

# Ausbildungsqualität und Weiterbildung von Berufsbildner/innen



# INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG .....	3
EXECUTIVE SUMMARY .....	4
1. Einleitung .....	5
1.1. Allgemeine Berufsbildungslage .....	6
2. Resultate .....	10
2.1. Deskriptive Analysen und INTERPRETATIONEN .....	10
2.2. Die Antwortgeber/innen .....	10
2.2.1. Geschlecht .....	11
2.2.2. Alter .....	11
2.2.3. Funktionen der Antwortgeber/innen .....	12
2.2.4. Unternehmensgrösse .....	13
2.2.5. Beschäftigungsgrad .....	13
2.2.6. Entlastung für die Ausbildungstätigkeit .....	14
2.2.7. Tätigkeitszugehörigkeit .....	15
2.2.8. Verteilung der Lehrbetriebe nach Kantonen .....	16
2.2.9. Rahmenbedingungen für eine gute Ausbildung .....	17
3. Resultate der TAB-Zertifizierungsstufen .....	18
3.1. Aktuell erreichte Zertifizierungsstufen der Betriebe .....	18
3.2. Stufe 1 – Einstiegskurs & Selbstdeklaration .....	19
3.2.1. Einschätzung des Einstiegskurses durch die Berufsbildenden .....	19
3.3. Stufe 2 – Kurse «Entdeckendes Lernen» & «Bildungsbericht» .....	22
3.3.1. Relevanz des Kurses «Entdeckendes Lernen» für die Praxis .....	22
3.3.2. Integration der IPERKA-Methodik in den Arbeitsalltag .....	23
3.3.3. Wirkungen von Stufe 2 auf die betriebliche Ausbildungsarbeit .....	23
3.4. Stufe 3 – Coaching, Analyse, Assessment .....	25
3.4.1. Sichtbarkeit von Optimierungspotenzial durch die betriebliche Analyse .....	25
3.4.2. Zielführung des Coachings zum «Entdeckenden Lernen» für die Assessmentvorbereitung .....	26
3.4.3. Wirkung von Stufe 3 auf die betriebliche Ausbildungsqualität .....	27
3.5. Lehrvertragsauflösungen .....	28
3.5.1. Auswirkung der TAB-Zertifizierung auf Lehrvertragsauflösungen .....	28
3.5.2. Anschlusslösungen nach Lehrvertragsauflösungen .....	29
3.6. Wirkung von TAB .....	30
4. Schlussfolgerung .....	31

## DANKSAGUNG

Die Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb spricht allen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie den beteiligten Lehrbetrieben ihren grossen Dank aus. Mit ihrer Teilnahme an der Umfrage haben sie nicht nur Zeit investiert, sondern auch entscheidend dazu beigetragen, die Ausbildungsqualität weiterzuentwickeln und die Wirkung des Engagements für eine starke Berufsbildung sichtbar zu machen. Ihr Beitrag ist wertvoll und motiviert uns, die Anliegen der betrieblichen Ausbildung weiterhin mit Nachdruck zu verfolgen.

Ein besonderer Dank gilt unseren Trägerverbänden – Carrosserie Suisse, dem Schweizerischen Maler- und Gipserunternehmer-Verband, JardinSuisse, dem Kaufmännischen Verband Ostschweiz, florist.ch, HotellerieSuisse, GastroSuisse und dem Schweizer Fleisch-Fachverband. Sie alle tragen die Stiftung mit Überzeugung und leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Stärkung der beruflichen Grundbildung in der Schweiz.

Ebenso herzlich danken wir dem Stiftungsrat für seine engagierte, fachlich versierte Begleitung und strategische Unterstützung. Besonderen Dank gilt dem Präsidenten Felix Wyss sowie den Stiftungsratsmitgliedern Rosmarie Obermayer, Miriam Shergold, Martin Rusterholz, Marc Tischhauser, Bettina Brändle und Silvia Fleury für ihren grossartigen Einsatz – stets zum Wohle der Stiftung.

Eine besondere Wertschätzung gilt auch den ausgetretenen Stiftungsratsmitgliedern Barbara Jenni und Mario Freda. Mit ihrem langjährigen Engagement seit der Gründung der Stiftung haben sie die Entwicklung und Positionierung von TOP-Ausbildungsbetrieb nachhaltig geprägt und gestärkt.

Gemeinsames Engagement macht eine geteilte Vision wirksam: eine Berufsbildung, die praxisnah, qualitativ hochstehend und von klarer Haltung geprägt ist – und über den einzelnen Betrieb hinaus Wirkung zeigt. In diesem Sinne allen TAB-zertifizierten Lehrbetrieben ein grosses Dankeschön: Ihr lebt die Werte von TOP-Ausbildungsbetrieb – mit Überzeugung, Verantwortung und Weitblick.

**Ihr seid TAB im Herzen.**

### Impressum

**Herausgeberin:** Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb

**Zitiervorschlag:** Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb (2025). *Ausbildungsqualität und Weiterbildung von Berufsbildner/innen. Ergebnisse einer Umfrage unter TAB-zertifizierten Lehrbetrieben.* Zofingen: Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb.

**Dezember 2025.** Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Verwendung von Inhalten nur mit Genehmigung der Stiftung.

**Version:** 1.0

Kontakt: Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb, Henzmannstrasse 20, 4800 Zofingen

E-Mail: [info@topausbildungsbetrieb.ch](mailto:info@topausbildungsbetrieb.ch)

Web: [www.topausbildungsbetrieb.ch](http://www.topausbildungsbetrieb.ch)

## EXECUTIVE SUMMARY

Die vorliegende Erhebung untersucht die Wirkung des Labels «TOP-Ausbildungsbetrieb» (TAB) auf die betriebliche Ausbildungsqualität in der Schweiz. Befragt wurden 173 Betriebe, von denen **91 % TAB-zertifiziert** sind. Der Fokus lag auf dem Zusammenspiel von Zertifizierungsstufen, betrieblicher Umsetzung und wahrgenommenen Veränderungen in der Ausbildungsarbeit.

### Kernergebnisse:

- **Hohe Relevanz der Ausbildung:** Die Mehrheit der befragten Berufsbildner/innen ist in kleinen und mittleren Unternehmen tätig und übernimmt die Ausbildungsaufgaben im Rahmen eines hohen Beschäftigungsgrads. Dennoch geben über 50 % an, für ihre Ausbildungsfunktion nicht formal entlastet zu sein – Entlastungen sind oft informell geregelt.
- **Wirkung der TAB-Zertifizierung:** Die Mehrheit der Betriebe befindet sich auf Stufe 1 oder 2. Während Stufe 1 primär Bewusstsein für Ausbildungsqualität schafft, fördert Stufe 2 nachweislich Selbstständigkeit der Lernenden, klarere Zielsetzungen und verbindlichere Kommunikation. Stufe 3, die eine vertiefte Analyse im Betrieb beinhaltet und durch das externe Assessment abgeschlossen wird, zeigt in einzelnen Themen vertiefte Wirkung und hat grosses Potential für eine bereiter Anwendung.
- **Veränderte Ausbildungskultur:** TAB wird weniger mit strukturellen Veränderungen (z. B. Rückgang von Lehrvertragsauflösungen) assoziiert, sondern stärker mit kulturellen Wirkungen: *gestiegene Sichtbarkeit als Ausbildungsbetrieb, intensiver interner Austausch, Sensibilisierung für pädagogische Qualität und gesteigerte Zufriedenheit bei Lernenden.*
- **Erfolgsfaktoren:** Die wichtigsten Voraussetzungen für gute Ausbildung laut Umfrageteilnehmenden sind ausreichende Zeitressourcen, ein gemeinsames Ausbildungscommitment sowie ein klar definierter Status der Berufsbildner/innen im Betrieb. Monetäre Anreize spielen eine untergeordnete Rolle.

### Fazit:

TAB wirkt als Impulsgeber für Ausbildungsentwicklung und unterstützt Betriebe dabei, Ausbildungsqualität bewusster, strukturierter und sichtbarer zu gestalten. Die grösste Stärke liegt in der Förderung einer betrieblichen Ausbildungskultur, die über formale Strukturen hinausgeht. Um die Wirkung weiter zu verstärken, wären verbindlichere Rahmenbedingungen, stärkere Verankerung von Entlastungsmodellen und eine breitere Umsetzung der höheren Zertifizierungsstufen sinnvoll.

# 1. EINLEITUNG

Die berufliche Grundbildung ermöglicht Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt. Die Schweiz verfügt hier über ein System, das international viel Anerkennung findet – und zugleich oft unterschätzt wird. Die Berufsbildung verbindet Hand und Kopf, Betrieb und Schule, Generationen und Perspektiven – und macht damit nicht nur den Einstieg ins Berufsleben möglich, sondern eröffnet echte Zukunftschancen. Zur Wahl stehen rund 250 Berufe. Sie legt nicht nur die Basis für den Erwerb praktischer Handlungskompetenzen, sondern eröffnet auch vielfältige berufliche und persönliche Entwicklungschancen. Der Start verläuft jedoch nicht für alle reibungslos: Von den rund 52 550 Personen, die im Sommer 2020 erstmals eine duale berufliche Grundbildung aufgenommen haben und deren Bildungsverläufe bis Ende 2024 verfolgt wurden, wurde bei 24 Prozent der Lehrvertrag vorzeitig durch den Lehrbetrieb oder die lernende Person aufgelöst. Die grosse Mehrheit der betroffenen Lernenden (78 Prozent) trat anschliessend erneut in eine berufliche Grundbildung ein<sup>1</sup>.

**Dieses System lebt nicht von Zahlen und Strukturen allein, sondern von Menschen: von Ausbilderinnen und Ausbildern, die Verantwortung übernehmen, von Lernenden, die ihren Weg mit Neugier und Einsatz gehen, und von Betrieben, die bereit sind, mehr zu geben als das Nötige. Es ist kein Zufall, dass die Schweizer Berufsbildung als eine der besten der Welt gilt – sondern das Ergebnis tagtäglichen Engagements.**

Genau hier setzt das Label «TOP-Ausbildungsbetrieb» an. Denn Exzellenz ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Wer als solcher anerkannt sein will, verpflichtet sich zu kontinuierlicher Weiterentwicklung. Das verlangt Aufmerksamkeit, Selbstreflexion und die Bereitschaft, auch bewährte Strukturen immer wieder neu zu denken: Was macht betriebliche Ausbildung wirklich gut? Wo entfaltet sie ihre grösste Wirkung – und wo liegt noch ungenutztes Potenzial?

Dieser Bericht versteht sich als Impuls zur Weiterentwicklung der Berufsbildung. Er gibt Einblick in die gelebte Praxis, würdigt das Engagement der Beteiligten und lädt dazu ein, gemeinsam weiterzudenken – für eine Berufsbildung, die Menschen befähigt, Betriebe stärkt und Zukunft mitgestaltet. Grundlage der Auswertung ist eine Umfrage unter 173 Betrieben, die im Bereich der beruflichen Grundbildung aktiv sind. Befragt wurden Ausbilderinnen und Ausbilder zu Fragen der Ausbildungsqualität sowie zur Wirkung und Relevanz der Angebote von TOP-Ausbildungsbetrieb (TAB). Im Fokus stand dabei, wie die einzelnen Zertifizierungsstufen die betriebliche Ausbildung konkret beeinflussen und welche Entwicklungen dadurch angestossen werden.

Die Erhebung steht im Einklang mit dem Zweck der Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb. Gemäss Stiftungsurkunde bezweckt die Stiftung die Förderung der Qualität in der betrieblichen Bildung im Sinne der dualen Berufsbildung in der Schweiz. Dies geschieht durch Sensibilisierung von Lehrbetrieben, praxisnahe Weiterbildung, gezielte Unterstützung der Ausbildungsverantwortlichen

---

<sup>1</sup> BFS 2025: Lehrvertragsauflösungen. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeuft-bildungsbereich/sekundarstufe-ii/aufloesungen.html> (Zugriff: 23. Dezember 2025)

sowie durch öffentlich sichtbare Anerkennung ihres Engagements. Mit dem TAB-Label erhalten Lehrbetriebe ein Instrument, um ihre Ausbildungsleistung sichtbar zu machen, weiterzuentwickeln und langfristig zu verankern.

Die Befragung erfolgte im Kontext der Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb, die gemäss ihrer Stiftungsurkunde (Art. 2, Zweck) das Ziel verfolgt, «die Qualität der betrieblichen Bildung im Sinne der dualen Berufsbildung in der Schweiz zu fördern». Dies soll insbesondere durch Sensibilisierung von Betrieben, praxisnahe Weiterbildung, öffentlichkeitswirksame Anerkennung und gezielte Unterstützung der Ausbildungsarbeit erreicht werden.

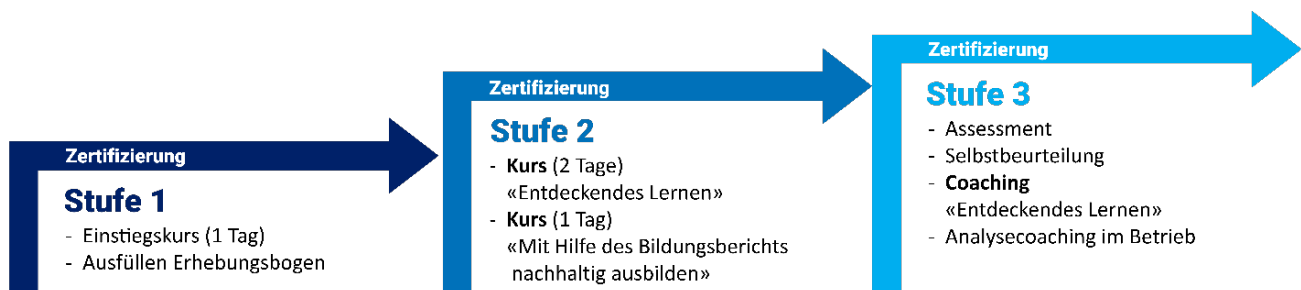


Abbildung 1: TAB-Modell

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung dieses Zwecks ist das dreistufige Zertifizierungsmodell. Es macht Betriebe sichtbar, die sich über die gesetzlichen Anforderungen hinaus engagieren und ihre Ausbildungspraxis systematisch weiterentwickeln. Die drei Stufen umfassen:

- **Stufe 1:** Einstiegskurs und Selbstdeklaration
- **Stufe 2:** Kurse zu den Themen «Entdeckendes Lernen» und «Bildungsbericht»
- **Stufe 3:** Assessment, individuelles Coaching und betriebsbezogene Analyse

Diese Umfrage analysiert, welche Wirkung diese Stufen konkret entfalten – sei es auf die Ausbildungsqualität, auf Haltungsveränderungen im Betrieb oder auf strukturelle Rahmenbedingungen. Dabei werden sowohl deskriptive Analysen als auch daraus abgeleitete Annahmen zur Wirkung der TAB-Zertifizierung formuliert.

## 1.1. ALLGEMEINE BERUFSBILDUNGS-LAGE

Die Berufsbildung in der Schweiz befindet sich in einer stabilen, aber herausfordernden Phase. Zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich nach der obligatorischen Schulzeit für eine berufliche Grundbildung – sei es mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder Fähigkeitszeugnis (EFZ)<sup>2</sup>. Die

<sup>2</sup> SBFJ (2025): Berufsbildung kurz erklärt, S. 8.

Berufsbildung eröffnet nicht nur den unmittelbaren Einstieg in die Arbeitswelt, sondern bildet auch das Fundament für lebenslanges Lernen und weiterführende Bildungswege bis in die Tertiärstufe.

Allerdings bestehen weiterhin Herausforderungen: Zwar konnten laut Nahtstellenbarometer 2025 ein Grossteil der Lehrstellen besetzt werden, dennoch berichten viele Betriebe von Rekrutierungsschwierigkeiten. Genannt werden insbesondere fehlende oder wenig geeignete Bewerbungen, schwache Schulnoten, sprachliche Defizite, unklare Motivation, eine geringe Vorstellung vom Beruf sowie unvollständige Bewerbungsunterlagen. Verstärkt werden diese Schwierigkeiten durch regionale Unterschiede in Angebot und Nachfrage, was gezielte Massnahmen in der Berufsorientierung und eine Stärkung von Brückenangeboten notwendig macht.<sup>3</sup>

Über die Rekrutierung hinaus steigen auch die Anforderungen im Ausbildungsalltag. Eine Studie zur «Psychischen Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre» (Schmocker et al., 2025) zeigt, dass Lehrbetriebe zunehmend mit psychischen Belastungen von Lernenden konfrontiert sind. Diese früh zu erkennen, angemessen anzusprechen und wirksam zu begleiten, stellt für viele Betriebe eine Herausforderung dar. Gleichzeitig werden hohe Erwartungen an die Ausbildungsqualität, an die pädagogischen und sozialen Kompetenzen der Berufsbildenden sowie an ein unterstützendes Betriebsklima gestellt. Betriebliche Faktoren wie Beziehungsgestaltung, Wertschätzung, klare Anleitung und ein positives Klima erweisen sich dabei als entscheidend für Stabilität, Entwicklung und Ausbildungserfolg der Lernenden.<sup>4</sup>

**Vor diesem Hintergrund zeigt sich die besondere Stärke der Schweizer Berufsbildung. Sie gilt nicht zufällig als vorbildlich: Das duale System, die enge Anbindung an den Arbeitsmarkt, die hohe Durchlässigkeit sowie das partnerschaftliche Zusammenspiel von Bund, Kantonen und Wirtschaft machen sie widerstandsfähig und entwicklungsfähig – auch in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und technologischen Wandels.**

Diese Stärken entfalten ihre Wirkung in einem Arbeitsmarkt, der insgesamt stabil bleibt, zugleich aber strukturelle Spannungen aufweist. Die Erwerbsquote ist weiterhin hoch, die Arbeitslosenquote lag im November 2025 bei rund 2,9 %, die Jugendarbeitslosenquote bei 3,1 %<sup>5</sup>. Dennoch bleibt der Fachkräftemangel ein Thema: *Trotz der spürbaren Entspannung am Arbeitsmarkt bleibt der Fachkräftemangel in der Schweiz auch 2025 ein zentrales Thema – wenn auch konzentriert auf wenige, aber essenzielle Berufsgruppen. Der Gesamtindex ist zwar um 22 % gesunken, doch insbesondere im Gesundheitswesen (z. B. Pflegefachkräfte, Apotheker:innen), im Baugewerbe (z. B. Bauführer:innen, Polier:innen, Produktionsleiter:innen), bei ingenieurtechnischen Fachkräften sowie bei Elektriker:innen und Elektroniker:innen besteht weiterhin ein deutlicher Mangel. In diesen Bereichen übersteigt die Zahl offener Stellen nach wie vor das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften deutlich – ein Ausdruck struktureller Herausforderungen wie der demografischen Alterung und*

---

<sup>3</sup> gfs.bern (2025): Nahtstellenbarometer 2025. Cockpit, abrufbar unter: <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2025-aug/>, Lehrstellenvergabe, (Online; Zugriff am: 8. Dezember 2025).

<sup>4</sup> Schmocker, B. et al. (2025). Psychische Gesundheit von Lernenden in der Berufslehre. Biografie, Belastung, Wachstum und Erfolgsfaktoren von Lernenden in der dualen Berufsbildung in der Schweiz. Binningen/Olten: WorkMed, Zentrum Arbeit und Psychische Gesundheit.

<sup>5</sup> SECO (2024): Die Lage auf dem Arbeitsmarkt November 2024

*zunehmender technologischer Spezialisierung (vgl. Adecco Group Schweiz & Stellenmarkt-Monitor UZH, 2025)<sup>6</sup>.*

Trotz der bekannten und teilweise schwierigen Rahmenbedingungen bleibt die betriebliche Ausbildung wirtschaftlich attraktiv: Gemäss der aktuellen Kosten-Nutzen-Erhebung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung zeigt sich, dass die produktiven Leistungen der Lernenden in der Mehrheit der Lehrverhältnisse die Ausbildungskosten übersteigen. Konkret erzielen rund 71 Prozent der Betriebe bereits während der Ausbildungszeit einen positiven Nettonutzen, was bedeutet, dass sich die Lehrlingsausbildung für viele Unternehmen bereits finanziell auszahlt.<sup>7</sup>



Abbildung 2: Berechnung des betrieblichen Kosten-Nutzen-Verhältnisses während der Ausbildung. Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) / Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) (2025): Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025, Präsentation von Prof. Dr. Jürg Schweri, S. 7.

Ergänzend zeigt der *Bericht auch* auf, dass Betriebe, die in Ausbildung investieren, nicht nur zur Fachkräftesicherung beitragen, sondern gleichzeitig auch Innovationsfähigkeit, Mitarbeitendenbindung und Arbeitgeberattraktivität stärken (SBFI 2022)<sup>8</sup>. In einem zunehmend kompetitiven Marktumfeld gewinnt die Qualität der Ausbildung damit nicht nur pädagogisch, sondern auch strategisch weiter an Bedeutung.

<sup>6</sup> Adecco Group Schweiz & Stellenmarkt-Monitor UZH (2025): Fachkräftemangel Index Schweiz 2025, Zürich, S. 5, 11, 18, 19

<sup>7</sup> SBFI (2022): Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, S.2

<sup>8</sup> SBFI (2022): Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität der betrieblichen Lehrlingsausbildung, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, S.62ff

**Initiativen wie das Label «TOP-Ausbildungsbetrieb» zielen darauf ab, Ausbildungsqualität sichtbar zu machen und nachhaltig zu sichern – ein Aspekt, der angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels nicht zu vernachlässigen ist.** Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage unter 173 Betrieben zeigen: Besonders geschätzt werden ein klares Ausbildungscommitment im Unternehmen, der anerkannte Status von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern sowie ausreichend Zeitressourcen für die Ausbildungsarbeit. Die Wirkungen sind vielfältig: Neben einer gestärkten Ausbildungsqualität und klareren Prozessen wird insbesondere die Sichtbarkeit als engagierter Ausbildungsbetrieb betont – ein zentraler Faktor im Wettbewerb um Nachwuchskräfte. Die Analyse zeigt zudem, dass Betriebe mit höheren Zertifizierungsstufen häufiger von strukturellen und pädagogischen Verbesserungen berichten, etwa in Form verbindlicher Kommunikation, klarer Zielsetzungen oder einer stärkeren Eigenverantwortung der Lernenden. Die Initiative entfaltet damit nicht nur operative Wirkung, sondern unterstützt auch eine kulturelle Verankerung von Ausbildungsqualität im Betrieb.

## 2. RESULTATE

### 2.1. DESKRIPTIVE ANALYSEN UND INTERPRETATIONEN

Die folgenden Auswertungen enthalten sowohl deskriptive Angaben zu Zahlen, Prozentanteilen und Mittelwerten als auch erste Interpretationen möglicher Zusammenhänge oder Wirkungen.

Berücksichtigt wurden sowohl Einzel- als auch Mehrfachnennungen. *Die Interpretationen beruhen auf erkennbaren Mustern in den Daten und verstehen sich als Anhaltspunkte für weiterführende Überlegungen oder vertiefte Analysen.*

### 2.2. DIE ANTWORTGEBER/INNEN

Von den 173 antwortenden Betrieben sind 158 TAB-zertifiziert, was einem Anteil von 91.3 Prozent entspricht. 15 Betriebe verfügen über keine Zertifizierung. Damit stammt die grosse Mehrheit der Rückmeldungen aus Betrieben, die bereits aktiv mit dem TAB-Label arbeiten. Setzt man diese Zahl in Relation zur Gesamtzahl von 422 TAB-zertifizierten Lehrbetrieben, zeigt sich, dass über ein Drittel der zertifizierten Betriebe an der Erhebung teilgenommen hat.

Die Daten bilden somit vorwiegend die Perspektive von Betrieben ab, die sich bereits strukturell mit Berufsbildung auseinandersetzen. Zudem wurden verschiedene soziodemografische Informationen zu den Antwortgeberinnen und Antwortgebern erhoben, um die Zusammensetzung der teilnehmenden Personen genauer einordnen zu können.

**Interpretation:** Statistisch ist festzuhalten, dass der Anteil der 15 als «nicht zertifiziert» angegebenen Betriebe im Widerspruch zur Grundgesamtheit der Stichprobe steht, da sich die Befragung explizit an TAB-Betriebe richtete und insgesamt 91.3 % der Antworten von zertifizierten Betrieben stammen. Vor diesem Hintergrund ist plausibel, dass es sich bei diesen 15 Nennungen nicht zwingend um effektiv nie zertifizierte Betriebe handelt, sondern um Betriebe, deren Zertifizierung ausgelaufen ist, die sich in einer Übergangsphase befinden oder bei denen den antwortenden Personen der aktuelle Zertifizierungsstatus nicht bekannt war. Diese Gruppe weist somit eine erhöhte Unsicherheit in der Datenzuordnung auf.

**Hinweis zur methodischen Einordnung:** *Diese Ergebnisse beruhen auf einer praxisorientierten Erhebung. Sie spiegeln Einschätzungen und Erfahrungen von Berufsbildungsverantwortlichen wider, die sich aktiv in der betrieblichen Ausbildung engagieren. Die Erhebung folgt keinem wissenschaftlichen Studiendesign im engeren Sinn und erhebt keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität oder empirische Vollständigkeit. Vielmehr dient sie der Reflexion, Weiterentwicklung und Sichtbarmachung von Praxiswissen innerhalb der dualen Berufsbildung.*

## 2.2.1. GESCHLECHT

173 Antworten

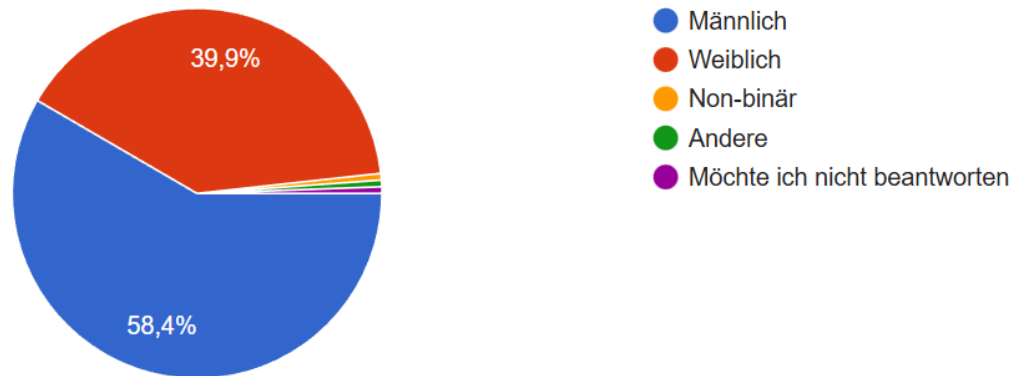


Abbildung 3: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Geschlecht

## 2.2.2. ALTER

Altersgruppe	in Prozenten
55 bis 65 Jahre	15%
45 bis 54 Jahre	22%
35 bis 44 Jahre	32%
25 bis 34 Jahre	31%

Tabelle 1: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen (173 Antworten) nach Altersgruppen

Die Befragung umfasst 173 Personen, die in ihren Betrieben in der Ausbildung von Lernenden tätig sind. Männlich sind 58.4 Prozent, weiblich 39.9 Prozent. Die restlichen 1.7 Prozent entfallen auf nichtbinäre, andere Angaben oder Personen, die keine Auskunft geben wollten.

Die Altersverteilung zeigt eine breite Erfahrungsbasis: 32 Prozent sind zwischen 35 und 44 Jahren alt, 31 Prozent zwischen 25 und 34 Jahren, 22 Prozent gehören zur Altersgruppe 45 bis 54 Jahre und 15 Prozent zur Gruppe 55 bis 65 Jahre.

**Interpretation:** Mit steigender Altersgruppe nimmt der Anteil der Personen ab, die aktiv Lernende ausbilden.

### 2.2.3. FUNKTIONEN DER ANTWORTGEBER/INNEN

Funktionen im Betrieb (173 Antworten)	Anzahl Nennungen	in Prozent
<b>Angestellte/r mit Ausbildungsfunktion (abgeschlossener Berufsbildnerkurs mit 40 Lernstunden)</b>	<b>106</b>	<b>61.3</b>
Angestellte/r mit Ausbildungsfunktion (Berufsbildnerkurs mit 40 Lernstunden noch nicht absolviert)	8	4.6
<b>Firmeninhaber/in mit Ausbildungsfunktion</b>	<b>56</b>	<b>32.4</b>
Firmeninhaber/in ohne Ausbildungsfunktion	3	1.7
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Table 2: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Funktion

Die Auswertungen zur Funktion zeigen, dass die operative Ausbildung mehrheitlich durch Angestellte mit abgeschlossener Berufsbildnerqualifikation getragen wird: 61.3 Prozent der Antwortenden haben den **Berufsbildnerkurs mit 40 Lernstunden** absolviert. Eine grosse Gruppe stellen Firmeninhaberinnen und Firmeninhaber mit Ausbildungsfunktion dar, die 32.4 Prozent der Antworten ausmachen. Firmeninhaberinnen und Firmeninhaber ohne Ausbildungsfunktion sind mit 1.7 Prozent vertreten.

Damit zeigt sich eine Ausbildungsstruktur, die sowohl auf formalisierter pädagogischer Qualifikation als auch auf direkter unternehmerischer Verantwortung beruht. Zugleich wird sichtbar, dass die Ausbildungsfunktion teilweise auch von Personen ausgeübt wird, die die formale Qualifikation noch nicht abgeschlossen haben.

Hinweis: Die Kategorie «Firmeninhaber/in mit Ausbildungsfunktion» fasst alle Personen zusammen, die als Betriebsinhaber Lernende ausbilden – **unabhängig davon, ob sie den Kurs mit 40 Lernstunden besucht haben oder nicht.**

**Interpretation:** Der hohe Anteil an Firmeninhaber/innen mit Ausbildungsfunktion deutet darauf hin, dass insbesondere in KMU die Ausbildungsverantwortung stark an die Unternehmensführung gebunden ist – unabhängig von der formalen Qualifikation.

## 2.2.4. UNTERNEHMENSGRÖSSE

173 Antworten

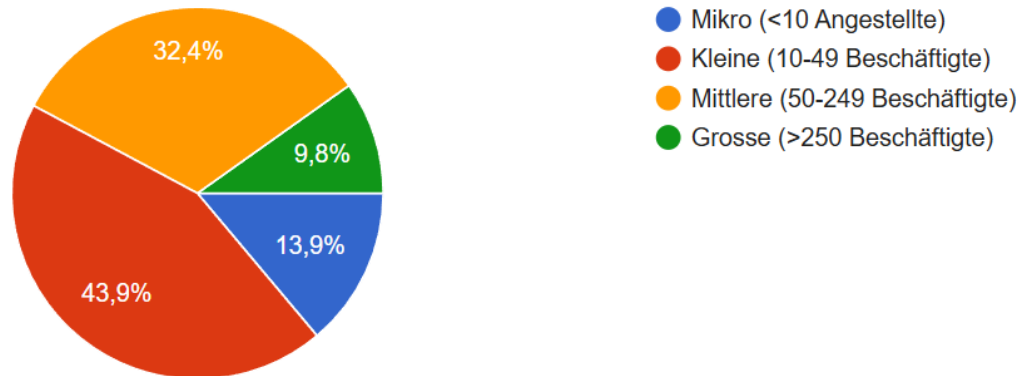


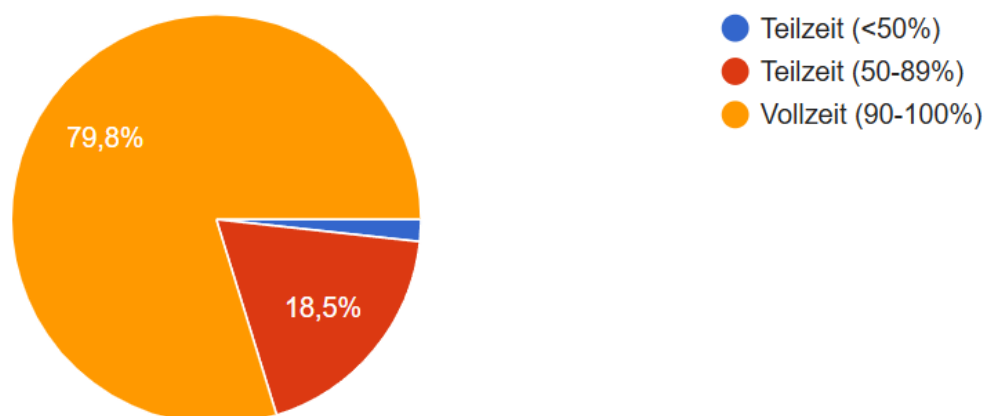
Abbildung 4: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Unternehmensgrösse

Die Befragten stammen mehrheitlich aus kleinen und mittleren Unternehmen. 43.9 Prozent arbeiten in einem kleinen Betrieb mit 10 bis 49 Mitarbeitenden. 32.4 Prozent sind in mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitenden tätig. 13.9 Prozent kommen aus Mikrobetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitenden, während 9.8 Prozent in Grossbetrieben mit über 250 Mitarbeitenden arbeiten. Insgesamt sind damit rund vier Fünftel der Antwortenden in einem KMU beschäftigt.

**Interpretation:** Die starke Vertretung kleiner und mittlerer Unternehmen bestätigt, dass Ausbildungsqualität nicht an Unternehmensgrösse gebunden ist, sondern auch in überschaubaren Strukturen mit hohem Engagement umgesetzt wird.

## 2.2.5. BESCHÄFTIGUNGSGRAD

173 Antworten



Grafik: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Beschäftigungsgrad

Die Auswertung umfasst insgesamt 173 Personen, die in ihren Betrieben Aufgaben in der Ausbildung von Lernenden übernehmen. Der Beschäftigungsgrad der Befragten ist mehrheitlich hoch.

**79.8 Prozent** arbeiten in einem Pensum zwischen 90 und 100 Prozent. **18.5 Prozent** sind in einem Teilzeitpensum zwischen 50 und 89 Prozent tätig, während nur **1.7 Prozent** weniger als 50 Prozent arbeiten. Die Ausbildungstätigkeit findet damit überwiegend im Rahmen einer vollen betrieblichen Arbeitsauslastung statt.

**Interpretation:** Da die Bildungsverordnungen für die Berechnung der Höchstzahl von Lernenden voraussetzen, dass mindestens eine ausbildungsverantwortliche Person vollzeitlich oder zwei Personen mit je rund 60 Prozent beschäftigt sind, bündeln Betriebe die Berufsbildnerrolle häufig bei Vollzeitangestellten. Der hohe Anteil von Personen mit einem Pensum zwischen 90 und 100 Prozent dürfte somit auch eine Folge dieser gesetzlichen Vorgaben sein.

## 2.2.6. ENTLASTUNG FÜR DIE AUSBILDUNGSTÄTIGKEIT

Werden Sie für die tägliche Ausbildungstätigkeit entlastet? (173 Antworten)	Summe von Nennungen	in Prozenten
Ja, werde entlastet	82	47.4
Nein, werde nicht entlastet	91	52.6
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Table 3: Anzahl und Prozentsatz der Antwortenden, die für die Ausbildung entlastet werden

47.4 Prozent der Antwortenden geben an, für ihre Ausbildungstätigkeit entlastet zu werden; 52.6 Prozent erhalten keine Entlastung.

### Wenn ja, zu wie vielen Stellenprozenten?

Antwort	Ja, ich werde entlastet
In Prozenten	Summe von Nennungen
5	3
<b>10</b>	<b>9</b>
15	4
<b>20</b>	<b>10</b>
30	1
40	4
50	5
65	1
80	2
100	2
<b>nicht erwähnt</b>	<b>41</b>
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>82</b>

Table 4: Umfang der gewährten Entlastung in Stellenprozenten (nur Personen, die entlastet werden)

Von den 82 Personen, die eine Entlastung erhalten, nennen 41 keine genaue Prozenzhöhe. Unter den ausgewiesenen Angaben reichen die Entlastungen von 5 bis 100 Stellenprozenten. Am häufigsten werden 10 Prozent (9 Nennungen) und 20 Prozent (10 Nennungen) genannt. Die Nennung von 80-100 Prozent betrifft Personen, die in einer Lernwerkstatt tätig sind.

Bei den **nicht erwähnten Angaben** fallen vor allem freie oder informelle Regelungen auf. Genannt werden unter anderem Hinweise wie «*ich kann es mir selber einteilen*», «*es sind keine offiziellen Stellenprozente vorgesehen*» oder «*ich nehme mir die Zeit*». Diese Antworten deuten darauf hin, dass die Entlastung in vielen Fällen nicht strukturell festgelegt ist.

**Interpretation:** Da mehr als die Hälfte der entlasteten Personen keine genaue Höhe ihrer Entlastung angibt und zahlreiche freie oder informelle Regelungen erwähnt werden, ist anzunehmen, dass die Entlastung für die Ausbildungstätigkeit in vielen Betrieben nicht verbindlich strukturiert ist. Die häufig genannten Werte von 10 bis 20 Prozent deuten auf punktuelle, betriebsinterne Lösungen hin, während hohe Entlastungswerte von 80 bis 100 Prozent vor allem in Lehrwerkstätten vorkommen, in denen die Ausbildung als Hauptaufgabe organisiert ist.

## 2.2.7. TÄTIGKEITZUGEHÖRIGKEIT

Tätigkeitsbereich nach der Schweizer Berufsnomenklatur (173 Antworten)	Nennungen	in Prozenten
<b>Bau- und Baunebengewerbe, einschliesslich Bergbauindustrie</b>	<b>51</b>	<b>29.5</b>
<b>Gastgewerbe und Personendienstleistungen (Hotel, Gastro, Tourismus)</b>	<b>56</b>	<b>32.4</b>
Gesundheitsberufe	3	1.7
Handel und Transportwesen	3	1.7
Land-, Forst- und Viehwirtschaft	14	8.1
<b>Produktion, Industrie, Gewerbe (ausser Bau)</b>	<b>40</b>	<b>23.1</b>
Verwaltung, Administration, Bank, Versicherung und Recht	6	3.5
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>173</b>	<b>100.0</b>

Table 5: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Tätigkeitsbereich

Die Verteilung der Betriebe nach Branchen zeigt folgendes Bild: 32.4 Prozent der Rückmeldungen stammen aus dem Gastgewerbe und den personenbezogenen Dienstleistungen. 29.5 Prozent entfallen auf das Bau- und Baunebengewerbe, einschliesslich Bergbauindustrie. 23.1 Prozent kommen aus Produktion, Industrie und Gewerbe ausserhalb des Baugewerbes. Die Land-, Forst- und Viehwirtschaft ist mit 8.1 Prozent vertreten. Handel und Transportwesen sowie Gesundheitsberufe machen jeweils 1.7 Prozent aus, Verwaltung, Administration, Bank, Versicherung und Recht 3.5 Prozent.

**Interpretation:** Seit der Gründung der Stiftung TOP-Ausbildungsbetrieb sind im Stiftungsrat Vertreter aus Branchen wie dem Carrosserie-/Autogewerbe, Baugewerbe sowie dem Gastgewerbe vertreten. Es ist deshalb anzunehmen, dass gerade diese drei Branchen in der Befragung überdurchschnittlich stark vertreten sind, weil sie das Label und die Erhebung von Beginn an aktiv unterstützen und verbreiten.

## 2.2.8. VERTEILUNG DER LEHRBETRIEBE NACH KANTONEN

Kanton Ihres Lehrbetriebes (173 Antworten)	Nennungen	in Prozenten
<b>Aargau (AG)</b>	<b>30</b>	<b>17.1</b>
Appenzell Ausserrhoden (AR)	1	0.6
Basel-Landschaft (BL)	4	2.3
Basel-Stadt (BS)	3	1.7
<b>Bern (BE)</b>	<b>33</b>	<b>18.9</b>
Freiburg (FR)	1	0.6
Genf (GE)	1	0.6
Glarus (GL)	2	1.1
<b>Graubünden (GR)</b>	<b>23</b>	<b>13.1</b>
Jura (JU)	1	0.6
Luzern (LU)	15	8.6
Nidwalden (NW)	2	1.1
Schwyz (SZ)	2	1.1
Solothurn (SO)	5	2.9
<b>St. Gallen (SG)</b>	<b>16</b>	<b>9.1</b>
Thurgau (TG)	2	1.1
Uri (UR)	3	1.7
Wallis (VS)	3	1.7
Zug (ZG)	1	0.6
<b>Zürich (ZH)</b>	<b>25</b>	<b>14.3</b>
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>173</b>	<b>100.0</b>

Tabelle 6: Anzahl und Prozentsatz der Antwortgeber/innen nach Kantonen

Die Herkunft der Betriebe zeigt eine deutliche regionale Streuung über die Deutschschweiz. Die meisten Rückmeldungen stammen aus dem **Kanton Bern mit 18.9 Prozent** sowie aus dem **Aargau mit 17.1 Prozent**. Ebenfalls stark vertreten ist der **Kanton Zürich mit 14.3 Prozent**, gefolgt von **Graubünden mit 13.1 Prozent und St. Gallen mit 9.1 Prozent**.

Mittlere Anteile weisen die Kantone Luzern (8.6 Prozent), Solothurn (2.9 Prozent) und Basel-Landschaft (2.3 Prozent) auf. Weitere Kantone sind mit einzelnen Rückmeldungen vertreten, darunter Basel-Stadt, Glarus, Nidwalden, Schwyz, Thurgau, Uri und Wallis.

Die Tabelle zeigt damit eine breite regionale Beteiligung, wobei der Schwerpunkt in jenen Kantonen liegt, in denen viele Lehrbetriebe ansässig sind.

**Interpretation:** Die überdurchschnittlich hohen Rückmeldungen aus den Kantonen Graubünden, Aargau, Zürich und Bern könnten damit zusammenhängen, dass dort Branchenverbände vertreten sind, die seit der Stiftungsgründung im Stiftungsrat Einsitz haben. Dazu gehören GastroGraubünden in Graubünden, JardinSuisse und CarrosserieSuisse im Kanton Aargau, der Schweizerische Maler- und Gipserunternehmer-Verband im Kanton Zürich sowie HotellerieSuisse im Kanton Bern. Diese institutionelle Nähe dürfte dazu beigetragen haben, dass die Umfrage in diesen Netzwerken besonders aktiv verbreitet und von den angeschlossenen Betrieben häufiger beantwortet wurde.

## 2.2.9. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EINE GUTE AUSBILDUNG

Welche Rahmenbedingungen sind Ihrer Meinung nach für eine gute Ausbildung notwendig?	Summe von Nennungen	in Prozenten von 173 Antworten
<b>Anerkannter Status als Berufsbildner/in im Betrieb</b>	<b>110</b>	<b>63.58</b>
<b>Der Betrieb sollte über ein Ausbildungscommitment verfügen, das alle Mitarbeiter/innen kennen und unterstützen</b>	<b>118</b>	<b>68.21</b>
Eine spezifische Vergütung vorgesehen (Lohn, Prämie)	37	21.39
Es sollte ein Pflichtenheft für Auszubildende vorhanden sein	75	43.35
Jährliche Ziele in Verbindung mit der Funktion der/des Berufsbildner/in haben	78	45.09
<b>Zeit für die Ausbildung der Lernenden zugestehen (Entlastung)</b>	<b>135</b>	<b>78.03</b>
<b>Gesamtergebnis (Mehrfachnennungen)</b>	<b>553</b>	

Table 7: Anzahl und Prozentsatz der Rahmenbedingungen, die für eine gute Ausbildung notwendig wären

Die Auswertung zeigt klar, welche Bedingungen aus Sicht der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner als zentral erachtet werden. *Da Mehrfachnennungen möglich waren, basieren die 553 Nennungen auf den Angaben von 173 Personen.*

Am häufigsten genannt wird die zur Verfügung stehende Zeit für die Ausbildungsarbeit (78 Prozent). Sie gilt als grundlegende Voraussetzung, damit Lernende aufmerksam und wirksam begleitet werden können.

Ebenfalls oft genannt wird ein breit getragenes Ausbildungscommitment im Betrieb (68 Prozent). Fast ebenso viele Nennungen entfallen auf den anerkannten Status der Berufsbildnerinnen und Berufsbildner (64 Prozent), was die Bedeutung einer klar positionierten Rolle unterstreicht.

Strukturelle Elemente wie jährliche Ausbildungsziele (45 Prozent) und ein verbindliches Pflichtenheft (43 Prozent) werden ebenfalls regelmässig genannt und stehen für den Wunsch nach klarer Orientierung und gezielter Steuerung. Deutlich seltener genannt wird eine spezifische Vergütung (21 Prozent).

**Interpretationen:** Insgesamt entsteht das Bild, dass gute Ausbildungsqualität vor allem dort möglich ist, wo ausreichend Zeitressourcen vorhanden sind, klare Rollen bestehen und die Ausbildung als gemeinsame Aufgabe des Betriebs verstanden wird. Die vergleichsweise seltene Nennung einer spezifischen Vergütung legt nahe, dass Ausbildung im Betrieb eher als ideelle Verantwortung, denn als monetär zu kompensierende Zusatzaufgabe verstanden wird.

### 3. RESULTATE DER TAB-ZERTIFIZIERUNGSTUFEN

Das TAB-Zertifizierungsmodell basiert auf einem dreistufigen Entwicklungsansatz, der Lehrbetriebe in ihrer Ausbildungsarbeit strukturiert unterstützt. Dieses Kapitel präsentiert die Resultate der Umfrage im Hinblick auf die erreichten Zertifizierungsstufen und deren konkrete Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildungspraxis. Die Rückmeldungen der Ausbilderinnen und Ausbilder zeigen, wie die einzelnen Stufen bislang in den Betrieben umgesetzt werden, welche Wirkungen sie entfalten und wo sich Weiterentwicklungspotenzial zeigt – sei es in Form von pädagogischen Veränderungen, strukturellen Anpassungen oder kulturellem Wandel.

#### 3.1. AKTUELL ERREICHTE ZERTIFIZIERUNGSTUFEN DER BETRIEBE

158 Antworten

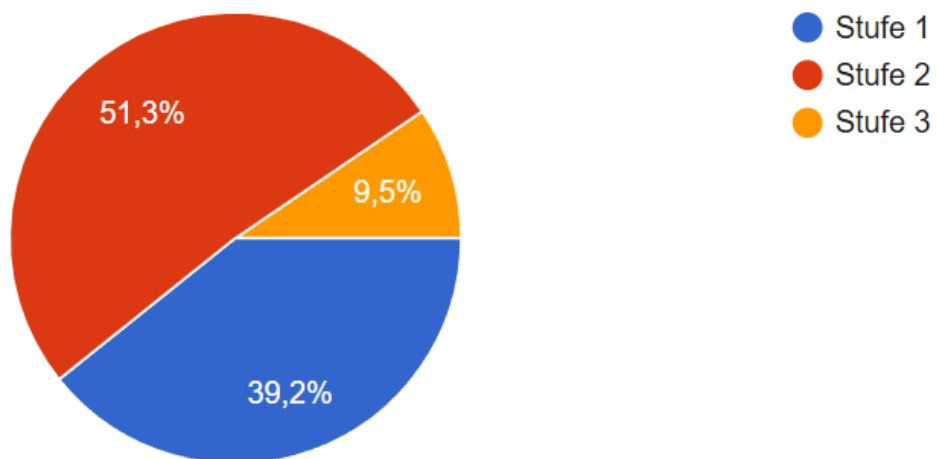


Abbildung 5: Prozentsätze der zertifizierten Betriebe nach Stufen 1 bis 3

Unter den TAB-zertifizierten Betrieben wurden die erreichten Zertifizierungsstufen erhoben. Die Auswertung umfasst 158 Rückmeldungen (Personen). Die Mehrheit befindet sich auf Stufe 2 (51.3 Prozent). 39.2 Prozent der Betriebe liegen auf Stufe 1, was auf eine grundlegende Auseinandersetzung mit Ausbildungsqualität hinweist. 9.5 Prozent haben Stufe 3 erreicht und verfügen damit über eine umfassend verankerte Ausbildungsstruktur.

Die Verteilung zeigt, dass viele Betriebe mitten in einem Entwicklungsprozess stehen. Stufe 1 und 2 dominieren klar, während Stufe 3 nur von einer kleineren Gruppe vertreten wird. Die Zertifizierung erscheint damit als schrittweiser Verbesserungsprozess, in dem Betriebe ihre Ausbildungsarbeit kontinuierlich weiterentwickeln.

**Interpretation:** Die Stufenzuordnung lässt erkennen, dass die TAB-Zertifizierung nicht als einmaliger Nachweis verstanden wird, sondern als Prozess mit klaren Entwicklungsetappen.

## 3.2. STUFE 1 – EINSTIEGSKURS & SELBSTDEKLARATION

### 3.2.1. EINSCHÄTZUNG DES EINSTIEGSKURSES DURCH DIE BERUFSBILDENDEN

62 Antworten

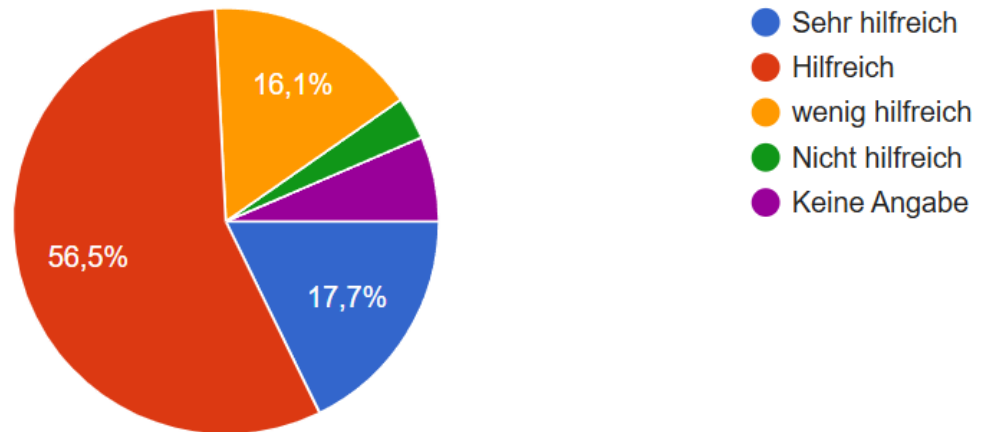


Abbildung 6: Prozentsätze des Einstiegskurses bezgl. Nutzen

Stufe 1 der TAB-Zertifizierung umfasst den Einstiegskurs sowie die Selbstdeklaration des Betriebs. Unter den 62 Personen, die eine Einschätzung abgegeben haben, bewerten 56.5 Prozent den Einstiegskurs als hilfreich und 17.7 Prozent als sehr hilfreich. 16.1 Prozent stufen ihn als wenig hilfreich ein, und ein kleiner Anteil bezeichnet ihn als nicht hilfreich. Einige Personen machten keine Angabe. Insgesamt wird Stufe 1 damit klar als unterstützender Einstieg in eine systematische Ausbildungsarbeit wahrgenommen.

**Interpretation:** Die grosse Mehrheit der positiven Einschätzungen deutet darauf hin, dass der Einstiegskurs eine zentrale Orientierungsfunktion für Berufsbildende erfüllt. Seine Wirkung liegt eher in der Klarheit über Rollen und Aufgaben als in der Einführung konkreter Strukturen.

Hat Stufe 1 in Ihrem Betrieb zu Veränderungen geführt?	Summe von Nennung	in Prozenten von 62 Antworten
Anerkennung und Wertschätzung durch Geschäftsleitung bzw. Führungspersonen	5	8.06
<b>Grössere Identifikation mit der Rolle als Ausbildungsbetrieb</b>	<b>21</b>	<b>33.87</b>
Initialzündung für weitere Schritte (z. B. höhere Zertifizierungsstufe, Ausbau der Ausbildung)	11	17.74
<b>Keine strukturellen Änderungen, aber für die Ausbildungsqualität sensibilisiert (z. B. gesteigertes Bewusstsein für bestimmte Themen, ohne neue Prozesse/Rollen)</b>	<b>36</b>	<b>58.06</b>
Keine Veränderungen: weder strukturell noch in Bezug auf Haltung oder Verhalten	5	8.06
Mehr Budget oder Ressourcen für die Berufsbildung (z. B. Weiterbildungen für Auszubildende)	6	9.68
<b>Stärkung der Wahrnehmung und des Stellenwerts der Berufsbildung im Betrieb</b>	<b>18</b>	<b>29.03</b>
Keine Nennung	3	4.84
<b>Gesamtergebnis (Mehrfachnennungen)</b>	<b>105</b>	

Tabelle 8: Anzahl und Prozentsätze der Wirkung der Stufe 1 bezgl. Veränderungen

Die Angaben zu den Veränderungen durch Stufe 1 zeigen ein vielfältiges Bild. Am häufigsten genannt wird eine Sensibilisierung für Themen der Ausbildungsqualität (58 Prozent). 34 Prozent berichten von einer grösseren Identifikation mit der Rolle als Ausbildungsbetrieb. 29 Prozent beobachten eine gestärkte Wahrnehmung und einen höheren Stellenwert der Berufsbildung im Betrieb. Für 18 Prozent wirkt Stufe 1 als Initialzündung für weitere Schritte wie höhere Zertifizierungsstufen oder den Ausbau der Ausbildung.

Weniger häufig genannt werden erhöhte Anerkennung durch Geschäftsleitung oder Führungspersonen (8 Prozent) sowie zusätzliche Ressourcen oder Budget, etwa für Weiterbildungen (10 Prozent). 8 Prozent stellen keinerlei Veränderung fest. Einige Personen machten keine Angabe.

Insgesamt zeigt sich, dass Stufe 1 vor allem zu einer Bewusstseinsbildung führt und die Aufmerksamkeit für Ausbildungsfragen schärft, während strukturelle Entwicklungen nur in einem Teil der Betriebe spürbar werden.

**Interpretation:** Die vergleichsweise hohe Nennung von Sensibilisierung ohne strukturelle Veränderung lässt vermuten, dass Stufe 1 primär als Impuls zur Reflexion und zur Haltungsveränderung wirkt – und weniger als unmittelbarer Auslöser für organisatorische Anpassungen.

## Herzliche Gratulation zur **Zertifizierung**



**Herzliche Gratulation**  
zur **Zertifizierung!**



**Herzliche Gratulation**  
zur **Zertifizierung**



**GRAND HOTEL**  
**NATIONAL**  
**LUZERN**

**TOP**  
Ausbildungsbetrieb



### 3.3. STUFE 2 – KURSE «ENTDECKENDES LERNEN» & «BILDUNGSBERICHT»

#### 3.3.1. RELEVANZ DES KURSES «ENTDECKENDES LERNEN» FÜR DIE PRAXIS

81 Antworten

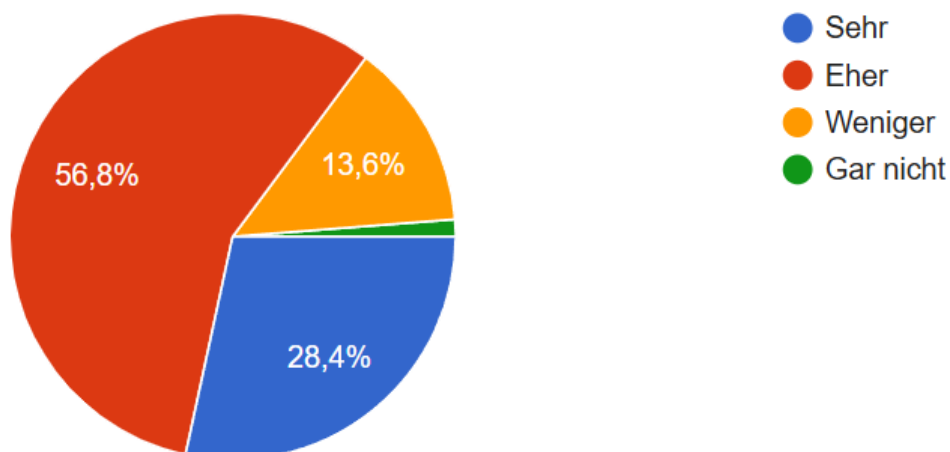


Abbildung 7: Prozentsätze der Kurse «Entdeckendes Lernen» bezgl. Relevanz

Stufe 2 umfasst die Kurse «Entdeckendes Lernen» sowie den «Bildungsbericht». Unter den 81 Personen, die eine Einschätzung abgegeben haben, beurteilen 28.4 Prozent die Inhalte als sehr relevant für ihre praktische Ausbildungsarbeit. 56.8 Prozent stufen sie als eher relevant ein. 13.6 Prozent empfinden den Kurs als weniger hilfreich, und nur ein sehr kleiner Anteil sieht gar keinen Nutzen. Insgesamt werden die Inhalte deutlich als praxisnah und gut umsetzbar wahrgenommen.

**Interpretation:** Die starke Relevanzeinschätzung kann als Indiz dafür gewertet werden, dass moderne didaktische Konzepte wie entdeckendes Lernen in der Praxis angekommen sind – insbesondere dort, wo Reflexion bereits Teil der Ausbildungskultur ist.

### 3.3.2. INTEGRATION DER IPERKA-METHODIK IN DEN ARBEITSALLTAG

81 Antworten

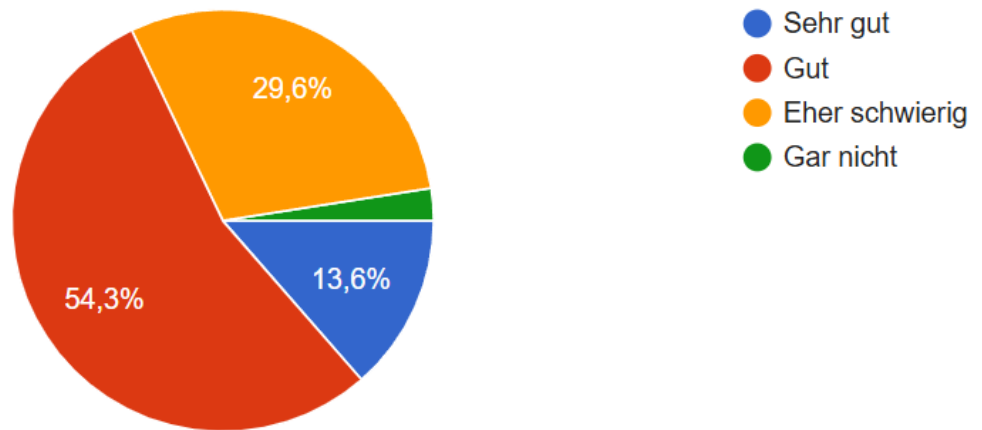


Abbildung 8: Prozentsätze der IPERKA-Methode bezgl. Integration im Arbeitsalltag

Die Integration der IPERKA-Methodik in den Arbeitsalltag gelingt in unterschiedlichem Ausmass. 13.6 Prozent geben an, dass sich die Methode sehr gut integrieren liess, 54.3 Prozent stufen die Umsetzung als gut ein. 29.6 Prozent empfinden die Anwendung als eher schwierig, und nur ein sehr kleiner Anteil hält sie für gar nicht praktikabel. Insgesamt wird die Methodik als handhabbar wahrgenommen, verlangt jedoch teils betriebsbezogene Anpassungen.

**Interpretation:** Die praktische Umsetzung der IPERKA-Methode scheint weniger vom inhaltlichen Verständnis als von zeitlichen und strukturellen Bedingungen im Betrieb abzuhängen.

### 3.3.3. WIRKUNGEN VON STUFE 2 AUF DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSARBEIT

Welche Wirkung hatte Stufe 2 in Ihrem Betrieb?	Summe von Nennungen	in Prozenten von 81 Antworten
Bewusstsein für die Bedeutung der Ausbildung	3	3.70
<b>Höhere Ausbildungsqualität</b>	<b>25</b>	<b>30.86</b>
<b>Klare, überprüfbare Zielsetzungen</b>	<b>33</b>	<b>40.74</b>
<b>Stärkere Förderung von Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme bei Lernenden</b>	<b>44</b>	<b>54.32</b>
<b>Verbindliche, regelmässige und verbesserte interne Kommunikation</b>	<b>33</b>	<b>40.74</b>
Keine spürbare Veränderung	11	13.58
<b>Gesamtergebnis (Mehrfachnennungen)</b>	<b>149</b>	

Tabelle 9: Anzahl und Prozentsätze der Wirkung der Stufe 2 bezgl. Veränderungen

Die Wirkung von Stufe 2 zeigt sich in mehreren Bereichen. Die 81 befragten Personen konnten dabei mehrere Wirkungen angeben. Am häufigsten genannt wurde eine stärkere Förderung von Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme bei Lernenden (54 Prozent der Nennungen). Je 41

Prozent der Nennungen entfallen auf klarere, überprüfbare Zielsetzungen sowie auf verbindlichere und regelmässige interne Kommunikation. 31 Prozent nennen eine höhere Ausbildungsqualität.

14 Prozent der Nennungen verweisen auf keine spürbare Veränderung. Ein kleiner Anteil (4 Prozent) hebt ein erhöhtes Bewusstsein für die Bedeutung der Ausbildung hervor.

Insgesamt zeigen die Rückmeldungen, dass Stufe 2 insbesondere pädagogische Prozesse und die Kommunikationskultur im Betrieb beeinflusst. Lernende erhalten mehr Raum für Eigenverantwortung, während Zielsetzungen und Absprachen transparenter und verbindlicher werden.

**Interpretation:** Die hohe Zahl an Mehrfachnennungen zeigt, dass Stufe 2 vielfache Wirkungen gleichzeitig entfaltet – vor allem in der pädagogischen Praxis. Die gleichwertige Häufung bei Kommunikation und Zielsetzung spricht dafür, dass strukturierte Prozesse als wichtiger Teil gelingender Lernbegleitung wahrgenommen werden.



### 3.4. STUFE 3 – COACHING, ANALYSE, ASSESSMENT

Stufe 3 umfasst Coaching, betriebliche Analyse sowie das extern durchgeführte Assessment durch Experten. Die Datengrundlage für diesen Abschnitt bilden 15 Rückmeldungen aus Betrieben, die diese Zertifizierungsstufe durchlaufen haben.

#### 3.4.1. SICHTBARKEIT VON OPTIMIERUNGSPOTENZIAL DURCH DIE BETRIEBLICHE ANALYSE

15 Antworten

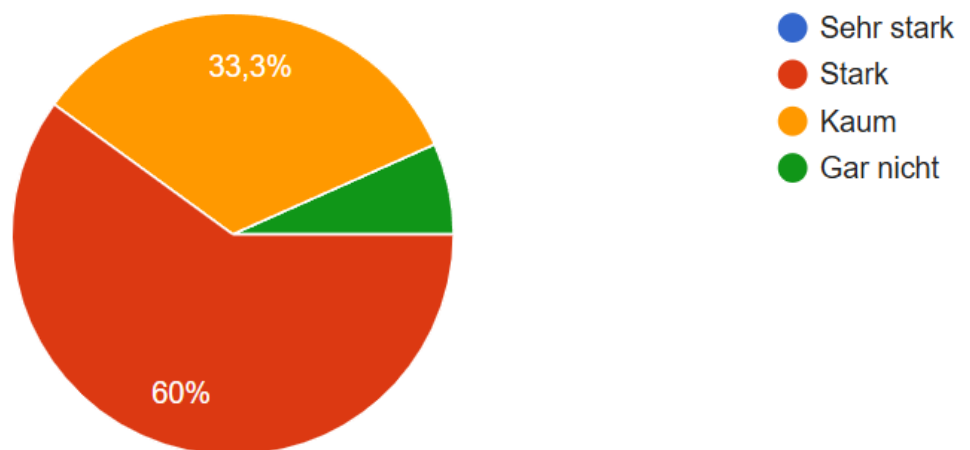


Abbildung 9: Prozentsätze der Analyse mit sichtbarem Optimierungspotenzial

Die betriebliche Analyse wird mehrheitlich als Instrument zur Sichtbarmachung von Optimierungspotenzial wahrgenommen. **60 Prozent** der Teilnehmenden (9 Personen) geben an, dass die Analyse **stark** zur Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten beigetragen hat. **33.3 Prozent** (5 Personen) sehen **kaum** Wirkung, während **6.7 Prozent** (1 Person) kein erkennbares Potenzial festgestellt haben. Eine sehr starke Wirkung wird nicht genannt. Insgesamt wird Potenzial sichtbar, jedoch nicht in allen Betrieben im gleichen Ausmass.

### 3.4.2. ZIELFÜHRUNG DES COACHINGS ZUM «ENTDECKENDEN LERNEN» FÜR DIE ASSESSMENTVORBEREITUNG

15 Antworten

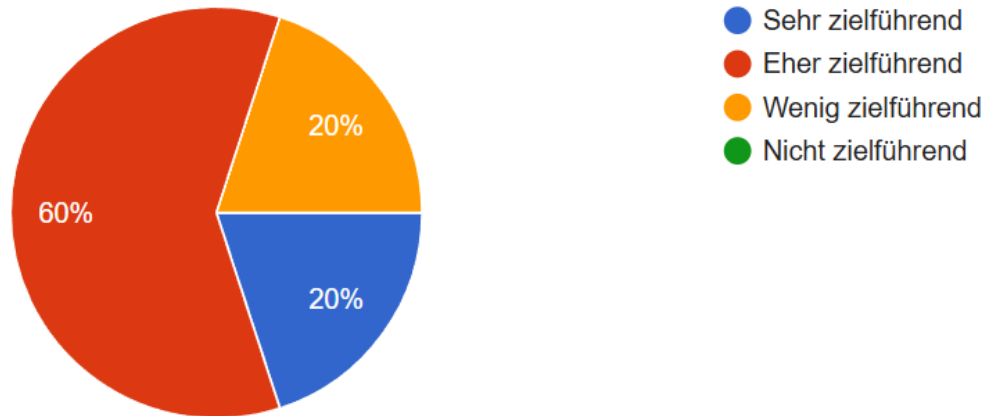


Abbildung 10: Prozentsätze des zielführenden Coachings bezgl. Vorbereitung auf das Assessment

Das Coaching zum «Entdeckenden Lernen» im Hinblick auf die Vorbereitung des Assessments wird überwiegend als zielgerichtet wahrgenommen. **60 Prozent** (9 Personen) bewerten das Coaching als **eher zielführend**, **20 Prozent** (3 Personen) als **sehr zielführend**. Weitere **20 Prozent** (3 Personen) empfinden die Unterstützung als **weniger zielführend**. Eine vollständig fehlende Wirkung wird nicht berichtet. Die Einschätzungen deuten darauf hin, dass die Wirksamkeit des Coachings eng an die Möglichkeiten der Umsetzung im betrieblichen Alltag gebunden ist.

## Herzliche Gratulation zur **Stufe 3 Zertifizierung!**



### 3.4.3. WIRKUNG VON STUFE 3 AUF DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSQUALITÄT

Hat Stufe 3 in Ihrem Betrieb zu einer nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität geführt? (15 Antworten)	Summe von Nennungen
Ja	7
Nein	3
Noch nicht beurteilbar	5
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>15</b>

Table 10: Anzahl Nennungen der Stufe 3 und deren Wirkung auf die betriebliche Arbeitsqualität

Die Frage nach nachhaltigen Veränderungen der Ausbildungsqualität durch Stufe 3 führt zu einem differenzierten Bild. Von den 15 antwortenden Betrieben geben 7 Betrieben an, dass eine nachhaltige Verbesserung stattgefunden hat. 3 Betriebe sehen keine Veränderung, während weitere 5 Betriebe den Effekt als noch nicht beurteilbar einstufen.

Damit zeigt sich: Stufe 3 wirkt vor allem dort, wo Ausbildungsprozesse bewusst reflektiert und weiterentwickelt werden. Die Angaben deuten darauf hin, dass die Wirkung weniger allein von der Stufe selbst abhängt, sondern stark von der betrieblichen Kultur und der konkreten Umsetzungspraxis geprägt ist.

**Interpretation:** Da nur ein kleiner Teil der Betriebe bisher Stufe 3 erreicht hat, ist davon auszugehen, dass deren Rückmeldungen besonders engagierte Betriebe abbilden, die überdurchschnittlich stark in Ausbildungsqualität investieren.

### 3.5. LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN

#### 3.5.1. AUSWIRKUNG DER TAB-ZERTIFIZIERUNG AUF LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN

158 Antworten

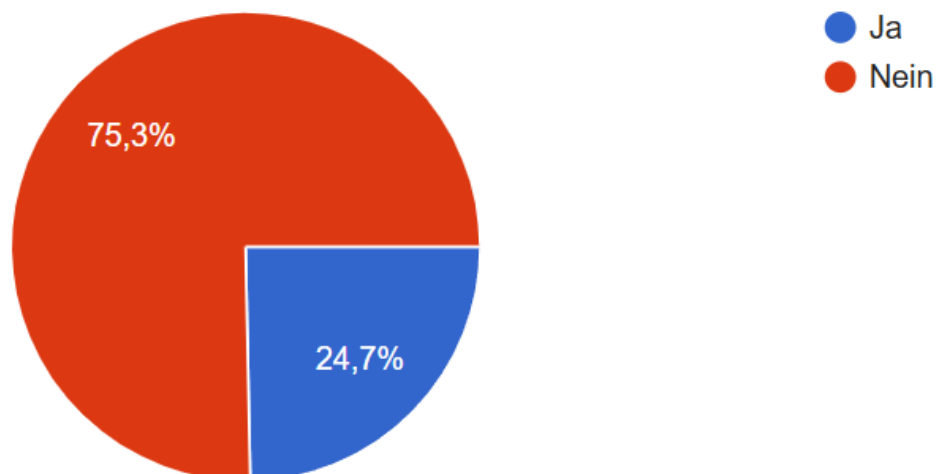


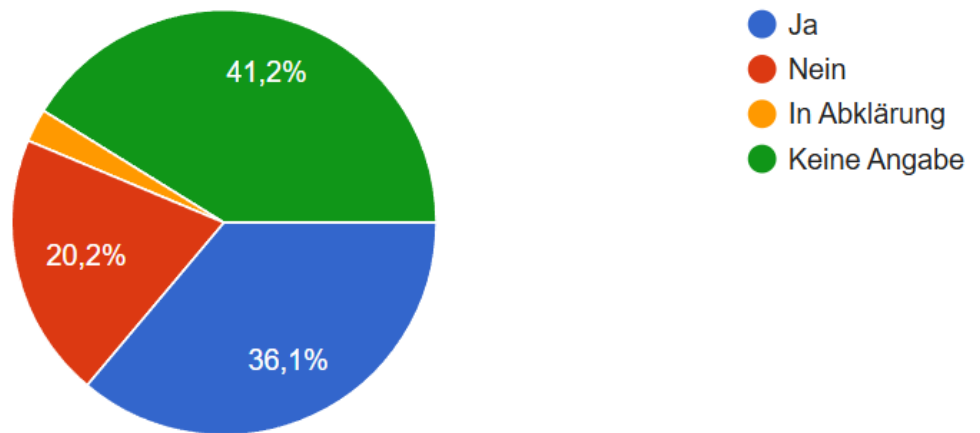
Abbildung 11: Prozentsätze der Lehrvertragsauflösungen den zertifizierten Betrieben

Ein Teil der Befragung widmete sich der Frage, ob die TAB-Zertifizierung Auswirkungen auf Lehrvertragsauflösungen hat. Unter den 158 zertifizierten Betrieben geben 24.7 Prozent (39 Personen) an, seit der Zertifizierung weniger Auflösungen verzeichnet zu haben. 75.3 Prozent (119 Personen) berichten hingegen von keiner Veränderung. Eine Reduktion der Vertragsauflösungen zeigt sich damit nur bei einem Viertel der Betriebe.

**Interpretation:** Die «fehlende Veränderung trotz Zertifizierung» lässt vermuten, dass auch externe Faktoren wie persönliche Eignung oder die Berufswahl eine Rolle spielen könnten. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass die TAB-Zertifizierung in rund einem Viertel der Betriebe mit einer Reduktion von Lehrvertragsauflösungen einhergeht und somit positiv zur Stabilität von Ausbildungsverhältnissen beiträgt. Auch in jenen Betrieben ohne wahrnehmbare Veränderung stärkt die Zertifizierung – wie bereits in den vorangegangenen Ergebnissen des Berichts ersichtlich – bestehende Strukturen und fördert langfristig Vertrauen sowie Verbindlichkeit in der Berufsbildung.

### 3.5.2. ANSCHLUSSLÖSUNGEN NACH LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN

119 Antworten



*Grafik: Prozentsätze der Lehrvertragsauflösungen mit Anschlusslösung*

Kommt es zu einer Vertragsauflösung, gelingt in vielen Fällen eine Anschlusslösung. Unter den 119 Antworten geben 36.1 Prozent an, dass eine passende Lösung gefunden wurde. 20.2 Prozent berichten, dass dies nicht gelungen ist. 41.2 Prozent machten keine Angabe, während 2.5 Prozent eine laufende Klärung vermeldeten.

**Interpretation:** Die relativ hohe Quote erfolgreicher Anschlusslösungen spricht für ein starkes Engagement der Betriebe bei der Begleitung von Lernenden – auch über das Vertragsende hinaus.

### 3.6. WIRKUNG VON TAB

Welche konkreten Veränderungen wurden durch TAB erreicht? (Antworten von 158 zertifizierten Lehrbetrieben)	Summe von Nennungen	in Prozenten von 158 Antworten
Der Bildungsbericht wird mindestens einmal pro Semester gemeinsam mit der lernenden Person besprochen	40	25.32
Höhere Ausbildungsqualität im Betrieb	56	35.44
Höhere Sichtbarkeit als engagierter Ausbildungsbetrieb (dank Label «Top-Ausbildungsbetrieb»)	95	60.13
Intensiverer interner Austausch zur Berufsbildung	53	33.54
Klarere Abläufe und Prozesse in der Ausbildung	56	35.44
Mehr Lernende an regionalen- und nationalen Meisterschaften	5	3.16
Positiveres Teamklima	29	18.35
Rückgang von Lehrvertragsauflösungen	9	5.70
Sensibilisierung im Betrieb auf die Ausbildung von Lernenden	60	37.97
Stärkung der Ausbildungskompetenzen bei den Berufsbildenden	37	23.42
Steigende Zufriedenheit der Lernenden	38	24.05
Steigerung der Anstellung von Lernenden als Fachkräfte	10	6.33
Steigerung der Selbständigkeit und Selbstwirksamkeit der Lernenden	44	27.85
Zunahme an Bewerbungen / mehr Bewerbungsdossiers	33	20.89
Keine erkennbaren Veränderungen	18	11.39
<b>Gesamtergebnis (Mehrfachnennungen)</b>	<b>583</b>	

Table 11: Anzahl und Prozentsätze der Wirkung bezgl. Veränderungen

Von den insgesamt 173 Umfrageteilnehmenden haben 158 Personen auf die Frage zu den konkreten Veränderungen durch TAB geantwortet. Da Mehrfachnennungen möglich waren, basieren die Auswertungen auf insgesamt 583 Nennungen.

Am häufigsten genannt wird eine **höhere Sichtbarkeit als engagierter Ausbildungsbetrieb dank des Labels «Top-Ausbildungsbetrieb»** (60 Prozent). 38 Prozent der Nennungen betreffen eine **stärkere Sensibilisierung im Betrieb für Ausbildungsthemen**. Je 35 Prozent beziehen sich auf eine **höhere Ausbildungsqualität sowie auf klarere Abläufe und Prozesse in der Ausbildung**. Ein **intensiverer interner Austausch zur Berufsbildung wird in 34 Prozent der Nennungen erwähnt**.

In 25 Prozent der Fälle wird angegeben, dass der Bildungsbericht mindestens einmal pro Semester gemeinsam mit den Lernenden besprochen wird. 23 Prozent nennen eine Stärkung der Ausbildungskompetenz der Berufsbildenden, 24 Prozent eine gestiegene Zufriedenheit der Lernenden. Eine Zunahme an Bewerbungen oder Dossiers wird in 21 Prozent erwähnt, ein positiveres Teamklima in 18 Prozent. Einzelne Nennungen beziehen sich auf eine gesteigerte Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit der Lernenden (28 Prozent). Lediglich 11 Prozent der Nennungen geben an, keine erkennbaren Veränderungen festgestellt zu haben.

**Interpretation:** Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass TAB insbesondere in den Bereichen Sichtbarkeit, betriebliche Abläufe, pädagogische Haltung sowie im internen Austausch Wirkung entfaltet. Die Veränderungen betreffen weniger strukturelle Kennzahlen wie Vertragsauflösungen, sondern vor allem qualitative Aspekte der Ausbildungsarbeit. Dies legt nahe, dass die Hauptwirkung des Labels in der Bewusstseinsbildung und Kulturveränderung innerhalb der Betriebe liegt.

## 4. SCHLUSSFOLGERUNG

Die Umfrage zeigt deutlich: Das Zertifizierungsmodell von TOP-Ausbildungsbetrieb entfaltet auf allen drei Stufen Wirkung – wenn auch in unterschiedlicher Tiefe. Während Stufe 1 insbesondere zu einer ersten Auseinandersetzung mit Ausbildungsqualität führt, schaffen Stufen 2 und 3 zunehmend strukturelle und kulturelle Veränderungen. Besonders betont werden die Förderung von Selbstständigkeit bei den Lernenden, die Stärkung pädagogischer Kompetenzen sowie die verbesserte Sichtbarkeit als Ausbildungsbetrieb.

Dabei sind es weniger formale Rahmenbedingungen als vielmehr Haltungsfragen und betriebsinterne Prozesse, die den Unterschied machen. Das Label TAB wirkt als Katalysator: Es sensibilisiert, strukturiert und motiviert – ohne starr zu reglementieren. Entscheidend ist die Bereitschaft der Betriebe, sich auf diesen Entwicklungsprozess einzulassen.

Die Resultate unterstreichen, dass Ausbildungsqualität nicht allein durch gesetzliche Vorgaben gesichert werden kann. Sie entsteht im Zusammenspiel von Engagement, Ressourcen und systematischer Unterstützung. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gewinnt betriebliche Ausbildung an strategischer Bedeutung – und mit ihr die Rolle der Ausbildungsverantwortlichen. TAB bietet dafür einen praxisnahen und wirkungsorientierten Rahmen.



**TOP**  
Ausbildungsbetrieb

**Werde jetzt ein  
TOP-Ausbildungsbetrieb**

Im **Einstiegskurs** lernst du, wie Ausbildung mit Jugendlichen heute gelingt.

Mit der Selbstdeklaration erhältst du die Zertifizierung als TOP-Ausbildungsbetrieb: sichtbar und praxisnah.

👉 **Jetzt zum Kurs anmelden:**  
[topausbildungsbetrieb.ch](http://topausbildungsbetrieb.ch) ➔ Stufe 1

📧 **Inhouse-Schulung anfragen:**  
[info@topausbildungsbetrieb.ch](mailto:info@topausbildungsbetrieb.ch)