Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**
Berufsbildungspolitik

Bern, 28.08.2025

«Attraktivität der Berufsbildung» Teilprojekt «Grundlagen sondieren»

Zusammenfassung des Hearings mit der Wissenschaft vom 22. August 2025

A) Ausgangslage

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat 2024 das Projekt "Attraktivität der Berufsbildung" lanciert. Die erste Phase diente der Sondierung des Handlungsbedarfs und wurde am nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung im November 2024 initiiert. An der Verbundpartnertagung im März 2025 beurteilten die Verbundpartner die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Attraktivität der Berufsbildung. Die Ergebnisse wurden in einem Grundlagendokument zusammengefasst und den Akteuren der Berufsbildung sowie weiteren interessierten Kreisen von Mitte April bis Mitte Juni 2025 zur Konsultation vorgelegt. Die Ergebnisse der Konsultation wurden in einem Konsultationsbericht festgehalten.

Schliesslich fand am 22. August 2025 ein Hearing mit der Wissenschaft im Beisein der Tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) statt. Ziel des Hearings war es, die gesammelten Erkenntnisse der Sondierung mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern[1] aus dem Bereich der Bildungsforschung zu reflektieren und so eine neutrale und systemische Sicht auf die Frage zur Attraktivität der Berufsbildung zu erhalten.

Das vorliegende Dokument fasst in einem ersten Teil die Stellungnahmen der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zusammen. Die vollständigen Stellungnahmen finden sich im Anhang. In einem zweiten Teil enthält es eine Zusammenfassung der Diskussion mit der TBBK.

B) Stellungnahmen zu den Ergebnissen der Sondierung

1. Prof. Dr. Giuliano Bonoli, Universität Lausanne, Fakultät für Rechtswissenschaften, Kriminalistik und Öffentliche Verwaltung, GOVPET Leading House

Prof. Dr. Giuliano Bonoli betont, dass die Attraktivität der Berufsbildung stark vom Status bestimmter Berufe sowie vom voraussichtlichen Lohn abhängt. Vor allem für Personen mit Migrationshintergrund sind dies wichtige Entscheidungsfaktoren. Sie sehen die akademische Bildung häufig als Mittel zum Schutz vor Diskriminierung. Die höhere Berufsbildung wiederum führt langfristig zu einem höheren Lohn, und zwar in stärkerem Masse als im Ausland. Sie ist jedoch nach wie vor wenig bekannt und geschätzt. Dabei könnte sie massgeblich dazu beitragen, das Image der Berufsbildung zu verbessern.

Was die Zugänglichkeit betrifft, so ist die berufliche Grundbildung für Personen in der beruflichen Wiedereingliederung oftmals zu anspruchsvoll. Für diese Zielgruppe sind eher kurze, flexible und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Ausbildungen gefragt – wie Microcredentials oder die Validierung von Bildungsleistungen. So bleibt wertvolles Humankapital ungenutzt, insbesondere bei Geflüchteten sowie Migrantinnen und Migranten mit hohem Potenzial. Es besteht die Gefahr eines *Low Ambition Equilib-*

[1] Prof. Dr. Giuliano Bonoli, Unil, Prof. Dr. Patrick Emmenegger, Uni SG, Prof. Dr. Katrin Kraus, UZH, Prof. Dr. Markus Maurer, PHZH, Prof. Dr. Jürg Schweri, EHB, Bernhard Weber, SECO, Prof. Dr. Stefan C. Wolter, SKBF, Prof. Dr. Daniel Oesch, Unil (excusé)

rium: Fähigkeiten werden nicht voll ausgeschöpft, stattdessen werden eingeschränkte berufliche Laufbahnen akzeptiert. In der Folge stabilisiert sich das gesamte System auf einem niedrigen Ambitionsniveau

2. Prof. Dr. Patrick Emmenegger, Universität St.Gallen, School of Economics and Political Science, GOVPET Leading House

Prof. Dr. Patrick Emmenegger beurteilt die neue Governance-Struktur der Berufsbildung insgesamt positiv. Eine schlanke und politisch abgestützte TBBK ist wichtig, gleichzeitig müssen alle relevanten Stimmen gehört werden. OdA und Bildungseinrichtungen sollten sich stärker einbringen können, beispielsweise über ein Antragsrecht. Insgesamt ist in der bildungspolitischen Debatte ein stärkerer Fokus auf das gesamte Bildungssystem notwendig.

Trotz international exzellentem Ruf leidet die Schweizer Berufsbildung unter einem Reputationsdefizit gegenüber der Allgemeinbildung. Praktisches Können und dessen Wert sollte sichtbarer gemacht werden. Auch soll die höhere Berufsbildung durch Auftritt, Beratung, Finanzierung und Kommunikation weiter gestärkt werden.

Die Berufsbildung muss für verschiedene Zielgruppen attraktiv bleiben. Dazu gehören leistungsstarke Jugendliche, Mädchen und Erwachsene. Als Massnahme sieht Prof. Emmenegger eine Stärkung der Berufsmaturität (BM): Bei der BM1 durch bessere Koordination, frühere Vermittlung von Inhalten (Beispiel BM Sek +), bei der BM2 durch vermehrt berufsbegleitende Angebote. «Talent Tracks» könnten leistungsstarke Jugendliche gezielt ansprechen. Ebenso sollen die Bedürfnisse von Frauen stärker berücksichtigt werden, denn diese wählen im Durchschnitt öfter den allgemeinbildenden Weg. Es gilt, Hindernisse wie mangelnde Infrastruktur zu beseitigen und horizontale Mobilität zu fördern. Arbeitgeber sind gefordert, Lohneinbussen bei Erwerbsunterbrüchen zu reduzieren. Angesichts von Akademisierung, technologischem Wandel, Migration und Fachkräftemangel soll auch die Berufsbildung Erwachsener gestärkt werden.

3. Prof. Dr. Katrin Kraus, Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft

Prof. Dr. Katrin Kraus betont fünf zentrale Aspekte für Überlegungen zur Attraktivität der Berufsbildung.
Erstens geht es beim Erlernen eines Berufes nicht nur um «praktische Erfahrung», sondern um verschiedene inhaltliche Aspekte, die an unterschiedlichen Orten, in verschiedenen Lernformen und im Laufe der Lebenszeit entwickelt werden. Dies begründet die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung und des Lernens im Prozess der Arbeit.
Zweitens braucht die Auseinandersetzung mit der Attraktivität der Berufsbildung eine mehrdimensionale Perspektive, in der auch widersprüchliche Anforderungen bestehen, etwa zwischen Stabilität und Flexibilität.
Drittens sind Lebens- und Erwerbssituationen ein entscheidender Zugang: Sie entscheiden, ob Personen sich der beruflichen Bildung zuwenden oder nicht.
Viertens sollte die Systemarchitektur auf individualisierte Lebensläufe reagieren, Beschäftigungsfähigkeit als lebenslaufbegleitende Aufgabe verstehen und Beratung sowie Begleitung stärker einbeziehen.
Fünftens ist in Zusammenhang mit der Generation Z ein Wertewandel zu berücksichtigen, der auch für die Attraktivität der Berufsbildung zentral ist.

Vor diesem Hintergrund sind folgende Aspekte wichtig für Überlegungen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung: Zugänglichkeit in verschiedenen Lebensphasen, Flexibilität, Beratung nach Bedarf, Anschlussfähigkeit unterschiedlicher Bildungswege, Orientierung am Berufskonzept und die Berücksichtigung des Wertewandels. Zudem muss die Sicht potenzieller Lernender sowie von Berufstätigen systematisch einbezogen werden.

4. Prof. Dr. Markus Maurer, Pädagogische Hochschule Zürich, Abteilung Sekundarstufe II/Berufsbildung

Für **Prof. Dr. Markus Maurer** liegt die grösste Herausforderung darin, die Attraktivität der Berufsbildung für junge Menschen und insbesondere für leistungsstarke Jugendliche zu sichern. Massnahmen wie Mobilitätsprogramme oder anspruchsvolle Grundbildungen wären zu prüfen. Zudem muss das Anspruchsniveau gesichert bleiben. Insbesondere in Branchen, in denen ein hoher Fachkräftebedarf besteht, gleichzeitig aber die Nachfrage vonseiten der Lernenden zurückgeht, droht eine Senkung der Anforderungen – mit negativen Konsequenzen für die Attraktivität der beruflichen Grundbildung. In diesem Zusammenhang sind auch jüngere Anpassungen bei Qualifikationsverfahren kritisch zu diskutieren, insbesondere die Abschaffung oder der Umbau schriftlicher Prüfungen.Damit die Anforderungen in EFZ-Grundbildungen hoch bleiben, sollten – trotz der Ausrichtung der Bildungserlasse auf berufliche Handlungskompetenzen – zwingend auch die «theoretischen Grundlagen der Berufsausübung» weiterhin solide und in glaubwürdiger Form geprüft werden.

Prof. Maurer stellt fest, dass sich im Rahmen der bisherigen Arbeiten im Projekt “Attraktivität der Berufsbildung” vor allem Personen eingebracht haben, die ein wohlwollendes Verhältnis zur Berufsbildung haben. Dadurch besteht das Risiko, dass alternative Perspektiven fehlen. Zudem fehlt bisher eine Auseinandersetzung mit Zukunftsbranchen (z.B. KI oder Life Sciences). Die Berufsbildung spielt in diesen Branchen bisher kaum eine Rolle. Entsprechende Möglichkeiten gilt es auszuloten. Bei allfälligen Massnahmen sollte Folgendes beachtet werden: Wenn es um betriebliche Bildung geht, soll die Ausbildungsqualität mit im Fokus sein, ebenso die Prüfung von Lehrbetriebsverbünden. Bei Verbesserungen der BM sollten Flexibilisierungen angestrebt werden (z. B. das Modell «BM Sek +»).

5. Prof. Dr. Jürg Schweri, Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung, Forschung & Entwicklung: Steuerung der Berufsbildung

Für **Prof. Dr. Jürg Schweri** liegt der Kern der Attraktivität der Berufsbildung im einzigartigen Lern- und Arbeitsumfeld im Betrieb – was die separierte Institution Schule so nicht bieten kann. Dieses Alleinstellungsmerkmal muss klarer herausgestellt und für Jugendliche und Eltern sichtbar gemacht werden. Zentrale Herausforderung für die Berufsbildung bleibt, angesichts der gesellschaftlichen Tendenz zu statushöheren schulischen Ausbildungen attraktiv zu bleiben.

Ausbildungsbereitschaft, Ausbildungsqualität, Bildungs- und Berufswahl, Berufsmaturität und Allgemeinbildender Unterricht (ABU) sowie eine kohärente Gesamtsteuerung auf Sek-II-Ebene sind entscheidende Faktoren für die Berufsbildung. Bei der Entwicklung von Berufsbildern besteht ein Spannungsfeld: Breitere Berufe mit späterer Spezialisierung können zu Identitätsverlust führen. Aus ökonomischer Sicht unterstützen Unternehmen Spezialisierung, jedoch kann diese aus volkswirtschaftlicher und pädagogischer Sicht problematisch sein.
Die Fragen „Mehr ABU? Mehr BM1?“ verdeutlichen den Bedarf an flexiblen Lösungen. Die Stärkung der BM und innovative Modelle sind nötig, um leistungsstarke Jugendliche anzusprechen, da die Allgemeinbildung von grosser Bedeutung für diese Zielgruppe ist.

Die Berufsbildung sollte zudem nicht nur auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen reagieren, sondern aktiv als Hebel für Innovationen genutzt werden. „Berufsbildung 2030“ wird bisher als Projektsammlung wahrgenommen – gefordert ist eine gemeinsame Vision, die eine echte Aufbruchsstimmung schafft.

Zusätzlich braucht es eine bessere Koordination von Berufs- und Allgemeinbildung, da die funktionale Trennung fortbesteht. Der Ausbau von Fachmittelschulen entzieht zum Beispiel Lehrbetrieben Lernende. Eine bewusste Steuerung der Allokation wäre nötig, um die Erosion zugunsten der Allgemeinbildung zu stoppen.

Ausserdem ist die horizontale Durchlässigkeit begrenzt. Deshalb sollten auch Langzeitgymnasiasten eine Phase der beruflichen Orientierung mit Einblicken und Schnupperlehren durchlaufen. Da elterlicher Widerstand wahrscheinlich ist, sollte berufliche Orientierung gesetzlich verankert werden.

6. Prof. Dr. Stefan C. Wolter, Universität Bern, Forschungsstelle für Bildungsökonomie, Direktor der schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung

Prof. Dr. Stefan C. Wolter hat einleitend bemerkt, dass man bei der Behandlung des Themas «Attraktivität der Berufsbildung» immer zuerst unterscheiden müsse: (1) Attraktiv für wen? (Lernende, Betriebe, Staat, …), (2) Attraktiv aus der Sicht von wem? (Akademie, Romandie, Tessin, Deutschschweiz etc.) und (3) Attraktiv relativ zu was? (Gymnasium, Fachmittelschule, Universität etc.). Bei jeder weiteren Behandlung des Themas müsste immer nach diesen Einteilungen vorgegangen und separiert werden.

Es zeigt sich, dass die Attraktivität der Berufsbildung stark mit der Ausbildungsdauer und dem damit verbundenen sozialen Status verknüpft ist: Je länger die Ausbildung dauert, desto höher das Ansehen. Die Berufsbildung steht weniger in Konkurrenz zur gymnasialen Maturität, sondern vielmehr zu universitären Abschlüssen. Dabei ist sie keineswegs homogen – innerhalb der Berufsbildung bestehen enorme Unterschiede in der Attraktivität einzelner Berufe. Prägend ist die Pfadabhängigkeit: Der eigene Bildungsabschluss beeinflusst die Wahrnehmung stark, und je stärker die Gesellschaft akademisch geprägt ist, desto geringer wird die Neigung der Jugendlichen zur Berufsbildung.

Entscheidend für die Zukunft ist, dass leistungsstarke Jugendliche den Weg in die Berufsbildung finden. Zwar werden die Erträge akademischer Ausbildungen oft überschätzt, in der lateinischen Schweiz dominiert aber das Gefühl, dass ein akademischer Abschluss nötig sei, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Positive *Role Models* können helfen, wirken aber eher in spezifischen Berufen und weniger für die Berufsbildung insgesamt.

Für die Politik ergeben sich mehrere Empfehlungen: Ein Attraktivitätsverlust einzelner Berufe bedeutet nicht zwingend einen generellen Rückgang der Berufsbildung. Lohnvorteile tertiärer Bildung werden wohl bestehen bleiben und können nicht allein durch höhere Lehrlingslöhne kompensiert werden – wichtiger ist die Durchlässigkeit im System. Zudem sollten Betriebe signalisieren, dass Beförderungen und Karrieren nicht vom Diplom, sondern von den Kompetenzen abhängen.

C) Hauptthemen der Diskussion zwischen den Forschenden und der TBBK

- Die Lebenssituationen und Perspektiven der verschiedenen Zielgruppen müssen berücksichtigt werden.
- Die Entwicklung der Berufsbildung soll unter Berücksichtigung des Gesamtsystems der Bildung erfolgen.
- Zwischen Breite und Spezialisierung der Berufsprofile besteht ein Spannungsfeld.
- Technologische Veränderungen, insbesondere KI, beeinflussen die Rahmenbedingungen.
- Angesichts der gesellschaftlichen Tendenz zu statushöheren schulischen Ausbildungen ist die Wertschätzung der praktischen Bildung für die Attraktivität von zentraler Bedeutung.

1. Lebenssituationen und Perspektiven

Die Lebenssituationen und Perspektiven der verschiedenen Zielgruppen müssen berücksichtigt werden. Für Jugendliche gilt: Die Berufswahl mit 15 funktioniert oft gut, kann für manche aber zu früh sein. So ist die Wahl für die Allgemeinbildung oft auch eine Wahl des Sich-noch-nicht-entscheiden-Müssens. Der Weg in die Berufsbildung setzt bei Jugendlichen mehr intrinsische Motivation voraus, weil er eine aktive Entscheidung beinhaltet. Gesellschaftliche Zuschreibungen führen zudem dazu, dass die Allgemeinbildung für leistungsstarke Jugendliche oft der naheliegende Weg ist. Auch Eltern spielen im Berufswahlprozess eine wichtige Rolle. Ihre Vorstellungen zur Berufswahl ihres Kindes

werden stark von ihrem eigenen Bildungsweg beeinflusst. Sie neigen dazu, ihr Kind auf den Bildungsweg hinzusteuern, den sie selbst eingeschlagen haben. Man spricht diesbezüglich von «Pfadabhängigkeit». Aufgrund von heterogenen Lebens- und Erwerbssituationen brauchen Erwachsene andere Zugänge zur Berufsbildung als Jugendliche. Frauen sind besonders betroffen, da Unterbrüche in der Berufsbildung stärker sanktioniert werden als in der Allgemeinbildung. Migrantinnen und Migranten können wiederum andere Ausgangslagen und Bedürfnisse haben.

Es ist deshalb zentral, die Zielgruppen und ihre Bedürfnisse zu kennen und die Faktoren zu verstehen, die Bildungsentscheide beeinflussen. Was verspricht sich eine Person in einer bestimmten Lebenssituation eines Bildungsentscheides? Zu berücksichtigen ist auch, dass sich gesellschaftliche Werte verschoben haben. So hat Sinnhaftigkeit in der beruflichen Tätigkeit an Bedeutung gewonnen. Zudem sind die Lebensläufe heute weniger linear. Aufbau, Einsatz und Verlust der Beschäftigungsfähigkeit haben kürzere Zeithorizonte, Weiterbildung spielt eine wichtige Rolle. Die Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen hat an Bedeutung gewonnen.

2. Gesamtsicht auf das Bildungssystem

Eine kohärente Betrachtung des gesamten Bildungssystems ist zentral. Es besteht eine Tendenz, die Bildungswege isoliert zu betrachten. In den Kantonen werden Geschäfte über unterschiedliche Ämter vorbereitet, was die Koordination erschwert. Anreize für mehr Koordination und Absprache wären nötig. Die Sek II-Stufe muss mit der Sek I-Stufe und der Tertiärstufe koordiniert sein.

Die Steuerung des Zugangs zu einzelnen Bildungsgefässe durch die Kantone spielt eine wichtige Rolle. Der Zugang zum Gymnasium hat beispielsweise Auswirkungen auf die Berufsbildung. Die Kantone richten die Berufsbildung auf unterschiedliche Zielgruppen aus. Dies gilt auch für die Zugangsbestimmungen zu höheren Fachschulen. Durch die jeweilige Ausrichtung werden Anforderungen und Qualifikationsverfahren beeinflusst.

Es ist zu beachten, dass Reformen Zielkonflikte (Trade-offs) bergen können. Wird an einer Stelle nachjustiert, kann dies Auswirkungen an anderer Stelle haben.

3. Ausgestaltung von Berufen

Die Frage, ob Berufe breit oder spezialisiert ausgestaltet werden sollen, bleibt umstritten. Frühe Spezialisierung kann Identität stiften, birgt aber das Risiko der Überforderung bei der Berufswahl und des Verlustes an Flexibilität. Optionen sind zum Beispiel: Die Allgemeinbildung und die BM zu stärken, das Zusatzangebot von Fremdsprachen zu fördern, oder eine dreijährige Grundbildung über vier Jahre zu strecken, um mehr schulische Inhalte vermitteln zu können. Weiter könnten Teilabschlüsse kumulierbar gemacht werden, um Durchlässigkeit und Flexibilität zu fördern. Das Anspruchsniveau muss hochgehalten werden, um das Ansehen und den Wert der Berufsbildung zu erhalten.

Bei der Ausgestaltung der Berufsprofile können gegenläufige Interessen vorliegen. Es wird daher empfohlen, die betroffenen Akteure frühzeitig einzubinden.

4. Digitalisierung

Die Digitalisierung eröffnet grosses Potenzial. Sie kann Tools bereitstellen, um Ausbildungsangebote flexibler und modularer zu gestalten, um Bildungsleistungen transparent anzurechnen und Prozesse effizienter zu machen. Sie ist damit ein Hebel, um die Vielfalt der Zielgruppen besser zu bedienen. Gleichzeitig gilt es zu beachten, dass technologische Veränderungen, insbesondere KI, die Rahmenbedingungen verändern können.

Gewisse Zukunftsbranchen (KI, Life Sciences) haben wenig Bezüge zur Berufsbildung. Die Frage stellt sich, ob diese Branchen näher an die Berufsbildung angebunden werden können. Als good practice für die Verankerung der Berufsbildung kann die Informatik herangezogen werden.

5. Marketing

Die Reputation der Schweizer Berufsbildung ist im internationalen Vergleich sehr gut. Gleichzeitig hat in der Schweiz theoretisches Lernen ein höheres Ansehen als praktisches Lernen. Um dafür Wertschätzung zu erhalten, muss das praktische Lernen sichtbar und messbarer gemacht werden.

Attraktivität erfordert eine differenzierte Ansprache der Zielgruppen. Entscheidend ist ein starkes Narrativ – eine „promesse de vie“- Perspektive, die über den Beruf hinaus Orientierung gibt. Berufsbildung sollte als Gesamtpaket (Grundbildung und höhere Berufsbildung) präsentiert werden, jedoch stets branchen- oder berufsnah, nicht als abstraktes Gesamtsystem. Das ist aufgrund der Komplexität insbesondere für die Kommunikation über die höhere Berufsbildung eine Herausforderung.

Die Darstellung der Berufe sollte bei den Berufsrevisionen mitgedacht werden. Zudem sollten die Betriebe der Ausbildung genug Stellenwert geben und sie in alle betrieblichen Prozesse integrieren.

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**
Berufsbildungspolitik

«Attraktivität der Berufsbildung» Teilprojekt «Grundlagen sondieren»

Hearing mit der Wissenschaft[1]

Bern, 22. August 2025

Schriftliche Stellungnahme:

- Prof. Dr. Giuliano Bonoli,
  Universität Lausanne, Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique, Institut de hautes études en administration publique, GOVPET Leading House

- Prof. Dr. Patrick Emmenegger,
  Universität St. Gallen, School of Economics and Political Science,
  GOVPET Leading House

- Prof. Dr. Katrin Kraus,
  Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft

- Prof. Dr. Markus Maurer,
  Pädagogische Hochschule Zürich, Abteilung Sekundarstufe II/Berufsbildung

- Prof. Dr. Jürg Schweri,
  Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung,
  Forschung & Entwicklung: Steuerung der Berufsbildung

- Prof. Dr. Stefan C. Wolter,
  Universität Bern, Forschungsstelle für Bildungsökonomie,
  Direktor der schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung

[1] Die Wissenschaftler, die zum Hearing am 22. August 2025 eingeladen wurden, wurden ebenfalls gebeten, eine schriftliche Stellungnahme von etwa einer Seite einzureichen.

Beitrag im Rahmen des Hearings «Attraktivität der Berufsbildung» vom 22. August 2025 in Bern

Attraktivität und Zugänglichkeit der Berufsbildung aus sozialpolitischer Sicht

Giuliano Bonoli

IDHEAP, Universität Lausanne

Mehrere laufende Forschungsarbeiten – sei es im Rahmen des Leading House GOVPET oder ganz allgemein – zeigen, dass der Status bestimmter Berufe und der voraussichtliche Lohn entscheidende Faktoren für die Attraktivität eines Bildungswegs sind.

Bei Personen mit Migrationshintergrund scheint dieser Effekt besonders stark ausgeprägt zu sein. Diese Bevölkerungsgruppe zeigt eine ausgeprägtere Präferenz für eine akademische Ausbildung anstelle einer Berufsausbildung als die Schweizer Bevölkerung. Angesichts des tendenziell wachsenden Anteils der Bevölkerung mit ausländischen Wurzeln ist es wichtig, die Gründe für diese Unterschiede bei den Bildungsentscheidungen und die soziale Repräsentation der verschiedenen Bildungswege zu verstehen (Vahidi 2025).

Zur Verbesserung des Images der Berufsbildung könnte die höhere Berufsbildung mehr beitragen. In der Schweiz führt diese langfristig zu einem höheren Lohn, und zwar in stärkerem Masse als vergleichbare Programme in anderen europäischen Ländern wie beispielsweise Deutschland und dem Vereinigten Königreich (Bonoli and Greco 2025). Dieser Bereich der Berufsbildung ist jedoch wenig bekannt, vor allem bei Jugendlichen im Berufswahlprozess.

Angesichts des aktuellen Fachkräftemangels und der Anzahl Personen in der beruflichen (Wieder-)Eingliederung befinden, ist die Zugänglichkeit nach wie vor von zentraler Bedeutung. Die berufliche Grundbildung gilt für Personen, die in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen, oft als zu anspruchsvoll. Im Hinblick auf die berufliche Wiedereingliederung sind insbesondere kurze, stark an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Ausbildungen (non-formale Bildung) gefragt.

Die Modularisierung der beruflichen Grundbildung in bestimmten Berufen könnte eine interessante Lösung sein. Das Beispiel der «Teilqualifikationen» in Deutschland scheint vielversprechend (s. https://chance-tq.de).

Qualifikationsverfahren für Erwachsene (z. B. Validierung von Bildungsleistungen, Art. 32 Berufsbildungsverordnung) sowie Microcredentials werden ebenfalls als interessante Möglichkeiten zur Integrationsförderung durch Bildung angesehen.

In Kreisen, die sich mit Arbeitsmarktintegration befassen, herrscht der Eindruck, dass in den Zielgruppen von Wiedereingliederungsmassnahmen ein grosses Potenzial an ungenutztem Humankapital vorhanden ist – für diese Personen ist die berufliche Grundbildung allerdings nicht immer geeignet. So erweist sich zum Beispiel im Asylbereich der Umgang mit Profilen mit hohem Potenzial teilweise als schwierig (Bonoli and Otmani 2023). Es besteht die Gefahr einer Konvergenz hin zu einem *Low Ambition Equilibrium* zwischen den Flüchtlingen auf der einen Seite, die so schnell wie möglich zur Normalität zurückkehren wollen, und dem Staat auf der anderen Seite, der die Ausgaben begrenzen möchte (Otmani 2024).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des Drucks auf den Sozialstaat wichtig ist, das vorhandene Potenzial an Humankapital zu mobilisieren. Zugänglichkeit und Attraktivität der Bildungswege sind dafür entscheidende Aspekte. Das Bildungsangebot muss sich an das Potenzial und die Ambitionen derjenigen anpassen, die derzeit nicht von dem hervorragenden Berufsbildungssystem der Schweiz profitieren.

Zitierte Quellen:

- Bonoli, G., Emmenegger, P., & Felder-Stindt, A. (2025) Re-Skilling in the Age of Skill Shortage: Adult Education Rather Than Active Labor Market Policy. *Regulation & Governance, n/a(n/a)*.
- Bonoli, G., & Greco, G. (2025). *The distributional impact of lifelong learning: Wage and employment returns to professional training in Germany, Switzerland and in the UK: paper presented at the ESPAnet annual conference, University of Milan, 27-29 August*.
- Bonoli, G., & Otmani, I. (2023). Upskilling as integration policy: Making the most of refugees' human capital in a context of skill shortage. *Social Policy and Administration, 57(1), 51-66*.
- Otmani, I. (2024). Towards a ‘low ambition equilibrium’: managing refugee aspirations during the integration process in Switzerland. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 50(4), 854-872*.
- Vahidi, K. (2025). *Academic or vocational education? Understanding immigrants' choices in a collective skill formation system. A Qualitative study: University of Lausanne, unpublished manuscript*.

Projekt Attraktivität der Berufsbildung: Hearing mit der Wissenschaft, 22. August 2025
Beilage zum Vortrag (max. 1 Seite), Prof. Dr. Patrick Emmenegger, Universität St. Gallen, GOVPET Leading House

Governance: Die neue Governance-Struktur wird positiv wahrgenommen, und die Arbeit der TBBK wird geschätzt. Eine schlanke und politisch gut abgestützte TBBK ist für ihre Handlungsfähigkeit wichtig. Es muss aber auch dafür gesorgt werden, dass alle wichtigen Stimmen in der TBBK gehört werden. Die bereits laufenden Bemühungen zur Vertretung aller OdA durch die in der TBBK vertretenen Organisationen müssen daher fortgesetzt werden. Auch auf Seiten der OdA sind weitere Bemühungen notwendig. Insbesondere sollten OdA dazu ermuntert werden, sich stärker zu organisieren und untereinander zu koordinieren. Das Gleiche gilt für Bildungseinrichtungen, insbesondere im Bereich der HBB. Kantonale Berufsfachschulen sollten sich stärker bei der SBBK einbringen können. Alternativ ist ein Antragsrecht nicht in der TBBK vertretener Organisationen zu prüfen. Schulische Vertreter sollten zudem früher und systematischer bei Berufsrevisionen eingebunden werden, um allfällige Widerstände frühzeitig angehen zu können. Aus Governance-Perspektive ist schliesslich ein stärkerer Fokus auf das gesamte Bildungssystem notwendig. Die aktuelle Governance-Struktur spiegelt nach wie vor die längst überwundene Zweiteilung des schweizerischen Bildungssystems in einen allgemeinbildenden und einen berufsbildenden Teil wider. Die bestehenden Reibungsflächen zwischen diesen Teilsystemen sollten stärker in den Mittelpunkt der Debatte über die weitere Entwicklung des Bildungssystems gerückt werden.

Reputationsdefizit: Obwohl die Schweizer Berufsbildung im internationalen Vergleich einen exzellenten Ruf geniesst, leidet auch sie unter einem Reputationsdefizit gegenüber der Allgemeinbildung. Dieses lässt sich nur teilweise durch materielle Faktoren (Einkommen, Beschäftigung etc.) erklären. Zwei Massnahmen könnten helfen, dieses relative Reputationsdefizit zu reduzieren. Einerseits betrachten viele Menschen theoretisches Wissen als wertvoller als praktisches Können, was nicht zuletzt daran liegen dürfte, dass praktisches Können weniger einfach messbar ist. Es sollten deshalb Bemühungen unternommen werden, praktisches Können messbar und damit sichtbarer zu machen. Zudem wird eine tertiäre Ausbildung zunehmend zum Normalfall für junge Erwachsene. In diesem Bereich verfügt die Allgemeinbildung über komparative Vorteile, da die Karrierepfade kostengünstig und einfach zu kommunizieren sind. Weitere Massnahmen sind deshalb notwendig, um die HBB zu stärken (Auftritt, Beratung, Finanzierung, Kommunikation etc.).

Attraktiv für Leistungsstarke: Insbesondere für leistungsstarke Schülerinnen und Schüler muss die Berufsbildung attraktiv bleiben, damit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weiterhin in die Berufsbildung investieren. Vor diesem Hintergrund sind die rückläufigen Zahlen bei der Berufsmatura problematisch. Es sollten Massnahmen getroffen werden, um die BM1 für die Arbeitgeberseite attraktiver zu machen (bessere Koordination des Schulstoffs, Inhalte bereits auf Stufe Sek I vermitteln (wie bspw. in Luzern), berufsbegleitendes Studium an FH oder HBB ermöglichen). Um die BM2 für junge Erwachsene attraktiver zu machen, könnte sie vermehrt berufsbegleitend angeboten werden. Leistungsstarke Jugendliche sollten auch im Berufsmarketing gezielt angesprochen werden, gegebenenfalls mithilfe spezifischer «Talent Tracks».

Fokus auf Frauen: Ein besonderes Augenmerk muss auf Frauen gerichtet werden. Die vorhandenen Daten zeigen eindeutig, dass die Berufsbildung Probleme hat, junge Frauen zu gewinnen. Frauen sind in der Berufsbildung auf wenige Berufe konzentriert, was darauf hindeutet, dass sie viele Ausbildungen als wenig attraktiv empfinden. Hier muss stärker auf die Interessen der Frauen eingegangen werden (z.B. Berufsmarketing). Geschlechtsspezifische Hindernisse, wie beispielsweise eine mangelnde Infrastruktur, müssen beseitigt werden. Studien zeigen, dass Frauen aufgrund einer höheren Anzahl von Unterbrechungen in ihrer Erwerbskarriere mit einem Berufsabschluss unter höheren Lohneinbussen leiden als Frauen mit einem allgemeinbildenden Abschluss oder Männer im Allgemeinen. Hier steht die Arbeitgeberseite in der Pflicht. Mit Massnahmen zur Förderung der horizontalen Mobilität könnte aber auch auf institutioneller Seite Abhilfe geschaffen werden (z.B. Vereinfachung der Mobilität innerhalb eines Berufsfelds oder branchenübergreifende Anrechnung von Leistungen).

Erwachsene als Zielgruppe: Grundsätzlich sollte die Berufsbildung Erwachsene stärker als Zielgruppe berücksichtigen. Aufgrund verschiedener struktureller Prozesse (z.B. Akademisierung, technologischer Wandel, Migration) gewinnt die Berufsbildung auch für diese Zielgruppe an Bedeutung – gerade auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels. Neben der wichtigen Rolle der HBB bedeutet dies auch, den Fokus auf Erwachsene zu legen, die über einen allgemeinbildenden Abschluss auf Stufe Sek II verfügen.

Universität Zürich[UZH]

Schriftliche Stellungnahme zum SBFI-Hearing mit der Wissenschaft zur Attraktivität der Berufsbildung am 22. August 2025 in Bern

Folgende fünf Aspekte sind aus meiner Sicht und basierend auf den Erkenntnissen aus meiner Forschung wichtige Orientierungspunkte für Überlegungen zur Attraktivität der Berufsbildung

1. Beim ***Erlernen eines Berufes*** geht es nicht nur um «praktische Erfahrung», sondern um verschiedene inhaltliche Aspekte, die an unterschiedlichen Orten, in verschiedenen Lernformen und im Laufe der Lebenszeit entwickelt werden. Die Entwicklung dieser verschiedenen Elemente von Beruflichkeit geht über die berufliche Grundbildung hinaus und begründet damit sowohl systematisch die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung und den Einbezug des Lernens im Prozess der Arbeit (Kraus, 2022a, 2022b), wie er sich etwa in der höheren Berufsbildung zeigt (Kraus, 2025). Diese Sicht macht auch den inhaltlichen Anspruch der Berufsbildung deutlich.

Abbildung 1: Elemente von Beruflichkeit; Quelle: Kraus (2022a)

2. Die Auseinandersetzung mit der Frage der Attraktivität braucht eine ***mehrdimensionale Perspektive***, wobei auch innerhalb der verschiedenen Perspektiven durchaus widersprüchliche Anforderungen an Berufsbildung gestellt werden können. Diese verdeutlicht das folgende Beispiel zum Verhältnis von Stabilität und Flexibilität aus Sicht von Betrieben und Individuen.

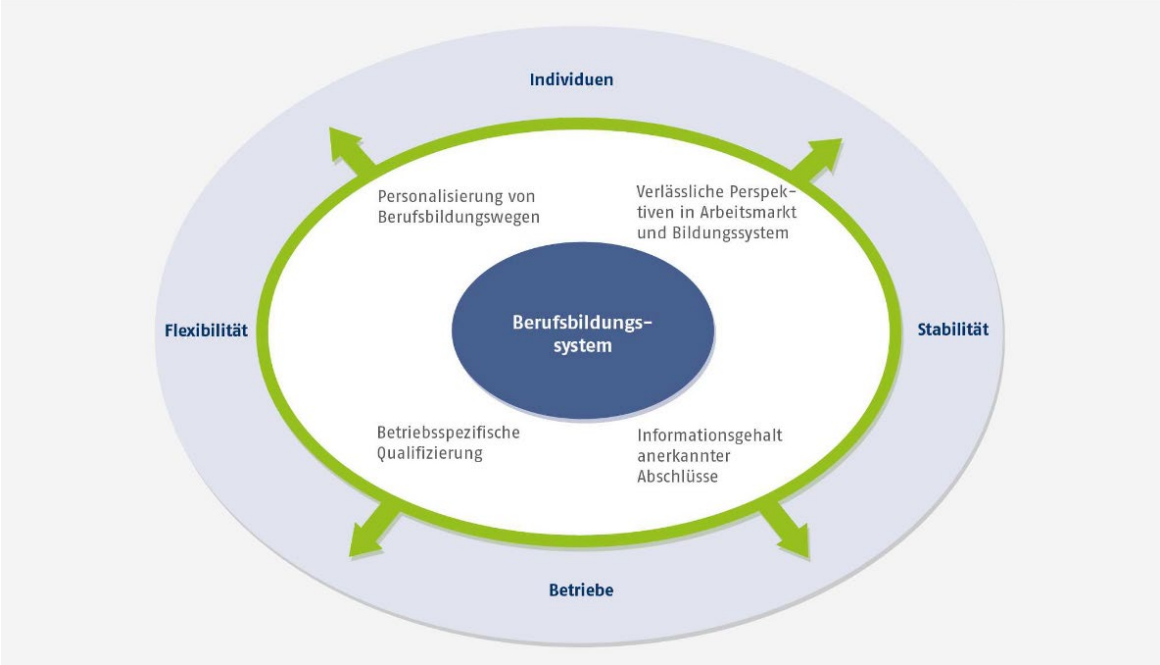


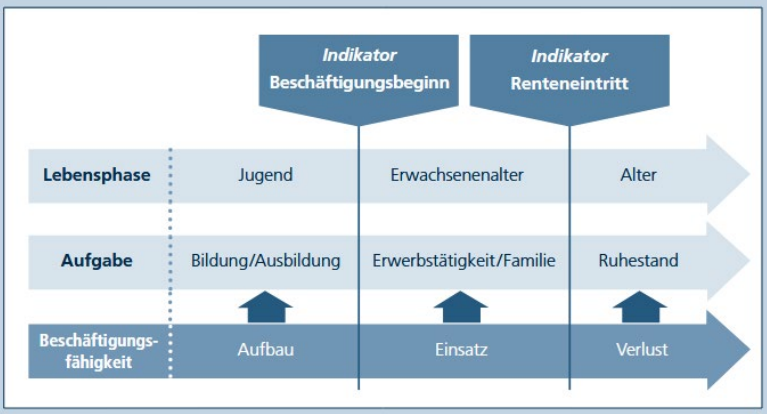
Abbildung 2: Das Berufsbildungssystem im Kontext divergierender Anforderungen; Quelle: Kraus (2022c)

3. Für die Wahrnehmung von Bildungsmöglichkeiten im Kontext der eigenen Erwerbstätigkeit – und damit auch von beruflicher Bildung – sind ***Lebens- und Erwerbssituationen*** ein wichtiger Zugang. In diesen Situationen spielen individuelle Perspektiven und strukturelle Gegebenheiten zusammen und führen dazu, dass Personen sich der beruflichen Bildung zuwenden respektive nicht zuwenden (Kraus et al., im Erscheinen). Sie sind eingebunden in die zeitliche Struktur der Biografie, also in die bisherige Erfahrung und Vorstellung von der Zukunft. Ein Verständnis der Lebens- und Erwerbssituationen, die eine Teilnahme an beruflicher Bildung begünstigen oder behindern können, ist daher ein zentraler Schlüssel zur Frage der Attraktivität der Berufsbildung.

4. Die Systemarchitektur der Berufsbildung sollte sich auf stärker ***individualisierte Lebensläufe*** einstellen, denn dadurch verändern sich auch die Anforderungen an den Aufbau von «Beschäftigungsfähigkeit», die sich heute als lebenslaufbegleitende Aufgabe zeigt. Dem entspricht auf Seiten der Berufsbildungssysteme eine zugängliche Struktur, die auch Elemente von Beratung und Begleitung stärker einbezieht.

Grafik 3:

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit im „3-Phasen-Modell" des Lebenslaufs



© Kraus 2008

Grafik 4:

Entstandardisierte Lebensläufe und Beschäftigungsfähigkeit

© Kraus 2008

Abbildung 3: Quelle der beiden Abbildungen «Individuelle Beschäftigungsfähigkeit im ‹3-Phasen-Modell› des Lebenslaufs» und «Entstandardisierte Lebensläufe und Beschäftigungsfähigkeit»: Kraus (2008)

5. Mit der Generation Z kommt ein ***Wertewandel in der Gesellschaft*** zum Ausdruck, der nicht nur für die Betriebe bei der Rekrutierung von Personal, sondern auch in den Überlegungen zur Attraktivität der Berufsbildung wichtig ist. Ein konsequenter Einbezug der Sicht- und Handlungsweise von Angehörigen dieser Generation erscheint daher von zentraler Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund sind folgende Aspekte wichtig für Überlegungen zur Weiterentwicklung der Berufsbildung

- Zugänglichkeit der Angebote in verschiedenen Lebensphasen
- Flexibilität bei der Nutzung von Angeboten beruflicher Bildung
- Beratung und Begleitung nach Bedarf
- Anschlussfähigkeit von unterschiedlichen und offenen Wegen erwerbsbezogener Bildung
- Orientierung am Berufskonzept
- Berücksichtigung des Wertewandels im Generationenverhältnis bei der beruflichen Grundbildung

Weiterführende Hinweise

Zudem erscheint es unerlässlich, die Sichtweise von potenziellen Lernenden stärker in die Überlegungen zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems einzubeziehen; ein wichtiger Fokus ist dabei die Phase, in der sie sich mit der Option «berufliche Grundbildung» auseinandersetzen und einen Weg in Richtung Allgemeinbildung oder Berufsbildung einschlagen. Zudem sollten die Überlegungen auch die Berufstätigen einbeziehen und die Möglichkeiten der Weiterbildung systematisch berücksichtigen.

Katrin Kraus, Lehrstuhl für Berufs- und Weiterbildung
24. August 2025

Verwendete Quellen

Kraus, K. (2008). Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung. https://doi.org/10.5167/uzh-11136 | https://library.fes.de/pdf-files/wiso/05865.pdf

Kraus, K. (2022a). Berufliche Weiterbildung: Eine Auslegeordnung – Unterschätzter Bildungsbereich. Transfer – Berufsbildung in Forschung und Praxis. https://sgab-srfp.ch/unterschaetzter-bildungsbereich/

Kraus, K. (2022b). Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 45(1), 51–67. https://doi.org/10.1007/s40955-022-00208-8

Kraus, K. (2022c). Funktionalität des Berufsbildungssystems im produktiven Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Stabilität. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 51(3), 8–12. https://doi.org/10.5167/uzh-220432 | https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/download/17953

Kraus, K. (2025). Höhere Berufsbildung und der Wert des Lernens im Prozess der Arbeit. berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog, 205(1), 10–12.

Kraus, K., Wenger, N., & Moor, A. (im Erscheinen). Aneignung von Lerngelegenheiten im Kontext von Erwerbstätigkeit. Zur Entstehung und Gestaltung von typischen Aneignungssituationen im Prozess erwerbsbezogener Bildung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft.

Attraktivität der Berufsbildung: Hearing mit der Wissenschaft vom 22. August 2025

Stellungnahme von Markus Maurer, PHZH

1 Grundsätzliches zum Bericht

1.1 Wie beurteilen Sie das Thema «Attraktivität der Berufsbildung»?

Das Thema «Attraktivität der Berufsbildung» ist zentral für die schweizerische Bildungspolitik, und es ist zu begrüssen, dass es im Rahmen der Verbundpartnerschaft diskutiert wird. Im Grundlagenbericht (Kapitel 4 «Betrachtungsfelder») wird die Thematik jedoch wenig systematisch behandelt. So wird im Abschnitt 4.1 zur Ausbildungsbereitschaft zwar ein wichtiger Aspekt für Betriebe aufgegriffen, die Analyse bleibt aber oberflächlich: Warum sich nur ein Teil der Unternehmen engagiert, bleibt offen. Ähnlich ist Abschnitt 4.7 zu den «Präferenzen der Jugendlichen und Erwachsenen» sehr allgemein und zeigt kaum, inwiefern die Berufsbildung für diese Gruppen attraktiv ist – obwohl das gesellschaftliche Ansehen, gerade in einigen Kantonen, zunehmend unter Druck steht.

1.2 Was fällt Ihnen bei den Konsultationsergebnissen auf?

Grundlagenbericht und Konsultation sind stark von Stimmen geprägt, die der Berufsbildung ohnehin positiv gegenüberstehen. Der partizipative Prozess ermöglicht zwar breite Mitwirkung, bindet jedoch vor allem bereits engagierte Akteure ein. Damit entsteht das Risiko, dass Vorschläge, die innerhalb der Verbundpartnerschaft breite Zustimmung finden, von anderen bildungspolitischen Akteuren nicht geteilt werden – und wichtige alternative Perspektiven unberücksichtigt bleiben.

1.3 Wie beurteilen Sie die angedachten Massnahmen?

Angesichts der demografischen Entwicklung ist es nachvollziehbar, dass zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen ein Förderschwerpunkt «betriebliche Bildung» etabliert werden soll. Dabei wird es wichtig sein, auch dem Aspekt der Ausbildungsqualität genügend Beachtung zu schenken, da eine qualitativ hochstehende betriebliche Bildung wesentlich zur Attraktivität beiträgt. Im Rahmen des Förderschwerpunkts sollte auch das Potenzial von Lehrbetriebsverbünden diskutiert werden.

Zur Berufsmaturität: Angesichts des geringen Erfolgs zahlreicher Massnahmen zur Stärkung der BM 1 wäre zu prüfen, ob die Eckwerte zur Flexibilisierung nochmals diskutiert werden sollten – etwa indem das Modell der «BM Sek Plus» aus Luzern auch auf Bundesebene formell ermöglicht wird.

Mittel- und langfristig liegt die wohl grösste Herausforderung in der Sicherung der Attraktivität der Berufsbildung für junge Menschen. Die im Abschnitt «Expertengruppe Grundsatzfragen» angesprochenen Punkte sind daher besonders relevant. Zugleich ist zu bedenken, dass gerade Fragen der Berufsentwicklung sehr kontrovers sein könnten.

2 Wo besteht Handlungsbedarf und was wären mögliche Massnahmen?

Berufsbildung in Zukunftsbranchen

Dem Grundlagenbericht fehlt eine explizite Auseinandersetzung mit den Bezügen zwischen Berufsbildung und gesamtwirtschaftlicher Entwicklung. Dadurch bleibt zu wenig sichtbar, dass die Berufsbildung in besonders zukunftsträchtigen Branchen bislang nur eine geringe Rolle spielt.

***Massnahme*:** Im Rahmen der «Expertengruppe Grundsatzfragen» sollte diskutiert werden, ob die wachsende Entkopplung einzelner Branchen von der beruflichen Grundbildung einfach hingenommen wird oder ob sich die Berufsbildungspolitik für eine stärkere Anbindung einsetzen sollte. Vergleichbare Initiativen gab es bereits, etwa bei der Etablierung der Informatiklehre in den 1990er-Jahren.

Attraktivität für leistungsstarke Jugendliche

Der Bericht betont stark das Integrationspotenzial der Berufsbildung – zweifellos eine wichtige Funktion. Zu wenig beleuchtet bleibt jedoch die Frage, wie auch leistungsstarke Jugendliche weiterhin für die Berufsbildung gewonnen werden können. Die Politik geht hier bislang implizit davon aus, dass auf Bundesebene die Förderung der Berufsmaturität prioritär sei.

***Massnahme*:** Auf Grundlage eines systematischen Prozesses sollten Massnahmen geprüft werden, um die Attraktivität für leistungsstarke Jugendliche zu sichern und auszubauen. Denkbar wären etwa Mobilitätsprogramme oder neue, anspruchsvolle Grundbildungen; unter dieser Optik wären auch einige der jüngeren Berufsrevisionen kritisch zu reflektieren.

Sicherstellung des Anspruchsniveaus

Eine für Wirtschaft und Gesellschaft attraktive Berufsbildung sollte bestrebt sein, Anspruchsniveaus in den Grundbildungen hochzuhalten – etwa bei den Qualifikationsverfahren. Gerade in Branchen mit sinkender Lehrstellennachfrage besteht die Gefahr, dass Anforderungen gesenkt werden. Ob man solche Entwicklungen allein den Betrieben und Organisationen der Arbeitswelt überlassen sollte, ist fraglich.

***Massnahme*:** Angesichts aktueller Entwicklungen sollte geprüft werden, ob Anpassungen bei den Qualifikationsverfahren die Glaubwürdigkeit der Berufsbildung stärken – oder eher schwächen. Kritisch zu diskutieren sind insbesondere Bestrebungen, schriftliche Prüfungen abzuschaffen oder stark umzubauen. Es besteht das Risiko, dass am Ende der Ausbildung die «theoretischen Grundlagen der Berufsausübung» (Art. 21 BBG) nicht mehr hinreichend geprüft werden.

EHB

HEARING TBBK ZUR «ATTRAKTIVITÄT DER BERUFSBILDUNG»

Die Berufsbildung zum Glänzen bringen

Prof. Dr. Jürg Schweri, 25.08.2025

Die Unique Selling Proposition (USP) der Berufsbildung

Die Berufsbildung funktioniert in der Schweiz grundsätzlich gut und geniesst auch breite Unterstützung in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Ihre Attraktivität liegt nicht nur darin begründet, dass sie auf das Erlernen eines Berufes ausgerichtet ist – sich also die Lerninhalte im Gegensatz zu allgemeinbildenden Schulen auf berufliche Situationen beziehen. Der Kern ihrer Attraktivität (USP) liegt im Lernen und Arbeiten im Betrieb, das ein motivierendes soziales und lebensweltliches Lernumfeld bietet, das die separierte Institution Schule so nicht bieten kann.

Die Hauptherausforderung für das langfristige Gedeihen der Berufsbildung besteht darin, für Jugendliche und Eltern attraktiv zu bleiben, da es eine Tendenz in der Gesellschaft gibt, statushöhere Ausbildungen zu bevorzugen. Diese Tendenz wird durch eine insgesamt zunehmende Zahl an Schulplätzen in den Gymnasien und Fachmittelschulen gefördert. Die Kernfrage bezüglich der Attraktivität der Berufsbildung ist demnach, wie das motivierende und spannende Setting der dualen Lehre für Jugendliche und Eltern – und später der Höheren Berufsbildung – für Jugendliche und Eltern so anziehend gestaltet werden kann, dass es mindestens gleich anziehend wirkt wie die schulischen Alternativen.

In dieser Stellungnahme reflektiere ich den Stand des Projektes und der Konsultationsresultate aus persönlicher Sicht, indem ich einzelne Elemente hervorhebe, die mir aufgrund meiner Forschung, meiner Beobachtungen des Systems und meiner Rolle als Vater besonders wichtig erscheinen.

Zentrale Themen in der beruflichen Grundbildung

Die im Bericht des SBFI und in der Konsultation aufgeworfenen Themen sind gut gewählt[1], wenn auch sehr breit und daher in ihrer Gesamtheit und in ihren Interdependenzen schwer zu fassen. Folgende Themen halte ich für die Frage der Attraktivität für besonders gewichtig:

- *Ausbildungsqualität und -bedingungen*: Die Forschung erarbeitet mehr und mehr Evidenz zur grossen Varianz der Ausbildungsqualität vor allem in den Lehrbetrieben (Negrini et al. 2016, Wenger et al. 2022, af Burén & Schweri 2024, Schweri & af Burén 2024, Wenger & Lamamra 2024). Die Studienlage zu den Berufsfachschulen und überbetrieblichen Kursen ist dagegen mangelhaft, ebenso jene zur Qualität der Qualifikationsverfahren (Graf et al. 2024), die eine grosse Auswirkung auf das tatsächliche Curriculum während der Lehre ausüben.
  Es gibt eine zunehmende Zahl an Initiativen, die die Ausbildung in den Betrieben verbessern sollen (Quali-Carte, TOP-Ausbildungsbetriebe, Swiss Edu Pro, Apprentice usw.). Erstens stellt sich die Frage, wie wirksam diese Initiativen sind. Zweitens stellt sich die Frage, ob die Betriebe und innerhalb dieser die richtigen Personen erreicht werden. Einerseits sollten idealerweise alle Ausbildner:innen eine Vorstellung von guter Ausbildung entwickeln. Das betrifft nicht nur offizielle Berufsbildungsverantwortliche, sondern auch jene, die nur nebenher und ad hoc in

[1] Es fehlen, wie in der Konsultationsantwort der EHB erwähnt, die Genderaspekte in BGB und HBB, die sowohl die Untervertretung der Frauen in der Berufsbildung als auch die Segregation nach Berufen betreffen.

die Ausbildung von Lernenden einbezogen werden, beispielsweise in Berufen mit oft wechselnden Kleinteams. Andererseits sind die Ressourcen für die Ausbildner:innen – die Forschung verweist auf die entscheidende Bedeutung von reservierter Zeit für die Ausbildung sowie auf Anerkennung, Wertschätzung und Weiterbildung dieser Personen – abhängig von den betrieblichen Strukturen. Die Ausbildung sollte daher bei den Führungspersonen eines Betriebs verankert sein, so dass sie als wichtiger betrieblicher Prozess berücksichtigt und mit Ressourcen ausgestattet wird. Eine Herausforderung besteht somit darin, die Berufsbildung in den Betrieben bewusster zu machen, weil sie oft nebenher läuft und beispielsweise in der Buchhaltung kaum explizit sichtbar wird.
Aufgrund der Qualitätsunterschiede ist es für Lehrstellenbewerbende und Eltern wichtig, jedoch schwierig, sich vorgängig über die Qualität eines Lehrbetriebs zu informieren. Daher sollte das System in einem optimalen System sicherstellen, dass die Betriebe einen substanziellen Minimalstandard erfüllen (oder nicht mehr ausbilden dürfen), so dass sich Bewerbende auf diesen Standard verlassen können. Dies ist auch deshalb wichtig, weil eine niedrige Ausbildungsqualität den eingangs erwähnten USP der beruflichen Grundbildung, nämlich das motivierende Lernen durch produktives Arbeiten im Betrieb, in Frage stellt.

- *Ausbildungsbereitschaft der Betriebe*: Diese bleibt zentral und ist angesichts des demografischen Anstiegs bei den Schulabgänger:innen in vielen Kantonen in den kommenden Jahren kein Selbstläufer (vgl. Aeschlimann et al. 2024). Ein wesentliches Element der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft ist jedoch, dass die Betriebe geeignete Lernende finden. In vielen Berufen erfordert das auch schulisch stärkere Lernende. Die Attraktivität der BGB für Lernende und Eltern liegt daher auch im ureigenen Interesse der Betriebe und der Wirtschaft. Die neu aufzulegenden Projekte und Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung sollten daher vor allem (direkt und indirekt) auf die Jugendlichen und Eltern abzielen (siehe oben), jedoch ohne die Situation der Lehrbetriebe insgesamt zu verschlechtern. Entsprechend müssten «Verschlechterungen» (z.B. in Form von höheren Kosten/Aufwand für die Betriebe) durch bestimmte Massnahmen möglichst mit anderen Massnahmen aufgefangen werden. Es ist wichtig, dass die Wirtschaft das Massnahmenpaket als Ganzes aktiv unterstützt.
  Die Kosten-Nutzen-Erhebungen der EHB (Gehret et al. 2019, Gehret et al. 2025) geben Auskunft über betriebliche Ausbildungskosten und Ausbildungsmotive ebenso wie über die Ausbildungsqualität (siehe vorigen Punkt, Schweri & af Burén 2024). Es sollte geprüft werden, ob spezifische offene Fragen im Lauf der weiteren Arbeiten am Projekt Attraktivität bzw. Berufsbildung 2030 in die nächste Kosten-Nutzen-Erhebung aufgenommen werden könnten.

- *Bildungs- und Berufswahl*: Diese ist offensichtlich unter die Lupe zu nehmen, weil gegen Ende der Sekundarstufe I die Weichen für den Weg in die Berufs- oder Allgemeinbildung gestellt werden. Die horizontale Durchlässigkeit zwischen diesen Wegen ist beschränkt (Aeschlimann & Schweri 2025). Umso wichtiger ist es, dass die Schülerinnen und Schüler im Alter von 13 und 14 Jahren auch im Langzeitgymnasium eine Phase der beruflichen Orientierung durchlaufen, in der verschiedene Berufe thematisiert und Einblicke in Form von Schnupperlehren erworben werden. (Elterlicher Widerstand gegen die Thematisierung der Berufsbildung im Langzeitgymnasium ist wahrscheinlich, daher sollte berufliche Orientierung generell gesetzlich verankert werden.) Auf diese Weise können Heranwachsende ihre Bildungsentscheidungen bewusster treffen, was die Motivation und das Gefühl der Selbstwirksamkeit in jedem Bildungsweg erhöht. Obwohl einige Forschung zur Berufswahl existiert bzw. läuft, bleibt es schwierig zu konkretisieren, wie dieser komplexe Prozess in den Schulen, BIZ usw. noch besser unterstützt werden kann bzw. welche Massnahmen und Elemente die Bildungsentscheidungen nachhaltig verbessern.

- *Berufsmaturität und ABU*: Um leistungsstarke Jugendliche anzusprechen, ist die Allgemeinbildung innerhalb der Berufsbildung von grosser Bedeutung. Die Zahl der ABU-Lektionen ist jedoch auf drei pro Woche begrenzt, die BM stagniert und die BM1 verliert an Anteilen (Trede et al. 2020).
  Ein Teil des Problems liegt darin begründet, dass das Lernen in der Adoleszenz leichter fällt als im Erwachsenenalter (z.B. Sprachenerwerb). Dieser Umstand reduziert die Attraktivität von Lehrberufen mit einem geringen Angebot an Schullektionen – oft handwerkliche Berufe – in den Augen von Jugendlichen und vor allem Eltern, auch wenn die Tätigkeiten in diesen Berufen für entsprechend interessierte, leistungsstarke Jugendliche attraktiv sind. Eltern und Jugendliche befürchten, dass sprachliche Fähigkeiten und andere allgemeinbildende Inhalte, die für Aus- und Weiterbildungen auf Tertiärstufe wichtig sind, nicht genügend entwickelt werden. Eine Erhöhung der ABU-Lektionenzahl wäre jedoch für die Betriebe mit Kosten verbunden (aufgrund höherer Abwesenheiten der Lernenden). Zudem besteht die Attraktivität der BGB für schulisch beschränkt motivierte Jugendliche auch darin, dass die Zahl der Schullektionen begrenzt ist.
  Angesichts des Trends zu tertiären Abschlüssen muss die BGB dennoch Möglichkeiten zum Erwerb der dafür benötigten Allgemeinbildung bieten (und zusätzlich die Komplettierung fehlender Grundkompetenzen bei schwächeren Lernenden ermöglichen). Daher sind flexible Lösungen notwendig, damit Lernende die BM1 trotz Zusatzbelastung absolvieren können (evtl. dreijährige Lehren individuell in 4 Jahren absolvieren? Mehr Unterstützung für BM1-Lernende zu Lehrbeginn, wenn die Mehrfachbelastung besonders spürbar ist? Freiwillige ABU-Zusatzlektionen?). Da in der Vergangenheit bereits mehrfach Projekte zur Optimierung der BM durchgeführt wurden, ist zu klären, wieso dies nur partiell gelang, warum geeignete Lernende und Betriebe sich gegen die BM1 entscheiden, und warum diese recht häufig abgebrochen wird. Eine wichtige Rolle dürfte dabei die Abstimmung der verschiedenen Lernorte in Bezug auf die Schultage spielen, da dies auch die Betriebe belasten kann (halbe Schultage sind beispielsweise in vielen Berufen sehr ungünstig für die Betriebe).

- *Gesamtbetrachtung SEK II und Koordination der Akteure in der (Berufs-)Bildung*: Die Systemsteuerung erfolgt nicht nur in der tertiären Bildung separat zwischen Berufs- und Allgemeinbildung (SHK als separates Gremium), sondern oft auch auf der Sekundarstufe II. Zwar sind Berufs- und Allgemeinbildung auf Bundes- und in der Regel auf Kantonsebene in einem Amt (SBFI, MBA) vereint. Die Organigramme zeigen jedoch oft, dass die Zweiteilung zwischen Berufs- und Allgemeinbildung aus funktionalen Gründen innerhalb der Ämter beibehalten wird, so dass der Austausch zwischen beiden Seiten eine Herausforderung bleibt. Die Zunahme der Schulplätze in Fachmittelschulen – und in der Folge die Zunahme der entsprechenden Abschlüsse – wurde von den betreffenden Kantonen beschlossen. Es ist unklar, ob dabei den gesamtsystemischen Auswirkungen genügend Rechnung getragen wird, namentlich dem Faktum, dass eine Ausweitung der SEK-II-Schulplätze dem Lehrstellenmarkt Kandidatinnen und Kandidaten entzieht. Neue Zahlen (Schweri & Aeschlimann 2025) zeigen, dass viele FMS-Schülerinnen und -Schüler vor oder nach Abschluss der Schule in eine berufliche Grundbildung eintreten. Bei der Koordination der verschiedenen massgebenden Akteure in Berufs- und Allgemeinbildung stellen sich nicht nur Fragen nach den gesetzlichen Befugnissen, sondern auch nach dem politischen Willen, die Allokation der Jugendlichen auf die verschiedenen Bildungswege zu steuern. Zwar passiert dies implizit bereits heute in den Kantonen, eine bewusste bzw. bewusst offengelegte Steuerung dürfte jedoch zu politischen Diskussionen führen. Diese sind jedoch unumgänglich, wenn man der schleichenden Erosion zugunsten der Allgemeinbildung begegnen will. Idealerweise lässt sich die Allokation über

geeignete und koordinierte Aufnahme- und Zuteilungsverfahren zu den Bildungswesen steuern, für die ein Konsens gefunden werden kann.

In den Konsultationsresultaten wird häufiger das Thema breiterer Berufe bzw. Berufsbilder angesprochen, bis hin zur Forderung, dass eine Spezialisierung erst in der HBB erfolgen sollte. Eine deutliche Verbreiterung der Berufe, d.h. Verringerung der Berufsanzahl im Vergleich zu heute ist aus Forschungssicht kritisch zu sehen (auch wenn bei Revisionen und neuen Berufen darauf zu achten ist, dass sie nicht zu enge, spezifische Kompetenzen ausbilden). Einerseits verringert sich dadurch die Anzahl der Lehrbetriebe, die die entsprechenden Kompetenzen im Rahmen ihrer bestehenden produktiven Prozesse ausbilden können. Dies verursacht Mehrkosten (siehe hierzu Schweri et al. 2021). Andererseits droht der eingangs beschriebene USP des Lernens während der produktiven Arbeit im Betrieb verloren zu gehen, weil Ausbildung und Arbeit stärker getrennt werden müssten. Dies würde die Rolle der Lernenden in den Teams sowie ihre berufliche Identifikation und ihr berufliches Können schwächen.

Beitrag der Forschung

Bestehende und laufende Studien und Forschungsprojekte geben eine Vielzahl von Hinweisen und Inputs für die weiteren Arbeiten, auch wenn sie per definitionem keine fixfertigen Rezepte liefern können. Es folgen einige Anmerkungen dazu, wie der Beitrag der Forschung genutzt und bei der Vergabe neuer Studien verbessert werden könnte.

- Angesichts vieler verschiedener Massnahmen und Projekte in der Berufsbildung in den Kantonen (Stichwort: Experimentierfeld Föderalismus) würde es sich anbieten, besonders vielversprechende Massnahmen mit geeigneten methodischen Verfahren auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Dabei ist es wichtig, die Wirksamkeitsevaluation frühzeitig mitzudenken und zu planen, insbesondere vor dem Roll-out grösserer Massnahmen (z.B. gestaffelte Einführung in verschiedenen Regionen, was geeignete Evaluationsdesigns ermöglicht).

- Für gezielte Forschungsaufträge im Rahmen von Berufsbildung 2030, die mir grundsätzlich sehr sinnvoll erscheinen, ist es wichtig, die richtigen Forschungsfragen auszuarbeiten und geeignete Designs zu entwickeln. Dafür braucht es u.a. eine gute Kombination von quantitativen und qualitativen Ansätzen. Beispielsweise gibt es bereits mehrere Studien zum Thema Regulierungslast der Betriebe. Um neue Erkenntnisse zu gewinnen, müsste man vermutlich die monierten Prozesse konkret in Form von teilnehmender Beobachtung mit Betriebsvertretenden live durchgehen, um zu erkennen, was genau im Prozess die hohe Belastung auslöst. Um die Befindlichkeit der Akteure (insbesondere Jugendliche, Eltern und Betriebe) zu verstehen, sind sowohl vertiefend-qualitative wie repräsentativ-quantitative Studien wichtig. Bei Fragestellungen zur Wirksamkeit sind hingegen in der Regel quantitative Studien mit grossen Fallzahlen notwendig.[2]

[2] Prof. Bonoli erwähnte am Hearing, dass für die Attraktivität der Berufsbildung besonders jene Lernenden in den Fokus genommen werden sollten, für die beide Wege, die Berufs- wie die Allgemeinbildung, auf SEK II in Frage kommen. Dr. Andreas Kuhn und ich haben bereits ein Forschungsprojekt hierzu definiert und die benötigten Daten (u.a. ZAS-AHV-Daten der Schweizer Erwerbsbevölkerung) beschafft, um die Wirkung des einen oder anderen Weges auf die Arbeitsmarktoutcomes von solchen Lernenden zu ermitteln. Es fehlt jedoch bislang eine Drittmittelfinanzierung für dieses Projekt.

- Um die Gesamtsteuerung des Bildungssystems zu verbessern, sind Forschungsresultate hilfreich, die die Interdependenzen der verschiedenen Teile des Bildungssystems aufzeigen können. Hierzu gibt es jedoch noch eher wenig Forschungsresultate. Um entsprechende Themen und Studien mitdenken zu können, ist es vermutlich sinnvoll, auch Vertreter der übrigen Teile des Bildungssystems (SEK I, allgemeinbildende SEK II, Hochschulen) in der geplanten Expertengruppe zu berücksichtigen.

Über die einzelnen Massnahmen hinaus

Im Gespräch mit Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung ergibt sich der Eindruck, dass die Projekte im Rahmen von «Berufsbildung 2030» begrüsst werden, das Gesamtprojekt jedoch – trotz Leitbild – eher als eine Vielzahl von Projekten wahrgenommen wird, so dass die generelle «Marschrichtung» in der Berufsbildung nicht ganz klar sei. Angesichts des gut funktionierenden Berufsbildungssystems ist offen, ob es eine solche braucht. Für eine breite Unterstützung der Berufsbildung und konkrete Auswirkungen, z.B. einen Schub in der Ausbildungsqualität, müssten jedoch nicht nur die Akteure der Verbundpartnerschaft, sondern auch jene «an der Front» erreicht werden, namentlich Ausbildner:innen, Lehrpersonen, üK-Leitende, Angestellte in Ämtern und weitere. Ideal wäre hierfür sowohl ein strategisches Leitmotiv als auch eine Aufbruchsstimmung, wie sie sich bei Erarbeitung und Inkraftsetzung des aktuellen BBG vor gut 20 Jahren, d.h. nach der «Lehrstellenkrise» einstellte. Angesichts der Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt ist es naheliegend, die Berufsbildung nicht nur basierend auf Fakten, sondern auch emotional in der Öffentlichkeit als zukunftsträchtiges, innovatives System zu positionieren. Auch hierfür kann die Forschung inhaltliche Evidenz und Beiträge liefern.

LITERATUR

Aeschlimann, B., Graf, L., Neumann, J., Pusterla, F., & Schweri, J. (2024). Nachhaltige Fachkräftesicherung: Lehrstellenförderung in Zeiten demografischer Expansion. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* 9(11).

af Burén, P., & Schweri, J. (2024). *Firms' training processes and their apprentices' education success*. Swiss Leading House - Economics of Education, Firm Behaviour, Training Policies, Working Paper No. 225.

Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Lohnt sich die Lehrlingsausbildung für die Betriebe? Resultate der vierten Kosten-Nutzen-Erhebung*. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Gehret, A., Kuhn, A. & Schweri, J. (2025, zu erscheinen). *Wie viel die Betriebe in die Ausbildung der Lernenden investieren. Resultate der fünften Kosten-Nutzen-Erhebung*. [provis. Arbeitstitel] Zollikofen: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

Graf, L.; Aeschlimann, B.; Hänni, M.; Kriesi, I.; Neumann, J.; Pusterla, F.; Schweri, J. & Strebel, A. (2024). *Qualifikationsverfahren auf dem Prüfstand*. Trendbericht Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB Nr. 6. Zollikofen: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

Negrini, L., Forsblom, L., Gurtner, J. L., & Schumann, S. (2016). Is there a relationship between training quality and premature contract terminations in VET? *Vocations and Learning* 9, 361-378.

Schweri, J., Aepli, M., & Kuhn, A. (2021). The Costs of Standardized Apprenticeship Curricula for Training Firms. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(16).

Schweri, J. & Aeschlimann, B. (2025). *Gutachten: Mögliche Auswirkungen einer Förderung der horizontalen Durchlässigkeit auf Sekundarstufe II*. Zollikofen: Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

Schweri, J. & af Burén, P. (2024). Abwechslungsreiche Aufgaben im Lehrbetrieb machen Lernende erfolgreicher. *Transfer: Berufsbildung in Forschung und Praxis*, 9(12).

Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., & Kriesi, I. (2020). *Berufsmaturität. Bildungsverläufe, Herausforderungen und Potenziale*. OBS EHB Trendbericht 4. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.

Wenger, M., Sauli, F., & Berger, J. (2022). Wie man die Qualität der beruflichen Bildung messen kann. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 7*(3).

Wenger, M. & Lamamra, N. (2024). *Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungswünsche von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern. Analyse der Online-Befragung* – Schlussbericht. Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

 © Stefan C. Wolter, 15.8.2025

10 Erkenntnisse über die Attraktivität der Berufsbildung aus 15 Jahren Forschung

1) Die Berufsbildung als monolithisches Konzept existiert nicht – ebenso wenig wie „die“ akademische Ausbildung. Wer die Attraktivität einer Lehre mit jener des Gymnasiums vergleicht, vergleicht in Wirklichkeit die Lehre mit einem universitären Abschluss und damit eine drei- bis vierjährige Ausbildung mit einer acht- bis zehnjährigen. Für den sozialen Status ist die Dauer der Ausbildung entscheidend – sowohl zwischen verschiedenen Bildungstypen als auch innerhalb eines einzelnen Bildungstyps (Abrassart & Wolter, 2020).
2) Die Berufsbildung ist auch deshalb nicht homogen, weil – wie bei akademischen Abschlüssen – die einzelnen Berufe ein sehr unterschiedliches Prestige geniessen und entsprechend unterschiedlich gefragt sind. Im Bildungsbericht 2023 wurde ein Attraktivitätsindex für die 40 meistgewählten Lehrberufe in der Schweiz vorgestellt. Der beliebteste Beruf war dabei fast vierzigmal beliebter (≠ am meisten gewählt) als der am wenigsten beliebte – und dies innerhalb nur dieser 40 Berufe.
3) Die Attraktivität der Berufsbildung variiert zudem stark in Bezug auf den sprachlich-kulturellen Raum (Cattaneo & Wolter, 2022), den Bildungshintergrund der Eltern, den Migrationsstatus und die geografische Herkunft (Abrassart et al., 2020), die politische Einstellung (Abrassart & Wolter, 2022) sowie weiteren Faktoren.
4) Hinsichtlich des Bildungshintergrunds der Eltern zeigt sich eine ausgeprägte Pfadabhängigkeit: Eltern bevorzugen für ihre Kinder denselben Bildungstyp, den sie selbst abgeschlossen haben – selbst dann, wenn sie beispielsweise nach einer Lehre noch eine Fachhochschule besucht haben. Ähnliche Muster finden sich bei den politischen Präferenzen in Bezug auf die Priorisierung staatlicher Mittel für die einzelnen Bildungstypen (Busenmeyer et al., 2011).
5) Werden Eltern nach ihren Präferenzen für den Bildungstyp ihrer Kinder gefragt, entscheidet sich die Mehrheit für den akademischen Weg, sofern die schulischen Leistungen dafür ausreichen. Wird die Frage ohne Bezug auf die schulischen Fähigkeiten gestellt, fällt der Anteil zugunsten der Berufsbildung deutlich höher aus (Cattaneo & Wolter, 2022).
6) Der akademische Weg gilt als attraktiv, weil er mit höheren Löhnen (Cattaneo, 2024), besseren Aufstiegschancen in hierarchischen Strukturen (Cattaneo & Wolter, 2021) und einem besseren Schutz vor technologischen Schocks verbunden wird (Cattaneo et al., 2025a). Gleichzeitig zeigt die Forschung, dass die Vorteile akademischer Ausbildungen eher überschätzt werden.
7) Unter gleichen Bedingungen – also bei gleichem Lohn, denselben Karrieremöglichkeiten und identischem Schutz vor technologischen Schocks – besteht im Durchschnitt keine Zahlungsbereitschaft für einen universitären Abschluss (Cattaneo et al., 2025 b), mit Ausnahme von Personen, die selbst einen tertiären Bildungsabschluss besitzen.
8) Diese im Durchschnitt fehlende Zahlungsbereitschaft ist in der lateinischen Schweiz genauso hoch wie in der Deutschschweiz. Die stärkere Präferenz für akademische Abschlüsse in der lateinischen Schweiz lässt sich somit durch unterschiedliche Erwartungen bezüglich der Arbeitsmarktfolgen erklären (Cattaneo et al., 2025b).
9) Erfolgreiche Berufsleute haben nachweislich einen positiven Einfluss auf das Image eines Berufs – und damit auch auf die Nachfrage. Positive Rollenvorbilder wirken also auch in der Berufsbildung (Goller & Wolter, 2025).
10) Die Beobachtung, dass akademische beziehungsweise tertiäre Ausbildungen besser vor technologischen Schocks schützen, ist angesichts der Entwicklungen im Bereich Künstliche Intelligenz nicht in Stein gemeisselt. Möglicherweise gewinnt die Berufsbildung dadurch wieder an relativer Attraktivität (Goller et al., 2025).

Konsequenzen

1) Das Attraktivitätsproblem einzelner Lehrberufe darf nicht mit einem Attraktivitätsproblem oder -verlust der gesamten Berufsbildung gleichgesetzt werden. Verallgemeinerungen sind in dieser Frage nicht hilfreich.
2) Lohnvorteile tertiärer Bildung werden wohl bestehen bleiben und können nicht durch Lohnmassnahmen bei Ausbildungen der Sekundarstufe II kompensiert werden. 40 Erwerbsjahre à 40% höherem Lohn bei tertiären Bildungsabschlüssen relativ zu Abschlüssen auf der Sekundarstufe II können nur durch eine funktionierende Durchlässigkeit des Bildungssystems aufgefangen werden. Berufsbildung muss und kann als Sprungbrett für Bildungskarrieren gesehen werden.
3) Karrieremöglichkeiten in Unternehmen und Verwaltungen müssen bildungstypenunabhängig gestaltet sein und nur auf Leistungen und Kompetenzen beruhen.

Referenzen

Abrassart, Aurélien; Busemeyer, Marius R.; Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2020). Do adult foreign residents prefer academic to vocational education? Evidence from a survey of public opinion in Switzerland, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol 46 (15), 3314-3334.

Abrassart, Aurélien & Wolter, Stefan C. (2020). Investigating the image deficit of VET: occupational prestige ranking depending on the educational requirements and the skill content of occupations, *Journal of European Social Policy*, 30(2), 221-236.

Abrassart, Aurélien & Wolter, Stefan C. (2022). Rejecting education as the basis of the social prestige of occupations: the role of polarized political ideologies and parties in Switzerland, *Acta Politica*.

Busemeyer, Marius A.; Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2011). Individual Policy Preferences for Vocational versus Academic Education. Micro Level Evidence for the Case of Switzerland, *Journal of European Social Policy*, 21(3), S. 253-273.

Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2021). Selected Findings from 10 Years of Public Opinion Surveys on Education in Switzerland. In: Martin R. West, Ludger Woessmann (eds.), Public Opinion and the Political Economy of Education Policy around the World. Cambridge: MIT Press, 245-273.

Cattaneo, Maria A. & Wolter, Stefan C. (2022). «Against all odds»; Does awareness of the risk of failure matter for educational choices?, *Economics of Education Review*.

Cattaneo, Maria A. (2024). What wages do people expect for vocational and academic education backgrounds in Switzerland? *Swiss Journal of Economics and Statistics,* 160(1).

Cattaneo, Maria A.; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025a). How Scary is the Risk of Automation? Evidence from a Large Scale Survey Experiment, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 235, July 2025, 107034.

Cattaneo, Maria. A.; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025b). The Value of a Degree, Leading House Working Paper, # 247.

Goller, Daniel & Wolter, Stefan C. (2025). Reaching for Gold! The impact of a positive reputation shock on career choice. *European Economic Review*, Volume 175, June 2025, 105017.

Goller, Daniel; Gschwendt, Christian & Wolter, Stefan C. (2025). This time it's different – Generative artificial intelligence and occupational choice, *Labour Economics*.