



An den Grossen Rat

25.5396.02

ED/P255396

Basel, 10. Dezember 2025

Regierungsratsbeschluss vom 9. Dezember 2025

Schriftliche Anfrage Amina Trevisan betreffend «Ferienanspruch für Lernende statistisch erfassen und im Lehrstellenbericht ausweisen»

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Amina Trevisan dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Der Regierungsrat erstattet dem Grossen Rat jährlich einen Bericht über die Lehrstellensituation und die Situation im Bereich der beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Dieser Bericht wird in der Bildungs- und Kulturkommission des Grossen Rates rege diskutiert und schliesslich dem Grossen Rat zur Diskussion und Kenntnisnahme überwiesen.

Im Lehrstellenbericht wird festgehalten, dass es die Hauptaufgabe der kantonalen Verwaltung bezüglich des Lehrstellenangebotes sei, für attraktive Rahmenbedingungen für Lehrbetriebe zu sorgen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels verändert sich der Arbeitsmarkt jedoch zunehmend hin zu einem Arbeitnehmendenmarkt. Damit wird es auch für Betriebe zentral, in attraktive Rahmenbedingungen zu investieren, um ihren Nachwuchs zu sichern.

Während die Zahl ausgeschriebener Lehrstellen im Kanton Basel-Stadt Rekordwerte erreicht, entscheidet sich nach der obligatorischen Schule nur gerade rund die Hälfte der Jugendlichen für den Einstieg in die berufliche Grundbildung. Das ist weit unter dem nationalen Durchschnitt. Der Regierungsrat hat mit dem Masterplan Berufsbildung das Ziel formuliert, eine solide, evidenzbasierte Grundlage für die Förderung und Steuerung der Berufsbildung zur Verfügung zu stellen sowie Hürden zu identifizieren, die Jugendliche und ihre Eltern von einer Berufslehre abhalten. Dazu gehören neben Information und Sensibilisierung auch die Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung durch die Sicherstellung der betrieblichen Ausbildungsqualität sowie Verbesserungen im Bereich der Rahmenbedingungen wie Ferienanspruch und Arbeitszeiten.

Gerade beim Ferienanspruch zeigt sich eine grosse Diskrepanz: Während Jugendliche in der obligatorischen Schule oder in allgemeinbildenden Mittelschulen 14 Wochen Ferien haben, stehen Lernenden gemäss Gesetz nur fünf Wochen Ferien bis zum 20. Altersjahr zu. Auf nationaler Ebene haben innert kürzester Zeit über 176'000 Personen die Petition «8 Wochen Ferien für Lernende» unterzeichnet. Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB, weitere Fachkreise sowie zunehmend auch Stimmen aus der Wirtschaft selbst weisen darauf hin, dass mehr Ferien die Attraktivität der Lehre steigern und Überlastung vorbeugen könnten.

