

Abschlussbericht der Umfrage GGBB 2030

Teilprojekt 1

Datum: 17.08.2026
Version: 7
Autor/in: Mike Kuhn/Manfred Remele
Änderungsprotokoll:

EINE ORGANISATION VON:

GASTROSUISSE

 **HotellerieSuisse**


**HOTEL & GASTRO
UNION**
Die Arbeitnehmerorganisation

Inhaltsverzeichnis

1	Executive Summary	3
2	Datengrundlage und methodische Einordnung	4
2.1	Unterlagen	4
2.2	Rücklauf	4
3	Zusammenfassende Ergebnisse der vier Fragenkomplexe	5
3.1	Fragenkomplex A – Attraktivität	5
3.2	Fragenkomplex B – Ausbildungsstruktur	6
3.3	Fragenkomplex C – Zukünftige Berufsbilder	7
3.4	Fragenkomplex D – Rahmenbedingungen	8
4	Übergreifende Zusammenhänge und Zielkonflikte	9
4.1	Übergreifende Zusammenhänge	9
4.2	Zentrale Zielkonflikte	9
5	Abgleich mit externen Studien und Veröffentlichungen	10
6	Abgleich mit übergeordneten Projektfragen	11
6.1	Wo finden sich Ansätze für eine Modernisierung – bei Inhalten, Darreichungsformen und Bildungszielen?	11
6.2	Können neue Bildungsprogramme oder Bildungskonzepte etabliert werden?	11
6.3	Haben die Berufe die richtigen Benennungen und sind sie korrekt gruppiert?	11
6.4	Was muss an Inhalten, Dauer und Bildungsziel geändert werden?	11
6.5	Welche Umstände müssen geändert werden, damit die Berufswahl positiv beeinflusst wird?	11
6.6	Was kann die Bildung dazu beitragen, Berufsleute in der Branche zu halten?	11
7	Weiteres Vorgehen	12
8	Gesamtfazit	12
9	Zentrale Erkenntnisse der Fragenkomplexe	13
9.1	Fragenkomplex A (Attraktivität der Lehre, der Branche, der Branchenberufe, Einflussfaktoren der Attraktivität)	13
9.2	Fragenkomplex B (Struktur und Form der Lehre, des Lernens, Lernorte, Qualität, Einfluss guter/schlechter Begleitung, Digitalisierung, Lernortkooperation, Fluktuation)	14
9.3	Fragenkomplex C (Zukünftige Berufsbilder, Inhalt, Form, Zielkompetenz)	16
9.4	Fragenkomplex D (Rahmenbedingungen, wirtschaftliche Faktoren und Gewinnung von Lernenden)	17

1 Executive Summary

Nach Abschluss der Umfrage wurde bereits in drei Statusberichten der jeweilige Stand der Auswertung veröffentlicht. Mit der letzten Auswertung aller Fragen sind nun in diesem Bericht, unter Einbezug der Erkenntnisse aus den Statusberichten, sämtliche Ergebnisse aller Fragenkomplexe zusammengefasst und mit anderen Studien bzw. Veröffentlichungen verglichen. Die Befragung sollte eine breite, inhaltlich konsistente und für strategische Entscheidungen nutzbare Evidenzbasis bieten. Folgende Kernaussagen und Beurteilungen lassen sich aus den einzelnen Fragenkomplexen herausfiltern:

Fragenkomplex A – Attraktivität

Kernaussagen	Beurteilung
Die Berufsinhalte besitzen klare Attraktivitätsfaktoren	Praxis, Teamarbeit, Gästekontakt, Kreativität, Abwechslung und frühe Verantwortung werden wiederholt positiv bewertet.
Die betriebliche Realität prägt die längerfristige Bindung.	Planbare Arbeitszeiten, gutes Team, faire Führung, Wertschätzung, Betreuung und angemessene Bezahlung sind zentral für Zufriedenheit und Verbleib.

Fragenkomplex B – Ausbildungsstruktur

Kernaussagen	Beurteilung
Ausbildungsqualität ist ein zentraler Hebel.	Praxisbezug, sichtbarer Lernfortschritt, Verantwortungsübernahme, regelmässiges Feedback und verlässliche Bezugspersonen fördern Motivation und Ausbildungsqualität und können Abbruch- oder Wechselrisiken reduzieren.
Lehrbetriebsverbunde besitzen Potenzial	Lehrbetriebsverbunde können als ergänzende Ausbildungsoption Potenzial besitzen. Abwechslung und unterschiedliche betriebliche Erfahrungen werden positiv bewertet; gleichzeitig besteht insbesondere bei Lernenden ein Bedürfnis nach Stabilität. Voraussetzung sind klare Zuständigkeiten, verlässliche Ausbildungsstrukturen und eine tatsächliche Entlastung der beteiligten Betriebe.

Fragenkomplex C – Zukünftige Berufsbilder

Kernaussagen	Beurteilung
Weiterentwicklung statt grundlegender Systemwechsel.	Die Ergebnisse sprechen eher für die Weiterentwicklung bestehender Berufsbilder durch kombinierte und neue Kompetenzen als für zusätzliche spezialisierte Berufe. Die konkrete zukünftige Berufsarchitektur bleibt jedoch offen.
Wöchentlicher Berufsschul- tag als stabile Basis	Der wöchentliche Berufsschultag weist zielgruppenübergreifend die stabilste Zustimmung auf. Modularisierung, digitale Lehrformate und Blockunterricht kommen eher als ergänzende Möglichkeiten infrage. Ein schulorganisiertes Basisjahr wird insbesondere von den jüngeren Zielgruppen eher abgelehnt.

Fragenkomplex D – Rahmenbedingungen

Kernaussagen	Beurteilung
Betriebe brauchen praxistaugliche Rahmenbedingungen und Entlastung.	Engpässe zeigen sich insbesondere bei personellen und zeitlichen Ressourcen für die Ausbildung sowie beim administrativen und organisatorischen Aufwand. Finanzielle Faktoren sind ebenfalls relevant, erklären die Ausbildungsbereitschaft jedoch nicht allein.
Rekrutierung muss erlebbar sein.	Schnupperlehren und Praktika werden besonders positiv bewertet; auch Lehrstellenplattformen und persönliche Empfehlungen spielen eine wichtige Rolle. Social Media und insbesondere Influencer werden als alleinige Such- und Entscheidungskanäle deutlich zurückhaltender beurteilt.

Gesamtbeurteilung:

Die Daten reichen aus, um prioritäre Handlungsfelder zu bestimmen und die weitere strategische Entwicklung darauf abzustützen. Mögliche Handlungsfelder und Begründungen sind in den Auswertungsdokumenten «Detaillauswertung Fragenkomplex A-D zum Abschlussbericht der Umfrage» aufgeführt.

2 Datengrundlage und methodische Einordnung

2.1 Unterlagen

- Thematische Zusammenfassungen mit quantitativen und qualitativen Befunden pro Fragenkomplex A–D
- Auswertungen zu den Fragekomplexen A - D mit möglichen Handlungsfeldern und Begründungen in Fliesstextform.
- Excel-Auswertungen im PDF-Format zu den Fragenkomplexen A–D.
- Drei Statusberichte, die zum jeweiligen Auswertungszeitpunkt erstellt wurden. (www.hotelgastro.ch)
- Sechs Studien bzw. Veröffentlichungen als Vergleichsquellen zu Berufswahl, Arbeitsbedingungen, Berufsbildenden, Kosten-Nutzen und Branchentrends.

2.2 Rücklauf

Wie im Statusbericht 01/2026 festgehalten sind insgesamt 6'416 Teilnahmen bei einem Projektziel von 6'350 erreicht worden. Besonders stark vertreten sind aktuelle Lernende und Schülerinnen und Schüler, deutlich unter den Zielwerten liegen ehemalige Lernende (bis ca. 3 Jahre nach Abschluss) sowie Betriebe ohne Lernende.

Bei den Zielgruppen der Schülerinnen und Schüler, der aktuellen und ehemaligen Lernenden, der Eltern, der Lehrpersonen, der BIZ und der kantonalen Ämter wurden nur vollständig ausgefüllte Rückmeldungen berücksichtigt, da nur diese vom Umfragetool erfasst wurden.

Beim Umfragetool für Träger/ÜK und Betriebe konnte diese Funktion nicht aktiviert werden. Für die Auswertung wurden somit nur Rückmeldungen gewertet, bei denen mindestens 50 % der Fragen beantwortet wurden. Die jeweilige Anzahl der Rückmeldungen pro Frage ist in den Excel-Auswertungen ersichtlich.

3 Zusammenfassende Ergebnisse der vier Fragenkomplexe

3.1 Fragenkomplex A – Attraktivität

Die gastgewerblichen Berufe verfügen über starke intrinsische Attraktivitätsfaktoren: Menschenkontakt, Teamarbeit, Abwechslung, Kreativität, praktische Tätigkeit und sichtbare Ergebnisse. Die Attraktivität wird jedoch durch Arbeitszeiten, Entlohnung, Belastung, Betriebskultur und teilweise unklare Laufbahnperspektiven begrenzt.

Befund	Evidenz	Bedeutung
Schnuppererfahrungen prägen die Berufswahl besonders stark.	hoch	Schnuppern ist zugleich Rekrutierung, Erwartungsklä rung und Qualitätsprüfung des Betriebs.
Teamklima und Betreuung bestimmen die Attraktivität des Lehrbetriebs.	hoch	Die Ausbildungsbeziehungen und die daraus entstandenen Erfahrungen haben grosse Auswirkungen auf das Image der Branche.
Planbare Arbeitszeiten, Team/ Arbeitsklima, Bezahlung sowie Karriere/ Weiterbildung dominieren.	hoch	Attraktivität und Verbleib in der Branche hängen massgeblich von der Erfüllung dieser Bedingungen ab.
Die grundsätzliche Offenheit gegenüber gastronomischen Grundbildungen ist vorhanden. Gleichzeitig zeigen die Antworten aktueller Lernender ein relevantes Risiko für die längerfristige Berufs- und Branchenbindung.	mittel-hoch	Zielgruppen lehnen den Einstieg in gastronomische Grundbindungen per se nicht ab. Belastende Arbeitsbedingungen können jedoch die längerfristige Berufs- und Branchenbindung beeinträchtigen.
Lehrstellen sind vorhanden, aber Sichtbarkeit und Passung fehlen.	mittel	Rekrutierung muss konkrete Angebote, Beratung und Erleben verbinden.
Kombinierte Tätigkeitsprofile werden grundsätzlich unterstützt. Kombinationen aktueller Berufe werden zurückhaltend unterstützt.	mittel	Die Akzeptanz von Anpassungen an Bildungsprofilen ist mit Vorbehalt gegeben.

Schlussfolgerung A:

Die Branche sollte die Qualität der Lehr- und Arbeitsbedingungen insbesondere durch planbare Arbeits- und Freizeiten verbessern sowie Karriere- und Weiterbildungsperspektiven transparenter aufzeigen und kommunizieren.

3.2 Fragenkomplex B – Ausbildungsstruktur

Motivation und Ausbildungsqualität entstehen vor allem durch Praxisnähe, direkte Anwendbarkeit, sichtbare Fortschritte, gute Begleitung und schrittweise Verantwortungsübernahme. Die grössten Risiken liegen bei unplanbaren Arbeitszeiten, emotionaler und körperlicher Belastung, schwankender Betreuungsqualität und unklarer Lernortkoordination.

Thema	Kernaussage	Mögliche Handlungsfelder
Lernmotivation	Praxis, Eigenverantwortung, Abwechslung, Feedback und Begleitung sind zentrale Motivationsfaktoren; Social Media ist deutlich nachrangig.	Handlungsorientierte Lernsettings mit klarer Reflexion und Feedback ermöglichen.
Lernformen	Eigene Notizen, Gruppenarbeit, Demonstrationen und Ausprobieren sind besonders wirksam.	Digitalisierung als Werkzeug, nicht als Selbstzweck einsetzen.
Qualität der Lehrzeit	Lernfortschritt und Inhalte werden positiv beurteilt; Arbeitszeit/Freizeit und emotionale Beanspruchung kritisch.	Qualitäts- und Entlastungspaket über alle Lernorte schaffen.
Lehrabbrüche	Betriebsprobleme, Betreuung, Wertschätzung, Belastung und Arbeitszeiten sind zentrale Gründe.	Betriebe sind sich der Problematik bewusst. Es gilt die Ausbildungsverantwortung wahrzunehmen Früherkennung von Abbruch- und Wechselrisiken sowie niederschwellige Unterstützungsangebote prüfen.
Ausbildungsmodelle	Lehrbetriebsverbunde besitzen Potenzial, wenn sie Administration und Betreuung tatsächlich entlasten.	Lehrbetriebsverbunde für kleine, spezialisierte und nicht ausbildende Betriebe fördern.

Schlussfolgerung B:

Die Ergebnisse sprechen dafür, gute Ausbildung weniger über zusätzliche Inhalte als über eine verlässliche Lern- und Beziehungskultur, praxisnahe Kompetenzentwicklung und planbare Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln.

3.3 Fragenkomplex C – Zukünftige Berufsbilder

Zukunftsfähigkeit wird als Kombination aus sozialen, kommunikativen, handlungsorientierten und anpassungsbezogenen Kompetenzen verstanden. Die meisten Zielgruppen sprechen eher für eine Weiterentwicklung bestehender Strukturen als für einen grundlegenden Systemwechsel. Breite Grundlagen, kombinierte Kompetenzfelder und die Integration neuer Kompetenzen in bestehende Berufsbilder erhalten dabei eher Zustimmung als zusätzliche spezialisierte Berufe. Die konkrete zukünftige Berufsarchitektur bleibt jedoch offen.

Entwicklungsfeld	Kernaussage	Mögliche Handlungsfelder
Zukunftskompetenzen	Teamfähigkeit, Kommunikation, Problemlösen, Eigenverantwortung, Flexibilität, Lernfähigkeit und Resilienz.	Gemeinsames lernortübergreifendes Kompetenzprofil entwickeln.
Berufsbilder	Kombination bestehender Kompetenzen und Integration neuer Fachkompetenzen erhalten mehr Zustimmung als zusätzliche, enge Spezialberufe.	Neue Berufe nur bei dauerhaft belegtem Marktbedarf entwickeln.
Schulmodelle	Wöchentlicher Berufsschultag bleibt stabilster Konsens. Modularer Aufbau der Berufsbildung, Blockmodelle und blendend Learning als Ergänzung möglich. Ein Basisjahr wird eher nicht nachgefragt.	Bewährtes Rückgrat (Wochenschule) mit flexiblen Bausteinen als Wahlfreiheit zur Verfügung stellen.

Schlussfolgerung C:

Die Ergebnisse sprechen eher für eine Weiterentwicklung und mögliche Bündelung bestehender Berufsbilder als für die Schaffung zusätzlicher spezialisierter Berufe. Die konkrete zukünftige Berufsarchitektur bleibt jedoch offen. Die Aussage im Statusbericht 02: «Generalisten statt Spezialisten» muss nach Auswertung aller Fragen teilweise präzisiert werden. Bevorzugt werden breite Grundlagen, kombinierte Kompetenzen und spätere Spezialisierung. Die Wochenschule sollte als Grundstruktur beibehalten und durch weitere Angebote (Modularer Aufbau, Blockmodelle) als Wahlmöglichkeiten ergänzt werden.

3.4 Fragenkomplex D – Rahmenbedingungen

Die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen werden in ihrer Grundlogik mehrheitlich anerkannt. Eine wesentliche Herausforderung liegt in der praktischen Handhabbarkeit der Ausbildung. Dabei bilden folgende Faktoren eine zusammenhängende Wirkungskette:

- Administration
- personelle Kapazitäten
- Fachkräftemangel
- Aufwand-Nutzen-Verhältnis
- Rekrutierung

bilden eine zusammenhängende Wirkungskette.

Befund	Evidenz	Mögliche Handlungsrichtung
Die Verfügbarkeit qualifizierter auszubildender Personen ist ein zentraler Engpass.	hoch	Qualifizierung, Unterstützung und ausreichende Zeitressourcen für Berufsbildende prüfen.
Administrativer und organisatorischer Aufwand kann insbesondere für nicht auszubildende Betriebe eine zusätzliche Einstiegschürde darstellen.	hoch	Vereinfachung und digitale Unterstützung administrativer Prozesse prüfen.
Direkte Kosten sind relevant, aber nicht allein ausschlaggebend.	mittel-hoch	Finanzielle, personelle und organisatorische Entlastungsmöglichkeiten gemeinsam prüfen.
Social Media ist eher Zubringer als Entscheidungskanal.	mittel	Digitale Kanäle mit konkreten Lehrstellen-, Informations- und Schnupperangeboten verknüpfen.

Schlussfolgerung D:

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hängt wesentlich davon ab, ob Ausbildung personell, organisatorisch und wirtschaftlich tragfähig umgesetzt werden kann. Gleichzeitig zeigt die Gewinnung von Lernenden, dass praxisnahe Erfahrungen, gut zugängliche Lehrstelleninformationen und realistische Erwartungen an Beruf und Arbeitsbedingungen zentrale Voraussetzungen sind. Handlungsbedarf besteht deshalb sowohl bei der Unterstützung der Ausbildungsbetriebe als auch bei einer glaubwürdigen und praxisnahen Nachwuchsgewinnung.

4 Übergreifende Zusammenhänge und Zielkonflikte

4.1 Übergreifende Zusammenhänge

Übergreifendes Muster	Zusammenhang
Attraktivität entsteht im Alltag.	Image, Berufsinhalte und Kommunikation wirken nur, wenn Arbeitszeit, Betreuung, Teamkultur und Führung glaubwürdig sind.
Planbarkeit ist ein Querschnittshebel der Ausbildungsqualität.	Sie beeinflusst Berufswahl, Zufriedenheit, Abbruchrisiko, Verbleib und betriebliche Umsetzbarkeit.
Beziehung und Struktur müssen zusammenspielen.	Eigenverantwortung motiviert, braucht aber Coaching; Flexibilität ist wichtig, darf aber nicht zu Unplanbarkeit werden.
Praxis ist die stärkste Lern- und Kommunikationsform.	Schnuppern, handlungsorientiertes Lernen und reale Arbeitssituationen erhöhen Glaubwürdigkeit und Lernwirkung.
Betriebsfähigkeit und Bildungsqualität sind untrennbar.	Die Bereitschaft, Lehrstellen anzubieten, hängt wesentlich davon ab, ob Betriebe Betreuung, Administration und Organisation bewältigen können.

4.2 Zentrale Zielkonflikte

Zielkonflikt	Risiko	Ausgleichende Richtung
Betriebliche Flexibilität vs. Planbarkeit	Kurzfristige Disposition wird als Unzuverlässigkeit erlebt.	Mindeststandards für Vorlauf, Änderungen, freie Tage und Mitsprache (L-GAV).
Eigenverantwortung vs. Überforderung	Verantwortung ohne Begleitung erhöht Belastung.	Stufenmodell mit Coaching und klaren Rückfragemöglichkeiten.
Breite Berufsbilder vs. Profilklarheit	Zu breite Profile können Identität und fachliche Tiefe schwächen.	Gemeinsame Basis plus klar erkennbare Vertiefungen.
Qualitätssicherung vs. Administration	Nachweise sichern Qualität, können aber Betriebe überlasten.	Qualität sichern und gleichzeitig administrative Prozesse möglichst einfach und praxistauglich gestalten.
Resilienz vs. strukturelle Verantwortung	Belastbarkeit wird zur individuellen Pflicht.	Resilienz entwickeln und gleichzeitig Arbeitsbedingungen verbessern.
Kommunikation vs. reale Erfahrung	Marketing überdeckt Probleme nur kurzfristig.	Botschaften an überprüfbare Qualitätsmerkmale koppeln.

5 Abgleich mit externen Studien und Veröffentlichungen

Übereinstimmung / Ergänzung	Gewichtung	Externe Quelle
Ausbildung ist im Durchschnitt wirtschaftlich tragfähig; Qualität und Ausbildungsstrategie unterscheiden sich stark. Bestätigt die Bedeutung von Aufwand-Nutzen, Personal und Qualität.	Hoch	EHB Kosten-Nutzen 2025 ¹
Jugendliche priorisieren Arbeitsklima, Entwicklung, Vereinbarkeit, geregelte Arbeitszeiten und abwechslungsreiche Tätigkeiten. Sehr hohe Übereinstimmung mit A und C.	Hoch	Universität St. Gallen Transfer ²
Berufsbildende wünschen Zeit, Anerkennung, Rollenklärung sowie Beziehungs- und Kommunikationskompetenzen. Bestätigt B und D.	mittel-hoch	EHB Berufsbildende ³
Arbeitszeitbedürfnisse sind individuell; gefragt sind passende Modelle, innerbetriebliche Verbesserungen und Rahmenbedingungen. Präzisiert die eigene Planbarkeitsforderung.	mittel-hoch	FH Graubünden ⁴
Bestätigt Fachkräftemangel, Kostendruck, Nachhaltigkeit, Qualität und neue Geschäftsmodelle als Kontext.	ergänzend	CLATU Marktstudie ⁵
Liefert Zukunftsbilder zu Innovation, Profilierung, Technik, Nachhaltigkeit und neuen Tätigkeitsprofilen.	ergänzend	CLATU Vortrag ⁶

1 Gehret, A., Kuhn, A. & Schweri, J. (2025): Lohnt sich die Ausbildung von Lernenden? Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025. EHB.

2 Bajka, S. M. & Burkhard, M. / Universität St. Gallen: Worauf Jugendliche bei ihrer ersten Berufswahl achten. Transfer

3 Wenger, M. & Lamamra, N. (2024): Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungswünsche von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern. EHB.

4 Voll, F., Pescia, L., Schenk, B. & Tamborini, M. (2023): Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden der touristischen Leitbranchen in Graubünden. FH Graubünden

5 CLATU Gruppe (2026): Gastronomie-Trends und Erfolgskriterien 2025/2026.

6 CLATU Gruppe: Von Tradition zu Innovation - strategische Gastronomieberatung

6 Abgleich mit übergeordneten Projektfragen

6.1 Wo finden sich Ansätze für eine Modernisierung – bei Inhalten, Darreichungsformen und Bildungszielen?

Modernisierung sollte als Weiterentwicklung des bestehenden Systems erfolgen:

- Praxisnähe
- flexible und ergänzende Lernformen
- lernortübergreifend
- stärker auf soziale sowie adaptive Kompetenzen ausgerichtet.

Bewahren	Mögliche Ergänzung	Vermeiden
Praxisnähe, Fachidentität, und reale Arbeitssituationen	Gemeinsamer Kompetenzsockel (z.B. Hygiene), berufs-spezifische Vertiefungen.	Zu breite unscharfe Profile und zusätzliche enge Berufe ohne Marktbeleg.

6.2 Können neue Bildungsprogramme oder Bildungskonzepte etabliert werden?

Diese Frage ist nicht abschliessend geklärt. Neue Konzepte werden akzeptiert, wenn sie Betriebe tatsächlich entlasten und die Fachidentität sichern. Weder eine modulare Berufsbildungsarchitektur noch ein gemeinsames Profil „Zukunftskompetenzen Gastgewerbe“ werden bestätigt. Lehrbetriebsverbünde zeigen als ergänzende Option Potenzial, werden jedoch nicht von allen Zielgruppen gleich beurteilt.

6.3 Haben die Berufe die richtigen Benennungen und sind sie korrekt gruppiert?

Die Daten der Umfrage liefern keinen abschliessenden Beleg für konkrete Umbenennungen. Sie zeigen jedoch den Bedarf bei der Kommunikation und Aussenwirkung verschiedener gastronomischer Grundbildungen auf.

6.4 Was muss an Inhalten, Dauer und Bildungsziel geändert werden?

Inhalte sollten Fachkompetenzen und Zukunftskompetenzen verbinden. Die Dauer der Grundbildungen wird aufgrund der Antworten der Umfrage nicht grundsätzlich infrage gestellt; empfohlen wird ein breites Fundament und späteren Vertiefungen. Bildungsziele müssen Entwicklung, Anschlussfähigkeit, internationale Perspektiven und sichtbare Karrierepfade stärker zeigen.

6.5 Welche Umstände müssen geändert werden, damit die Berufswahl positiv beeinflusst wird?

Planbare und faire Einsatzplanung, verlässliche Betreuung, gutes Teamklima, wertschätzende Führung, angemessene Bezahlung, klare Laufbahnperspektiven und eine glaubwürdige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Rekrutierung muss über reale Erlebnisse erfolgen. Praxisnahes und erlebbares Schnuppern, sichtbare Lehrstellen, persönliche Empfehlungen und konkrete Beratung. Das Berufsversprechen muss im betrieblichen Alltag eingelöst werden. Imagekampagnen wirken nur, wenn sie an überprüfbare Qualitätsmerkmale gekoppelt sind.

6.6 Was kann die Bildung dazu beitragen, Berufsleute in der Branche zu halten?

Bildung kann Bindung fördern, indem sie realistische Erwartungen schafft, sichere Lernbeziehungen bietet, Lernfortschritt sichtbar macht, Karriere- und Weiterbildungswege früh aufzeigt und junge Berufsleute in den ersten Berufsjahren begleitet. Lernorte sollten Belastung, Konflikte und Abbruchsignale gemeinsam erkennen und koordiniert handeln.

7 Weiteres Vorgehen

Fragen und Einbezug der Teilnehmenden der Begleitgruppe

- Bitte den Abschlussbericht prüfen und allfällige Ergänzungen oder Anmerkungen mit Kapitelangabe bis 9. September 2026 rückmelden. (Die Rückmeldung sollte vorgängig erfolgen, da die Sitzung online stattfindet.)
- Diskussion der Ergebnisse mit der Begleitgruppe am 15. September 2026.
 - Abschlussbericht
 - Welche Fragen stellen wir den Fokusgruppen und in welcher Besetzung?
 - Reichen die erhobenen Ergebnisse für eine repräsentative Beurteilung aus?
 - Welche Aspekte sollten aus Eurer Sicht in Fokusgruppen vertieft diskutiert werden?
 - Welche weiteren Fragestellungen ergeben sich? (Insbesondere Fragenkomplex C)

Einbezug von Fokusgruppen

Für einen Fokusworkshop wurden am 18. November 2026 Räumlichkeiten im BZ HGf Weggis reserviert.

8 Gesamtfazit

Inhaltlich wurden die zentralen Projektfragen breit abgedeckt. Die Erhebung umfasst Jugendliche, Lernende, ehemalige Lernende, Eltern, Lehrpersonen, Beratung, Betriebe, Schulen, Träger und Kantone. Die vier Fragenkomplexe und die sechs externen Veröffentlichungen ermöglichen eine stabile Sichtweise aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Wiederkehrende Muster sind klar erkennbar.

Über die vier Fragenkomplexe hinweg zeigt sich, dass die Zukunftsfähigkeit der gastgewerblichen Grundbildungen nicht von einer einzelnen strukturellen Veränderung abhängt. Entscheidend ist vielmehr das Zusammenspiel attraktiver und verlässlicher Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, einer hohen Ausbildungsqualität, zukunftsfähiger Kompetenzprofile sowie praxistauglicher Rahmenbedingungen für die Ausbildungsbetriebe.

Die Ergebnisse sprechen dabei eher für eine gezielte Weiterentwicklung des bestehenden Berufsbildungssystems als für einen grundlegenden Systemwechsel. Praxisnähe, Fachidentität und der wöchentliche Berufsschultag bilden weiterhin wichtige Bezugspunkte. Gleichzeitig besteht Entwicklungspotenzial bei berufsübergreifenden und zukünftigen Kompetenzen, ergänzenden Lern- und Ausbildungsformen sowie bei der Unterstützung der Betriebe. Die konkrete zukünftige Ausgestaltung der Berufsbilder und Ausbildungsstrukturen kann aus den Ergebnissen jedoch noch nicht abschliessend abgeleitet werden.

Besonders deutlich wird, dass strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklungen allein nicht ausreichen. Die Attraktivität der Berufe, die Qualität der Ausbildung und die längerfristige Bindung an die Branche werden wesentlich durch die konkrete betriebliche Realität geprägt. Planbarkeit, Betreuung, Team- und Führungskultur, Wertschätzung, Entwicklungsperspektiven und ausreichende personelle Ressourcen für die Ausbildung sind deshalb ebenso relevant wie die Weiterentwicklung von Bildungsinhalten und -strukturen.

Die Umfrage schafft damit eine belastbare Grundlage, um die prioritären Handlungsfelder für die nächste Projektphase einzugrenzen. Wo die Ergebnisse noch keine eindeutige Entwicklungsrichtung vorgeben – insbesondere bei der zukünftigen Berufsarchitektur und bei alternativen Ausbildungsmodellen, sollen die Fragestellungen gemeinsam mit der Begleitgruppe und in den vorgesehenen Fokusgruppen weiter vertieft werden.

9 Zentrale Erkenntnisse der Fragenkomplexe

9.1 Fragenkomplex A (Attraktivität der Lehre, der Branche, der Branchenberufe, Einflussfaktoren der Attraktivität)

Die gastgewerblichen Berufe besitzen starke inhaltliche Attraktivitätsfaktoren, insbesondere Teamarbeit, Menschenkontakt, Abwechslung, Kreativität, Sinnhaftigkeit. Auch Entwicklungs- und internationale Einsatzmöglichkeiten tragen zur Attraktivität bei. Diese Stärken werden von Jugendlichen, aktuellen und ehemaligen Lernenden sowie institutionellen Akteuren (kantonale Vertreter, Trägerverbände/dezentrale HGf's/üK-Standorte, Lehrpersonen der Berufsfachschulen) wiederholt bestätigt. (A2/A3)

Gleichzeitig wird die Attraktivität durch stabile strukturelle Hemmnisse begrenzt. Am häufigsten genannt werden unregelmässige Arbeitszeiten oder schwer planbare Freizeiten, Stress und körperliche Belastung, nicht optimale betriebliche Organisation sowie Unsicherheiten zu längerfristigen Entwicklungs- und Karriereperspektiven. Die Auswertung zeigt damit ein deutliches Spannungsfeld zwischen grundsätzlich attraktiven Tätigkeitsinhalten und teilweise unattraktiven Rahmenbedingungen, welche die Wahrnehmung des Berufs und die längerfristige Bindung an die Branche beeinträchtigen können. (A3/A4)

Die Berufswahl wird besonders stark durch konkrete Praxiserfahrungen geprägt. Schnuppertage gehören zielgruppenübergreifend zu den stärksten Einflussfaktoren auf die Berufswahl. Eltern, Lehrpersonen und Berufsberatung wirken als wichtige Resonanz- und Orientierungssysteme, ersetzen aber die reale Betriebserfahrung nicht. Daraus folgt, dass Schnupperangebote nicht nur Informationsinstrumente, sondern strategische Qualitätsmomente der Nachwuchsgewinnung sind. Über alle Zielgruppen ist ausserdem ersichtlich, dass Eltern/Erziehungsberechtigte durchschnittlich den zweitgrössten Einfluss auf die Berufswahl haben. (A4)

Der konkrete Lehrbetrieb ist ein zentraler Hebel für die Wahrnehmung der gesamten Branche. Ein gutes Teamklima, verlässliche Betreuung, wertschätzende Führung und transparente Arbeitsbedingungen entscheiden wesentlich darüber, ob Jugendliche die Lehre positiv erleben, den Beruf weiterempfehlen und nach Ausbildungsabschluss in der Branche bleiben. Mehrere offene Kommentare unterscheiden ausdrücklich zwischen dem Beruf, der grundsätzlich geschätzt wird, und einem Betrieb, dessen Bedingungen abgelehnt werden. Gleichzeitig zeigt sich bei aktuellen Lernenden ein relevantes Bindungsrisiko: Rund 40 % geben an, sich rückblickend nicht nochmals für denselben Beruf entscheiden zu wollen. Dies relativiert die grundsätzlich positive Bewertung der Berufsinhalte und unterstreicht die Bedeutung der konkreten Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen für die längerfristige Bindung. (A4/A7)

Das Lehrstellenangebot wird von erfahrenen und institutionellen Zielgruppen überwiegend als ausreichend eingeschätzt. Schülerinnen und Schüler nehmen jedoch Informationsmöglichkeiten, Orientierung und Zugang deutlich unsicherer wahr. Der Engpass liegt deshalb weniger in der absoluten Zahl von Lehrstellen als in deren Sichtbarkeit, Passung und Zugänglichkeit. Auf Betriebsseite besteht zugleich ein Unterstützungsbedarf: Insbesondere Unterstützung bei der Betreuung, finanzielle Entlastung und Lehrverbundmodelle werden als mögliche Hebel genannt, damit mehr Betriebe Lernende ausbilden. (A9/A10)

Bei der Weiterentwicklung von Berufsbildern besteht grundsätzlich Offenheit für fachlich naheliegende Kombinationen. Kombinationen wie Küche + Service sowie Service + Rezeption finden vergleichsweise höhere Zustimmung, während andere Kombinationen deutlich zurückhaltender beurteilt werden. Die Ergebnisse zeigen damit eine grundsätzliche Offenheit, erlauben jedoch keinen abschliessenden Entscheid über konkrete neue Berufsprofile. (A11; ergänzend C4)

Abgedeckte Themen

- Einflussfaktoren auf die Berufswahl
- Attraktivität der Branche und der Lehrbetriebe
- Empfehlungsbereitschaft und Berufsverbleib
- Erfahrungen aktueller und ehemaliger Lernender
- Lehrstellenangebot und Zugang
- Motivation und Rahmenbedingungen für mehr Ausbildungsbetriebe
- Kombination und Weiterentwicklung von Berufsbildern

9.2 Fragenkomplex B

(Struktur und Form der Lehre, des Lernens, Lernorte, Qualität, Einfluss guter/schlechter Begleitung, Digitalisierung, Lernortkooperation, Fluktuation)

Die gastgewerbliche Berufsbildung verfügt über klare Stärken. Sie ermöglicht praktisches Lernen, sichtbare Lernfortschritte, Teamarbeit, schrittweise Verantwortungsübernahme und den Aufbau unmittelbar nutzbarer Kompetenzen. Diese Merkmale werden von Lernenden, ehemaligen Lernenden, Betrieben, Schulen und weiteren Bildungsakteuren wiederholt als motivierend und nützlich beurteilt. (B1/B4)

Die wesentlichen Schwachstellen liegen weniger bei den Lerninhalten als bei den Bedingungen, unter denen die Ausbildung stattfindet. Teilweise wenig planbare Arbeits- und Freizeiten, körperliche und psychische Belastung, eine unzureichende Vereinbarkeit von Ausbildung und Privatleben, schwankende Betreuungsqualität sowie mangelnde Wertschätzung treten in mehreren Aussagen als zentrale Herausforderungen, Unzufriedenheitsfaktoren und Gründe für Abbruchgedanken auf. Bei den aktuellen Lernenden geben lediglich rund 35 % an, noch nie über einen Lehrabbruch oder einen Wechsel des Lehrbetriebs nachgedacht zu haben. Besonders häufig werden Probleme im Ausbildungsbetrieb, unzureichende Betreuung sowie unregelmässige oder lange Arbeitszeiten genannt. Damit entsteht ein deutliches Spannungsfeld. Die Branche bietet grundsätzlich attraktive Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, kann diese Attraktivität aber durch belastende Alltagserfahrungen wieder verlieren. (B3/B7)

Ein stabiles Muster zeigt sich bei der Bedeutung von Praxisbezug, persönlicher Begleitung, sichtbarem Lernfortschritt und der Möglichkeit, schrittweise Verantwortung zu übernehmen. Lernmotivation und Zufriedenheit werden insbesondere unterstützt, wenn Lernende den Nutzen des Gelernten unmittelbar erkennen und aktiv handeln können. Digitale Lernformen und digitale Kompetenzen werden grundsätzlich positiv beurteilt, stehen für die Lernenden jedoch nicht im Vordergrund. Sie sollten deshalb vor allem unterstützend eingesetzt und mit praktischen, sozialen und handlungsorientierten Lernformen verbunden werden (z.B. LD-Tool WIGL). (B1/B2/B4)

Ein weiteres stabiles Muster betrifft berufsübergreifende Kompetenzen. Besonders Kommunikationsfähigkeit, Sozialkompetenz, Selbstorganisation, Resilienz und Problemlösungsfähigkeit werden als Kompetenzen beurteilt, die innerhalb der Branche berufsübergreifend vermittelt werden können. Auch Arbeitssicherheit und Hygiene weisen entsprechendes Potenzial auf. Daraus ergibt sich eine Grundlage, um gemeinsame Ausbildungsinhalte zu prüfen, ohne bereits eine konkrete modulare Ausbildungsstruktur vorwegzunehmen. (B6)

Zwischen den Zielgruppen bestehen vor allem Unterschiede in der Gewichtung herausfordernder Aspekte der Ausbildung. Lernende messen konkreten betrieblichen Erfahrungen, der Betreuung, der Einhaltung der Arbeitszeiten und direkt anwendbaren Inhalten eine besondere Bedeutung bei. Ausbildungsbetriebe heben zusätzlich die Belastung, die Vereinbarkeit und unrealistische Berufsvorstellungen als relevante Aspekte hervor. Berufsfachschulen, ÜK-/Trägerorganisationen und Kantone betonen hingegen insbesondere die Betreuung, Wertschätzung, emotionale Stabilität, Sprachkompetenzen und schulische Voraussetzungen. Bei digitalen Lernformen und Kompetenzen zeigen sich Unterschiede zwischen den Perspektiven: Bildungsakteure gewichten deren Bedeutung teilweise höher als die Lernenden selbst. Diese Unterschiede sind weniger als echte Widersprüche zu verstehen, sondern vielmehr als Hinweise auf unterschiedliche Beobachtungspositionen und Verantwortlichkeiten. (B2/B3/B4/B6/B7)

Der prioritäre Handlungsbedarf liegt bei der Sicherung einer verlässlichen Ausbildungs- und Begleitqualität. Realistische Orientierung vor Lehrbeginn, planbarere und verlässlich eingehaltene Arbeitszeiten, systematische Betreuung und Feedback, frühe Erkennung von Überlastung und Konflikten sowie koordinierte Unterstützung über die Lernorte hinweg sind dabei zentrale Ansatzpunkte. (B3/B7)

Als alternative Möglichkeit könnten gut organisierte Lehrbetriebsverbünde dienen. Lehrbetriebsverbünde werden nicht einheitlich beurteilt, weisen aber als ergänzendes Ausbildungsmodell Potenzial auf. Während Abwechslung, unterschiedliche betriebliche Erfahrungen und Teams positiv bewertet werden, besteht insbesondere bei Lernenden zugleich ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Stabilität. Ein solches Modell erscheint deshalb eher als gezielte Zusatzoption denn als flächendeckende Alternative und setzt

klare Zuständigkeiten sowie eine verlässliche Begleitung voraus. Auch ein vollständig schulorganisiertes erstes Lehrjahr findet keine eindeutige Unterstützung. Vorteile werden insbesondere bei Betreuung, Orientierung und dem Aufbau von Grundkenntnissen gesehen; gleichzeitig besteht vor allem bei Lernenden eine deutliche Präferenz für den direkten Einstieg in die betriebliche Praxis. (B5)

Abgedeckte Themen

- Lernmotivation und motivationsfördernde Lernbedingungen
- Lerntechniken, Lernmedien und bevorzugte Lernformen
- Qualität, Zufriedenheit sowie Herausforderungen beim Eintritt und während der Lehrzeit
- Nützlichkeit und Priorisierung von Lerninhalten
- Lehrbetriebsverbunde
- Berufsübergreifende Kompetenzen und gemeinsamer Kompetenzsockel
- Gründe für Lehrvertragsauflösungen beziehungsweise Abbruch- oder Wechselgedanken

9.3 Fragenkomplex C (Zukünftige Berufsbilder, Inhalt, Form, Zielkompetenz)

Die Zukunftsfähigkeit der gastgewerblichen Berufsbildung hängt weniger von einem radikalen Systemwechsel als von der glaubwürdigen Verbindung guter Arbeitsbedingungen, moderner Kompetenzentwicklung und flexibler, aber verlässlicher Ausbildungsstrukturen ab. (Synthese C1-C7)

Die Fragen nach den Lerninhalten bestätigen die Auswertungen aus A und B. Der stärkste übergreifende Handlungsdruck liegt bei den Arbeitsbedingungen. Work-Life-Balance, planbare und faire Arbeitszeiten, Wertschätzung und ein gutes Arbeitsklima werden als zentrale Attraktivitäts- und Bindungsfaktoren genannt. Beim Verbleib im Beruf steht die Arbeitszeitplanbarkeit in allen drei auswertbaren Zielgruppen klar auf Rang 1: bei aktuellen Lernenden mit 36,0 %, bei ehemaligen Lernenden mit 47,1 % und bei Ausbildungsbetrieben mit 35,6 %. Auch bei der Attraktivität zukünftiger Berufsbilder werden Arbeitsklima, Wertschätzung, Vereinbarkeit und Entwicklungsperspektiven stärker gewichtet als der Einsatz moderner Technologien. Technologische Modernisierung ist relevant, ersetzt aber keine attraktiven Arbeits- und Entwicklungsbedingungen. Damit besteht weniger ein Erkenntnis- als ein Umsetzungsdefizit. (C5/C7)

Bei den gesellschaftlichen Veränderungen zeigt sich ein klares Prioritätenmuster. Flexible Arbeitszeiten beziehungsweise eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie veränderte Werte der jüngeren Generation wie Freiheit, Sinn und Mitbestimmung werden über nahezu alle Zielgruppen hinweg besonders hoch gewichtet. Nachhaltigkeit und Klimaschutz sowie gesellschaftliche Vielfalt werden ebenfalls als relevant beurteilt, erreichen jedoch keine vergleichbar durchgängige Priorität. Die Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung ist damit nicht nur eine Frage neuer Lerninhalte, sondern auch ihrer Anschlussfähigkeit an veränderte Lebens- und Werthaltungen. (C1)

Bei den Zukunfts- und Schlüsselkompetenzen zeigt sich ein breiter Konsens. Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Problemlösung und eigenverantwortliches Handeln werden ebenso hoch gewichtet wie Lernfähigkeit, Flexibilität, Offenheit für Neues, Veränderungsbereitschaft und der konstruktive Umgang mit Belastung und Unsicherheit. Digitale Kompetenzen werden ebenfalls als relevant beurteilt, stehen jedoch nicht im Vordergrund. Die Ergebnisse sprechen dafür, diese konsequent in die Berufsbildung zu integrieren, ohne soziale, kommunikative und problemlösungsorientierte Kompetenzen dadurch zu verdrängen. Auffällig ist, dass damit nicht einzelne neue Fachkompetenzen dominieren, sondern Fähigkeiten, welche die Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit über das gesamte Berufsleben unterstützen. Diese Kompetenzen sollten nicht als zusätzliche Anforderungen an junge Menschen formuliert, sondern als systematisch aufgebaute und begleitete Entwicklungsziele verstanden werden. (C2/C3)

Für die künftige Ausbildungsarchitektur sprechen die Ergebnisse eher für eine Weiterentwicklung bestehender Strukturen als für einen grundlegenden Systemwechsel. Bei der konkreten Ausgestaltung zukünftiger Berufsbilder ist die Datenlage jedoch differenzierter. Insbesondere Ausbildungsbetriebe und Bildungsakteure unterstützen eher die Kombination bestehender Kompetenzen und die Integration neuer Fachkompetenzen in vorhandene Berufsbilder als die Schaffung zusätzlicher spezialisierter Berufe. Bei Schülerinnen und Schülern besteht dagegen noch eine hohe Unsicherheit hinsichtlich der bevorzugten Berufsarchitektur. Daraus lässt sich eine Entwicklungsrichtung, jedoch kein abschliessendes Modell für die zukünftige Anzahl oder Gliederung der Berufsbilder ableiten. (C4)

Beim Schulmodell bleibt der wöchentliche Berufsschultag mit 75,0 % bis 95,5 % Zustimmung der stabilste gemeinsame Nenner. Modularisierung sowie digitale Lehrformate werden als Ergänzungen unterstützt. Austauschprogramme können die Attraktivität steigern. Blockunterricht besitzt eher ein selektives als ein flächendeckendes Potenzial. Die Akzeptanz eines schulorganisierten Basisjahrs stösst vor allem bei den Zielgruppen der jüngeren Generation eher auf Ablehnung (Schülerinnen und Schüler sowie ehemalige und aktuelle Lernende). (C6)

Abgedeckte Themen

- Gesellschaftliche Erwartungen an eine zukunftsfähige Lehre
- Schlüsselkompetenzen für Anpassungsfähigkeit
- Zunehmend wichtige Branchenkompetenzen
- Künftige Berufsbilder
- Attraktivitätsmerkmale eines Berufs
- Zukunftsfähige Schulmodelle
- Faktoren für den Verbleib nach der Lehre

9.4 Fragenkomplex D (Rahmenbedingungen, wirtschaftliche Faktoren und Gewinnung von Lernenden)

Die drei ausgewerteten Themenbereiche stehen in engem Zusammenhang. **Betriebe müssen Ausbildung organisatorisch und personell bewältigen können** und Jugendliche über geeignete und glaubwürdige Kanäle erreichen. Die Ergebnisse weisen insbesondere auf Herausforderungen bei der praktischen Umsetzbarkeit der Ausbildung auf Betriebsseite sowie bei der Gewinnung geeigneter Lernender hin. (Synthese D1-D4)

Die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen werden in mehreren grundlegenden Aspekten positiv beurteilt. Insbesondere die Klarheit der Verantwortung gegenüber Lernenden, die Verständlichkeit der Anforderungen und die qualitätssichernde Funktion finden bei verschiedenen Zielgruppen Zustimmung. Gleichzeitig zeigt sich bei der praktischen Umsetzung ein differenzierteres Bild. Der administrative Aufwand sowie teilweise fehlende Flexibilität und Modernisierungsbedarf werden hingegen kritisch beurteilt. Auch bei nicht ausbildenden Betrieben zeigen sich Hinweise darauf, dass administrative und organisatorische Anforderungen die Ausbildungsbereitschaft beeinflussen können. Ein genereller Abbau von Qualitätsanforderungen lässt sich aus den Ergebnissen nicht ableiten. Der Handlungsbedarf liegt vielmehr bei einer praxistauglichen und möglichst aufwandsarmen Umsetzung bestehender Anforderungen. (D1)

Die wirtschaftliche Ausbildungsbereitschaft wird primär durch personelle und organisatorische Kapazitäten geprägt. Ein zentraler Engpass liegt bei den personellen Ressourcen für die Ausbildung und insbesondere bei der Verfügbarkeit qualifizierter Berufsbildender. Die Ergebnisse weisen zudem auf einen Zielkonflikt im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel hin: Einerseits steigt der Bedarf an Nachwuchs, andererseits können knappe personelle Ressourcen die Betreuung und Ausbildung von Lernenden erschweren. **Direkte finanzielle Anreize werden als relevant beurteilt**, reichen für sich allein jedoch nicht aus. Die Ausbildungsbereitschaft ist nicht auf einen einzelnen wirtschaftlichen Faktor zurückzuführen. Personelle Ressourcen, Zeit für Betreuung, administrativer und organisatorischer Aufwand sowie finanzielle Aspekte wirken zusammen. Unterstützungs- und Fördermassnahmen sollten deshalb nicht isoliert beurteilt werden, sondern danach, ob sie die tatsächliche betriebliche Umsetzbarkeit der Ausbildung verbessern. (D2/D3)

Bei der Gewinnung von Lernenden dominieren praxisnahe und vertrauensbasierte Kanäle. Schnupperlehren und Praktika werden dabei am meisten genannt. Lehrstellenplattformen gehören zu den besonders häufig genutzten und positiv bewerteten digitalen Suchwegen. Auch persönliche Empfehlungen, Kontakte und lokale Netzwerke spielen eine wichtige Rolle. Social Media und insbesondere Influencer werden als direkte Such- und Entscheidungskanäle deutlich schwächer bewertet. Daraus lässt sich ableiten, dass digitale Kommunikationskanäle eher ergänzend zu konkreten Lehrstelleninformationen und praxisnahen Kontaktmöglichkeiten eingesetzt werden sollten. Aus Sicht der Ausbildungsbetriebe liegt eine zusätzliche Herausforderung in der Passung zwischen Bewerbenden und Ausbildungsangebot. Besonders häufig werden fehlende geeignete Kandidatinnen und Kandidaten sowie unrealistische Vorstellungen vom Beruf oder von den Arbeitsbedingungen genannt. Damit ist die Gewinnung von Lernenden nicht nur eine Frage der Reichweite, sondern auch der realistischen Orientierung und Erwartungsklä- rung. (D4)

Der Handlungsbedarf liegt damit sowohl bei der betrieblichen Umsetzbarkeit der Ausbildung als auch bei der Gewinnung geeigneter Lernender. Ansatzpunkte bestehen insbesondere bei der administrativen und organisatorischen Entlastung, der Sicherung ausreichender personeller Ressourcen für die Ausbildung, der Unterstützung nicht ausbildender Betriebe sowie bei einer praxisnahen, realistischen und gut zugänglichen Berufs- und Lehrstelleninformation. (Synthese D1-D4)

Abgedeckte Themen

- Verständlichkeit, Qualitätssicherung, Administration, Flexibilität und Modernisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Berufsbildende, Fachkräftemangel, Aufwand-Nutzen-Verhältnis, Kosten und Förderprogramme als Einflussfaktoren der Ausbildungsbereitschaft.
- Schnupperlehren, Lehrstellenplattformen, Empfehlungen, Betriebswebseiten, institutionelle Kanäle, Social Media und Influencer als Rekrutierungswege.