiligen Gesamtanzahl an Lehrbetrieben am besten vertreten
- Die am besten vertretenen Kantone waren Appenzell Innerrhoden und Basel-Stadt
- Mittlere und grosse Betriebe ab 50 Mitarbeitenden waren leicht besser vertreten als kleine Betriebe
- 56% der Antwortenden waren Berufsbildner:innen oder Leiter:innen der Berufsbildung, 19% HR-Fachpersonen, Personalfachpersonen oder -leiter:innen, 12% Geschäftsführer:innen und 13% andere.
- 25 unterstützende Organisationen

Am Puls der Lehrstellen im März 2023 - Hauptschlagzeilen

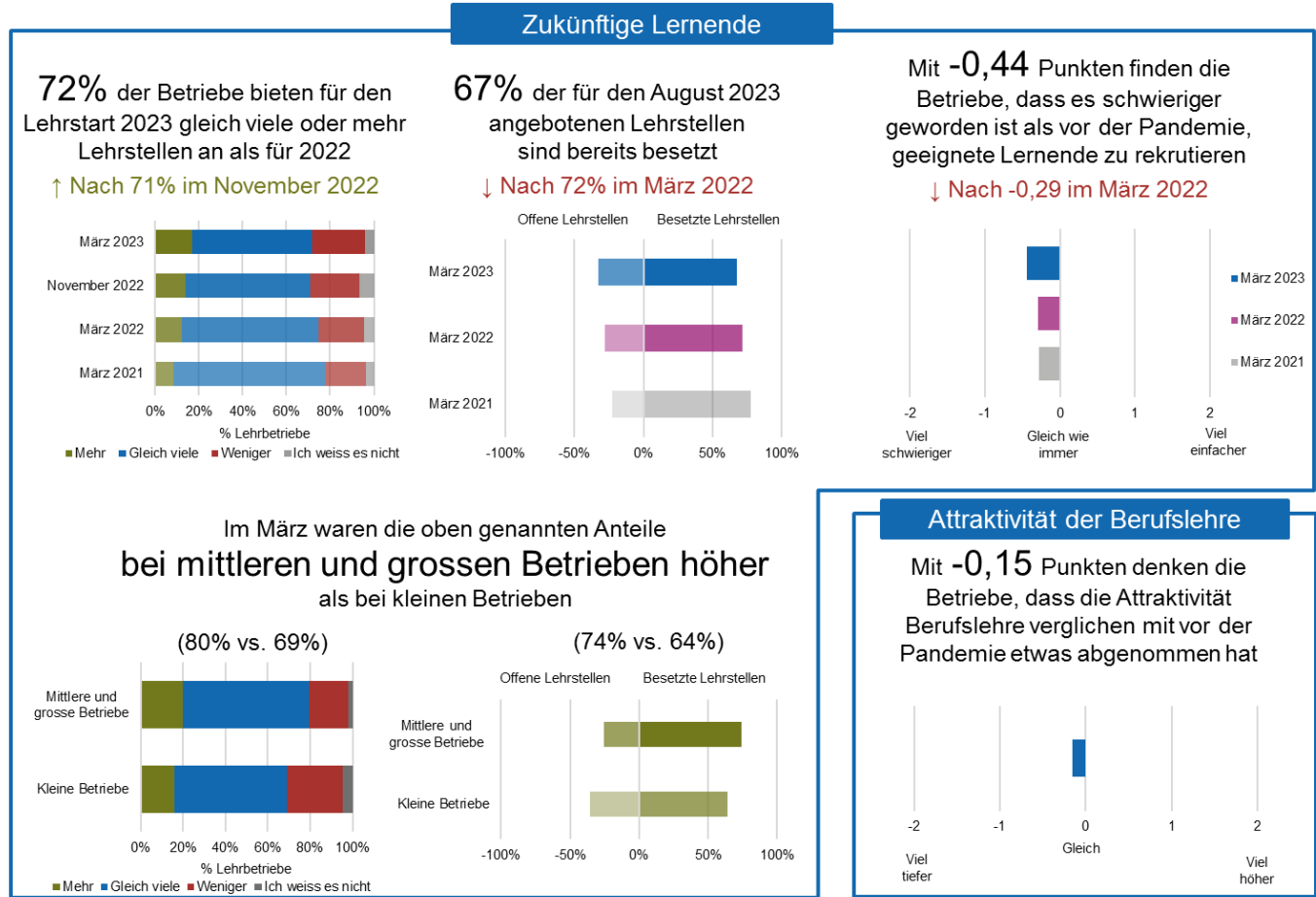


Abbildung 1: Die Schlagzeilen zum LehrstellenPuls im März 2023.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen von April 2020 bis März 2023. Die grosse Box links zeigt die Hauptergebnisse für zukünftige Berufslernende. Die kleine Box rechts unten zeigt die Ergebnisse dazu, wie die Lehrbetriebe die Veränderung der Attraktivität der Berufslehre im Vergleich zu vor der Pandemie einschätzen.

Dieses Faktenblatt zeigt, was die Lehrbetriebe und Lernenden im **März 2023** bewegte. Dabei berichten wir aktuell über zwei Gruppen von Jugendlichen: **zukünftige Lernende** und **aktuelle Lernende**. Aufgrund des sich nähernden Lehrstarts liegt der Fokus dieses Faktenblatts auf den zukünftigen Lernenden und ihrer Rekrutierung. Die Ergebnisse werden insbesondere mit jenen der letzten Erhebung im November 2022 und mit jenen vor einem Jahr (März 2022) und vor zwei Jahren (März 2021) verglichen. Zudem beleuchtet dieses Faktenblatt das Thema **Attraktivität der Berufslehre** und zeigt die Einschätzungen der Betriebe dazu, wie sich diese seit Beginn der Pandemie verändert hat. Zudem wird gezeigt, was mögliche Gründe für eine solche Veränderung sein könnten, und welche Massnahmen ergriffen werden könnten, um die Attraktivität der Berufslehre zu erhöhen.