Der individuelle Ferienanspruch wird bereits heute in den Lehrverträgen erfasst, zusammen mit Angaben zu Lohn, Arbeitszeit und weiteren Bedingungen. Dennoch liegen dazu bis heute keine statistischen Auswertungen vor, obwohl diese Daten den Kantonen im Rahmen der Lehrvertragsbewilligung zur Verfügung stehen. Damit bleibt die Berufsbildung in diesem wichtigen Aspekt eine «Black Box», was eine fundierte Steuerung und Entwicklung verhindert.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Im Lehrvertrag werden folgende Faktoren durch den Kanton erfasst und bewilligt:
 - o Ferienanspruch (pro Lehrjahr),
 - o Arbeitszeit (Stunden und Arbeitstage pro Woche),
 - o Übernahme der Kosten für die schulische Bildung,
 - o Bruttolohn (pro Lehrjahr, inkl. 13. Monatslohn ja/nein)?
2. Angesichts der nationalen Petition «8 Wochen Ferien für Lernende»: Ist der Regierungsrat bereit, den jährlichen Bericht an den Grossen Rat und den Bestand an Lehrverträgen mit einer Übersicht über die Anzahl der gewährten Ferien zu ergänzen?
3. Stimmt es, dass der Kanton Basel-Stadt zu den Lernendenlöhnen eine Benchmark-Analyse durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben hat und hier Resultate zu den Lernendenlöhnen im Kanton bereits vorliegen? Wo sind die Resultate veröffentlicht? Wird der Regierungsrat im nächsten Bericht an den Grossen Rat darüber berichten?
4. Teilt der Regierungsrat die Einschätzung, dass materielle Faktoren wie die Anzahl Ferien sowie die Anzahl Arbeitstage und Arbeitsstunden pro Woche – nebst der Ausbildungsqualität – für die Attraktivität der Berufsbildung und damit indirekt für das Erreichen des bildungspolitischen 95%-Ziels von zentraler Bedeutung sind?
5. Gedenkt der Regierungsrat im Sinne der kantonalen Digitalisierungsstrategie und des Leitbilds «Digitale Verwaltung» den gesamten Lehrvertragsprozess (Erfassung, Einreichung und Bewilligung) über das Lehrbetriebsportal weiter zu digitalisieren, sodass die relevanten Vertragsangaben künftig einfacher erfasst, bewilligt und statistisch ausgewertet werden können?
6. Wie gross wäre der zusätzliche Aufwand für die kantonale Verwaltung, die Angaben systematisch zu erheben und bereits im Lehrstellenbericht 2025 erstmal auszuweisen?
7. Für das Monitoring und die Evaluation ist gemäss Masterplan Berufsbildung eine Datenerhebung zum Indikator «Zufriedenheit der Lernenden» vorgesehen. Wird die Abfrage der unter Punkt 1 genannten vier Aspekte ebenfalls Teil der Umfrage sein, damit sich die unmittelbar betroffenen Lernenden dazu auch selbst äussern können? Welches ist hier die zeitliche Planung?

Amina Trevisan»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Berufsbildung im Kanton Basel-Stadt

Die Berufsbildung sichert dem Arbeitsmarkt die nötigen Fachkräfte und fördert Innovation in den Unternehmen. Sie ermöglicht, dass Menschen in die Wirtschaft und Gesellschaft integriert werden und gute Voraussetzungen für ein selbstgestaltetes Leben erreichen. Die Berufsbildung ist damit eine Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg und die soziale Stabilität in der Schweiz. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt anerkennt die Bedeutung der Berufsbildung für den Kanton und will diese stärken. Das für die Berufsbildung zuständige Erziehungsdepartement setzt dabei auf ein breites Spektrum an Massnahmen, um dies zu erreichen.

1.1 Masterplan Berufsbildung

Das Erziehungsdepartement lancierte im Sommer 2025 den Masterplan Berufsbildung. Damit steuert Basel-Stadt die Weiterentwicklung seiner Berufsbildung gezielt und erstmals mit einem klaren Umsetzungsplan. Der Masterplan Berufsbildung verfolgt das Ziel, durch eine umfassende Analyse der Ausgangslage und der bestehenden Lehrstellenstruktur im Kanton Basel-Stadt eine aussagekräftige Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Auf Basis dieser Erkenntnisse können die Rahmenbedingungen der beruflichen Grundbildung weiterentwickelt und die Ausbildungsqualität gezielt gestärkt werden. Eine begleitende Kommunikationsoffensive unterstützt zudem die Sensibilisierung relevanter Anspruchsgruppen und trägt zu einer transparenten Information der Öffentlichkeit bei.

Verschiedene Massnahmen sollen dazu beitragen, die Attraktivität der beruflichen Grundbildung im Kanton zu erhöhen und Jugendliche dabei zu unterstützen, sich bewusst für eine Berufslehre

zu entscheiden. Auf diese Weise kann langfristig die Zahl der Jugendlichen gesteigert werden, die nach der obligatorischen Schulzeit den Weg einer beruflichen Grundbildung wählen.

2. Gesetzliche Grundlage

Die gesetzlichen Grundlagen für den Lehrvertrag sind in der Schweiz auf Bundes- und auf Kantonsebene geregelt.

Bundesebene

Für den Lehrvertrag gelten in der Schweiz vor allem folgende bundesrechtliche Grundlagen:

- Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG, SR 412.10): Regelt sämtliche wesentlichen Aspekte der beruflichen Grundbildung, inklusive Abschluss, Inhalte und Genehmigung der Lehrverträge.;
- Verordnung über die Berufsbildung (BBV, SR 412.101): Präzisiert diverse Ausführungsbestimmungen zum BBG (z.B. über Modalitäten der beruflichen Grundbildung).;
- Obligationenrecht (OR; Art. 344–346a): Enthält spezifische Bestimmungen zum Lehrvertrag als besonderen Einzelarbeitsvertrag und regelt etwa Formvorschriften, Pflichten und Rechte der Vertragsparteien;
- Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11): Gilt ebenfalls für Lernende, insbesondere bezüglich Arbeitszeit, Gesundheitsschutz und Freizeitregelungen.

Kantonale Grundlagen Basel-Stadt

Für den Kanton Basel-Stadt gelten zusätzlich insbesondere:

- Kantonales Gesetz über die Berufsbildung (SG 420.200): Regelt die Zuständigkeiten und Ausführungsbestimmungen im Kanton für den Vollzug des Berufsbildungsgesetzes, darunter auch den Umgang mit Lehrverträgen;
- Verordnung über den Vollzug des Kantonalen Gesetzes über die Berufsbildung (SG 420.210): Enthält weitere konkrete kantonale Ausführungsbestimmungen (z.B. zur Lehraufsicht, zu Disziplinar- und Absenzenregelungen);
- Die Fachstelle Lehraufsicht Basel-Stadt ist für die Prüfung, Genehmigung und Änderungen von Lehrverträgen zuständig.

Gesamtarbeitsverträge (GAV) spielen beim Lehrvertrag eine ergänzende Rolle. Die meisten Bestimmungen eines Lehrvertrags richten sich nach den oben genannten gesetzlichen Regelungen, doch können GAV weitere, branchenspezifische Mindeststandards (z.B. Mindestlohn, Arbeitszeit, Ferienregelungen, 13. Monatslohn) festlegen, die über das Obligationenrecht oder das Berufsbildungsgesetz hinausgehen. Sind solche Bestimmungen verbindlich (besonders bei allgemeinverbindlich erklärten GAV), müssen sie auf die Ausgestaltung des Lehrverhältnisses angewendet werden.

Dabei gilt: Bestimmungen aus GAV, die für die Lernenden günstiger sind als das Gesetz, schlagen zu ihren Gunsten durch – strengere gesetzliche oder vertragliche Vorgaben bleiben aber immer vorrangig. Im Lehrvertrag dürfen GAV-Bestimmungen übernommen oder stärker ausgestaltet werden, sofern sie nicht zwingendem Recht widersprechen. In der Praxis prägen GAV vor allem in Branchen mit hohem gewerkschaftlichem Organisationsgrad (z.B. Gastgewerbe, Bauhauptgewerbe) auch die Lehrverhältnisse deutlich.

2.1 Die berufliche Grundbildung und die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in den Lehrbetrieben

Bei der Lehre handelt es sich um eine Ausbildung auf Sekundarstufe II. Mehr als die Hälfte der Ausbildung erfolgt im Lehrbetrieb. Im Gegensatz zu einer Mittelschule sind die Lernenden an ein bis zwei Tagen pro Woche in der Berufsfachschule. Betriebe, die ausbilden, sind verpflichtet, Lernende gemäss Bildungsplänen für die betriebliche Praxis auszubilden und haben dafür eigens im Betrieb angestellte Berufs- und Praxisbildnerinnen und -bildner. Sie stemmen nebst dem Lohn für die Lernenden die anfallenden Personalkosten der Ausbilderinnen und Ausbilder, Materialkosten und weitere administrative Kosten ohne weitere finanzielle staatliche Unterstützung. Lohn, Ferienanspruch und Arbeitszeit sowie Fringe Benefits muss weiterhin Sache der Lehrbetriebe und/oder der Branchenverbände bleiben (dort wo ein GAV diese regelt), denn sie tragen auch die Kosten der betrieblichen Ausbildung.

Hinsichtlich des Ferienanspruchs und der Arbeitszeit gelten die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die als verbindliche Mindestanforderungen für alle Lehrbetriebe festgelegt sind. Diese Vorgaben bilden die Grundlage für faire und einheitliche Arbeitsbedingungen in der beruflichen Grundbildung und stellen sicher, dass Lernende unabhängig vom Betrieb einen angemessenen Schutz sowie klare Rechte und Pflichten haben.

In der Praxis zeigt sich, dass immer mehr Lehrbetriebe bereits jetzt über diese gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen, um attraktive Rahmenbedingungen zu bieten. So können sie etwa einen erweiterten Ferienanspruch gewähren, attraktivere Lohnmodelle anbieten oder Lernenden ermöglichen, Teile der schulischen Vor- und Nachbereitung während der regulären Arbeitszeit zu erledigen. Solche zusätzlichen Leistungen erhöhen die Attraktivität des Lehrbetriebs und können ein entscheidender Faktor bei der Rekrutierung qualifizierter Nachwuchskräfte sein.

3. Lehrbetriebsportal

Im Kanton Basel-Stadt steht den Lehrbetrieben mit dem Lehrbetriebsportal ein digitales Instrument zur Verfügung, das sie bei der Erstellung und Verwaltung von Lehrverträgen unterstützt. Das Portal bietet eine Reihe zentraler Funktionen, darunter die Erfassung neuer Lehrverträge, deren Verlängerung, die Abwicklung von Auflösungen sowie die Beantragung von Probezeitverlängerungen. Mit der Einführung des Lehrbetriebsportals konnten die administrativen Abläufe deutlich benutzerfreundlicher und effizienter gestaltet werden.

Trotz dieser Vorteile ist die Nutzung des Lehrbetriebsportals nicht verpflichtend. Lehrbetriebe können frei entscheiden, ob sie das digitale Portal verwenden, das interaktive Lehrvertragsformular oder den Lehrvertrag weiterhin vollständig handschriftlich ausfüllen möchten. Diese Wahlfreiheit berücksichtigt die unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und digitalen Voraussetzungen der Lehrbetriebe – von modernen Grossunternehmen mit integrierten HR-Systemen bis hin zu kleinen Betrieben, die ihre administrativen Prozesse bewusst einfach und analog halten.

Durch diese flexible Ausgestaltung soll sichergestellt werden, dass alle Betriebe – unabhängig von ihrer Grösse und technischen Ausstattung – den für sie praktikabelsten Weg zur Vertragserstellung wählen können. Gleichzeitig unterstützt das Lehrbetriebsportal die übergeordneten Bestrebungen des Kantons, die administrativen Prozesse in der Berufsbildung schrittweise zu digitalisieren und damit langfristig effizienter und transparenter zu gestalten.

4. Zu den einzelnen Fragen

1. *Im Lehrvertrag werden folgende Faktoren durch den Kanton erfasst und bewilligt:*

Der Lehrvertrag ist ein Einzelarbeitsvertrag und ist deshalb im Obligationenrecht unter den besonderen Arbeitsverträgen geregelt (Art. 344 bis 346a). Er unterscheidet sich dadurch, dass er gleichzeitig die Ausbildung regelt. Ein weiteres Gesetz, das für die berufliche Grundbildung relevant ist, ist das Arbeitszeitgesetz. Mit dem Lehrvertrag werden die gesetzlichen Bestimmungen konkretisiert. Die Lehrvertragsparteien, der Lehrbetrieb und die lernende Person verpflichten sich, die gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen der beruflichen Grundbildung einzuhalten.

In Basel-Stadt werden die Lehrverträge in ihrer Gesamtheit von der Lehraufsicht geprüft und bewilligt. Das Bewilligungsverfahren eines Lehrvertrages erfolgt durch Einzelsichtung des jeweiligen Lehrvertrags. Entsprechend werden ebenfalls die vier aufgeführten Elemente (Ferienanspruch, Arbeitszeit, Übernahme von Kosten aus dem Besuch der Berufsfachschule, Bruttolohn) gesichtet.

Eine Erfassung der vier genannten Daten aus dem Lehrvertrag findet nicht statt.

a. Ferienanspruch (pro Lehrjahr)

Der Ferienanspruch wird im Lehrvertrag pro Lehrjahr festgehalten. Laut OR Art. 345a Absatz 3 hat der Arbeitgeber der lernenden Person bis zum vollendeten 20. Altersjahr für jedes Lehrjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren. Für Jugendarbeit in betreuenden, beratenden oder leitenden Funktionen kann pro Lehrjahr eine Woche zusätzlich bezogen werden (bezahlter oder unbezahlter Jugendurlaub).

b. Arbeitszeit (Stunden und Arbeitstage pro Woche)

Die Arbeitszeit dauert generell gleich lang wie diejenige der anderen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden. Für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr gelten zudem spezielle Vorschriften. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit mit allen Pausen muss innerhalb von zwölf Stunden liegen. Jugendliche dürfen während der Nacht und an Feiertagen nicht arbeiten. Es bestehen Ausnahmen in speziellen Berufen wie dem Gastgewerbe. Bei den Schultagen gilt: Schultage sind gleich Arbeitstage.

c. Übernahme der Kosten für die schulische Bildung

Abschnitt 6 regelt die Kostenübernahme zwischen Lehrbetrieb und Lernender Person bzw. deren gesetzlicher Vertretung, die aus dem Besuch der schulischen Bildung entstehen. Darunter fallen Reisespesen, Verpflegung, Unterkunft, Schulmaterial und elektronische Geräte.

d. Bruttolohn (pro Lehrjahr, inkl. 13. Monatslohn ja/nein)?

Die Höhe des Lohns für Lernende ist gesamtschweizerisch nicht gesetzlich verankert und wird zwischen den Vertragsparteien festgelegt. Die Lehrbetriebe richten sich dabei meistens nach den Empfehlungen der Organisationen der Arbeitswelt. Zudem sind kantonale Mindestlöhne und Gesamtarbeitsverträge zu beachten. Bei Unterkunft und Verpflegung im Lehrbetrieb gilt ein Teil des Lohns als Naturallohn. Welche Kosten die lernende Person und der Lehrbetrieb im Zusammenhang mit der schulischen Bildung übernehmen, wird im Lehrvertrag festgehalten.

2. *Angesichts der nationalen Petition «8 Wochen Ferien für Lernende»: Ist der Regierungsrat bereit, den jährlichen Bericht an den Grossen Rat und den Bestand an Lehrverträgen mit einer Übersicht über die Anzahl der gewährten Ferien zu ergänzen?*

Derzeit ist eine statistische Erhebung der Ferien von Lernenden im Kanton Basel-Stadt nicht möglich. Sollte dies zukünftig möglich werden, so kann der Regierungsrat im Lehrstellenbericht darüber berichten.

3. *Stimmt es, dass der Kanton Basel-Stadt zu den Lernendenlöhnen eine Benchmark-Analyse durchgeführt bzw. in Auftrag gegeben hat und hier Resultate zu den Lernendenlöhnen im Kanton bereits vorliegen? Wo sind die Resultate veröffentlicht? Wird der Regierungsrat im nächsten Bericht an den Grossen Rat darüber berichten?*

Im Rahmen des Projekts¹ «Arbeitsgeberattraktivität steigern» wurden die Löhne der Lernenden, die beim Arbeitgeber Kanton Basel-Stadt ihre Lehre absolvieren, mit den Durchschnittslöhnen der gesamten Lehrpopulation im jeweiligen Ausbildungsberufs verglichen. Es wurden dabei 35 Berufe ausgewertet. Die Resultate wurden dem Regierungsrat bekannt gemacht. Es ist nicht geplant, dass im Rahmen des nächsten Lehrstellenberichts darüber berichtet werden soll, da die Datenlage nicht alle Berufe umfasst.

4. *Teilt der Regierungsrat die Einschätzung, dass materielle Faktoren wie die Anzahl Ferien sowie die Anzahl Arbeitstage und Arbeitsstunden pro Woche - nebst der Ausbildungsqualität - für die Attraktivität der Berufsbildung und damit indirekt für das Erreichen des bildungspolitischen 95%-Ziels von zentraler Bedeutung sind?*

Die Lehre ist eine Ausbildung und kein ordentliches Arbeitsverhältnis. Das Bundesgesetz über die Berufsbildung, wie auch das kantonale Recht, definieren die Lehre klar als Ausbildungsweg: Das Ziel ist nicht allein die fachliche Tätigkeit, sondern die systematische Entwicklung beruflicher Kompetenzen unter Anleitung und Begleitung. Junge Menschen werden Schritt für Schritt ins Berufsleben eingeführt, erhalten individuelle Förderung und erwerben einen anerkannten Abschluss. Für Lehrbetriebe ist dies eine Investition, die viel Zeit, Geduld und Ressourcen benötigt.

Viele Jugendliche und ihre Eltern achten bei der Wahl einer Lehrstelle in erster Linie auf die Ausbildungsqualität, die Betreuung während der Lehre, das Arbeitsklima sowie die Entwicklungsmöglichkeiten und nicht nur auf die Höhe der Entlohnung oder die Anzahl Ferientage². Sie wollen eine Lernumgebung, in der sie bestmöglich gefördert werden und ihr Potenzial entfalten können.

Das Erziehungsdepartement, die angegliederten Berufsfachschulen und Fachstellen stehen zudem in stetigem Austausch mit den Branchen- und Wirtschaftsverbänden und thematisiert dabei die Förderung von attraktiven Rahmenbedingungen für Lernende und Lehrbetriebe im Kanton.

5. *Gedenkt der Regierungsrat im Sinne der kantonalen Digitalisierungsstrategie und des Leitbilds «Digitale Verwaltung» den gesamten Lehrvertragsprozess (Erfassung, Einreichung und Bewilligung) über das Lehrbetriebsportal weiter zu digitalisieren, sodass die relevanten Vertragsangaben künftig einfacher erfasst, bewilligt und statistisch ausgewertet werden können?*

Das Obligationenrecht (OR Art. 344a) schreibt vor, dass der Vertrag schriftlich vorliegen muss. Der Rechtsdienst des Erziehungsdepartements akzeptiert als elektronisches Dokument minimal ein PDF mit erkennbaren handschriftlichen Unterschriften der Lehrvertragsparteien.

Mit dem Lehrbetriebsportal steht grundsätzlich eine zentrale Plattform zur Verfügung, welche die Erfassung relevanter Vertragsangaben erheblich vereinfachen könnte. Dieses Potenzial zeigt sich

¹ Regierungsrat beschliesst erste Quick Wins zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität | Kanton Basel-Stadt

² Quelle: Was Lernende in der Schweiz bewegt, Zugriff: 18. November 2025

jedoch erst dann vollständig, wenn eine breite und konsequente Nutzung des Lehrbetriebsportals durch die Lehrbetriebe erfolgt.

In der praktischen Anwendung zeigen sich für die Lehrbetriebe derzeit unterschiedliche Herausforderungen. So setzen insbesondere Grossbetriebe häufig auf eigene, etablierte interne Systeme, die in bestehende betriebliche Prozesse eingebettet sind. Eine parallele Nutzung des Lehrbetriebsportals bedeutet für diese Lehrbetriebe einen zusätzlichen Aufwand, ohne dass für sie ein unmittelbarer Mehrwert erkennbar ist. Auf der anderen Seite reichen Kleinbetriebe ihre Unterlagen teilweise bevorzugt weiterhin handschriftlich ein. Hinzu kommen Lehrbetriebe mit zentral organisierten Verwaltungsstrukturen, die in mehreren Kantonen als Lehrbetrieb tätig sind. Für diese Lehrbetriebe besteht die Schwierigkeit, dass sie parallel mehrere kantonale Portale bedienen müssten, was für sie zu einem erheblichen administrativen Mehraufwand führt. Erschwerend kommt für diese Lehrbetriebe hinzu, dass in den verschiedenen Kantonen unterschiedliche IT-Systeme im Einsatz sind.

Diese Faktoren tragen dazu bei, dass eine Weiterentwicklung des Lehrbetriebsportals sorgfältig geprüft werden muss. Eine Umsetzung wird erst dann in Betracht gezogen werden können, wenn klar ersichtlich ist, dass die damit verbundenen Investitionen einen nachweisbaren Nutzen bringen und langfristig zielführend sind.

6. Wie gross wäre der zusätzliche Aufwand für die kantonale Verwaltung, die Angaben systematisch zu erheben und bereits im Lehrstellenbericht 2025 erstmal auszuweisen?

Die Erfassung sowie Auswertung der Daten für die kantonale Verwaltung mit einem beträchtlichen Aufwand verbunden. Derzeit müssten die Daten rückwirkend einzeln manuell erhoben werden. Dies ist bei rund 5'500 aktiven Lehrverhältnissen nicht leistbar. Zukünftig kann eine Datenerfassung und Durchführung via Lehrbetriebsportal avisiert werden. Derzeit stehen aber grosse Digitalisierungsprojekte im Zusammenhang mit dem Bund an, sodass eine Priorisierung zugunsten der Sicherstellung der betrieblichen Abläufe gewährleistet werden muss. Zusätzlich besteht die Herausforderung, dass nicht alle Lehrbetriebe ihre Angaben vollständig im Lehrbetriebsportal erfassen. Die oben beschriebenen Hindernisse führen dazu, dass die Nutzung des Lehrbetriebsportals durch die Lehrbetriebe nur teilweise erfolgt.

Eine aussagekräftige Datengrundlage erfordert eine systematische Erhebung über mehrere Ausbildungsjahre hinweg. Nur auf dieser Basis können valide und nachvollziehbare Kennzahlen bereitgestellt werden. Eine Ausweisung entsprechender Angaben im Lehrstellenbericht 2025 ist daher derzeit nicht möglich.

7. Für das Monitoring und die Evaluation ist gemäss Masterplan Berufsbildung eine Datenerhebung zum Indikator «Zufriedenheit der Lernenden» vorgesehen. Wird die Abfrage der unter Punkt 1 genannten vier Aspekte ebenfalls Teil der Umfrage sein, damit sich die unmittelbar betroffenen Lernenden dazu auch selbst äussern können? Welches ist hier die zeitliche Planung?

Eine erste Zwischenevaluation des Masterplans Berufsbildung ist für das Jahr 2027 geplant. Dabei soll der Indikator «Zufriedenheit der Betriebe und Lernenden» teil der Evaluation sein. Der Inhalt der Umfrage wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2026 erarbeitet. Es ist vorstellbar, dass das Thema «Attraktive Rahmenbedingungen in der Lehre» mit den vier Aspekten eingeschlossen werden kann.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin