

THEMENDOSSIER

BERUFS- BILDUNG

$$a = 1$$

$$x = \sqrt{b^2/c} +$$
$$x - u/2 + 1$$



100000001111010
000101001001011
111110110011111
010101001010101
100000001111010
000101001001011



INHALTS VERZEICHNIS

VORWORT 04

AUSGANGSLAGE REGION BASEL 06

Zwei Kantone, zwei Bildungsrealitäten	06
Hoher Fachkräftebedarf	08

BERUFSBILDUNG – ERFOLGSMODELL IN DER KRISE? 10

Verantwortung übernehmen	10
Spezifische Lösungen für spezifische Probleme	10
Fokus auf Berufslehre im MINT- und KV-Bereich	11
An den richtigen Stellschrauben drehen	11
Klagen über die Jugend?	12
Akademisierung der Gesellschaft	12
Attraktivität der Berufsbildung	12

ANSÄTZE ZUR FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG 13

Toolbox für Unternehmen	13
Ferien, Lohn und andere «Goodies»	13
Autonomie und Engagement fördern	14
Berufsbildende stärken	17
Massnahmen für Kantone	18
Talente fördern	18
Bildungswege – gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung fördern	19
Gendersensible MINT-Förderung ab der ersten Stunde	20
Berufswelten entdecken – schon in der Primarschule	21
Berufsberatung im Gymnasium: Potenzial von Schulabbrechern besser nutzen	22
Ausrichtung der Fachmittelschulen überprüfen	23
Informatikmittelschule Basel-Stadt neu ausrichten	25
Unsere Impulse	26
Runder Tisch Berufsbildung beider Basel	26
ICT-Lehrstellen fördern	26
Siegel «Leuchtturm in beruflicher Orientierung» für Schulen vergeben	27
Neue Angebote in der beruflichen Orientierung	28

UNSER FAZIT 30

Herausgeberin und Redaktion
Handelskammer beider Basel

Layout und Gestaltung
designersfactory ag

Fotos und Abbildungen
designersfactory ag
Freepik
shutterstock
SwissSkills

Druck
buysite AG

Handelskammer beider Basel
St. Jakobs-Strasse 25
Postfach
CH-4010 Basel

T +41 61 270 60 60
info@hkbb.ch

www.hkbb.ch

Oktober 2025

VOR WORT

Die Schweiz ist zu Recht stolz auf ihre duale Berufsbildung: Innovationsleaderin, tiefe Jugendarbeitslosigkeit und eine vorbildliche Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft sind nur einige Vorteile eines Bildungssystems, um das uns die Welt beneidet.

Aber die Berufslehre steht vor Herausforderungen – gerade im florierenden Wirtschaftsraum Basel. Zum einen führt das demografische Wachstum dazu, dass in den nächsten zehn Jahren immer mehr Jugendliche eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II anstreben werden. Die Berufsbildung wird dieser Entwicklung mit genügend Lehrstellen begegnen müssen, vor allem im ICT-Bereich, in dem der grösste Anstieg zu erwarten ist.¹

Zum anderen kämpft die Berufsbildung in der Region Basel mit einer hohen Maturitätsquote und hat Mühe, Eltern und Jugendliche von den Verdienst- und Karrieremöglichkeiten einer Berufslehre zu überzeugen. Gleichzeitig besteht an unserem Standort als weltweit führendem Life Sciences-Hub ein hoher Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Das wirtschaftliche Wachstum der Region wird unter anderem auch davon abhängen, ob es gelingt, diesen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Mit dem vorliegenden Themendossier geben wir Impulse, wie die Berufsbildung im MINT- und KV-Bereich in der Region Basel nachhaltig gefördert werden kann. Auf Basis einer fundierten Analyse der Berufsbildungssituation in den beiden Basel haben wir drei Ideenpakete zusammengestellt: eine Toolbox für Unternehmen mit konkreten Vorschlägen, wie sie als Ausbildungsbetrieb attraktiver werden, ein Massnahmenpaket, das die Kantone dabei unterstützt, die Berufsbildung zu stärken, und eine Reihe von eigenen Impulsen der Handelskammer beider Basel, mit denen wir die Berufsbildung in der Region Basel stärken möchten.

¹ Babel, Jacques, und Mancini, Julie: «So wächst die Berufsbildung in den nächsten Jahren», Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 10(3).



AUSGANGSLAGE

REGION BASEL

ZWEI KANTONE, ZWEI BILDUNGSREALITÄTEN

Obwohl die beiden Basler Kantone wirtschaftlich, gesellschaftlich und politisch eng verbunden sind, ist die Ausgangslage im Bildungsbereich verschieden.

Das wird bereits an der Abschlussquote auf der Sekundarstufe II sichtbar. Der Bund hat sich zum Ziel gesetzt, dass 95 Prozent aller Jugendlichen bis zum Alter von 25 Jahren einen Abschluss auf der Sekundarstufe II erwerben. Dieses Ziel ist von grosser wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung. Personen ohne einen solchen Abschluss weisen ein höheres Risiko auf, arbeitslos zu werden oder Sozialhilfe zu beziehen. Zudem ist eine auf Innovation ausgerichtete Wirtschaft auf einen grossen Pool an gut ausgebildeten Fachkräften angewiesen.

BASEL-STADT: SCHLUSSLICHT BEI ABSCHLUSSQUOTE



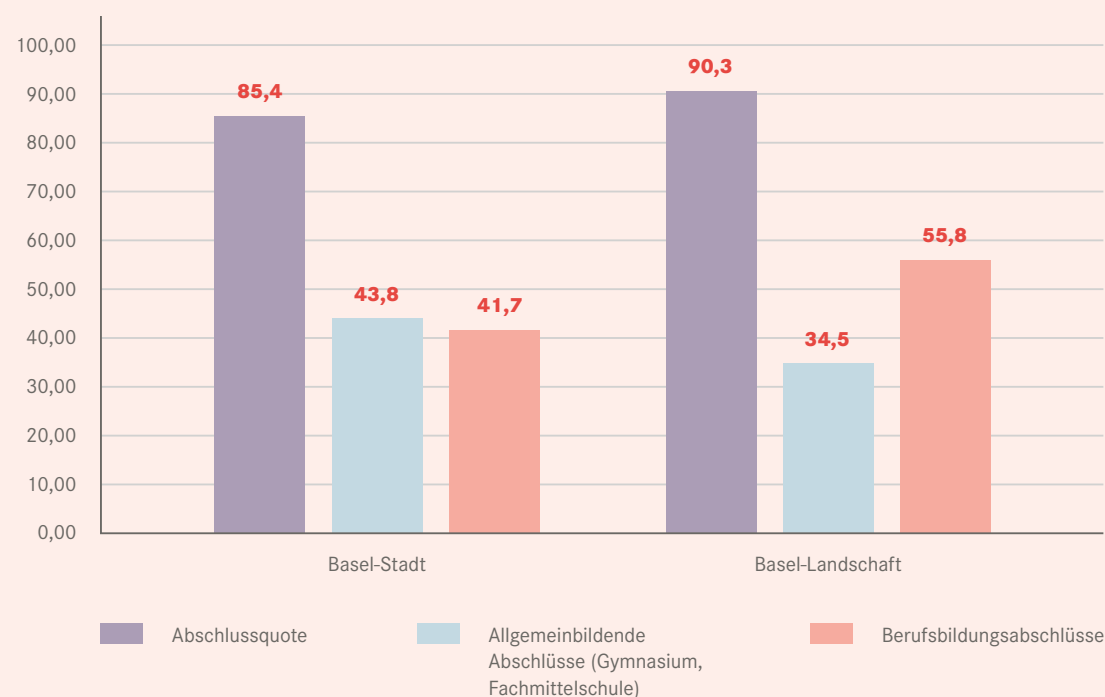
10 VON 100 JUGENDLICHEN IM KANTON BASEL-LANDSCHAFT HABEN BIS ZUM ERREICHEN DES 25. ALTERSJAHRES KEINEN ABSCHLUSS AUF DER SEKUNDARSTUFE II



15 VON 100 JUGENDLICHEN IM KANTON BASEL-STADT HABEN BIS ZUM ERREICHEN DES 25. ALTERSJAHRES KEINEN ABSCHLUSS AUF DER SEKUNDARSTUFE II



ABSCHLUSSQUOTEN IN PROZENT



Basel-Stadt: Schlusslicht bei Abschlussquote

Die Abschlussquote auf der Sekundarstufe II liegt im Kanton Basel-Landschaft mit 90,3 Prozent zwar unter dem Bundesziel von 95 Prozent, bewegt sich aber im nationalen Mittel. Der Kanton Basel-Stadt dagegen liegt mit 85,4 Prozent weit unter dem nationalen Durchschnitt und bildet mit Genf das Schlusslicht.²

Mehr Berufsbildungsabschlüsse = höhere Abschlussquote

In Bezug auf die Berufsbildung ist die Abschlussquote insofern relevant, als eine höhere Maturitätsquote mit einer tieferen Abschlussquote korreliert.³ Der Umkehrschluss legt nahe: Je mehr Jugendliche die berufliche

Grundbildung abschliessen, desto höher die Abschlussquote. Dafür sprechen auch die Zahlen des Bundesamts für Statistik.⁴ Somit haben Kantone mit tiefen Abschlussquoten ein wirtschaftliches und sozialpolitisches Interesse, die Berufsbildung zu stärken.

Die vorliegenden Zahlen stützen diese Aussage: Im Kanton Basel-Stadt machen die Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung nur 41,7 Prozent aus – gegenüber den allgemeinbildenden Abschlüssen von 43,8 Prozent. Im Kanton Basel-Landschaft dagegen beträgt die Abschlussquote in der beruflichen Grundbildung 55,8 Prozent, die der allgemeinbildenden Abschlüsse 34,5 Prozent.

² Bundesamt für Statistik: Sekundarstufe II: Abschlussquoten.

³ Bildungsbericht Schweiz 2023, S. 49 und S. 118 f.

⁴ Bundesamt für Statistik: Sekundarstufe II: Abschlussquoten.

Ausbildungsweg ist regional geprägt

Diese Diskrepanz lässt sich zu einem gewissen Teil durch die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen erklären: Basel-Stadt ist ein Stadtkanton und Universitätsstandort, in dem Handwerk und Gewerbe rein quantitativ gesehen eine eher untergeordnete Rolle spielen. So gibt es im Kanton Basel-Stadt denn auch eine grosse Menge an Stellenangeboten, die eine universitäre Ausbildung voraussetzen. Die hohe Allgemeinbildungsquote spiegelt somit zum Teil auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt wider. Ein weiterer Grund ist der hohe Anteil an Eltern mit Migrationshintergrund,⁵ die mit dem Berufsbildungssystem der Schweiz nicht vertraut sind und ihre Kinder bevorzugt auf den akademischen Weg schicken. Zwar ist der Kanton Basel-Landschaft auch ein Trägerkanton der Univer-

sität Basel, er ist aber in seiner Gesamtheit ländlicher geprägt als Basel-Stadt – und das dürfte auch einen Einfluss auf die jeweiligen Abschlussquoten haben.

Berufsbildung braucht Zusammenarbeit

Unabhängig davon steht ausser Frage, dass der Handlungsbedarf im Kanton Basel-Stadt grösser und dringlicher ist als im Kanton Basel-Landschaft. Das macht auch der «Masterplan Berufsbildung» des Erziehungsdepartements Basel-Stadt deutlich. Doch kann die Förderung der Berufsbildung in der Region Basel nur mit bikantonalen Massnahmen gelingen. Denn einzig ein gemeinsames Vorgehen schafft einen nachhaltigen Mehrwert für die Wirtschaft unserer Region.

HOHER FACHKRÄFTEBEDARF

Die Region Basel ist ein weltweit führender Life Sciences-Standort mit rund 800 Unternehmen in dieser Branche. Dazu kommen zahlreiche Firmen im technischen Bereich sowie Banken und Versicherungen mit einem hohen Bedarf an ICT-Fachkräften. Der wirtschaftliche Erfolg und damit auch der Wohlstand der Region Basel hängen in hohem Masse davon ab, ob diesen Unternehmen genügend MINT-Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Der Bedarf an MINT-Fachkräften ist hoch

2025 haben wir unter unseren Mitgliedsunternehmen in Zusammenarbeit mit dem Forschungsbüro BSS eine Umfrage durchgeführt. Diese zeigt, dass der Bedarf an MINT-Fachkräften in der Region hoch ist – in jeder Ausbildungsstufe: Nicht nur Lernende in der beruflichen Grundbildung, sondern auch ausgelernte Fachkräfte mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), Fachkräfte mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung, Personen mit einer kaufmännischen Ausbil-

dung sowie Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen sind bei uns besonders gefragt. Gesucht werden insbesondere auch Fachkräfte mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung.

Alle Abschlüsse sind relevant

Der breite Bedarf an MINT-Fachkräften macht deutlich, dass die verschiedenen Ausbildungswege nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen: Im MINT-Bereich sind alle Abschlüsse und damit auch die verschiedenen Ausbildungswege gefragt. Während jedoch Universitätsabsolventinnen und -absolventen gerade in sehr internationalen Branchen wie den Life Sciences ohne Probleme weltweit rekrutiert werden können, ist der Pool an ausgebildeten Berufsleuten kleiner. Hier bilden Betriebe gleichsam für den eigenen Bedarf aus. So bieten die grossen Unternehmen nicht nur mit Abstand die meisten Lehrstellen an – sie sind auch diejenigen, die am meisten MINT-Fachkräfte aller Abschlusstypen suchen.

Dauer der Stellenbesetzung hängt von Abschlusstyp ab

Weiter hat die Umfrage gezeigt, dass die Dauer von der Ausschreibung einer Stelle bis zur Unterzeichnung des Vertrags je nach Abschlusstyp variiert. Während sie bei Lehrstellen und Fachkräften mit EFZ-Abschlüssen meist zwischen 20 und 60 Tagen liegt, müssen Unternehmen für Fachkräfte mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung oder mit Universitätsabschlüssen zwischen 40 und 80 Tagen einplanen. Bei allen Abschlusstypen kommt es aber vor, dass Stellen mehr als 100 Tage unbesetzt sind.

Das deckt sich in Teilen mit einer gross angelegten Studie von 2023 zur Vakanzdauer von Stelleninseraten: Diese liegt in der Region Basel über alle Branchen hinweg durchschnittlich bei 45 (BS) oder 46 (BL) Tagen,⁶ im ICT-Bereich beträgt sie 55 (BS) oder 57 (BL) Tage.⁷ Gemessen an der Vakanzdauer ist der Fachkräftemangel in technischen Berufen, die ein EFZ verlangen, am grössten. In diesem Bereich bleiben vor allem die Montageberufe sowie die Stellen für Elektrikerinnen und Elektriker am längsten unbesetzt. Das lässt auf einen erhöhten Fachkräftebedarf im MINT-Bereich für die Region Basel schliessen.

Diese Vermutung stützt auch der «Fachkräftemangel Indikator» der Kooperationsgruppe Fachkräftebedarf des Kantons Basel-Landschaft. Dieser zeigt für 2024 einen ausgeprägten Fachkräftemangel in MINT-Berufen in den Kantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Solothurn.⁸

KV: stabile Nachfrage, aber kein Mangel

Für Abschlüsse der kaufmännischen Ausbildung existiert kein vergleichbarer Mangel in der Region Basel. Es besteht zwar eine stabile Nachfrage nach KV-Abschlüssen, insbesondere auch in der höheren Berufsbildung, aber im Vergleich mit dem Bedarf im MINT-Bereich ist hier kein drückender Mangel auszumachen.

Kantone und Unternehmen müssen Kräfte bündeln

Gut ausgebildete MINT-Fachkräfte sowie Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung sind für die Wirtschaft der Region Basel von grosser Bedeutung. Die Kantone und die Unternehmen müssen ihre Kräfte bündeln, um die Berufsbildung besonders im MINT-Bereich gezielt zu fördern und ihre Attraktivität zu erhöhen. Nur so kann die Nachfrage nach diesen für die Wirtschaft so wichtigen Fachkräften auf Dauer gedeckt und der Wohlstand der Region für die Zukunft gesichert werden.

⁵ Vgl. «Die Basler Bevölkerung wächst. Der Kanton verzeichnet höchsten Ausländeranteil seit 55 Jahren», Basler Zeitung, 21.8.2025.

⁶ Siegenthaler, Michael, et al.: «Welche Stellenprofile sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. Schlussbericht», Basel und Zürich 2023, S. 16.

⁷ Siegenthaler, Michael, et al.: «Welche Stellenprofile sind von Fachkräftemangel betroffen? Erkenntnisse aus der Analyse der Vakanzdauer von Stelleninseraten. Schlussbericht», S. 32.

⁸ Fachkräftemangel Indikator, Kooperationsgruppe Fachkräftebedarf, Kanton Basel-Landschaft.

BERUFSBILDUNG – ERFOLGSMODELL IN DER KRISE?

Der öffentliche Diskurs über die Berufsbildung ist von einer eigentümlichen Spannung geprägt. Einerseits gilt die Berufsbildung als Erfolgsmodell, gar als «das beste System der Welt». Andererseits scheint dieses Erfolgsmodell zunehmend bedroht und in eine Krise zu geraten. Ein genauerer Blick zeigt, mit welchen Herausforderungen das Vorhaben einer Förderung der Berufsbildung konfrontiert ist.

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Berufsbildung ist eine Aufgabe von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Diese Verbundpartnerschaft bringt auf struktureller Ebene viele Vorteile, aber auch Herausforderungen mit sich. So sind zwar alle Akteure interessiert, die Berufsbildung zu stärken – aber während Bund und Kantone dabei tendenziell auf volkswirtschaftliche und sozialpolitische Ziele fokussieren, verfolgen Unternehmen eher betriebswirtschaftliche Interessen. Das hat zur Folge, dass Reformen des Systems viel Koordination und Ausgleich benötigen. Die Verbundpartnerschaft birgt auch die Gefahr, dass es bei Problemen einfach ist, die Verantwortung an die anderen Akteure zu delegieren, anstatt diese gemeinsam anzugehen oder darüber zu reflektieren, wo man selbst aktiv werden kann.

SPEZIFISCHE LÖSUNGEN FÜR SPEZIFISCHE PROBLEME

Eine weitere Herausforderung ist die Tatsache, dass trotz der Rede von der Berufsbildung im Singular ein «One size fits all»-Ansatz in der Förderung der Berufsbildung nicht funktionieren kann: Zu verschieden sind die Anforderungen und Interessen der verschiedenen Branchen; und zu verschieden sind die Anforderungen der verschiedenen Abschlüsse der Berufsbildung.

Pauschale Urteile über die Berufsbildung – ob positive oder negative – sollten stets mit Vorsicht betrachtet werden. Sie verdecken den Blick auf die eigentlichen Stellschrauben, indem sie branchenspezifische Probleme zu systemischen Krisen hochstilisieren oder diese Herausforderungen durch übermässiges Lob für die Berufsbildung überdecken.

FOKUS AUF BERUFSLEHRE IM MINT- UND KV-BEREICH

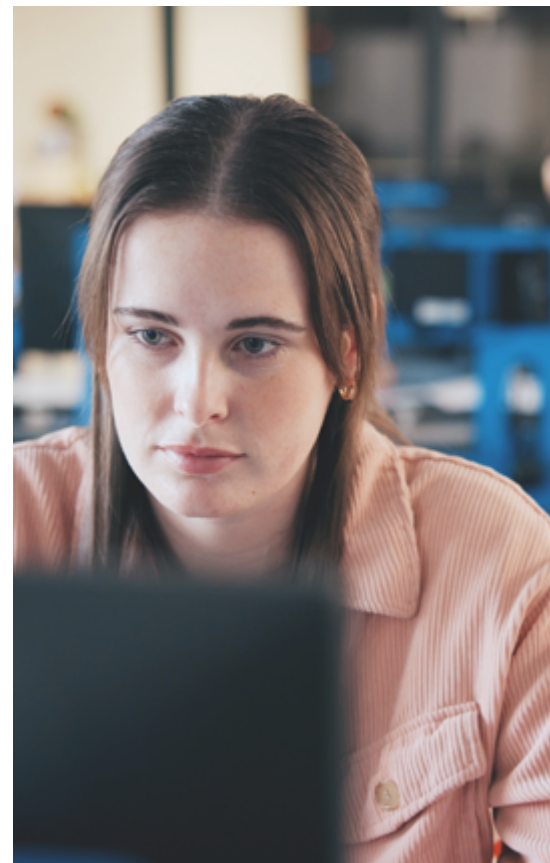
Das ist mit ein Grund dafür, dass sich dieses Themen-dossier auf die Berufsbildung im MINT- und KV-Bereich beschränkt. Einerseits spiegelt dieser Fokus das Profil der Mitgliedsunternehmen der Handelskammer wider; andererseits unterscheiden sich die Herausforderungen für die Berufsbildung im MINT-Bereich grundlegend von jenen im Gewerbe. Die Berufslehren im MINT-Bereich sind anspruchsvoll, bieten den Ju-

gendlichen aber beste Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten. So müssen sich diese Berufslehren kaum vorwerfen lassen, dass man mit ihren Abschlüssen nur einen Tieflohn verdient;⁹ aber weil sie anspruchsvoll sind, erfordern sie nicht nur von den Lernenden, sondern auch von den Berufsbildnern hohen Einsatz.

AN DEN RICHTIGEN STELL- SCHRAUBEN DREHEN

Oft werden externe Faktoren für die vermeintliche oder tatsächliche Krise der Berufsbildung verantwortlich gemacht – Faktoren, auf die man kaum Einfluss nehmen kann. Dies trübt den Blick auf wirksame Stellschrauben, um die Berufsbildung zu verbessern. Die drei meistgenannten Gründe lauten:¹⁰

- Die Jungen haben keinen Biss.
- Die Gesellschaft wird immer akademischer.
- Die Lehre ist zu wenig attraktiv.



⁹ Vontobel, Niklaus: «Hohle Versprechen: Jeder Dritte verdient trotz Lehre weniger als 5000 Franken», Zofinger Tagblatt, 3.6.2024.

¹⁰ Bolliger, Jan, und Riklin, Fabienne: «Erfolgsmodell in der Krise. Fitnessabo, bessere Löhne und mehr Ferien: So wollen Betriebe die Berufslehre retten», Basler Zeitung, 22.6.2025.

KLAGEN ÜBER DIE JUGEND?

Die Klage über die Jugend ist so alt wie die Zivilisation. Selbst wenn am Klischee der «nicht resilienten Lernenden» etwas dran sein sollte, bringt es wenig, sich damit zu begnügen. Vielmehr sind Unternehmen und Ausbildungsstätten gefordert, sich auf die Eigen-

heiten der Jugendlichen einzulassen und die Ausbildung so zu gestalten, dass auch diese Generation von Lernenden bestmöglich ausgebildet und motiviert in das Erwerbsleben starten kann.

AKADEMISIERUNG DER GESELLSCHAFT

Die Akademisierung der Gesellschaft ist mitunter eine Folge der Internationalisierung des Arbeitsmarktes und der gesteigerten Nachfrage der Unternehmen nach hoch qualifizierten Arbeitskräften. Der Bund rechnet damit, dass ab 2028 der Tertiärabschluss zur neuen Norm wird. Das hat Auswirkungen auf die Berufslehre, die für viele Jugendliche in Zukunft eine «Zwischensstufe auf dem Weg zur höheren Berufsbildung oder zur Hochschule» wird.¹¹ Problematisch für die Berufsbildung ist, dass die Akademisierung nicht gleichmässig über alle Tertiärabschlüsse verteilt ist. So steigen

die Abschlüsse an Universitäten, Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen stärker an als die Abschlüsse der höheren Berufsbildung (eidgenössische Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen und Bildungsgänge höhere Fachschulen). Der Bund hat aus diesem Grund unlängst ein Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung vorgelegt.¹² Kantone und Unternehmen müssen ebenfalls darauf achten, die höhere Berufsbildung nach Möglichkeit zu stärken und bekannt zu machen.

ATTRAKTIVITÄT DER BERUFSBILDUNG

Die fehlende Attraktivität der Berufsbildung ist ein Problem, bei dem Unternehmen und Kantone ansetzen können. Es gilt, die Attraktivität der Berufsbildung zu fördern, statt nach vermeintlich «Schuldigen» zu suchen – seien dies Akademikereltern oder Eltern mit Migrationshintergrund, die unser Berufsbildungssystem nicht kennen, seien dies Lehrpersonen ohne biografische Erfahrung in der Wirtschaft oder die Konkurrenz durch Gymnasien, Fachmittelschulen oder vollzeitschulische berufliche Grundbildungen.¹³

Pull- statt Push-Faktoren

Eine langfristige Stärkung der Berufsbildung muss auf einer Pull-Strategie beruhen, die motivierte Jugendliche anzieht, und nicht auf einer Push-Strategie, die

Jugendliche mittels Druck in die Berufsbildung zwingt, indem man weiterführende Schulen durch politischen Druck unattraktiver macht. Denn auch unter kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten brauchen die Unternehmen nicht Lernende, die aus Mangel an attraktiven Alternativen eine Lehre machen, sondern Lernende, die die Berufslehre aufgrund ihrer Fähigkeiten und Interessen wählen.

Die folgenden Ideen sind als Puzzlesteine einer Pull-Strategie zu verstehen. Sie sollen die Attraktivität der Berufsbildung gezielt erhöhen, den Informationsfluss verbessern, die Schülerinnen und Schüler besser auf den Arbeitsmarkt vorbereiten – mit dem Ziel, talentierte Jugendliche für die Berufslehre zu gewinnen.

¹¹ Oesch, Daniel: «Die Berufslehre wird zunehmend zum Zwischenschritt zur Tertiärbildung – und das hat Folgen», in: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 10/7.

¹² «Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung».

¹³ Leemann, Regula Julia: «Weshalb das unterschiedliche Interesse an der Berufsbildung?», in: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 10/3.

ANSÄTZE ZUR FÖRDERUNG DER BERUFSBILDUNG

TOOLBOX FÜR UNTERNEHMEN

Am Ende der obligatorischen Schulzeit steht die Entscheidung zwischen einer Berufslehre oder einer weiterführenden Schule an. Massnahmen, um die Berufsbildung attraktiver zu machen, müssen deshalb darauf abzielen, diese im Vergleich zum konkurrierenden Angebot der weiterführenden Schulen zu stärken. Während die Jugendlichen beim Übertritt in eine weiterführende Schule im vertrauten schulischen Setting bleiben, stellt die Berufslehre für viele einen Schritt in eine grundsätzlich andere Ausbildungsform dar. Das kann ein Nachteil für die Berufsbildung sein: Schliesslich bieten die weiterführenden Schulen mehr Ferien und ein vertrautes Umfeld. Es kann aber auch ein Vorteil sein, wenn die Berufsbildung sich auf ihre Stärken besinnt und die Selbstwirksamkeit und Selbstständigkeit der Lernenden fördert.

FERIEN, LOHN UND ANDERE «GOODIES»

Unternehmen können ihre Berufslehren attraktiver machen, indem sie ihren Lernenden bessere Rahmenbedingungen für die Ausbildung bieten. Diese verbessern zwar nicht direkt die Qualität der Ausbildung, zeigen den Lernenden aber, dass sie dem Betrieb wichtig sind, und können so im Wettbewerb um die besten Talente durchaus Wirkung entfalten.

So können Betriebe beispielsweise mehr Ferien als die gesetzlich vorgeschriebenen fünf Wochen anbieten, höhere Löhne zahlen und den Lernenden zusätzliche «Goodies» bieten wie Gratis-Abonnements für den öffentlichen Verkehr, Vergünstigungen für Sportangebote und Verpflegung oder Ähnliches. Eine vor Kurzem an den Bundesrat gerichtete Petition fordert acht Wochen Ferien für alle Lernenden in der Berufslehre.

Die folgenden Vorschläge zielen einerseits darauf ab, die Stärken der Berufsbildung zu betonen und zu intensivieren, andererseits die Nachteile der Berufslehre gegenüber den weiterführenden Schulen abzuwenden. Dabei kann man zwischen extrinsischen und intrinsischen, also äusseren und inneren, Faktoren der Attraktivität unterscheiden. Extrinsische Faktoren betreffen bestimmte Rahmenbedingungen der Ausbildung, die aber als solche nichts mit der Ausbildung selbst zu tun haben. Es sind Angebote an Lernende, eigentlich Benefits des Arbeitgebers. Die intrinsischen Faktoren dagegen betreffen die Ausbildung als solche.

Auch wenn das Bedürfnis nach mehr Ferien legitim ist, so ist eine pauschale Verpflichtung aller Lehrbetriebe zu acht Wochen Ferien nicht zielführend. Zwar sind zusätzliche Ferienwochen für die meisten Unternehmen keine unverhältnismässige finanzielle Belastung, doch gilt es zu bedenken, dass mehr Ferienzeit die Ausbildungszeit verkürzt. Deshalb sollten solche Ferienregelungen nicht nur finanzielle Überlegungen berücksichtigen, sondern auch der Qualität der Ausbildung Sorge tragen. Zudem sind bei der Wahl der Ausbildung für die Lernenden Ferien oder andere «Goodies» selten ausschlaggebend: Wichtiger sind die Ausbildung selbst, die Qualität der Betreuung und die Arbeitsatmosphäre im Betrieb. Alle Formen von «Goodies» sind nur Zusätze, durch die sich Unternehmen von ihren Konkurrenten abheben können.

Berufsstart mit mehr Ferien erleichtern

Eine gesetzlich verankerte Verpflichtung zu acht Wochen Ferien für Lernende kann zudem für gewisse Betriebe das Verhältnis von Kosten und Nutzen so verschlechtern, dass sie keine Lehrstellen mehr anbieten. Dennoch sollte man das Anliegen der Petition ernst nehmen: Der Übergang von der Schule in die Berufswelt ist für Jugendliche gerade in ihrem noch jungen Alter mitunter schwierig. Dieser «Berufsschock» wird durch fünf anstatt bisher dreizehn Wochen Ferien massgeblich verstärkt. Unternehmen können Jugendlichen den Start in die Berufswelt erleichtern, indem sie mit einem höheren Ferienpensum beginnen und dieses während der Lehre sukzessive verringern. Beispielsweise könnten sie im ersten Lehrjahr acht Wochen Ferien anbieten, im zweiten sechs, im dritten und vierten fünf. Diese freiwillige Massnahme belastet Unternehmen wesentlich weniger als eine Verpflichtung zu acht Wochen Ferien. Dennoch erleichtert sie den Lernenden die Eingewöhnung in einen neuen Arbeitsalltag und Erholungsrhythmus.

AUTONOMIE UND ENGAGEMENT FÖRDERN

Für die Motivation, das psychische Wohlbefinden und den Lernerfolg der Jugendlichen spielen intrinsische Faktoren eine weitaus grössere Rolle als Ferien oder Ähnliches. Zentral sind hierbei Arbeitsatmosphäre, die empfundene Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Autonomie und längerfristige Perspektiven oder Entwicklungsmöglichkeiten.

➔ VERTRAUENSVOLLE ARBEITSATMOSPHERE

Dass ein positives Arbeitsklima die Arbeitsleistung und das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden erhöht, ist unbestritten. Angesichts der zunehmenden Bereitschaft junger Menschen, mit psychischen Problemen einen offenen Umgang zu pflegen, muss auch in der Ausbildung verstärkt darauf geachtet werden, nicht nur eine positive, sondern auch eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Die viel beachtete

Ausbildung gestalten – je nach Unternehmensgrösse

Obwohl grössere Firmen durch mehr personelle und finanzielle Ressourcen ihren Lernenden umfangreiche Benefits bieten können, vermögen auch kleinere Unternehmen mit attraktiven Bedingungen zu punkten – etwa mit schlankeren Organisationsstrukturen, kürzeren Wegen und mit der Nähe zu Entscheidungsträgerinnen und -trägern im Unternehmen.

Leistungsorientierte Anreize mit Wirkung

Ein lohnender Ansatz bei allen Arten von «Goodies» ist die leistungsbasierte Vergabe: «Goodies» wie zusätzliche Ferien, mehr Lohn oder Ähnliches werden gewährt, wenn klar definierte Leistungsziele erreicht sind. Ein solches Bonussystem fördert im besten Fall die Motivation der Lernenden, sich stärker in Betrieb und Schule zu engagieren. Letztlich sind es nicht die «Goodies», die über die Qualität und die Attraktivität einer Ausbildung entscheiden – für die potenziellen Lernenden spielt es aber durchaus eine Rolle, ob der Betrieb sich um sie bemüht oder nicht. Deshalb können schon kleinere Angebote grosse Wirkung entfalten.

Workmed-Studie zur psychischen Gesundheit der Lernenden zeigt, dass die Berufslehre für Lernende generell, besonders aber für Lernende mit psychischen Belastungen, unter den richtigen Bedingungen eine Chance zu einer positiven Entwicklung darstellt: Ein positives Klima in Betrieb und Schule sowie Unterstützung durch Berufsbildende und Lehrpersonen führen zu mehr Fortschritten und besserer Leistung.¹⁴ Es

lohnt sich somit für Betriebe in jedem Fall, in ein positives und eben auch vertrauensvolles Arbeitsklima zu investieren. Die Workmed-Studie hat auch ergeben, dass viele Lernende im Lehrbetrieb nicht über ihre psychischen Belastungen sprechen. Es lohnt sich für Be-

triebe daher, die psychische Gesundheit der Lernenden als festen Bestandteil ihres Ausbildungskonzeptes zu etablieren und eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der die Lernenden sich mit ihren Unsicherheiten, Zweifeln und Belastungen wahrgenommen fühlen.

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Interesse am Mensch zeigen: bei Auffälligkeiten wie häufigen Verspätungen oder nachlassender Arbeitsleistung nachfragen, was bei den Lernenden im Leben los ist.
- Vertrauen schaffen, etwa durch einen kurzen Small Talk jeden Morgen.
- Vorbild sein, indem man gegenüber den Lernenden auch die eigenen negativen Gefühle und Stimmungen thematisiert.

➔ SINNHAFITIGKEIT

Die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit ist mittlerweile für viele Arbeitnehmende wichtig. Gerade für die Generation Z ist sie von grosser Bedeutung. Um den Wert der eigenen Ausbildung und Arbeit in die Betriebsstruktur einordnen zu können und zu verstehen, wie sie zu den übergeordneten Zielen des Betriebs beiträgt, müssen die Jugendlichen zunächst den Aufbau ihres Betriebs kennen.

Obwohl das Verständnis von Sinn individuell ist, gibt es auch allgemeine Faktoren, die für Arbeitnehmende sinnstiftend sind. Dazu gehören Handlungsspielraum, die Möglichkeit, eigene Kompetenzen und Feedback einzubringen, und dass die eigene Tätigkeit im Betrieb wertgeschätzt wird. Deshalb ist es bereits in der Ausbildung zentral, die Autonomie der Lernenden zu fördern.

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Unternehmensziele klar kommunizieren, Unternehmensstruktur aufzeigen und Beitrag der Lernenden in dieser Struktur herausstreichen.
- Regelmässiges Feedback geben.
- Die Tätigkeit der Lernenden anerkennen und wertschätzen.

¹⁴ Schmocker, B., et al.: «Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre. Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz», Binningen/Olten 2025, S. 21.

→ AUTONOMIE

Die Förderung der Autonomie der Lernenden in der Berufslehre ermöglicht ihnen, Selbstwirksamkeit zu erfahren und sich tiefergehend mit ihrer Arbeit zu identifizieren. Davon profitieren nicht nur leistungsstarke Lernende, die auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen können. Auch Lernende, die mit einem eigenen Projekt noch überfordert wären, profitieren von gezielter Förderung ihrer Autonomie, indem man ihnen die Wahl zwischen verschiedenen Tätigkeiten überlässt und ihnen schrittweise mehr Verantwortung übergibt. Drei allgemeine Ansätze sind besonders Erfolg versprechend:¹⁵

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Den Lernenden die Möglichkeit geben, Verantwortung zu übernehmen und die Initiative zu ergreifen, etwa sie selbstständig an kleinen Projekten arbeiten lassen oder regelmässig nach ihren Ideen fragen.
- Verschiedene Aufgaben anbieten oder, wo dies nicht möglich ist, nachvollziehbar begründen.
- Den Lernenden eine Stimme im Unternehmen geben – etwa in Form einer Ideenpinnwand, an der die Lernenden Vorschläge anbringen, wie die Ausbildung oder Projekte verbessert werden könnten. Die Vorschläge werden anschliessend im Team besprochen.

¹⁵ Briante, Fabio, und Barabasch, Antje: «Supporting apprentices' autonomy in vocational training: Insights into the practices at the Swiss Postal Service», in: Journal of Vocational, Adult and Continuing Education and Training, 7(1), S. 130–150, hier S. 133 f.

¹⁶ Seit 2016 haben die Lehrverhältnisse mit BM 1 um 13 Prozent abgenommen. Fischer, Gabriel: «Vier Ansätze zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung», in: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 10(5).



→ ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN UND PERSPEKTIVEN

Gerade um schulisch starke Jugendliche zu gewinnen, ist es wichtig, ihnen bereits zu Beginn der Lehre genügend Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten zu bieten. Ein Unternehmen wird für leistungsstarke Lernende umso attraktiver, wenn es ihnen ermöglicht, die Berufsmaturität parallel zur beruflichen Grundbildung zu erwerben (BM1)¹⁶, und sie dabei aktiv unterstützt. Auch kurze Aufenthalte im Ausland, in anderen Niederlassungen oder sogar in anderen Unterneh-

men bieten Jugendlichen attraktive Möglichkeiten, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Nicht alle Betriebe können ihren Lernenden nach der Lehre eine Festanstellung anbieten. Trotzdem können sie ihre Lernenden priorisieren. Zum Beispiel, indem sie offene Stellen zuerst intern ausschreiben. So zeigen sie, dass sie ein langfristiges Interesse an den Lernenden haben.

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Wo immer möglich, Berufsmaturität parallel zur beruflichen Grundbildung anbieten.
- Mobilität fördern und Schnuppermöglichkeiten anbieten.
- Festanstellung bieten oder Stellen für einen kurzen Zeitraum nur intern ausschreiben.

BERUFSBILDENDE STÄRKEN

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner sind für die Lernenden die wohl wichtigsten Bezugspersonen während ihrer Lehrzeit. Sie leisten einen wichtigen Beitrag – nicht nur in der fachlichen Ausbildung, sondern auch, indem sie die Jugendlichen beim Übergang von der Schul- in die Arbeitswelt unterstützen. Deshalb ist es unerlässlich, die Berufsbildenden in ihrer Arbeit zu fördern.

→ ANERKENNUNG UND RESSOURCEN

Betriebe wertschätzen die Rolle der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner trotz ihrer Bedeutung oft zu wenig. Die Ausbildung von Lernenden darf kein Hindernis für die Karriere sein und ist nur mit genügend Zeit und Personal möglich. Für die Qualität der Ausbildung und damit auch für die Attraktivität der angebotenen Berufslehren ist es zentral, dass Unternehmen die Arbeit der Berufsbildenden mit den notwendigen Ressourcen unterstützen und diese Arbeit gebührend anerkennen.

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Den Berufsbildenden genügend zeitliche Ressourcen zur Verfügung stellen.
- Die Arbeit der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner wertschätzen und das auch zeigen.

→ WEITERBILDUNGEN

Ein Berufsbildnerkurs kann in fünf Tagen absolviert werden: zu wenig Zeit, um sich das gesamte Rüstzeug für diese anspruchsvolle Tätigkeit anzueignen. Deshalb sind regelmässige Weiterbildungen unerlässlich, um auf neue Erkenntnisse oder veränderte Rahmenbedingungen zu reagieren und die Ausbildung für Betrieb und Lernende so gewinnbringend wie möglich

zu gestalten. So hat Workmed im Nachgang ihrer Studie über die psychische Gesundheit der Lernenden eine Schulung für Berufsbildende entwickelt, die diese befähigt, psychische Belastungen von Lernenden früher zu erkennen und früher intervenieren zu können – bevor es zu längeren Absenzen oder Abbrüchen kommt.¹⁷

HANDLUNGSVORSCHLÄGE

- Regelmässig in Weiterbildungen investieren.
- Interne Schulungen und Refresher etablieren.

MASSNAHMEN FÜR KANTONE

TALENTE FÖRDERN

Ob Gymnasium, Studium oder Promotion: Auf dem akademischen Weg ist die Talentförderung fest etabliert. Überdurchschnittliche Begabung wird identifiziert und gefördert. Hohe Begabung und Einsatzbereitschaft gibt es auch in der Berufsbildung – und zwar in allen Berufsfeldern. Eine systematische Talentförderung jedoch nicht. Im Sinne der Gleichwertigkeit der Ausbildungswege müssen auch in der Berufsbildung besondere Leistungen systematisch gefördert werden. So wird die Berufsbildung für leistungsstarke Jugendliche gegenüber dem gymnasialen Weg sowie für engagierte Lernende attraktiver.

FORDERUNG

Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft bauen eine Plattform zur Talentförderung in der Berufsbildung nach dem Vorbild der Zürcher Plattform «Talentförderung Plus» auf.

Kantonale Plattform einsetzen

Im Gegensatz zum akademischen Weg, bei dem intellektuelle Kompetenzen im Mittelpunkt stehen, zielt die Talentförderung in der Berufsbildung auf praktische Leistungsexzellenz. Idealerweise arbeiten die Verbundpartner zusammen, um die Berufsbildung als attraktive Talentschmiede zu positionieren und sich auch bei nationalen Berufsmeisterschaften wie den SwissSkills in eine optimale Ausgangsposition zu begeben. Um den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft Sorge zu tragen, sollten die Kantone hierbei den Lead übernehmen und für die Region Basel eine kantonale Plattform zur Talentförderung in der Berufsbildung nach dem Vorbild der Zürcher Plattform «Talentförderung Plus» aufbauen.¹⁸



© SwissSkills/Manu Friederich

BILDUNGSWEGE – GLEICHWERTIGE GESELLSCHAFTLICHE ANERKENNUNG FÖRDERN

Artikel 61a der Schweizerischen Bundesverfassung hält fest, dass sich Bund und Kantone dafür einsetzen, «dass allgemeinbildende und berufsbezogene Bildungswege eine gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung finden».

In der Praxis zeigen die offiziellen Dokumente und Informationsseiten der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft jedoch oft Lücken zuungunsten der Berufsbildung. So ist in den Abschlusszeugnissen der dritten Klasse der Sekundarstufe festgehalten, zum Besuch welcher weiterführenden Schulen der jeweilige Notendurchschnitt und die jeweilige Notensumme berechnen. Berufsbildende Ausbildungen wie eidgenössisches

Berufsattest (EBA) und eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) fehlen in der Aufzählung hingegen. Das mag nur ein kleines Detail sein. In der Summe mit anderen, die Berufsbildung subtil abwertenden Formulierungen führt das in der Gesellschaft aber dazu, dass Berufsbildung und Allgemeinbildung nicht als gleichwertig anerkannt werden, sondern die Berufsbildung als Notlösung für Leistungsschwache erscheint.

Die Kantone müssen deshalb ihre Dokumente und Informationsquellen nochmals kritisch im Sinne der gleichwertigen gesellschaftlichen Anerkennung der beiden Ausbildungswege überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

FORDERUNG

Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft überprüfen, ob sie in ihren Dokumenten und Informationsmaterialien die nach Art. 61a der Bundesverfassung geforderte gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung von allgemeinbildenden und berufsbezogenen Bildungswegen fördern.

¹⁷ Vgl. dazu Strassheim, Isabel: «Mentale Gesundheit von Jugendlichen. (Wenn der Lehrling nicht mehr in die Pause kommt, gilt es, nach den Gründen zu fragen)», Tagesanzeiger, 4.7.2025.

¹⁸ <https://www.talentfoerderungplus.ch/>

GENDERSENSIBLE MINT-FÖRDERUNG AB DER ERSTEN STUNDE

Frauen sind nicht nur in MINT-Studiengängen und in MINT-Berufen unterrepräsentiert, sondern auch in MINT-Berufslehren.¹⁹ Die niedrige Frauenquote lässt sich nicht allein durch gendersensibles Marketing aushebeln. Das Problem reicht viel tiefer. Das zeigen zwei Studien aus dem Jahr 2025. Die eine Studie weist nach, dass Frauen Berufe mit einem hohen Mathematikanteil meiden, während die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen in Berufen mit höheren naturwissenschaftlichen Anforderungen viel weniger ausgeprägt ist.²⁰ Das «M» in MINT hält Frauen also von der Wahl einer MINT-Ausbildung ab. Die zweite Studie weist nach, dass Mädchen und Jungen bei Schuleintritt in etwa dieselben Mathematikkompetenzen mitbringen, aber bereits nach vier Monaten Schule ein signifikanter Gendergap zugunsten der Jungen erkennbar ist. Die Studie zeigt, dass der Unterschied zwischen Mädchen und Jungen in Mathematik nicht mit dem Alter der Kinder, sondern mit den Schuljahren korreliert. Vor allem das erste Schuljahr spielt dabei eine signifikante Rolle.²¹ Für die Schweiz liegen ähnliche Befunde vor.²²

FORDERUNG

Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft entwerfen ein tragfähiges Konzept für eine konsequente MINT-Förderung für Mädchen und Frauen ab dem ersten Zyklus der Primarstufe und setzen dies schnellstmöglich um.

Die Wirtschaft braucht weibliche Fachkräfte

Für die Wirtschaft ist dieser mathematische Gendergap relevant, weil viele Berufe, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, sehr geschlechterspezifisch besetzt sind. Der Fachkräftemangel in diesen Berufen wird umso ausgeprägter, je weniger es gelingt, das jeweils andere Geschlecht zu gewinnen.²³ Der Fachkräftemangel im MINT-Bereich kann deshalb langfristig nur bekämpft werden, wenn Frauen vermehrt für MINT-Ausbildungen und MINT-Berufe begeistert werden können. Und das setzt eine gendersensible MINT-Förderung voraus, die bereits zu Beginn der obligatorischen Schulzeit ansetzt.²⁴

Eine konsequente MINT-Förderung für Mädchen und Frauen muss alle Ausbildungsstufen umgreifen und das Fach Mathematik in den Mittelpunkt rücken. Da bereits im ersten Schuljahr entscheidende Weichen gestellt werden, muss sie möglichst früh beginnen – idealerweise ab dem Kindergarten Eintritt. Nur so lassen sich beim Übertritt in die Sekundarstufe II mehr Mädchen für eine Berufslehre oder eine Ausbildung im MINT-Bereich gewinnen.

BERUFSWELTEN ENTDECKEN – SCHON IN DER PRIMARSCHULE

Bereits Kinder im Primarschulalter überlegen sich gerne, was sie später einmal werden möchten. Somit eignet sich die Primarschulzeit grundsätzlich gut, um berufliche Vorstellungen spielerisch zu entwickeln und zu erweitern.²⁵ Hält man sich vor Augen, dass die Berufswünsche von Kindern im Primarschulalter bereits weitgehend von den Kategorien «Geschlecht» und «soziale Herkunft» bestimmt sind, so hat die berufliche Orientierung auf Primarstufe einen konkreten Auftrag: den Kindern bereits im Grundschulalter ein breites Spektrum an Berufen näherbringen. So bleiben sie offen für verschiedene Ausbildungswege und Beschäftigungsfelder, wenn es später um die konkrete Ausbildungswahl geht.

Die Entdeckung der Berufswelt muss bereits auf der Primarstufe in spielerischen Formen erfolgen. Denn das Feld für mögliche Berufe grenzt sich bereits in der siebten Klasse in den Köpfen der Kinder ein.²⁶ Dabei fällt auf: Mädchen und Jungen interessieren sich ab dann vorwiegend für geschlechtstypische Berufe. Mädchen streben zudem vermehrt Berufe an, die eine akademische Ausbildung und keine Berufslehre voraussetzen.²⁷ Das bedeutet: Die berufliche Orientierung in der Sekundarschule setzt bei entscheidenden Punkten bereits zu spät an, da in den Köpfen der Jugendlichen Vorstellungen über vermeintlich geeignete und ungeeignete Ausbildungswege bereits verfestigt sind.

FORDERUNG

Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft etablieren eine kontinuierliche, spielerische Auseinandersetzung mit der Berufswelt in der Primarstufe und beziehen dabei auch die Eltern der Kinder mit ein.

Geschlechtertypische Berufswünsche aufbrechen

Angesichts dessen müssen die Kantone ein Konzept für eine stufengerechte Auseinandersetzung mit der Berufswelt auf der Primarstufe entwickeln. Damit dieses auch die aktuelle Situation des regionalen Arbeitsmarktes adäquat abbildet, muss die Wirtschaft miteinbezogen werden. So kann es gelingen, das Interesse an nicht akademischen und nicht geschlechtsstereotypen Berufen aufrechtzuerhalten, bis die Jugendlichen dann in der Sekundarstufe über den weiteren Ausbildungsweg entscheiden.

Eltern vielfältige Ausbildungswege aufzeigen

Eine Berufsorientierung in der Primarstufe, die aufzeigt, dass es viele attraktive Berufsfelder und Karrierewege abseits des akademischen Weges gibt, kann auch der Tendenz entgegenwirken, dass viele Eltern ihre Kinder in den P-Zug (hohe Anforderungen) einteilen möchten. Dazu sind am besten die obligatorischen Elternabende geeignet, an denen Eltern bereits vor Ende der Primarstufe über die Vorteile der Berufsbildung und über das Schweizer Bildungssystem aufgeklärt werden. Idealerweise werden dazu auch geeignete Vertreterinnen und Vertreter aus hiesigen Unternehmen eingeladen.

²⁵ Baumgardt, Iris: Berufliche Orientierung von Kindern im Grundschulalter. Analyse von ausgewählten Projekten, Unterrichtsmaterialien und Lehrplänen, Baltmannsweiler 2022, S. 21.

²⁶ Baumgardt: Berufliche Orientierung von Kindern im Grundschulalter, S. 22.

²⁷ Baumgardt: Berufliche Orientierung von Kindern im Grundschulalter, S. 32.

¹⁹ Im Kanton Basel-Landschaft etwa betrug der Frauenanteil zwischen 2018 und 2022 für die Ausbildungen Chemie- und Pharmatechnologe/-technologin EFZ 15%, für Informatiker/-in EFZ und Polymechaniker/-in EFZ 6% sowie für Automatiker/-in EFZ und Netzelektriker/-in EFZ 3%. Im MINT-Bereich gibt es für die Berufslehre somit ein grosses Potenzial für die Gewinnung von weiblichen Fachkräften. Vgl. Bildungsbericht 2023 Kanton Basel-Landschaft, S. 58f.

²⁰ Zöllner, Thea S.: «It's all about maths! Skill requirements and the gender gap in occupational choice», in: Economics of Education Working Paper Series 0237, University of Zurich, Department of Business Administration (IBW), 2025.

²¹ Martinot, P., et al.: «Rapid emergence of a maths gender gap in first grades», Nature 643, S. 1020–1029 (2025).

²² Vgl. etwa Akademien der Wissenschaften Schweiz (2025): «Studie zur Nachwuchsförderung und Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen», in: Swiss Academies Reports 20 (3), 2025.

²³ Vgl. Fachkräfteindex – Fachkräftesituation nach Branchen und Regionen in der Schweiz.

²⁴ Eine im Jahr 2023 von der Handelskammer beider Basel durchgeführte Umfrage bei ICT-Betrieben zeigt, dass diese Einsicht auch bei den Unternehmen verbreitet ist.

BERUFSBERATUNG IM GYMNASIUM:
POTENZIAL VON SCHULABBRECHERN
BESSER NUTZEN

Ein nicht zu vernachlässigender Teil der Jugendlichen, die ein Gymnasium besuchen, bricht vorzeitig ab. Viele dieser Jugendlichen haben das Potenzial, eine anspruchsvolle Berufslehre zu starten, die sie fordert und in der sie ihre Fähigkeiten entfalten können. Doch dieses Potenzial wird nicht systematisch genutzt: zum Nachteil von Wirtschaft, Gesellschaft und den betroffenen Schülerinnen und Schülern.

Schulabbrüche werden nicht systematisch erfasst

Erstaunlicherweise wird das vorzeitige Abbrechen des Gymnasiums in der Schweiz statistisch nicht systematisch erfasst. Der Kanton Basel-Landschaft baut zurzeit ein Monitoring auf, das ab Ende 2025 Daten liefern soll. Die bereits vorliegenden Zahlen für die Schuljahre 2019 bis 2022 zeigen, dass die Ausfallquote im ersten Schuljahr in den basellandschaftlichen Gymnasien 16 Prozent beträgt.²⁸ Demnach treten etwa 140 Jugendliche bereits im ersten Jahr aus. Für den Kanton Basel-Stadt liegen nur verstreute Zahlen vor: Im Bildungsbericht von 2014 wird die Abbruchquote mit 20 Prozent angegeben; ein Regierungsratsbeschluss von 2022 gibt an, dass 16 Prozent der Schülerinnen und Schüler das Gymnasium ohne Matur verlassen.²⁹ Bei durchschnittlichen Schülerzahlen von etwa 2'500 Jugendlichen ergibt das rund 400 Personen, die über vier Jahre verteilt das Gymnasium vorzeitig abbrechen. Das ist eine nicht zu vernachlässigende Anzahl an Jugendlichen, die sich neu orientieren müssen.

Zu wenig Unterstützung nach Schulabbruch

Schulabbrecherinnen und -abbrechern im Gymnasium wird aber nicht nur statistisch wenig Beachtung geschenkt. Sie werden auch beim Austritt aus dem Gymnasium zu wenig unterstützt, informiert und beraten. Alle Beratungsangebote, die ihnen zur Verfügung stehen, sind freiwilliger Natur. Und so wechseln die meisten Jugendlichen aus Unwissen oder fehlendem Antrieb an eine andere weiterführende Schule wie die WMS oder die FMS, anstatt sich ernsthaft mit einer Berufslehre als Alternative auseinanderzusetzen.

Monitoring aufbauen

Um das Potenzial von Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern im Gymnasium besser nutzen zu können, sind zwei Massnahmen umzusetzen. Zunächst muss auch der Kanton Basel-Stadt ein Monitoring aufbauen, das verlässliche Zahlen zu Schulabbrüchen in den Mittelschulen liefert. Weiter muss erfasst werden, in welche Ausbildungsformen die Jugendlichen wechseln. Dabei darf die WMS nicht zusammen mit der dualen Berufsbildung unter EFZ erfasst werden, da es sich bei der Unterrichtsform um verschiedene Ausbildungswege handelt. Auf Basis dieses Monitorings können dann zielführende Massnahmen ergriffen werden.



Verpflichtendes Case-Management etablieren

In einem zweiten Schritt müssen beide Kantone ein verpflichtendes Case-Management für austretende Schülerinnen und Schüler schaffen, um diese möglichst frühzeitig zu beraten, über Alternativen zum Gymnasium zu informieren und sie zu den nächsten Schritten zu motivieren.³⁰ So können die Jugendlichen ohne grössere Umwege und Zeitverlust die für sie passende Ausbildung beginnen.

FORDERUNGEN

- Der Kanton Basel-Stadt baut ein Monitoring auf, das die Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher in den Mittelschulen systematisch erfasst und aufzeigt, in welche Ausbildungsformen sie wechseln.
- Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft führen in den Gymnasien ein verpflichtendes Case-Management für austretende Schülerinnen und Schüler ein.
- Der Kanton Basel-Landschaft weitet die Bestimmungen der Berufswegbegleitung auch auf die Mittelschulen aus.

AUSRICHTUNG DER FACHMITTEL-SCHULEN ÜBERPRÜFEN

Die Abschlüsse der Fachmittelschulen bereiten auf nicht universitäre Tertiärausbildungen vor. Der Fachmittelschulenausweis, der in drei Jahren erworben wird, ermöglicht die Ausbildung an einer höheren Fachschule (HF) in den entsprechenden Berufsfeldern. Die Fachmaturität, die im Anschluss an den Fachmittelschulenausweis in einem zusätzlichen Jahr absolviert wird, bietet den Absolventinnen und Absolventen Zugang zu den entsprechenden Studiengängen der Fachhochschulen (FH) und der Pädagogischen Hochschulen (PH). Dementsprechend besteht das Bildungsziel der Fachmittelschulen im Zugang zur tertiären Bildung an höheren Fachschulen, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen.³¹

Obwohl die Fachmittelschulen wichtige Zubringer für die Pädagogischen Hochschulen sind, erreichen sie das formulierte Bildungsziel nur bedingt. Im Kanton Basel-Landschaft erwarben innerhalb eines sechsjährigen Beobachtungszeitraums nur 56 Prozent der FMS-Absolventinnen und -Absolventen einen Abschluss auf Tertiärstufe.³² Zwar ist zu erwarten, dass einige Studierende an der PH oder FH ihren Abschluss erst nach dem Beobachtungszeitraum von sechs Jahren erlangen; dennoch ist es fraglich, ob die Fachmittelschule mit dieser Quote ihr Bildungsziel erreicht.

²⁸ Vgl. Beantwortung der Interpellation 2024/53 von Jan Kirchmayr: «Ausstiegs- und Abbruchquote an den weiterführenden Schulen».
²⁹ Regierungsratsbeschluss zur schriftlichen Anfrage Claudio Miozarris betreffend «tiefe Abschlussquote» (22.5072.02), 29. März 2022, S. 3.
³⁰ Ein vergleichbares Management existiert im Kanton Basel-Landschaft bereits in Form der Berufswegbereitung, die sich unter anderem auch an Jugendliche oder junge Menschen in der beruflichen Grundbildung richtet. Im Sinne der Gleichwertigkeit der Ausbildungswege muss für die Mittelschulen ein vergleichbares Angebot geschaffen werden.
³¹ Reglement über die Anerkennung der Abschlüsse von Fachmittelschulen, Art. 6.
³² Bildungsbericht 2023 Kanton Basel-Landschaft, S.72 f.

Fachmaturitätsquoten haben sich verdoppelt

Die Fachmittelschulen in den beiden Basel erfahren starken Zulauf. Entsprechend hoch sind die Fachmittelschulabschluss- und auch die Fachmaturitätsquoten. Die Fachmaturitätsquoten sind in den beiden Basel doppelt so hoch wie der schweizerische Durchschnitt. Zwischen 2017 und 2022 haben sie sich zudem verdoppelt.³³ Auch die Fachmittelschulquote der beiden Basel ist nahezu doppelt so hoch wie der schweizerische Durchschnitt. Sie wird nur von französischsprachigen Kantonen übertroffen.³⁴ Das zu erwartende demografische Wachstum der nächsten Jahre wird gemäss den Szenarien des Bundes diese Quote zudem überdurchschnittlich wachsen lassen.³⁵

Direkte Konkurrenz zur Berufslehre

Dies ist besonders in denjenigen Fachbereichen ein Problem, in denen es auch eine berufliche Grundbildung als Alternative gibt. Hier steht das vollschulische Angebot der Fachmittelschule in direkter Konkurrenz zur beruflichen Grundbildung. In der Praxis zeigt sich, dass naturwissenschaftlich-technische Lehrstellen schwer zu besetzen sind, während die Fachmittelschulen in diesem Bereich wachsen. So ist der Anteil an Fachmaturandinnen und -maturanden an der Hochschule für Life Sciences der FHNW von 12 Prozent (2019) auf 26 Prozent (2024) gestiegen, während der Anteil an Personen mit EFZ und Berufsmatur im gleichen Zeitraum von 52 Prozent auf 42 Prozent gesunken ist.

Ausrichtung und Angebot der Fachmittelschulen in den beiden Basel sind deshalb umfassend zu prüfen und anzupassen, damit die Fachmittelschulen ihr Bildungsziel erreichen können.

FORDERUNG

Die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft überprüfen Ausrichtung und Angebot der Fachmittelschulen bezüglich Mengengerüst und Ausbildungserfolg und passen das Profil der Fachmittelschulen so an, dass diese ihr Bildungsziel erreichen.

INFORMATIKMITTELSCHULE BASEL-STADT NEU AUSRICHTEN

Der Bedarf an Fachkräften im ICT-Bereich ist in der Region Basel besonders hoch. Das Institut für Wirtschaftsstudien Basel schätzt, dass bis 2030 in der Schweiz 38'700 ICT-Fachkräfte fehlen.³⁶ Während mit der neuen Hochschule für Informatik der FHNW in Bezug auf Hochschulabschlüsse bereits Massnahmen ergriffen wurden, um der steigenden Nachfrage in der Nordwestschweiz zu begegnen, ist die Situation für die berufliche Grundbildung im ICT-Bereich ungleich schwieriger. Die Region Basel weist im Vergleich zu anderen Regionen zu wenig ICT-Lehrstellen auf. Neben der Schaffung von Lehrstellen kann auch die schulisch organisierte berufliche Grundbildung der Informatikmittelschule (IMS) helfen, den steigenden Bedarf an ICT-Fachkräften in der beruflichen Grundbildung zu decken.

Mehr IMS-Praktikumsplätze schaffen

Wie die Wirtschaftsmittelschulen bei der kaufmännischen Ausbildung (KV) bietet die Informatikmittelschule eine schulisch organisierte berufliche Grundbildung im Bereich ICT, die nach drei Jahren Vollzeitunterricht und einem Jahr Praktikum zu einem EFZ in der Fachrichtung Applikationsentwickler/-in und zur Berufsmaturität führt. Dennoch funktioniert dasselbe Modell bei der IMS weniger gut als bei der WMS. Zwar erfreut sich auch die IMS eines starken Zulaufs an Schülerinnen und Schülern, doch stehen – anders als bei der WMS – nicht genug Praktikumsplätze zur Verfügung. So konnte im Sommer 2025 nur eine IMS-Klasse gebildet werden, obwohl es genügend interessierte Jugendliche für mindestens zwei Klassen gegeben hätte. Dadurch verliert die Region potenzielle ICT-Fachkräfte.

FORDERUNGEN

- Der Kanton Basel-Stadt überprüft das Modell der IMS mit dem Ziel, den Praxisbezug der vollschulischen Ausbildung zu erhöhen.
- Der Kanton Basel-Stadt mandatiert einen geeigneten Verband, ein professionelles Praktikumsmanagement für die IMS aufzubauen und durchzuführen.

Praxisbezug erhöhen, Praktikumsmanagement professionalisieren

Unsere Nachfragen bei regionalen ICT-Betrieben haben ergeben, dass die Firmen bei den IMS-Praktikantinnen und -Praktikanten eine fehlende Praxisnähe feststellen, die einen sinnvollen Einsatz der Praktikantinnen und Praktikanten im Unternehmen verhindert. Die Ausbildung Applikationsentwickler/-in EFZ ist anspruchsvoll, wobei das vierte Lehrjahr den Betrieben am meisten abverlangt. In der dualen Berufslehre sind die Lernenden aber schon drei Jahre im Unternehmen, wodurch sie auf einige praktische Erfahrungen zurückgreifen können. Diese fehlen den IMS-Praktikantinnen und -Praktikanten beinahe vollständig. Dementsprechend haben ICT-Betriebe wenig Anreiz, Praktikumsplätze für IMS-Praktika anzubieten.

Um die IMS-Praktika für die Unternehmen attraktiver zu machen, muss das Modell der IMS grundlegend überprüft werden. Einerseits muss das bei der WMS erfolgreiche Modell einer dreijährigen vollzeitschulischen Ausbildung und eines Praktikumsjahrs im Fall der IMS überdacht werden, mit dem Ziel, den Praxisbezug der vollschulischen Ausbildung zu erhöhen. Andererseits muss das Praktikumsmanagement der IMS professionalisiert werden. Der IMS fehlt ein Netzwerk in der Wirtschaft. Deshalb muss analog zur WMS, bei der die Handelskammer beider Basel ein erfolgreiches Praktikumsmanagement durchführt, das Praktikumsmanagement der IMS durch einen Verband mit engen Kontakten zu ICT-Betrieben aufgebaut und verwaltet werden.