Abbildung 1 zeigt die Hauptschlagzeilen der aktuellen LehrstellenPuls-Befragung. Für **zukünftige Berufslernende**, welche im Sommer ihren Lehrstart planen, sieht die Situation bezüglich Lehrstellenangebot ähnlich wie

im November 2022 aus: Zwar gaben 72% (71% im November 2022) der Betriebe an, dass sie in diesem Sommer entweder gleich viele (55%; 57% im November 2022) oder mehr (17%; 14% im November 2022) Lehrstellen als im Vorjahr anbieten. Allerdings lag der Anteil Betriebe, welche ihr Lehrstellenangebot reduzieren, nach wie vor bei 24% (22% im November 2022).

Im Vorjahr und vor zwei Jahren war der Anteil Betriebe noch leicht geringer, welche ihr Lehrstellenangebot reduzierten. So boten im März 2022 21% der Betriebe weniger Lehrstellen für den Lehrstart im Sommer 2022 an als im Jahr 2021 und im März 2021 waren es 19%, welche ihr Lehrstellenangebot für den Lehrstart 2021 verglichen mit 2020 reduzierten.

Dabei zeigen sich für das Lehrstellenangebot Unterschiede nach Betriebsgrösse. Während im März 2023 bei mittleren und grossen Betrieben insgesamt 80% gleich viele oder mehr Lehrstellen im Vergleich zum Vorjahr anbieten, lag dieser Anteil bei kleinen Betrieben

nur bei 69%.¹ Gleichzeitig gaben im März 2023 auch ein geringerer Anteil mittlerer und grosser Betriebe an, dass sie ihr Lehrstellenangebot in diesem Sommer reduzieren (18% vs. 26%).

Im Frühling befinden sich viele Betriebe bereits mitten in der Rekrutierung von zukünftigen Lernenden, um ihre offenen Stellen zu besetzen. In der Deutschschweiz startet der Rekrutierungsprozess oft bereits ein Jahr im Voraus. In der Westschweiz wird erst etwas später im Frühjahr rekrutiert. Der LehrstellenPuls erhebt dabei die bereits besetzten und noch offenen Lehrstellen der Betriebe.² Im März lag der Anteil besetzter Stellen für den Lehrstart im Sommer bei 67%, womit 33% noch offen waren. Dies ist ein geringerer Anteil als in den beiden letzten Jahren. Im März 2022 waren zu diesem Zeitpunkt bereits 72% der für den Lehrstart 2022 angebotenen Stellen besetzt und im März 2021 waren es sogar 78%.

Auch bei der Stellenbesetzung gibt es Unterschiede in der Betriebsgrösse. So konnten mittlere und grosse Betriebe im März bereits 74% ihrer für den Lehrstart 2023 angebotenen Stellen besetzen, während dieser Anteil bei kleinen Firmen erst bei 64% lag.

Dabei ist es für die Betriebe generell nicht immer einfach, geeignete Lernende zu rekrutieren. Die Betriebe gaben an, dass es verglichen mit vor der Pandemie schwieriger geworden sei, geeignete Lernende zu rekrutieren (-0,44 auf einer Skala von -2 «viel schwieriger» bis 2 «viel einfacher»). Bei einem Vergleich mit den Ergebnissen des Vorjahres vom März 2022 zeigt sich, dass dieses Problem aus Sicht der Betriebe grösser geworden ist – und deckt sich damit mit der etwas geringeren Lehrstellenbesetzung in diesem Jahr. So beurteilten die Betriebe die Schwierigkeit, geeignete Lernende zu finden, im März 2022 im Durchschnitt nur mit -0,29 Punkten auf der Skala und im März 2021 mit -0,28 Punkten.

Eine schwierigere Stellenbesetzung kann viele Ursachen haben. Eine Möglichkeit ist, dass die **Attraktivität der Berufslehre** während der COVID-19-Pandemie abgenommen hat. Damit wäre ein geringerer Pool an gut qualifizierten zukünftigen Lernenden vorhanden. Der LehrstellenPuls hat die Betriebe in der aktuellen Befragung zu diesem Thema befragt. Dabei denken die Betriebe, dass sich die Attraktivität der Berufslehre verglichen mit einer allgemeinbildenden Schule (z.B. Gymnasium oder Fachmittelschule) seit Beginn der Pandemie etwas reduziert hat (-0,15, auf einer Skala von -2 «viel tiefere Attraktivität» bis 2 «viel höhere Attraktivität»).

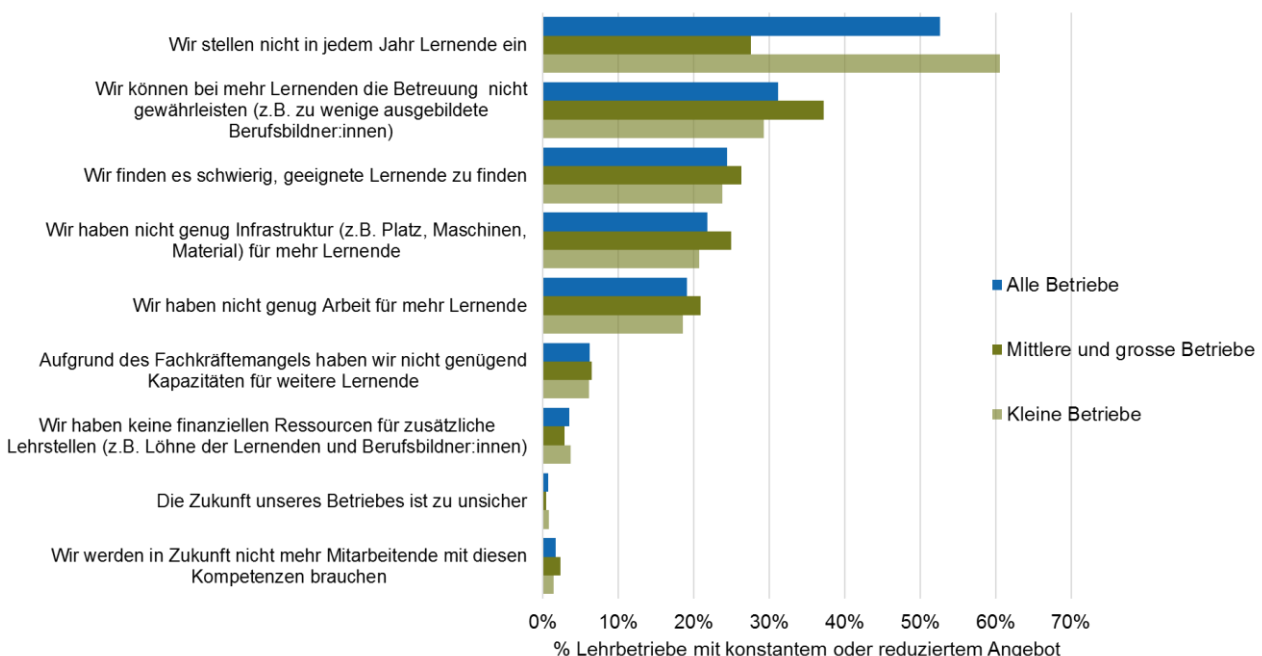


Abbildung 2: Gründe, weshalb Lehrbetriebe im Sommer 2023 nicht mehr Lehrstellen anbieten.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen vom März 2023. Die Abbildung zeigt für alle Betriebe, für mittlere und grosse Betriebe sowie für kleine Betriebe Gründe, weshalb die Betriebe ihr Lehrstellenangebot konstant halten oder reduzieren. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

¹ Mittlere und grosse Betriebe = 50 und mehr Mitarbeitende; kleine Betriebe = weniger als 50 Mitarbeitende
² Der LehrstellenPuls analysiert den Anteil noch offener bzw. bereits be-

setzter Lehrstellen von den aktuell angebotenen Lehrstellen und ist damit nicht direkt vergleichbar mit den von der Tripartiden Berufsbildungskonferenz erfassten Zahlen zu den abgeschlossenen Lehrverträgen (siehe tbbk-ctfp.ch).

Detailergebnisse

Zukünftige Berufslernende

Lehrstellenangebot

Bei der Gestaltung des Lehrstellenangebots zeigt sich im März 2023 ein ähnliches Bild wie bei der letzten Erhebung im November 2022: 17% (14% im November 2022) der Betriebe gaben an, dass sie ihr Lehrstellenangebot für den Sommer verglichen mit dem Vorjahr ausweiten. Gleichzeitig gaben nach wie vor 24% (22% im November 2022) der Betriebe an, dieses zu reduzieren. 55% (57% im November 2022) behalten ihr Angebot konstant und 4% (7% im November 2022) sind sich noch unsicher, wie viele Lehrstellen sie im Sommer anbieten.

Dabei sah die Gestaltung des Lehrstellenangebots der Betriebe im Jahr 2022 leicht anders aus. Einerseits wollten im März 2022 nur 12% der Betriebe etwas mehr Lehrstellen für den Sommer 2022 anbieten verglichen mit dem Jahr 2021. Andererseits reduzierte damals ein leicht geringerer Anteil Betriebe ihr Angebot (21%). Beim Lehrstellenangebot im Jahr 2021 waren diese beiden Anteile im März 2021 noch einmal etwas geringer, womit insbesondere der Anteil Betriebe mit konstantem Lehrstellenangebot höher war (8% Ausweitung; 19% Reduktion; 69% konstantes Angebot).

Die aktuellen Ergebnisse vom März 2023 zeigen zudem, dass mittlere und grosse Betriebe ihr Lehrstellenangebot anders gestalten als kleine Betriebe. Während bei mittleren und grossen Betrieben insgesamt 20% mehr Lehrstellen anbieten, weiten bei kleinen Firmen lediglich 16% ihr Angebot aus. Gleichzeitig reduzieren 18% der mittleren und grossen Betriebe ihr Lehrstellenangebot, während dieser Anteil bei kleinen Betrieben mit 26% deutlich höher ist.

Diese Unterschiede widerspiegeln sich in den Gründen, weshalb Lehrbetriebe ihr Lehrstellenangebot für den Lehrstart 2023 gleich halten oder reduzieren.³ Abbildung 2 zeigt diese Gründe und vergleicht dabei die Antworten von allen Befragten mit jenen von mittleren und grossen Betrieben sowie von kleinen Betrieben. Dabei gaben die Lehrbetriebe insgesamt am häufigsten an, dass sie nicht jedes Jahr Lernende einstellen (53%). Die Ergebnisse zeigen, dass dieser am häufigsten genannte Grund hauptsächlich von kleinen Betrieben genannt wird (61%) und seltener von mittleren und grossen Betrieben (28%). Bei den weiteren Gründen sind deutlich geringere Unterschiede zwischen mittleren und grossen Betrieben verglichen mit kleinen Betrieben zu finden.

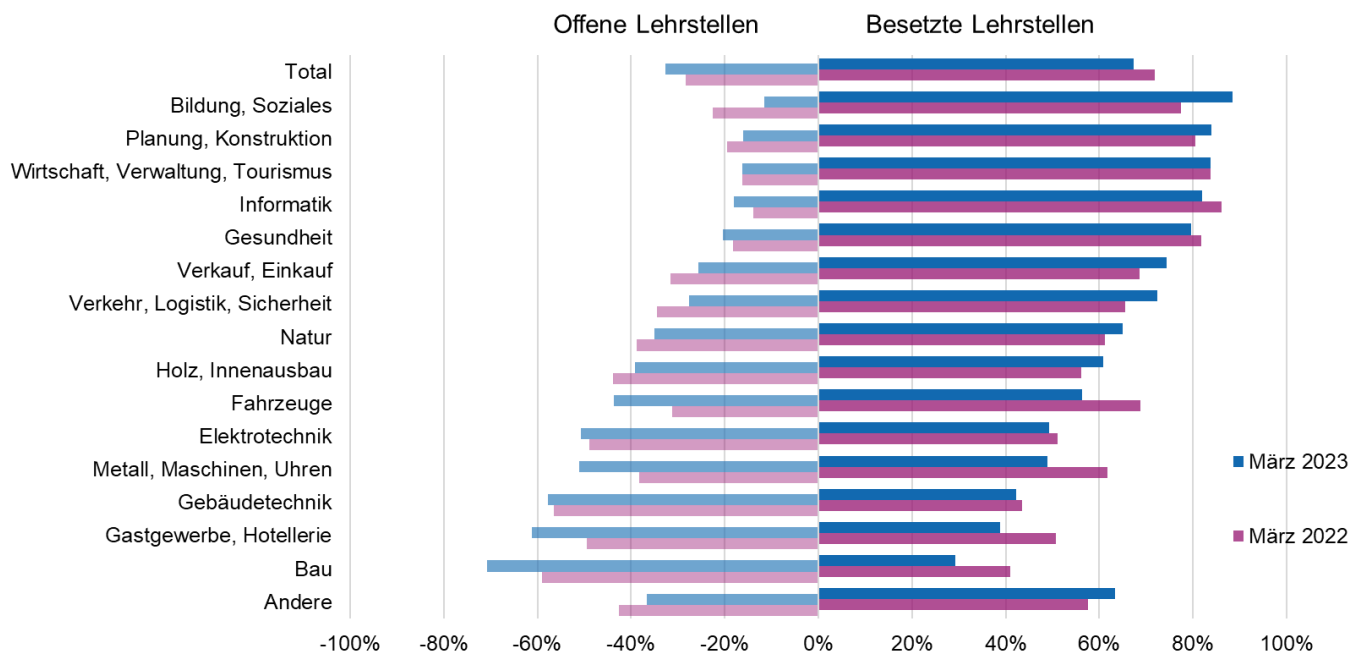


Abbildung 3: Offene und besetzte Lehrstellen nach Berufsfeld im Vergleich zum Vorjahr.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen vom März 2022 und März 2023. Die linke Seite der Abbildung zeigt insgesamt und für jedes Berufsfeld, welcher Anteil der Lehrstellen noch offen ist; die rechte Seite zeigt, welcher Anteil bereits besetzt ist. Berufsfelder mit weniger als 50 Lehrbetrieben sind unter «Andere» zusammengefasst. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb.

³ Diese Frage wurde jenen Betrieben, welche angaben, dass sie ihr Lehrstellenangebot für 2023 verglichen mit 2022 ausweiten, nicht gestellt.

Lehrstellenbesetzung

Viele Lehrbetriebe befinden sich momentan mitten in der Rekrutierung von Lernenden. Dies ist insbesondere für Lehrbetriebe in der Deutschschweiz der Fall, während der Rekrutierungsprozess in der Westschweiz erst etwas später im Frühjahr startet.

Die Lehrstellenbesetzung ist in diesem Jahr etwas weniger weit fortgeschritten als in den beiden letzten Jahren. Im März lag der Anteil besetzter Lehrstellen bei 67%, während 33% der für den Lehrstart angebotenen Stellen noch offen waren. Vor einem Jahr im März 2022 lag dieser Anteil noch höher bei 72%, womit 28% der für den Lehrstart 2022 angebotenen Stellen offen waren. Im März 2021 lag der Anteil besetzter Lehrstellen für den Lehrstart 2021 sogar bei 78%.

Erneut zeigen sich Unterschiede zwischen mittleren und grossen Betrieben verglichen mit kleinen Betrieben. Während mittlere und grosse Betriebe im März 2023 bereits 74% ihrer angebotenen Stellen besetzen konnten, waren es bei kleinen Betrieben erst 64%

Wird die Stellenbesetzung bei den einzelnen Berufsfeldern betrachtet, zeigt sich, dass die Schere im Anteil besetzter Stellen verglichen mit dem Vorjahr aufgegangen ist. Abbildung 3 veranschaulicht diese Zunahme der Spannweite. Diese erstreckte sich im März 2023 von 29% bis 88%, während sie im März des Vorjahres lediglich von 41% bis 86% ging. Dabei sind einige Berufsfelder in diesem Jahr in ihrer Stellenbesetzung schon gleich weit oder sogar weiter fortgeschritten als im Vorjahr. Beispielsweise konnten

die Berufsfelder «Bildung, Soziales (88%; 77% im März 2022), «Planung, Konstruktion» (84%; 80% im März 2022), Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus (84%; gleich wie im März 2022), «Informatik» (82%; 86% im März 2022) und Gesundheit (80%; 82% im März 2022) im März 2023 bereits über 80% ihrer für den Sommer angebotenen Lehrstellen besetzen. Im Gegensatz dazu konnten die Berufsfelder «Bau» (29%; 41% im März 2022), «Gastgewerbe, Hotellerie» (39%; 51% im März 2022), «Gebäudetechnik» (42%; 43% im März 2022), «Metall, Maschinen, Uhren» (49%; 62% im März 2022) und «Elektrotechnik» (49%; 51% im März 2022) noch nicht die Hälfte ihrer angebotenen Lehrstellen besetzen. Dabei hat sich ihre Situation verglichen mit dem Vorjahr noch einmal verschlechtert, während die Situation für die Berufsfelder mit guter Stellenbesetzung gleichgeblieben ist oder sich sogar verbessert hat.

Schwierigkeiten beim Rekrutieren geeigneter Lernender

Betriebe sind bei der Rekrutierung teils vor grosse Herausforderungen gestellt. Eine dieser Herausforderung ist es, geeignete Lernende für offene Lehrstelle zu finden. Die Betriebe waren der Meinung, dass es verglichen mit vor der Pandemie schwieriger geworden sei, geeignete Lernende zu rekrutieren (-0,44 auf einer Skala von -2 «viel schwieriger» bis 2 «viel einfacher»). Wenn die Ergebnisse mit dem März des Vorjahres und vor zwei Jahren verglichen werden, zeigt sich, dass die Betriebe die Situation in diesem Jahr als nochmals schwieriger einschätzen (-0,29 im März 2022; -0,28 im März 2021).

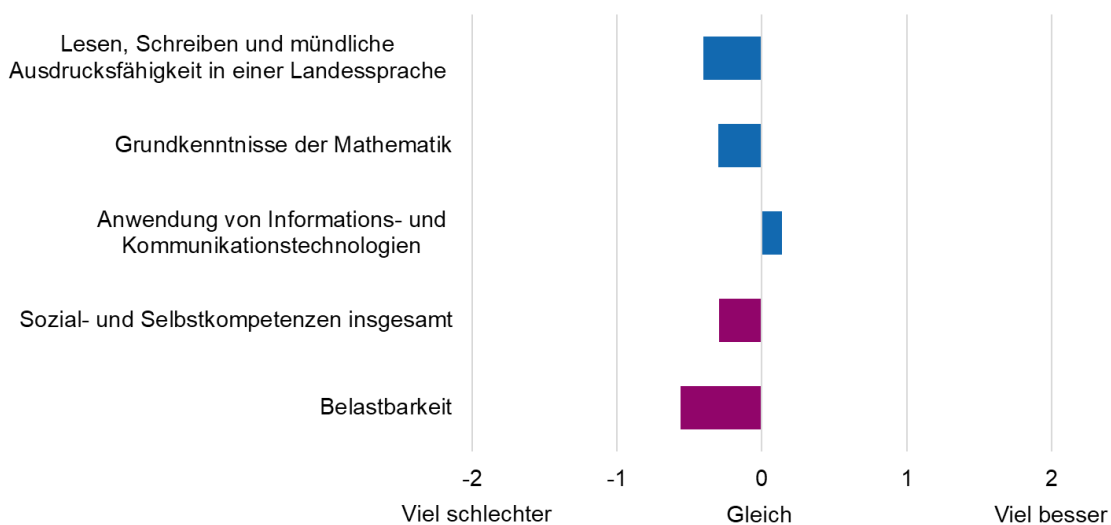


Abbildung 4: Veränderung der Kompetenzen von Bewerber:innen.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen im März 2023. Die Abbildung zeigt, wie die Lehrbetriebe die Veränderung ausgewählter Kompetenzen (Grundkompetenzen in blau; Sozial- und Selbstkompetenzen in pink) ihrer Bewerber:innen verglichen mit vor der COVID-19-Pandemie auf einer Skala von -2 «viel schlechter» bis 2 «viel besser» einschätzen. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb.

Ähnlich wie bei der Stellenbesetzung ging auch bei der Schwierigkeit des Rekrutierens die Schere bei den Berufsfeldern verglichen mit dem Vorjahr etwas auf. Dies lässt sich an der Spannweite der Werte auf der Skala erkennen. Im März 2022 lagen die Werte noch zwischen -0,12 und -0,56. Im März 2023 erhöhte sich diese Spannweite und die Werte lagen zwischen -0,11 («Informatik») und -0,77 («Gastgewerbe, Hotellerie»). Passend dazu, dass sich das Berufsfeld «Informatik» am Anfang und das Berufsfeld «Gastgewerbe, Hotellerie» am Ende dieser Rangliste befinden, gehörte das Berufsfeld «Informatik» im März 2023 auch zu den besseren Stellenbesetzer:innen, während das Berufsfeld «Gastgewerbe, Hotellerie» eher noch am Aufholen war (siehe Abbildung 3).

Nach Angaben der Betriebe haben sich einige Kompetenzen ihrer Bewerber:innen stärker verändert als andere. Abbildung 4 zeigt dabei für ausgewählte Kompetenzen, wie die Betriebe denken, dass sich diese bei ihren Bewerber:innen verglichen mit vor der Pandemie verändert haben. Nach Angaben haben sich sowohl das Lesen, Schreiben und die mündliche Ausdrucksweise in einer Landessprache (-0,41 auf einer Skala von -2 «viel schlechter» bis 2 «viel besser») als auch die Grundkenntnisse der Mathematik (-0,30) etwas verschlechtert. Im Gegensatz dazu gaben die Betriebe leicht bessere Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnologien an (0,14). Am stärksten habe sich die Belastbarkeit (-0,56), aber auch die Sozial- und Selbstkompetenzen insgesamt (-0,29) reduziert.

Rekrutierungs- und Werbeinstrumente

Um geeignete Lernende zu rekrutieren, greifen die Betriebe auf diverse Rekrutierungs- und Werbeinstrumente zurück. Fast alle Betriebe schalten Stellenausschreibungen auf bekannten Portalen wie Yousty.ch oder LENA (83%). Zusätzlich zeigen die Betriebe relativ häufig Offline-Präsenz, beispielsweise an Schulen oder Berufsmessen (42%). 27% setzen bei der Stellenausschreibung auf Print-Medien, während ein ähnlicher Anteil auf neuere Online-Kanäle wie Instagram oder TikTok zurückgreift (25%). Weiter machen 23% Online-Werbung auf sozialen Medien. Seltener gaben die Betriebe an, dass sie neue Gruppen von Bewerber:innen rekrutieren, wie beispielsweise ältere Lernende oder Lehrabbrecher:innen (9%), und 2% gaben an, dass sie «Quick-Bewerbungen» via Smartphone anbieten. 11% nannten Sonstiges, wobei am häufigsten die eigene Webpage für die Stellenausschreibung genannt wurde.

Aktuelle Berufslernende

Nach wie vor verbringen einige Lernende einen Teil ihrer betrieblichen Ausbildung nicht am Arbeitsplatz, sondern zu Hause. Im März 2023 betraf dies 6% der Lernenden. Nach wie vor zeigen sich dabei grosse Unterschiede nach Berufsfeldern. So waren hohe Anteile Lernender im Home-Office insbesondere in den Berufsfeldern Informatik (32%) und «Wirtschaft, Verwaltung, Tourismus» (13%) zu finden. In den anderen Berufsfeldern waren 0% bis maximal 3% der Lernenden im Home-Office.

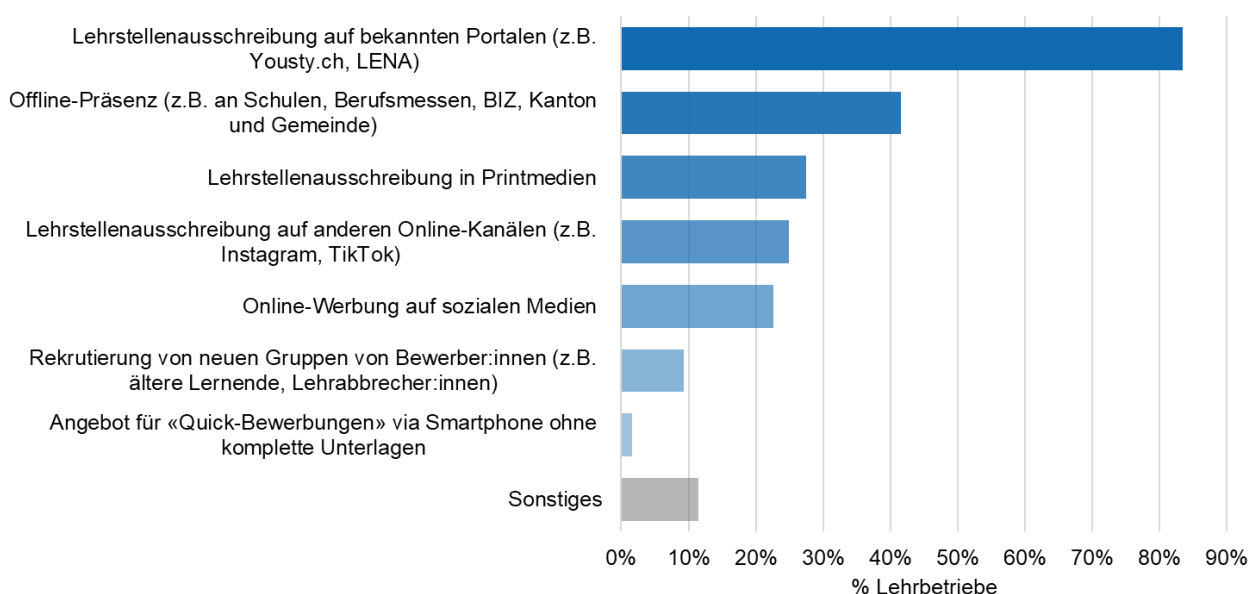


Abbildung 5: Rekrutierungs- und Werbeinstrumente, um geeignete Lernende zu rekrutieren.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im März 2023. Die Abbildung zeigt, auf welche Rekrutierungs- und Werbeinstrumente die Lehrbetriebe zurückgreifen, um geeignete Lernende zu finden. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

Weiter haben Lernende, welche sich mitten in der Berufslehre oder kurz vor deren Ende befinden, einen grossen Teil ihrer Ausbildung während der Pandemie absolviert. Deshalb haben sie aufgrund von COVID-19 Stoff verpasst. Dabei sind die Betriebe der Meinung, dass die Lernenden den verpassten Stoff der betrieblichen Ausbildung (4,23 auf einer 5-Punkte-Skala, wobei 5 «kann sicher nachgeholt werden» bedeutet; 4,35 im November 2022), der schulischen Ausbildung (4,03; 4,21 im November 2022) und der überbetrieblichen Kurse (4,21; 4,36 im November 2022) in der restlichen Ausbildungszeit nicht mehr ganz aufholen können.

Dabei zeigt sich ein positiveres Bild verglichen mit dem Vorjahr. Im März 2022 waren die Betriebe noch weniger optimistisch, dass die Lernenden den verpassten Stoff der betrieblichen Ausbildung (4,16), der schulischen Ausbildung (3,97) und der überbetrieblichen Kurse (4,12) in der restlichen Ausbildungszeit noch aufholen können.

Attraktivität der Berufslehre

«Sie wollen sich die Hände nicht schmutzig machen» ist eine Aussage, wie sie in den Medien immer wieder im Zusammenhang mit der Attraktivität der Berufslehre auftaucht. Der LehrstellenPuls hat die Betriebe in der aktuellen Befragung zur Veränderung dieser Attraktivität seit Beginn der Pandemie befragt. Dabei waren die Betriebe der Ansicht, dass die Attraktivität der Berufslehre verglichen mit einer allgemeinbildenden Schule

(z.B. Gymnasium oder Fachmittelschule) seit Beginn der Pandemie etwas abgenommen hat (-0,15 auf einer Skala von -2 «viel tiefer» bis 2 «viel höher»).

Die Einschätzungen der Betriebe zur Veränderung der Attraktivität hängen dabei eng mit ihrer Einschätzung zur Veränderung der Rekrutierungsschwierigkeiten zusammen. So gaben Lehrbetriebe von Berufsfeldern mit grösseren Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Lernender im Durchschnitt auch eher an, dass die Attraktivität der Berufslehre seit Beginn der Pandemie abgenommen habe. Diese Beobachtung lässt sich erneut am Beispiel der Berufsfelder «Informatik» und «Gastgewerbe, Hotellerie» aufzeigen. Denn die Lehrbetriebe des Berufsfeldes «Informatik» (-0,03) schätzten die Attraktivität der Berufslehre als fast unverändert ein, während Betriebe des Berufsfeldes «Gastgewerbe, Hotellerie» (-0,40) einen deutlichen Rückgang wahrnahmen.

Als mögliche Gründe für eine Abnahme der Attraktivität nannten die Betriebe am häufigsten, dass entweder die Eltern (53%) oder Lehrpersonen auf Sekundarstufe I (39%) einen ungenügenden Wissensstand über die Berufslehre hätten (Abbildung 6). Weiter gaben 29% an, dass die Berufsberatung ungenügend genutzt werde. Im Vergleich dazu gaben allerdings ein deutlich geringerer Anteil Betriebe an, dass zu wenige Angebote der Berufsberatung existierten (16%).

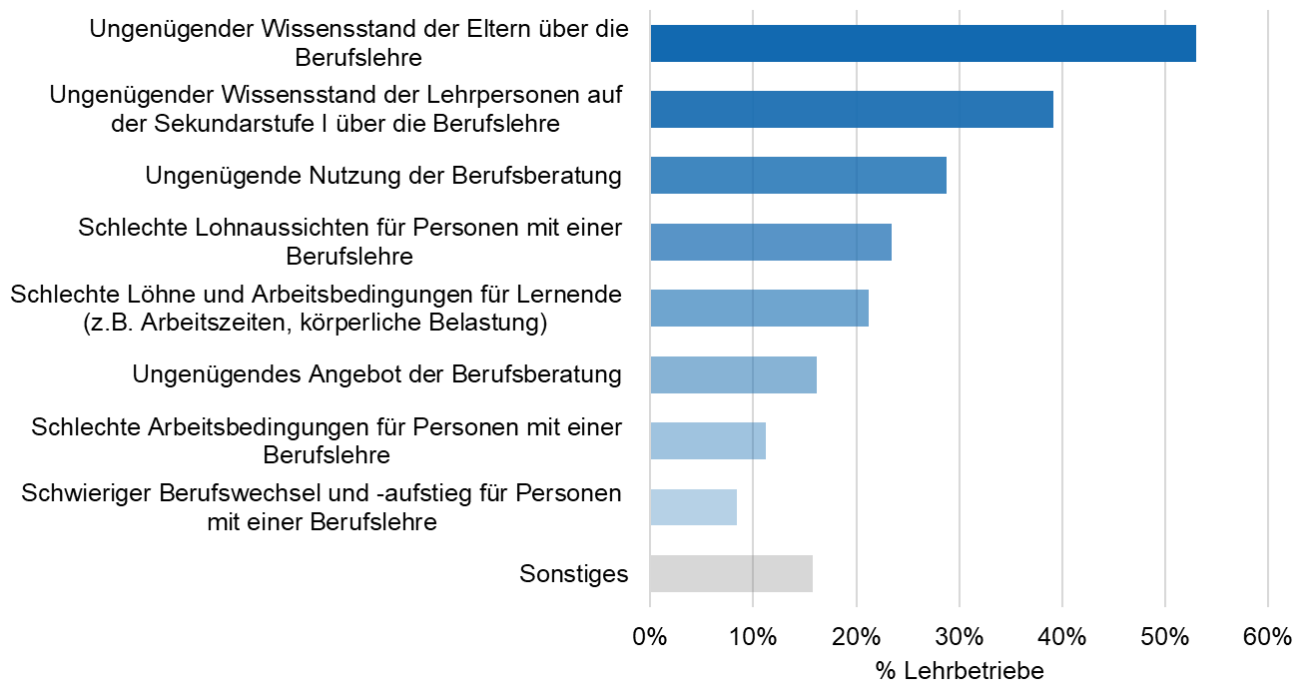


Abbildung 6: Gründe für eine tiefere Attraktivität der Berufslehre.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im März 2023. Die Abbildung zeigt verschiedene Gründe, welche für eine tiefere Attraktivität der Berufslehre verantwortlich sein könnten und die Einschätzungen der Betriebe dazu. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

23% nannten die schlechten Lohnaussichten für Personen mit einer Berufslehre und 21% die schlechten Löhne und Arbeitsbedingungen für Lernende, wie zum Beispiel die körperliche Belastung oder schlechte Arbeitszeiten. Seltener wurden die schlechten Arbeitsbedingungen (11%) oder ein schwierigerer Berufswechsel oder -aufstieg (8%) für Personen mit einer Berufslehre als Grund für eine tiefere Attraktivität genannt.

Zudem wurden die Betriebe nach geeigneten Massnahmen gefragt, um die Attraktivität der Berufslehre zu erhöhen (Abbildung 7). Dabei befürwortete die grosse Mehrheit das vermehrte Durchführen von Kampagnen

an Schulen (70%) und auf sozialen Medien (64%). Deutlich seltener wurden andere Massnahmen genannt. Einige Betriebe gaben an, dass mehr Berufsberatungsangebote (29%), die Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems (23%), eine stärkere Förderung der Berufsmatura während der Lehre (20%), eine Erhöhung der Löhne der Lernenden (17%), internationale Bezeichnungen für Abschlüsse der beruflichen Grundbildung (16%), eine stärkere Förderung der englischen Sprachkompetenzen in der Berufslehre (11%) oder eine Erhöhung des Ferienanspruchs für Berufslernende (8%) geeignete Massnahmen seien, um die Attraktivität der Berufslehre zu erhöhen.

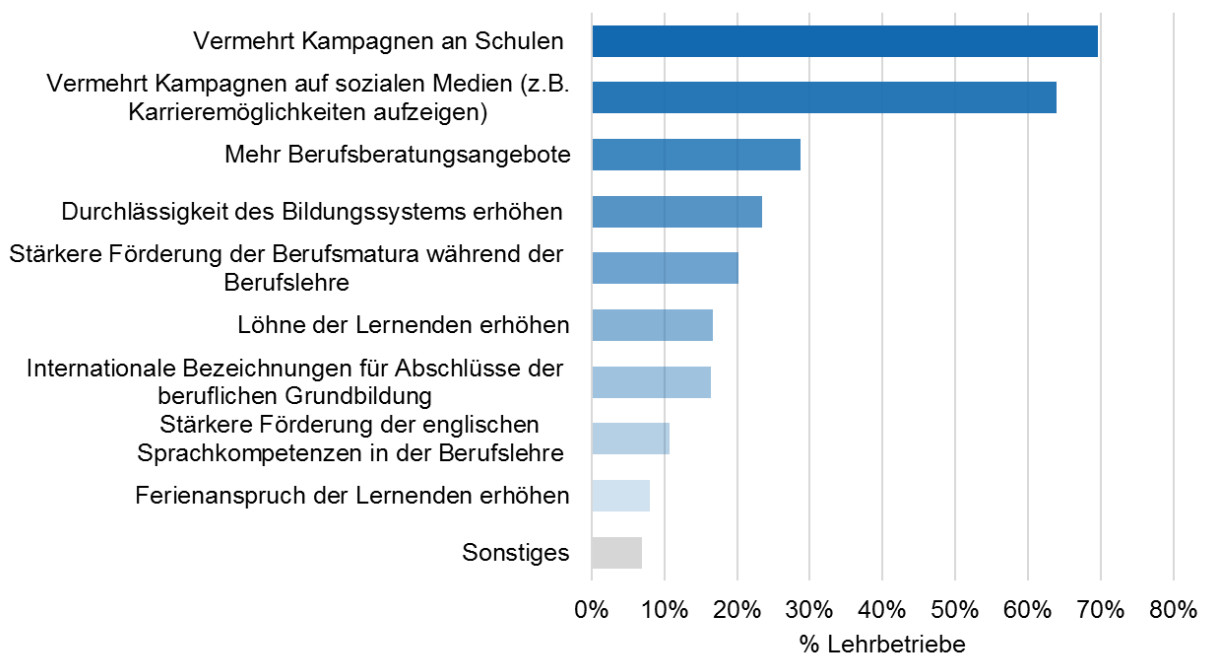


Abbildung 7: Massnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Berufslehre.

Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im März 2023. Die Abbildung zeigt verschiedene mögliche Massnahmen, um die Attraktivität der Berufslehre zu erhöhen und die Einschätzungen der Betriebe dazu. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

Daten und Repräsentativität

An der LehrstellenPuls-Befragung im März 2023 haben sich 1'946 Lehrbetriebe (2'269 im November 2022) unterschiedlicher Grösse, aus allen Kantonen und Berufsfeldern beteiligt. In diesen Betrieben haben Personen mit unterschiedlichen Funktionen die Fragen beantwortet, wobei sowohl Berufsbildner:innen als auch Personalfachleute und Geschäftsführer:innen vertreten sind. Insgesamt wurden 44'660 Lehrbetriebe für die Befragung kontaktiert, der Rücklauf des Lehrstellenpulses im März 2023 lag bei 4,36% (5,09% im November 2022). Allerdings ist die Berechnung der Rücklaufquote nicht exakt, weil die Befragung zusätzlich anhand weiterer Kanäle verbreitet wurde.

Die im März 2023 befragten Betriebe beschäftigen insgesamt 14'195 Lernende (15'514 im November 2022)

in verschiedenen Regionen und Berufsfeldern an und deckten 2,13% (2,48% im November 2022) aller Lehrbetriebe in der Schweiz ab. Die Abdeckung war in der Deutschschweiz (2,65%) besser als in der lateinischen Schweiz (0,59%). Bei den Berufsfeldern waren «Planung, Konstruktion» (5,06%), «Informatik» (4,84%), «Metall, Maschinen, Uhren» (4,47%) und «Elektrotechnik» (4,01%) am besten vertreten, während insbesondere die Berufsfelder «Verkauf, Einkauf» (1,70%) und «Natur» (1,79%) untervertreten waren. Auch waren Kleinstfirmen (1,42%) verglichen mit kleinen Betrieben (2,73%), mittleren Betrieben (2,26%) und grossen Betrieben (2,79%) untervertreten. Das verwendete Gewichtungsverfahren korrigiert für die unterschiedliche Repräsentativität nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Berufsfeld.

Weitere Informationen finden Sie auf

www.lehrstellenpuls.ch.

Wir danken sämtlichen Lehrbetrieben, die sich an dieser Befragung beteiligt haben. Ebenso danken wir den folgenden Organisationen, welche dieses Forschungsprojekt ideell unterstützen:

- Allpura
- Auto Gewerbe Verband Schweiz (AGVS)
- Codoc - Koordination und Dokumentation Bildung Wald
- GastroSuisse / HotellerieSuisse
- Gebäudehülle Schweiz
- Hotel & Gastro formation
- ICT-Berufsbildung Schweiz
- Kunststoff Schweiz
- login Berufsbildung AG
- MMTS-MultimediaTec Swiss
- OdA Hauswirtschaft
- OdA Santé
- Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF)
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
- Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)
- Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Baumeisterverband
- Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband
- Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (ASFL SVBL)
- SPEDLOGSWISS
- Swiss Textiles
- swissmem Berufsbildung
- swissceramics - Verband Schweizer Keramik
- Verein Polybau

Kontakt

ETH Zürich

Prof. Dr. Ursula Renold

Professur für Bildungssysteme

www.ces.ethz.ch →

LehrstellenPuls

info@lehrstellenpuls.ch →

www.lehrstellenpuls.ch →