ETH zürich

LehrstellenPuls – Faktenblatt

Ergebnisse LehrstellenPuls November 2022

1. Dezember 2022

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

Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich

Forschungspartner
Urs Casty
Domenica Mauch

Yousty.ch Professional.ch

Der LehrstellenPuls erhob während zwei Jahren zwischen April 2020 und April 2022 monatlich die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die berufliche Grundbildung in der Schweiz. Der untenstehende Kasten fasst die Ereignisse zusammen, die sich in diesem Zeitraum zugetragen haben.

Obwohl am 1. April 2022 sämtliche Massnahmen in der Schweiz aufgehoben wurden, wird der LehrstellenPuls in einer vierteljährlichen Frequenz weitergeführt. Dabei steht die Frage im Fokus, inwiefern mögliche Langzeitfolgen und zukünftige Entwicklungen der COVID-19-Pandemie den Puls der Lehrstellen in die Höhe treiben.

COVID-19-Pandemie im Jahr 2020
- Shutdown im April 2020
- Schrittweise Lockerungen im Mai bis Juni 2020
- Tiefere Fallzahlen und eingeschränkte Massnahmen im Juli bis Oktober 2020
- Pandemie-Welle im Oktober 2020 inklusive Verschärfungen der Massnahmen mit Home-Office-Empfehlung und Schliessung von Restaurants, Bars, Kultur-, Freizeit- und Sportbetrieben
- Durchführung des Berufsfachschulunterrichts mit Hygiene- und Verhaltensregeln

COVID-19-Pandemie im Jahr 2021
- Teil-Shutdown im Januar und Februar 2021
- Schliessung von Läden mit Waren des nicht täglichen Bedarfs und Home-Office-Pflicht
- Schrittweise Lockerungen im März bis Mai 2021
- Weitere Öffnungsschritte im Juni bis August 2021 und Einführung des COVID-Zertifikats (3G)
- Verschärfung der Massnahmen im Dezember 2021 mit zuerst Empfehlung und dann Pflicht zu Home-Office sowie COVID-Zertifikatspflicht (2G)

COVID-19-Pandemie im Jahr 2022
- Lockerungen im Februar 2022 mit Aufhebung fast aller Massnahmen bis auf wenige Ausnahmen
- 1. April 2022: Aufhebung sämtlicher Massnahmen

Am Puls der Lehrstellen im November 2022 - Hauptschlagzeilen

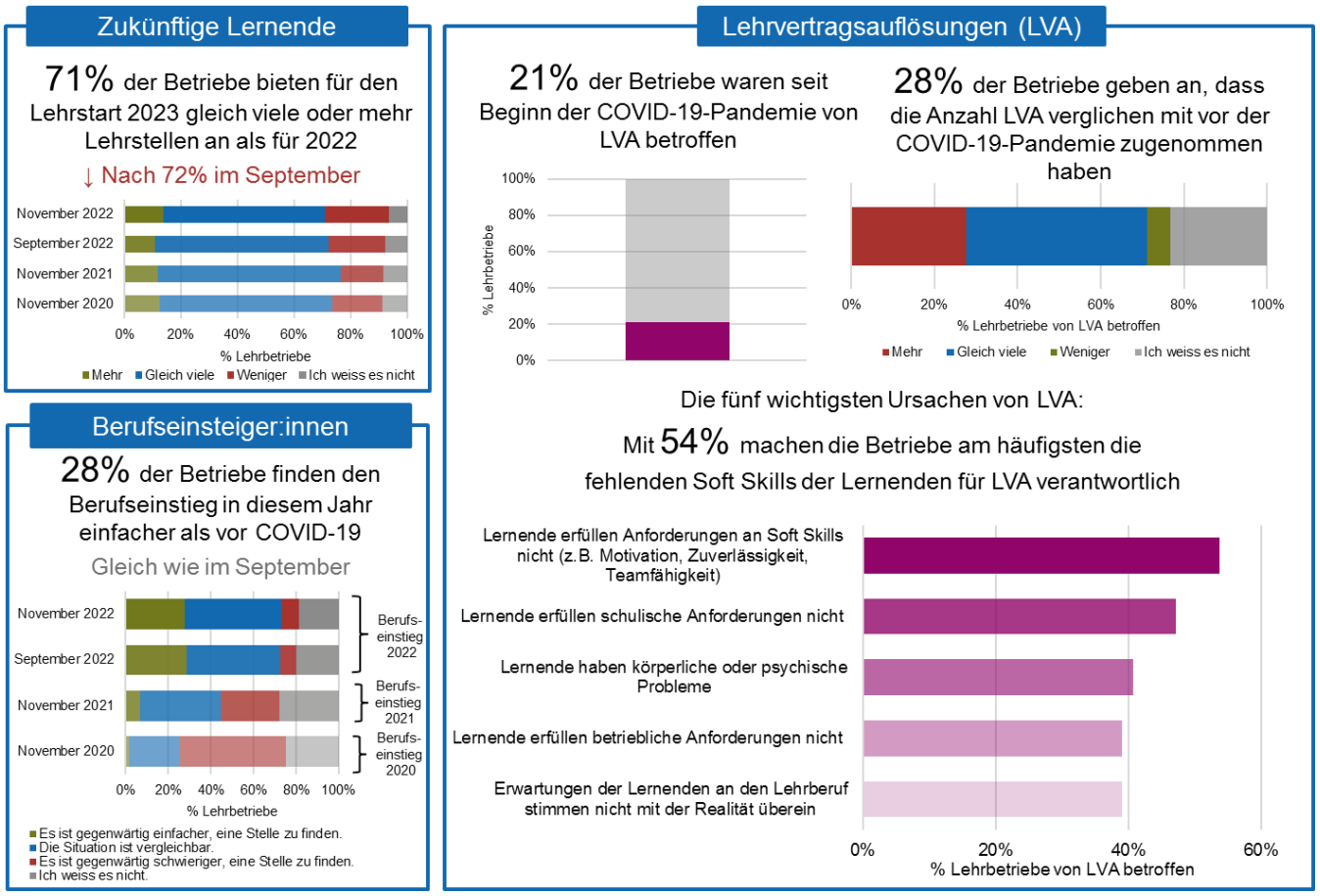

Abbildung 1: Die Schlagzeilen zum LehrstellenPuls im November 2022.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen von April 2020 bis November 2022. Die Box links oben zeigt die Hauptergebnisse für zukünftige Berufslernende und die Box links unten diejenigen für Berufseinsteiger:innen. Die Box rechts zeigt die Ergebnisse dazu, wie Lehrbetriebe und Lernende von LVA betroffen sind und welches gemäss Betriebe die Hauptursachen von LVA sind.

Dieses Faktenblatt zeigt die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Lehrbetriebe und Berufslernenden im **November 2022.** Die Befragung wird seit Juni 2022 quartalsweise durchgeführt, womit die Ergebnisse ebenfalls in diesem Rhythmus publiziert werden. Das nächste Faktenblatt wird die Ergebnisse vom **März 2023** zeigen.

Dabei berichten wir aktuell über drei Gruppen von Jugendlichen: **zukünftige Lernende** (Gruppe 1), **aktuelle Lernende** (Gruppe 2) und **Berufseinsteiger:innen** (Gruppe 3). Die Ergebnisse werden insbesondere mit jenen der letzten Erhebung im September 2022 und mit jenen vor einem Jahr (November 2021) verglichen. Zudem beleuchtet dieses Faktenblatt das Thema **Lehrvertragsauflösungen** und zeigt die Ergebnisse dazu, inwiefern Lehrbetriebe und Lernende von solchen Auflösungen betroffen sind, aus welchen Gründen es dazu kommt und welche Massnahmen die Betriebe ergriffen haben, um solchen Auflösungen entgegenzuwirken. Alle Resultate sind gewichtet[1] und für Lehrbetriebe in der Schweiz repräsentativ.

Abbildung 1 zeigt die Hauptschlagzeilen der aktuellen LehrstellenPuls-Befragung. Die Rekrutierung von **zukünftigen Berufslernenden** für den Lehrstart im Sommer 2023 startet in der Deutschschweiz bereits ein Jahr im Voraus, in der Westschweiz erst etwas später im Frühjahr. Ähnlich wie im September gaben 71% (72% im September) der Betriebe an, dass sie für den Lehrstart 2023 gleich viele oder mehr Lehrstellen anbieten als im Jahr 2022. Dabei hat sich mit 14% (11% im September) der Anteil jener, welche mehr Lehrstellen anbieten, etwas erhöht. Allerdings reduziert nach wie vor ein wesentlicher Anteil Lehrbetriebe ihr Lehrstellenangebot für den Lehrstart 2023 verglichen mit 2022 (22%; 20% im September). 57% (61% im September) der Betriebe lassen ihr Angebot unverändert und 7% (8% im September) konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Auskunft geben zum Lehrstellenangebot für den kommenden Sommer im Vergleich zum Sommer 2022.

[1] Detailliertere Informationen zur verwendeten Gewichtungsmethodik liefert das Faktenblatt «Gewichtung und Repräsentativität der Ergebnisse»: https://doi.org/10.3929/ethz-b-000454763.

Damit hat sich die Situation auf dem Lehrstellenmarkt für zukünftige Lernende verglichen mit vor einem Jahr minim verschlechtert. Im November 2021 wollte zwar ein etwas geringerer Anteil Betriebe mehr Lehrstellen für den Lehrstart 2022 als für jenen im Jahr 2021 anbieten (12% im November 2021). Allerdings war der Anteil jener Betriebe gleichzeitig deutlich tiefer, welche ihr Angebot reduzieren wollten (15% im November 2021).

Die Betriebe sind in diesem Jahr zuversichtlicher denn je, was den Berufseinstieg der Lehrabgänger:innen betrifft. Wie vor zwei Monaten gaben 28% (gleich wie im September) der Betriebe an, dass es für **Berufseinsteiger:innen** aktuell einfacher sei, eine Stelle zu finden als vor der COVID-19-Pandemie. Nach wie vor ist auch der Anteil Betriebe, welche den Berufseinstieg als schwieriger einschätzen, sehr gering (8%; 7% im September). 45% (44% im September) erachteten den Berufseinstieg als vergleichbar mit vor der Pandemie und 19% (20% im September) waren sich der Situation unsicher. Somit sieht die Situation auf dem Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger:innen gemäss den Betrieben deutlich besser aus als in den beiden letzten Jahren während der COVID-19-Pandemie. Im November 2021 gaben noch 28% der Betriebe an, dass es für Lehrabgänger:innen schwieriger sei als vor der Pandemie, eine Stelle zu finden, und nur 7% erachteten den Berufseinstieg als einfacher. Im November 2020 lagen diese Anteile sogar bei 50% resp. 1%.

Ein Lehrvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Lehrbetrieb und Lernenden oder ihren Eltern und regelt die Art und die Dauer der beruflichen Grundbildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien. Allerdings kommt es immer wieder zu Auflösungen solcher Verträge. Dabei hat der LehrstellenPuls im November 2022 die Betriebe erstmals zu den **Lehrvertragsauflösungen (LVA)** befragt. Im Zentrum standen dabei die Fragen, inwiefern die Lehrbetriebe von LVA betroffen sind, welches die Hauptgründe für solche Auflösungen sind, und welche Massnahmen dagegen ergriffen wurden.

Die Ergebnisse zu den LVA zeigen, dass insgesamt 21% der befragten Lehrbetriebe seit Beginn der COVID-19-Pandemie von LVA betroffen waren. Von diesen betroffenen Betrieben gaben 28% an, dass die Menge an LVA verglichen mit vor der COVID-19-Pandemie zugenommen habe. Nur 6% waren gegenteiliger Meinung **–** nämlich, dass sich die LVA relativ zu vor der Pandemie reduziert hätten. Mit 43% sprach sich die Mehrheit der Betriebe dafür aus, dass die Menge an LVA gleichgeblieben sei und der Anteil Betriebe, welche sich unsicher waren, lag ebenfalls relativ hoch bei 23%.

Dabei können unterschiedliche Gründe dafür ausschlaggebend sein, weshalb es zu LVA kommt. 54% der von LVA betroffenen Betriebe gaben als häufigste Ursache an, dass Lernende die Anforderungen an Soft Skills, wie zum Beispiel Motivation, Zuverlässigkeit oder Teamfähigkeit, nicht erfüllen. Der zweitwichtigste Grund war, dass Lernende den schulischen Anforderungen nicht gerecht werden (47%). Weiter gehören zu den fünf wichtigsten Gründen, dass von LVA betroffene Lernende psychische oder körperliche Probleme haben (41%), die betrieblichen Anforderungen nicht erfüllen (39%), oder die Erwartungen der Lernenden an den Lehrberuf nicht mit der Realität übereinstimmen (39%).

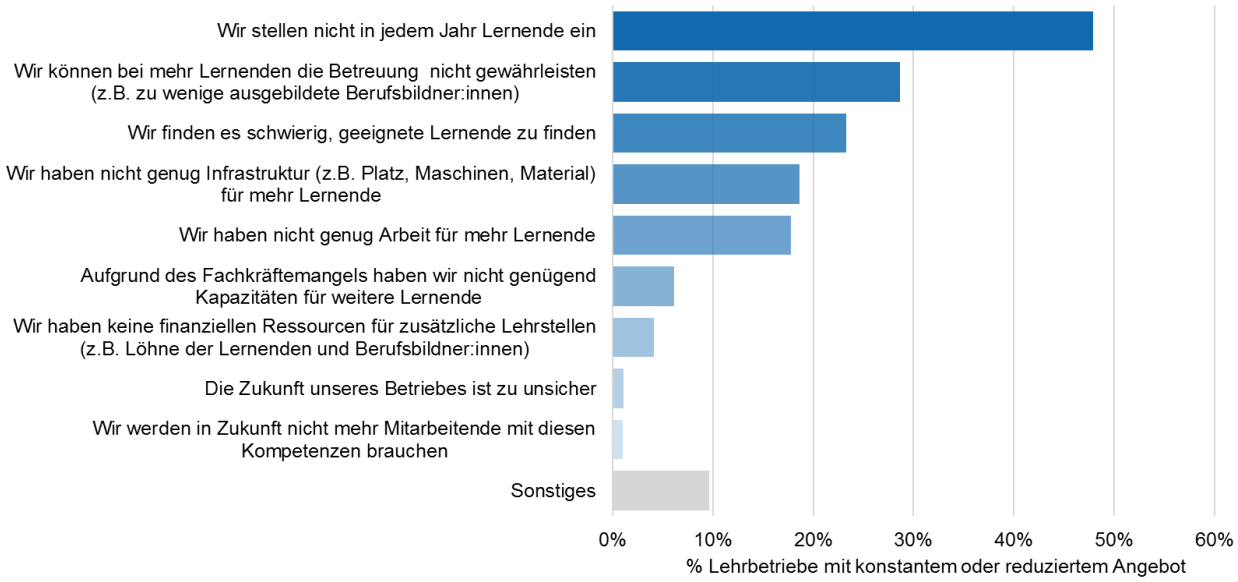

Abbildung 2: Gründe, weshalb Lehrbetriebe im Sommer 2023 nicht mehr Lehrstellen anbieten.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen vom November 2022. Die Abbildung zeigt verschiedene Gründen dazu, weshalb die Lehrbetriebe ihr Lehrstellenangebot im Sommer 2023 verglichen mit dem Sommer 2022 konstant halten oder reduzieren. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

Detailergebnisse

Zukünftige Berufslernende (Gruppe 1)

Bei vielen Lehrbetrieben hat die Rekrutierung der zukünftigen Lernenden bereits unmittelbar nach dem Lehrstart im August begonnen. Dies insbesondere für Lehrbetriebe in der Deutschschweiz der Fall, während der Rekrutierungsprozess in der Westschweiz erst etwas später im Frühjahr startet.

Bei der Gestaltung des Lehrstellenangebots für den Sommer 2023 gaben ähnlich wie vor zwei Monaten 71% (72% im September) der Betriebe an, dass sie für den kommenden Lehrstart gleich viele (57%; 61% im September) oder mehr (14%; 11% im September) Lehrstellen anbieten verglichen mit dem Sommer 2022. Dabei hat sich zwar der Anteil jener Betriebe erhöht, welche ihr Lehrstellenangebot ausweiten, allerdings reduziert gleichzeitig ein höherer Anteil ihr Angebot für den Lehrstart 2023 im Vergleich zu 2022 (22%; 20% im September). Zudem waren sich 7% (8% im September) der Betriebe unsicher über die Gestaltung ihres Lehrstellenangebots für den Sommer 2023.

Im Vorjahr waren die Betriebe leicht optimistischer bezüglich Anzahl Lehrstellen, welche sie für den Sommer 2022 anbieten wollten. Im November 2021 gaben zwar 12% der Betriebe an, dass sie ihr Lehrstellenangebot für 2022 verglichen mit 2021 ausweiten wollten. Allerdings war mit 15% der Anteil jener, welche dieses reduzieren wollten, deutlich tiefer. Dies gilt auch für das Lehrstellenangebot von 2021 verglichen mit 2020, welches im November 2020 12% ausweiten und 18% verringern wollten.

Abbildung 2 zeigt verschiedene Gründe, weshalb Lehrbetriebe ihr Lehrstellenangebot für den Lehrstart 2023 gleich halten oder reduzieren.[2] Dabei gaben die Lehrbetriebe am häufigsten an, dass sie nicht jedes Jahr Lernende einstellen (48%). Ein weiterer wichtigen Grund ist, dass die Lehrbetriebe bei einer grösseren Anzahl Lernender deren Betreuung nicht mehr gewährleisten könnten, da beispielsweise ausgebildete Berufsbildner:innen fehlten (29%). Weiter fänden es 23% der Betriebe schwierig, geeignete Lernende zu finden. 19% gaben an, nicht genügend Infrastruktur, wie zum Beispiel Platz, Maschinen oder Material zu haben, und 18% haben nicht ausreichend Arbeit für Lernende. Die anderen Gründe waren weniger ausschlaggebend für die Betriebe, wie das Fehlen von Kapazitäten für Lernende aufgrund des Fachkräftemangels (6%), das Fehlen von finanziellen Ressourcen (z.B. Löhne) für zusätzliche Lehrstellen (4%), Unsicherheit über die Zukunft des Betriebes (1%) oder dass die Betriebe in Zukunft nicht mehr Mitarbeitende mit diesen Kompetenzen brauchen (1%).

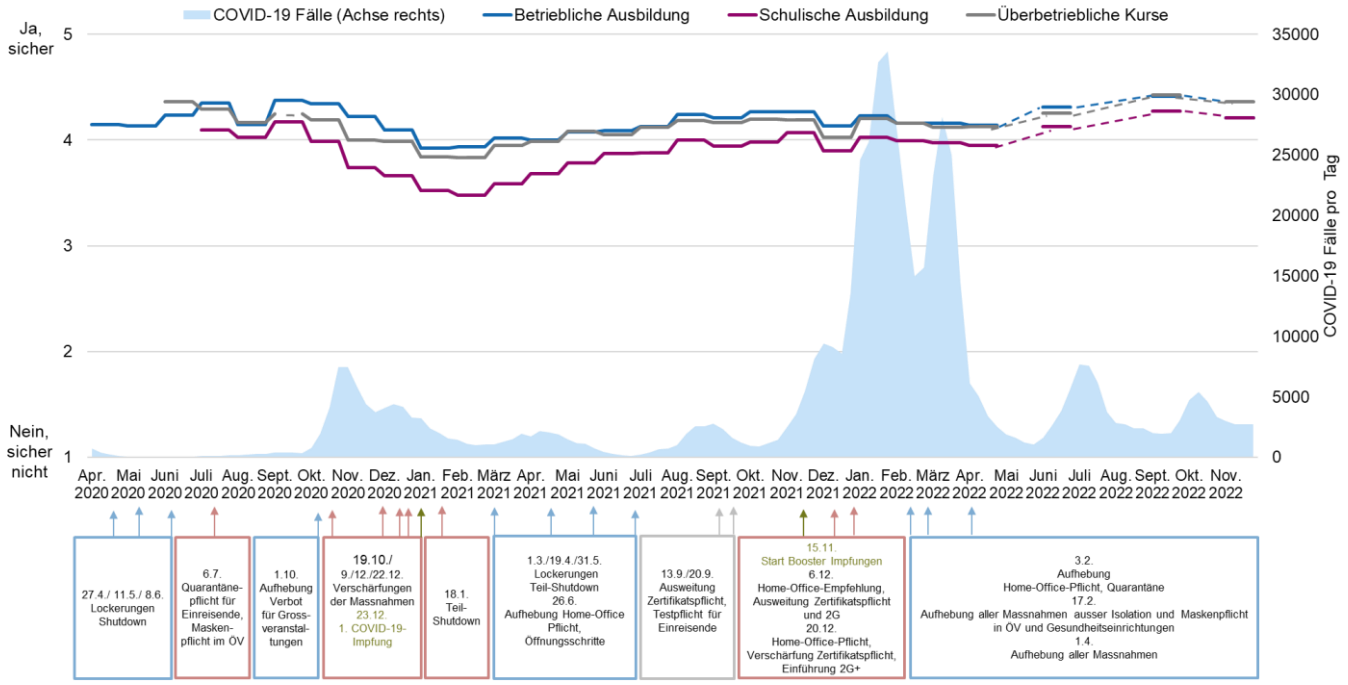

Abbildung 3: Aufholen des aufgrund der COVID-19-Pandemie verpassten Stoffs über die Zeit.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen April 2020 bis November 2022. Die Abbildung zeigt auf der linken vertikalen Achse, ob die Betriebe denken, dass die Lernenden den Stoff sicher nicht (1) oder sicher (5) aufholen können. Die rechte vertikale Achse zeigt die COVID-19-Fallzahlen pro Tag (wöchentlicher Durchschnitt) von April 2020 bis November 2022.

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

Aktuelle Berufslernende (Gruppe 2)

Lernende, welche sich mitten in der Berufslehre befinden und damit zumindest zeitweise ihre Berufslehre Lehre während der COVID-19-Pandemie absolvierten, haben aufgrund von COVID-19 Stoff verpasst. Diesen können sie nach Angaben der Betriebe in ihrer restlichen Ausbildungszeit teils nicht mehr aufholen. Abbildung 3 zeigt die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Kompetenzerwerb der Lernenden und vergleicht die Resultate mit der Entwicklung der Fallzahlen und Massnahmen über die Zeit.

Verglichen mit vor zwei Monaten sind die Betriebe wieder leicht pessimistischer geworden, was das Nachholen des verpassten Stoffs betrifft. Somit sind die Betriebe wieder etwas weniger zuversichtlich, dass die Lernenden den verpassten Stoff der betrieblichen Ausbildung (4,35 auf einer 5-Punkte-Skala, wobei 5 «kann sicher nachgeholt werden» bedeutet; 4,41 im September), der schulischen Ausbildung (4,21; 4,27 im September) und der überbetrieblichen Kurse (4,36; 4,42 im September) in der restlichen Ausbildungszeit noch aufholen können.

Dennoch zeigt sich ein deutlich positiveres Bild verglichen mit vor einem Jahr, was den Kompetenzerwerb der Lernenden betrifft. Damals waren die Betriebe weniger optimistisch, dass die Lernenden den verpassten Stoff der betrieblichen und der schulischen Ausbildung als auch jenen der überbetrieblichen Kurse in der restlichen Ausbildungszeit noch aufholen können.

Berufseinsteiger:innen (Gruppe 3)

Der Berufseinstieg ist und bleibt für Jugendliche eine grosse Herausforderung. Allerdings haben Berufseinsteiger:innen gemäss den Betrieben nach wie vor gute Aussichten, nach dem Lehrabschluss eine Stelle zu finden. So waren ähnlich wie im September mit 73% (72% im September) die grosse Mehrheit der Betriebe der Meinung, dass der Berufseinstieg für Lehrabgänger:innen momentan gleich einfach (45%; 44% im September) oder sogar einfacher (28%; gleich wie im September) sei als vor der COVID-19-Pandemie. Gleichzeitig waren nach wie vor nur 8% (7% im September) der Betriebe der Meinung, dass es in diesem Jahr schwieriger als vor der Pandemie sei, eine Stelle zu finden.

Vor einem und zwei Jahren schätzten die Betriebe den Berufseinstieg noch als deutlich schwieriger ein. Im November 2021 gaben mit 28% noch ein deutlich höherer Anteil Betriebe an, dass es für Lehrabgänger:innen schwieriger sei als vor COVID-19, eine Stelle zu finden und im November 2020 lag dieser Anteil sogar bei 50%. Umgekehrt schätzten nur ein marginaler Anteil der Betriebe den Berufseinstieg als einfacher ein als vor der Pandemie (7% im November 2021; 1% im November 2020).

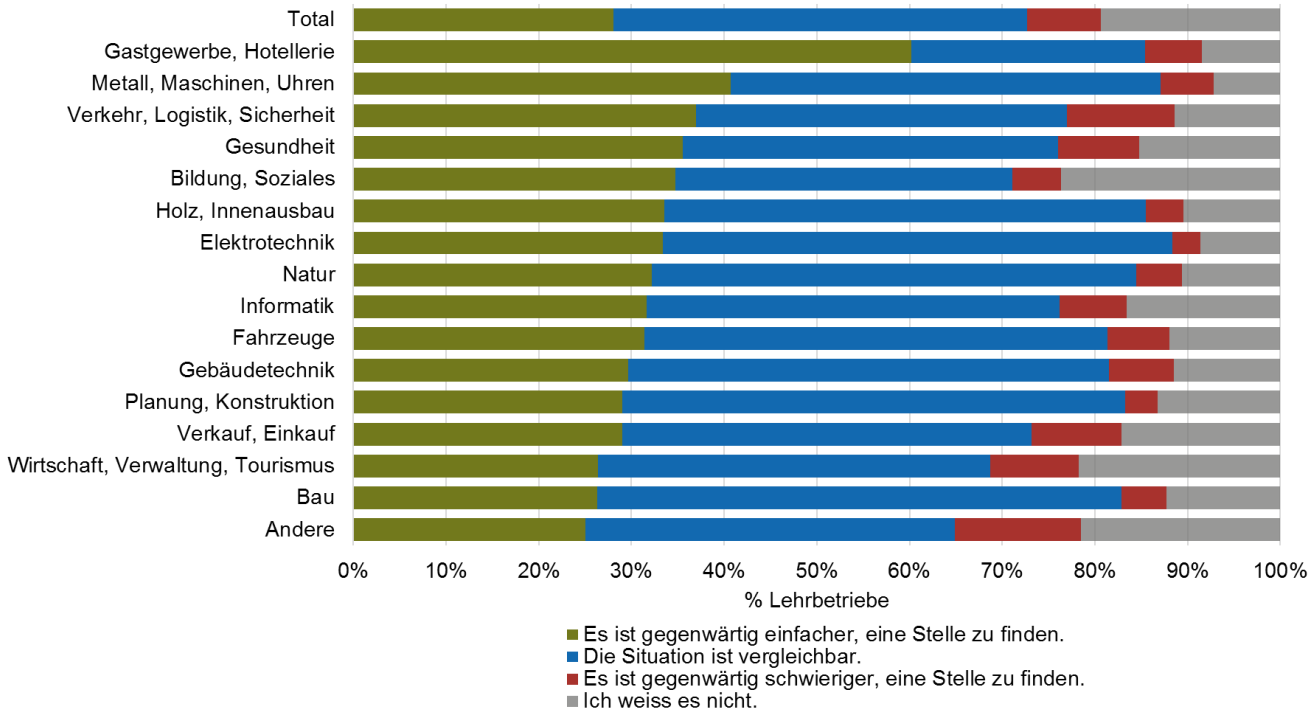

Abbildung 4: Einschätzung der Betriebe zur Schwierigkeit des Berufseinstiegs nach Berufsfeldern.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten und aggregierten Daten der LehrstellenPuls-Befragungen im September 2022 und November 2022. Die Abbildung zeigt, ob die Betriebe der verschiedenen Berufsfelder denken, dass die Situation für Lehrabgänger:innen bezüglich Stellensuche in diesem Jahr verglichen mit vor der COVID-19-Pandemie einfacher (grün), vergleichbar (blau), schwieriger (rot) oder ungewiss (grau) ist.

Dieser Optimismus widerspiegelt sich auch in den einzelnen Berufsfeldern, wie Abbildung 4 zeigt. Am optimistischsten waren dabei die Betriebe mit Lernenden im Berufsfeld «Gastgewerbe, Hotellerie», wobei mit 60% deutlich über die Hälfte dieser Betriebe angaben, dass es für Lehrabgänger:innen aktuell einfacher sei, eine Stelle zu finden als vor der Pandemie. Nur 6% der Betriebe dieses Berufsfeldes gaben an, dass es aktuell schwieriger sei, eine Stelle zu finden. Der Anteil Betriebe, welche die Arbeitsmarktsituation aktuell als schwieriger erachten, war am höchsten in den Berufsfeldern «Verkehr, Logistik, Sicherheit» (12%), «Wirtschaft, Verwaltung Tourismus» (10%) und «Verkauf, Einkauf» (10%). Allerdings zeigt sich auch in diesen Berufsfeldern insgesamt ein positives Bild, was den Berufseinstieg der diesjährigen Lehrabgänger:innen betrifft.

Lehrvertragsauflösungen (LVA)

Dass Lehrverträge aufgelöst werden, ist kein neues Phänomen und trat bereits vor der COVID-19-Pandemie immer wieder auf. LVA können allerdings sowohl für Lehrbetriebe als auch für Lernende und ihre Eltern eine Belastung darstellen, weshalb sich die Frage stellt, was die Ursachen von solchen Auflösungen sind und wie Betriebe ihnen entgegenwirken können.

Betroffenheit durch LVA

Von den befragten Betrieben gaben insgesamt 21% an, dass sie seit Beginn der COVID-19-Pandemie von LVA betroffen waren.[3,4] Von diesen betroffenen Betrieben waren insgesamt 28% der Meinung, dass sich die Situation verglichen mit vor der COVID-19-Pandemie etwas verschlechtert hat und die Anzahl an LVA angestiegen ist. Nur 6% der betroffenen Betriebe gaben an, dass die Menge am LVA in dieser Zeit zurückgegangen sei. Allerdings war der Anteil jener Betriebe, welche angaben, dass sich die Situation durch die Pandemie nicht verändert hat, mit 43% an höchsten. Ebenfalls ein relativ hoher Anteil war sich unsicher drüber, wie sich die Menge an LVA verglichen mit vor der Pandemie entwickelt hat (23%).

Die Ergebnisse zeigen, dass LVA mehrheitlich in gegenseitigem Einvernehmen geschehen. So antworteten 50% der betroffenen Betriebe, dass LVA hauptsächlich einvernehmlich erfolgten.[5] Unter ausserordentlichen Gründen können LVA allerdings auch einseitig vom Lehrbetrieb oder den Lernenden resp. ihren Eltern aufgelöst werden. Nach Angaben der von LVA betroffenen Betriebe traten beide Varianten etwa ähnlich häufig auf. So nannten jeweils 33% der betroffenen Betriebe, dass LVA hauptsächlich von Lernenden oder ihren Eltern respektive vom Lehrbetrieb aufgelöst wurden.

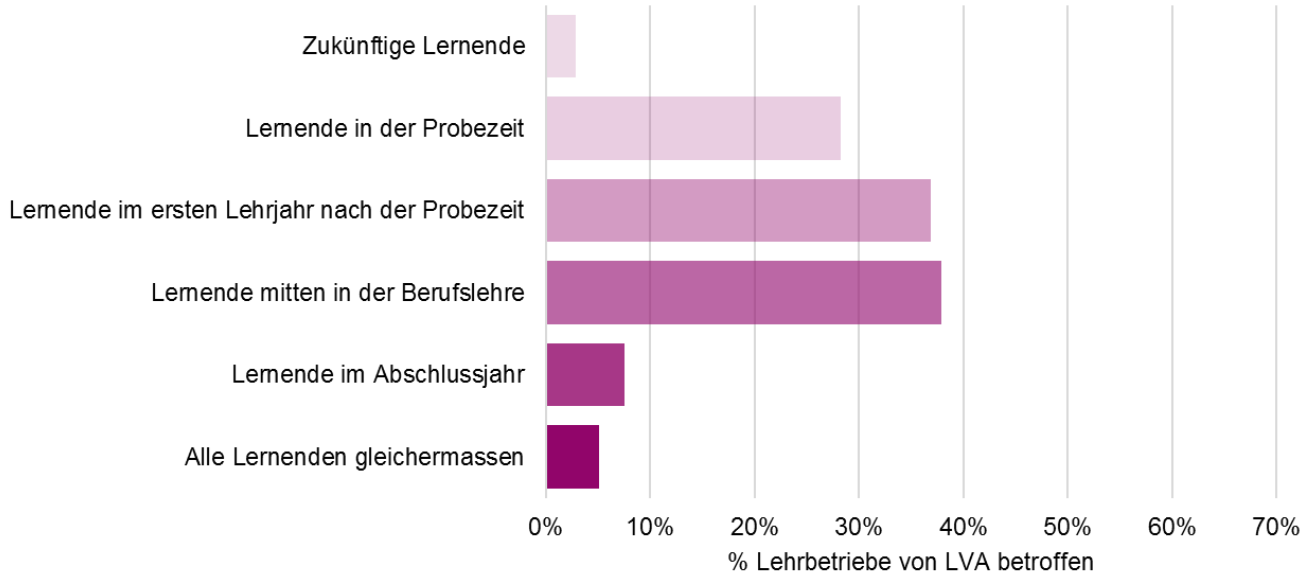

Abbildung 5: Betroffenheit von LVA nach Gruppen von Lernenden.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im November 2022. Die Abbildung zeigt die Einschätzungen der Betriebe dazu, bei welchen Gruppen von Lernenden sie denken, dass Auflösungen von Lehrverträgen (LVA) am häufigsten vorkommen. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

[3] Für weitere Informationen zu den LVA, den betroffenen Lernenden und Anschlusslösungen, siehe Bundesamt für Statistik (BFS): https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufe-bildungsbereich/sekundarstufe-II/aufloesungen.html.

[4] Die Fragen bezüglich LVA wurden nur jenen Betrieben gestellt, welche angaben, dass sie seit Beginn der COVID-19-Pandemie LVA in ihrem Lehrbetrieb hatten.

[5] Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, weshalb sich die Anteile nicht auf 100% addieren.

Allerdings sind nicht alle Lernenden gleichermassen von LVA betroffen. Abbildung 5 zeigt, welche Gruppen von Lernenden aus Sicht der Betriebe seit Beginn der COVID-19-Pandemie am häufigsten von LVA betroffen war.[6] Am häufigsten nannten die von LVA betroffenen Betriebe die Lernenden mitten in der Berufslehre (38%) und jene im ersten Lehrjahr nach Ende der Probezeit (37%). Allerdings ist auch der Anteil Betriebe relativ hoch, welche denken, dass LVA am häufigsten in der Probezeit vorkommen (28%). Seltener gaben die Betriebe an, dass zukünftige Lernende (3%) oder Lernende im Abschlussjahr (8%) am häufigsten betroffen seien und die Betriebe sind sich ebenfalls darüber einig, dass nicht unbedingt alle Lernenden gleichermassen von LVA betroffen sind (5%).

Gründe für LVA

Weshalb Lehrverträge aufgelöst werden, kann viele Ursachen haben, weshalb der LehrstellenPuls die Betriebe zu den Hauptgründen für LVA befragt hat. Abbildung 6 zeigt die Eischätzungen der von LVA betroffenen Betriebe dazu, welche Hauptursachen sie identifizieren. Von diesen Betrieben waren mit 54% über die Hälfte der Meinung, dass es hauptsächlich zu LVA kommt, weil Lernende die Anforderungen an Soft Skills, wie zum Beispiel Motivation, Zuverlässigkeit oder Teamfähigkeit, nicht erfüllen.

Diese Beobachtung bestätigt die Ergebnisse der Erhebungen vom Juni und September, welche zeigen, dass gemäss den Betrieben die Motivation aber auch andere Soft Skills der Lernenden durch den Einfluss der COVID-19-Pandemie etwas abgenommen haben.[7]

Weiter nannten die von LVA betroffenen Betriebe ebenfalls häufig, dass Lernende die schulischen Anforderungen nicht erfüllen (47%). 41% der Betriebe machten psychische oder körperliche Probleme der Lernenden für LVA verantwortlich und ebenfalls zu den fünf wichtigsten Gründen gehörten, dass Lernende die betrieblichen Anforderungen nicht erfüllen oder dass die Erwartungen der Lernenden an den Lehrberuf nicht mit der Realität übereinstimmen (je 39%).

Als weniger wichtige Gründe erachteten die Betriebe, dass Lernende die Regeln – beispielsweise bezüglich Diebstahl, Drogen oder Alkohol – des Lehrbetriebs verletzen (15%), dass die Erwartungen der Lernenden an den Lehrbetrieb (14%) oder an eine duale Ausbildung (8%) nicht mit der Realität übereinstimmen, dass persönliche Konflikte zwischen Berufsbildner:innen und Lernenden zu LVA führen (9%), oder dass Berufbildner:innen zu wenig Zeit hätten, um die Lernenden zu betreuen (3%).

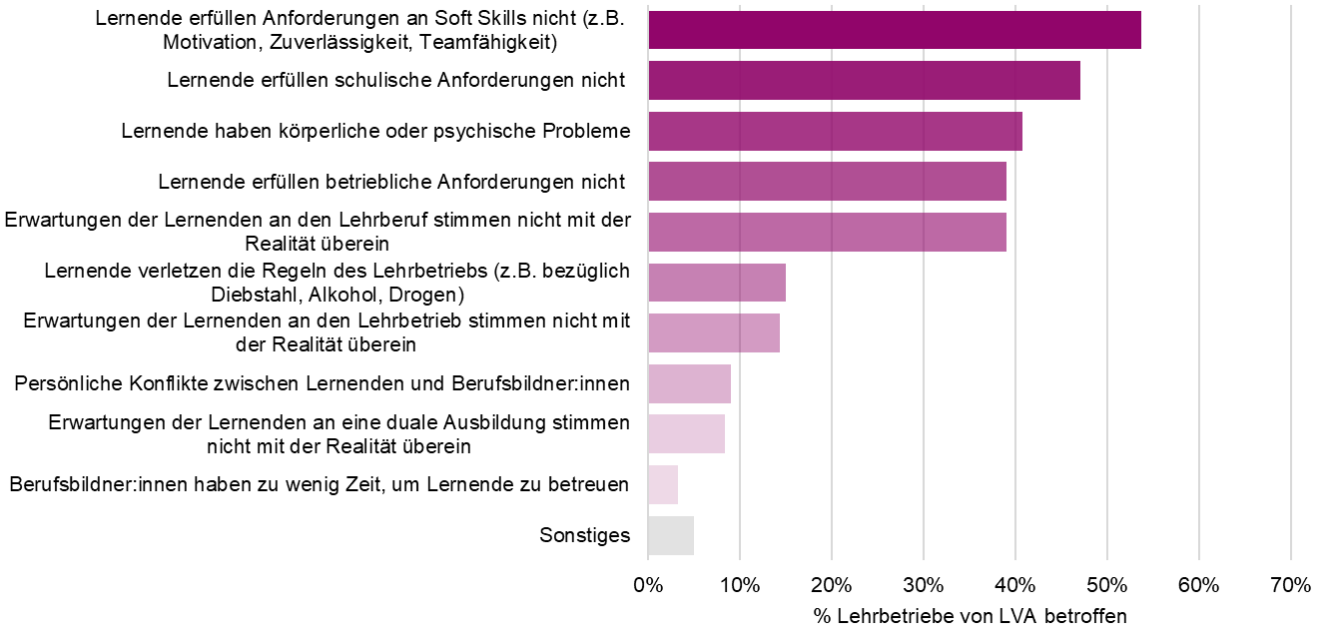

Abbildung 6: Gründe, welche die Lehrbetriebe für LVA verantwortlich machen.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im November 2022. Die Abbildung zeigt verschiedene Gründe, welche die von LVA betroffenen Betriebe für Auflösungen von Lehrverträgen (LVA) verantwortlich machen. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

[6] Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich, weshalb sich die Anteile nicht auf 100% addieren.

[7] Siehe Faktenblätter vom Juni Resultate Juni - Der Lehrstellen-Puls (lehrstellenpuls.ch) und September Resultate September 2022 - Der Lehrstellen-Puls (lehrstellenpuls.ch).

Massnahmen bezüglich LVA

Um LVA entgegenzuwirken, haben einige Betriebe Massnahmen gestartet. Mit 51% waren dies rund die Hälfte der von LVA betroffenen Betriebe. Abbildung 7 zeigt verschiedene mögliche Massnahmen und welche davon die Betriebe hauptsächlich implementiert haben.[8]

Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe hauptsächlich auf regelmässige Standortgespräche über die berufliche Zukunft der Lernenden setzen, um LVA vorzubeugen (63%). Ebenfalls gaben 42% der betroffenen Betriebe mit Massnahmen an, dass sie die Probezeit von Lernenden verlängern, um LVA entgegenzuwirken. 39% dieser Betriebe wollen zukünftigen Lernenden ein realistisches Bild des Lehrberufs aufzeigen und machen beispielsweise auf die schulischen, körperlichen oder psychischen Anforderungen aufmerksam. Eine weitere wichtige Massnahme sehen die Betriebe in Gesprächen mit Eltern über die berufliche Zukunft der Lernenden (37%) und eine generelle Stärkung des Verhältnisses zwischen Berufsbildner:innen und Lernenden (35%). Mit 31% gaben ebenfalls ein relativ hoher Anteil Betriebe an, vermehrt Schnuppertage anzubieten. Seltener setzen die Betriebe allerdings darauf, den Lernenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Lehrbetrieb aufzuzeigen (16%) oder mehr Kapazität für Berufsbildner:innen zu schaffen (13%).

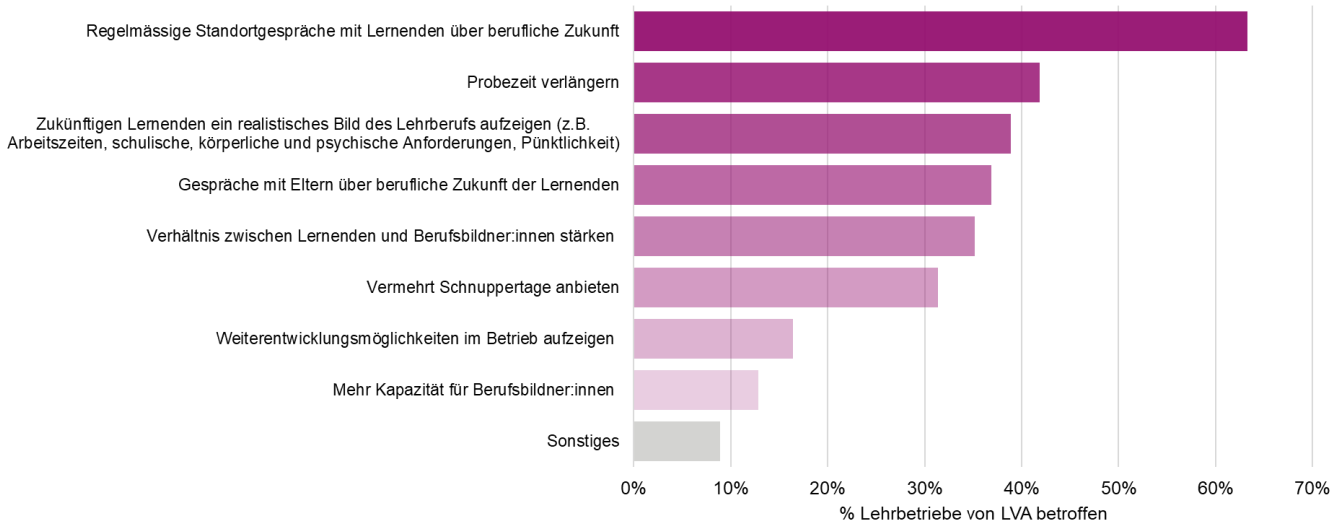

Abbildung 7: Massnahmen der Lehrbetriebe, um LVA entgegenzuwirken.
Anmerkungen: Ergebnisse basierend auf gewichteten Daten der LehrstellenPuls-Befragung im November 2022. Die Abbildung zeigt verschiedene Massnahmen, welche von Lehrvertragsauflösungen (LVA) betroffene Betriebe gestartet haben, um LVA entgegenzuwirken. Die Abbildung zeigt die Werte für einen durchschnittlichen Betrieb; Mehrfachnennungen waren möglich.

Daten und Repräsentativität

An der LehrstellenPuls-Befragung im November 2022 haben sich 2'269 Lehrbetriebe (2'162 im September) unterschiedlicher Grösse, aus allen Kantonen und Berufsfeldern beteiligt. In diesen Betrieben haben Personen mit unterschiedlichen Funktionen die Fragen beantwortet, wobei sowohl Berufsbildner*innen als auch Personalfachleute und Geschäftsführer*innen vertreten sind. Insgesamt wurden 44'660 Lehrbetriebe für die Befragung kontaktiert, der Rücklauf des Lehrstellenpulses im September lag bei 5,09% (4,84% im September). Allerdings ist die Berechnung der Rücklaufquote nicht exakt, weil die Befragung zusätzlich anhand weiterer Kanäle verbreitet wurde.

Die im November befragten Betriebe boten insgesamt 15'514 Lehrstellen (14'978 im September) in verschiedenen Regionen und Berufsfeldern an und deckten 2,48% (2,36% im September) aller Lehrbetriebe in der Schweiz ab. Die Abdeckung war in der Deutschschweiz (3,09%) besser als in der lateinischen Schweiz (0,83%). Bei den Berufsfeldern waren «Metall, Maschinen, Uhren» (5,04%), «Informatik» (4,88%), «Planung, Konstruktion» (4,84%) und «Elektrotechnik» (4,61%) am besten vertreten, während insbesondere das Berufsfeld «Verkauf, Einkauf» (1,88%) untervertreten war. Auch waren Kleinstfirmen (1,99%) verglichen mit kleinen Firmen (2,95%), mittleren Firmen (2,53%) und grossen Firmen (2,73%) untervertreten. Das verwendete Gewichtungsverfahren korrigiert für die unterschiedliche Repräsentativität nach Betriebsgrösse, Sprachregion und Berufsfeld.

[8] Diese Frage wurde nur jenen Betrieben gestellt, welche angaben, dass sie seit Beginn der COVID-19-Pandemie LVA in ihrem Lehrbetrieb hatten und gleichzeitig Massnahmen bezüglich LVA gestartet haben.

Weitere Informationen finden Sie auf
www.lehrstellenpuls.ch.

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

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

Kontakt

ETH Zürich
Prof. Dr. Ursula Renold
Professur für Bildungssysteme
www.ces.ethz.ch →

LehrstellenPuls
info@lehrstellenpuls.ch →
www.lehrstellenpuls.ch →