³³ Bildungsbericht Nordwestschweiz 2017, S. 180; BFS: Maturitätsquote nach Wohnkanton, 2022.
³⁴ Bildungsbericht Schweiz 2023, S. 182.
³⁵ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.33086531.html>
³⁶ IWSB: ICT-Fachkräftesituation: Bedarfsprognose 2030, Bern, ICT-Berufsbildung Schweiz 2022.

RUNDER TISCH BERUFSBILDUNG
BEIDER BASEL

Die Berufsbildung erfolgreich zu steuern, erfordert von den Verbundpartnern Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt Koordination und Kommunikation. Um die Berufsbildung in der Region Basel zu stärken, organisiert die Handelskammer beider Basel zweimal jährlich einen runden Tisch zum Thema Berufsbildung.

Der Runde Tisch Berufsbildung bringt Bildungspolitikerinnen und -politiker aus Landrat und Grosse Rat, die kantonalen Berufsbildungsdienststellen von Basel-Stadt und Basel-Landschaft und Vertreterinnen und Vertreter der hiesigen Wirtschaft zusammen. Er dient dem gemeinsamen Austausch und koordiniert die Interessen der verschiedenen Stakeholder.

Der Runde Tisch Berufsbildung verfolgt zwei Ziele: Indem er die für die Berufsbildung verantwortlichen Partner der beiden Basel zusammenbringt und den interkantonalen Austausch zwischen Parlamenten, Verwaltung und Unternehmen im Bereich der Berufsbildung fördert, werden Abläufe optimiert, Handlungsbedarf eruiert und gegebenenfalls die Rahmenbedingungen für die Berufsbildung verbessert. Darüber hinaus möchte er der Region Basel auf nationaler Ebene eine gewichtigere Stimme geben, um die Interessen der Region im Bereich der Berufsbildung auch auf Bundesebene besser zu vertreten.

ICT-LEHRSTELLEN FÖRDERN

Die Region Basel leidet an einem Mangel an ICT-Lehrstellen. In den beiden Basel wurden 2023 lediglich drei Prozent aller Fähigkeitszeugnisse im ICT-Bereich ausgestellt. Zum Vergleich: Im Kanton Zürich betrug dieser Anteil im gleichen Jahr 18 Prozent. Um den steigenden Bedarf der regionalen Wirtschaft an ICT-Fachkräften decken zu können, müssen Lehrstellen im ICT-Bereich gezielt gefördert werden.

Dazu müssen Betriebe informiert und ermutigt werden, ICT-Lehrstellen anzubieten. Diese Aufklärungsarbeit bei Firmen erfolgt idealerweise nicht bloss über Informationskampagnen, sondern auch über persönliche Gespräche mit Betrieben, die nicht ausbilden. Die Kantone sollen Betriebe aktiv ermutigen, in die Ausbildung von ICT-Fachkräften zu investieren.

Des Weiteren muss die Lehrstellenförderung im Bereich ICT professionalisiert werden. Dem Informatik Lehrbetriebsverband (ILV) fehlen dazu die nötigen Ressourcen, sowohl finanziell wie auch personell. Die Kantone müssen die für ein angemessenes Berufsmarketing notwendigen finanziellen Ressourcen zur Verfügung stellen und einen geeigneten Partner mit personellen Ressourcen und dem notwendigen Fachwissen mit der Lehrstellenförderung im ICT-Bereich mandatieren.

Die Handelskammer beider Basel verfügt durch die erfolgreichen Clusterinitiativen «be-digital basel» und den Life Sciences Cluster Region Basel über das notwendige Fachwissen und das geeignete Netzwerk, um die Lehrstellenförderung im ICT-Bereich mit geeigneten Partnern und in Zusammenarbeit mit dem Informatik Lehrbetriebsverband gezielt voranzutreiben.

SIEGEL «LEUCHTTURM IN
BERUFLICHER ORIENTIERUNG»
FÜR SCHULEN VERGEBEN

Die verschiedenen Schulstandorte in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft entscheiden selbst über die Ausgestaltung der beruflichen Orientierung (BO). Manche Schulen zeigen dabei ein besonderes Engagement und lancieren Projekte, die über das vom BO-Unterricht verlangte Engagement hinausgehen.

Die Handelskammer beider Basel möchte solches Engagement auszeichnen mit dem Siegel «BO-Leuchtturm». Mit dem Siegel zertifizierte Schulen haben sich durch besonderen Einsatz und innovative Projekte und Ideen im Bereich der beruflichen Orientierung ausgezeichnet und ihre Schülerinnen und Schüler befähigt, ihre berufliche Laufbahn informiert und kompetent selbst gestalten zu können.

Die Sekundarschulen können sich bei der Handelskammer beider Basel um eine Zertifizierung mit dem Siegel «BO-Leuchtturm» bewerben. Eine Jury – bestehend aus Lehrpersonen, Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie Mitarbeitenden der Handelskammer – entscheidet über die Vergabe des Siegels. Die so ausgezeichneten Schulen werden im regelmässigen Turnus überprüft und allenfalls rezertifiziert.

Die Handelskammer beider Basel möchte mit diesem Projekt nicht nur Schulen auszeichnen, die sich besonders um die berufliche Orientierung verdient gemacht haben, sondern auch ein Netzwerk aufbauen im Bereich der beruflichen Orientierung, in dem Lehrpersonen und Wirtschaftsvertreterinnen und -vertreter sich austauschen und zusammenarbeiten können.

NEUE ANGEBOTE IN DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG

Die Angebote «Schule@Wirtschaft» und «Coaching/Rent a Boss» der Handelskammer beider Basel bringen Bewerbungs- und Laufbahnwissen direkt aus der Wirtschaft in die Schulen. Aufgrund des grossen Erfolgs der Angebote erweitert die Handelskammer ihr Coachingprogramm für zwei wichtige Zielgruppen: Eltern und Lehrpersonen. Denn diese haben einen signifikanten Einfluss auf die Laufbahnentscheide junger Menschen.

Eltern mit Wirtschaft vernetzen

Für Eltern hat die Handelskammer das Format «Eltern@Wirtschaft» entwickelt. Dabei findet ein Elternabend in der Sekundarstufe anstatt in der Schule direkt in einem Unternehmen statt. Das gastgebende Unternehmen berichtet über Auswahlverfahren bei der Besetzung von Lehrstellen, informiert über Karrieremöglichkeiten mit einer Lehre, über die Anforderungen der Wirtschaft, den Alltag in der Berufslehre und über die Weiterbildungsmöglichkeiten mit Berufsmatura und höherer Fachschule. Das Format wurde als Pilotprojekt bereits mehrmals getestet und erhielt viel positives Feedback.

Lehrpersonen coachen

Ebenfalls als Pilotprojekt haben wir 2025 im Kanton Basel-Stadt fünf Lehrpersonencoachings durchgeführt. Dabei bringen erfahrene Coaches aus der Wirtschaft Lehrpersonen der beruflichen Orientierung von Sekundarschulen auf den neuesten Stand: Sie lernen den Ablauf von Bewerbungsgesprächen kennen, erfahren die Anforderungen der Wirtschaft und erhalten aus erster Hand wertvolles Wissen, das sie an ihre Schülerinnen und Schüler weitergeben können. Die Coachings in Basel-Stadt waren bereits im Mai 2025 ausgebucht. Seit August 2025 werden die Lehrpersonencoachings auch im Kanton Basel-Landschaft angeboten.



UNSER FAZIT

Die Berufsbildung spielt für den wirtschaftlichen Erfolg der Region Basel eine wichtige Rolle. Der prosperierende Life Sciences-Standort hat einen hohen Bedarf an bestens ausgebildeten MINT-Fachkräften. Die Berufsbildung trägt in hohem Masse dazu bei, die Region mit den dringend benötigten Fachkräften zu versorgen. Dennoch droht die Berufsbildung langsam gegenüber dem akademischen Weg ins Hintertreffen zu geraten und an Prestige zu verlieren. Hier müssen sowohl die Unternehmen als auch die Kantone und der Bund Gegensteuer geben.

Das vorliegende Themendossier hat eine Reihe von Ideen zusammengestellt, mit denen die Berufsbildung gestärkt und gefördert werden kann. Das Themendossier hat verschiedene Stellschrauben angezeigt, mit denen sowohl Unternehmen als auch die kantonalen Verwaltungen zur Stärkung der Berufsbildung in der Region beitragen können. Darüber hinaus haben wir neue Formate vorgestellt, mit denen die Handelskammer beider Basel ihren Teil zur Förderung der Berufsbildung in der Region beitragen möchte.

Das vorliegende Themendossier dient der Handelskammer als Grundlagendokument für die Förderung der Berufsbildung. Wir möchten einerseits mit parlamentarischen Vorstössen unser kantonales Massnahmenpaket in die politische Diskussion einbringen, andererseits mit unseren Formaten neue Strukturen etablieren, die zur Stärkung der Berufsbildung in der Region beitragen, sowie mit dem Runden Tisch Berufsbildung ein Gefäss bereitstellen, das es den Stakeholdern in der Region erlaubt, schnell und koordiniert auf kommende Herausforderungen für die Berufsbildung zu reagieren.

Handelskammer beider Basel

St. Jakobs-Strasse 25
Postfach
CH-4010 Basel

T +41 61 270 60 60
info@hkbb.ch

www.hkbb.ch

Folgen Sie uns auf Social Media:

