

Bericht zur Umfrage unter den Abschlussklassen der Schreiner:innen EFZ und Schreinerpraktiker:innen EBA 2025

Erstellt durch:
Verband Schweizerischer Schreinermeister
Und Möbelfabrikanten VSSM
Bereich Bildung
Rolf Kumin

Wallisellen; Juli 2025

1. EINLEITUNG	5
1.1. Ziel und Zweck der Umfrage	5
1.2. Durchführende Organisation(en)	5
1.3. Befragte Zielgruppe (EFZ/EBA, Regionen)	6
1.4. Methode & Durchführung (Tool, Zeitraum, Logik von Findmind)	6
2. ÜBERSICHT ÜBER DIE TEILNEHMENDEN	8
2.1. Anzahl Teilnehmende nach EFZ/EBA	8
2.1.1. Interpretation und Ausblick	8
2.2. Verteilung nach Kanton / Sprachregion	9
2.2.1. VSSM – Deutschschweiz	10
2.2.2. FRECEM – Westschweiz	11
2.2.3. Hinweis zur Auswertung nach Verbandsgebiet	12
2.3. Soziodemografische Merkmale (Alter, Geschlecht etc.)	12
2.3.1. Geschlecht	12
2.3.2. Alter	13
2.4. Ausbildungsbetrieb (Typ, Grösse)	13
3. AUSBILDUNGSZUFRIEDENHEIT	14
3.1. Gesamtzufriedenheit	14
3.1.1. Deutschsprachige Kommentare (n = 58)	14
3.1.2. Französischsprachige Kommentare (n = 14)	15
3.1.3. Fazit (sprachübergreifend)	15
3.2. Zufriedenheit Lehrbetrieb	15
3.2.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 495)	16
3.2.2. Qualitative Begründungen der Unzufriedenheit (n = 83)	16
3.3. Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs (üK)	18
3.3.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 388)	18
3.3.2. Einblick in die Rückmeldungen aus der Romandie (FRECEM)	19
3.3.3. Qualitative Änderungswünsche für mehr Zufriedenheit im üK (n = 52)	19
3.3.4. Besonderheiten bei FRECEM (französischsprachiger Raum)	20
3.3.5. Gesamtbeurteilung & Relevanz für die Ausbildungsqualität im üK	20
3.4. Zufriedenheit mit der Berufsfachschule (BFS)	21
3.4.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 471)	22
3.4.2. Qualitative Begründungen der Unzufriedenheit (n = 23)	22
3.4.3. Besonderheiten FRECEM	23
3.5. Vergleiche (EFZ vs. EBA, Kantone, Lehrjahre)	24
4. RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFSLEHRE	25
4.1. Allgemeine Rahmenbedingungen	25
4.1.1. Ziel und Relevanz der Fragestellung	25
4.1.2. Gesamtergebnisse	25
4.1.3. Interpretation der Resultate	25
4.1.4. Qualitative Bemerkungen zu den Rahmenbedingungen (n = 65)	26

4.2.	Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Personen	27
4.2.1.	Übersicht der Bewertungen	28
4.2.2.	Qualitative Rückmeldungen zur Unterstützung während der Lehre	29

5. ZUKUNFTSPLÄNE & PERSPEKTIVEN **31**

5.1.	Pläne nach Lehrabschluss	31
5.1.1.	Einleitung	31
5.1.2.	Interpretation der Resultate	31
5.2.	Langfristige Perspektive im Schreinerberuf	32
5.2.1.	Hintergrund der Frage	32
5.2.2.	Auswertung der Nennungen	32
5.2.3.	Interpretation der Ergebnisse	33
5.2.4.	Empfehlungen für das Berufsmarketing	33
5.3.	Erwartungen an die Branche: Was müsste sich ändern?	34
5.3.1.	Hintergrund der Frage	34
5.3.2.	Quantitative Auswertung der Antwortoptionen	34
5.3.3.	Interpretation der Ergebnisse	34
5.3.4.	Qualitative Auswertung der Bemerkungen	35
5.3.5.	Fazit und Empfehlungen für die Verbandsarbeit	35
5.4.	Weiterbildung Berufsmaturität: Teilnahme und Absichten	36
5.4.1.	Teilnahme an der Berufsmaturität während der Lehre (BM1)	36
5.4.2.	Berufsmaturitätspläne nach der Lehre (BM2)	37
5.4.3.	Interpretation der Resultate	37
5.4.4.	Fazit und Empfehlungen	38
5.4.5.	Bedeutung für FRECEM	38
5.5.	Berufliche Zukunftspläne der Lernenden	39
5.5.1.	Kategorisierung der Rückmeldungen	39
5.5.2.	Weitere Auswertung der anderen Berufsziele	39
5.5.3.	Interpretation	40
5.5.4.	Fazit und Empfehlungen	40
5.6.	Weiterbildungsabsichten in der Schreinerbranche	40
5.6.1.	Interesse an einer Weiterbildung	41
5.6.2.	Begründungen für eine Weiterbildung	41
5.6.3.	Begründungen gegen eine Weiterbildung	41
5.6.4.	Gewünschte Weiterbildungsrichtungen	42
5.6.5.	Empfehlungen für den Verband:	43

6. ATTRAKTIVITÄT DER SCHREINERBRANCHE **44**

6.1.	Einleitung	44
6.2.	Quantitative Auswertung	44
6.3.	Qualitative Auswertung	44

7. ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN DER LERNENDEN **46**

7.1.	Einleitung	46
7.2.	Auswertung der Rückmeldungen	46

<u>8. HINWEISE AUF ERGÄNZUNGSWÜRDIGE AUSWERTUNGEN UND VERTIEFENDE ANALYSEN</u>	<u>48</u>
8.1. Einleitung	48
8.2. Zusammenhang: Zufriedenheit mit Ausbildung vs. Verbleib in der Branche	48
8.3. Berufsmaturität und Branchenverbleib	48
8.4. Vertiefung der Sprachregionen-Analyse (VSSM vs. FRECEM)	49
8.5. Kantonale Besonderheiten	49
8.6. Familiäre / schulische / betriebliche Unterstützung und ihr Einfluss auf den Verbleib	49
8.7. Weiterbildungsmotivation vs. Zukunftspläne	49
8.8. Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Aussagen	49
8.9. Vergleich EFZ vs. EBA systematisch über alle Kapitel	49
8.10. Langfristige Perspektiven	49
<u>9. EMPFEHLUNGEN & FAZIT</u>	<u>50</u>
9.1. Management Summary zur Lernendenumfrage – Relevanz für Fachkräftemangel, Ausbildungsqualität und Verbleib im Beruf	50
<u>10. ANHANG</u>	<u>51</u>

Anhang I Fragebogen Umfrage 2025 (separates Dokument)

1. Einleitung

1.1. Ziel und Zweck der Umfrage

Die Schweizer Schreinerbranche steht vor einer wachsenden Herausforderung: Ein erheblicher Anteil der ausgebildeten Fachkräfte verlässt nach dem Lehrabschluss das Berufsfeld, was die bereits spürbare Fachkräftelücke zusätzlich verschärft. Trotz stabiler Ausbildungszahlen gelingt es nur ungenügend, junge Berufsleute nach der Lehre im Schreinerberuf zu halten und langfristig an die Branche zu binden.

Vor diesem Hintergrund wurde im Frühling 2025 erstmalig eine Umfrage unter Lernenden im Schreinerwesen durchgeführt, mit dem Ziel, die Ursachen für diese Entwicklung besser zu verstehen. Im Zentrum steht die Frage, warum viele Schreinerinnen und Schreiner nach ihrer Ausbildung aus dem Berufsfeld ausscheiden – sei es durch einen Branchenwechsel, durch Weiterbildungen ausserhalb des Handwerks oder durch die Aufnahme anderer Tätigkeiten. Die Umfrage soll Aufschluss darüber geben, wie Lernende ihre Ausbildung erleben, welche Motive ihre Berufswahl und ihre Zukunftsplanung prägen, und welche Faktoren sie in ihrer Entscheidung beeinflussen, dem Schreinerberuf treu zu bleiben oder ihn zu verlassen.

Neben der Ursachenanalyse verfolgt die Umfrage einen lösungsorientierten Ansatz: Sie soll konkrete Hinweise darauf liefern, wie Ausbildungsbetriebe, Schulen und Verbände die Ausbildung und das Berufsmarketing künftig gezielter gestalten können, um die Attraktivität des Schreinerberufs zu stärken und junge Fachkräfte langfristig im Berufsfeld zu halten. Im Fokus stehen dabei sowohl strukturelle als auch inhaltliche Massnahmen entlang der gesamten Bildungskette – von der Berufswahl über die Lehrzeit bis hin zu den ersten Berufsjahren nach dem Abschluss.

Die Ergebnisse der Umfrage bilden somit eine wichtige Grundlage für strategische Entscheidungen in der Nachwuchsförderung und Fachkräftesicherung innerhalb der Schreinerbranche.

1.2. Durchführende Organisation(en)

Die Organisation, inhaltliche Konzeption und Auswertung der Umfrage wurden durch die Abteilung Berufsbildung des Verbands Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM verantwortet. In ihrer Funktion als Fach- und Branchenverband nimmt die Abteilung eine zentrale Rolle in der Förderung der beruflichen Grundbildung sowie in der strategischen Nachwuchsgewinnung ein. Ziel war es, mit dieser Umfrage eine solide Datenbasis zu schaffen, um relevante Erkenntnisse zur Situation der Lernenden im Schreinerwesen zu gewinnen und daraus wirksame Massnahmen für die Branche abzuleiten.

Für die operative Durchführung der Umfrage konnte die bin Genossenschaft als Kooperationspartner gewonnen werden. Dank seines engen Netzwerks zu den Fachlehrpersonen in den Berufsschulen und seiner etablierten Rolle in der Vermittlung von Fachinformationen im Bildungsbereich, gelang es dem bin Verlag, eine breite Teilnahme der Lernenden zu ermöglichen. Insbesondere durch die gezielte Ansprache und Motivation der Lehrpersonen konnte eine überdurchschnittlich hohe Rücklaufquote erzielt werden, was der Aussagekraft und Relevanz der Ergebnisse massgeblich zugutekommt.

Die Zusammenarbeit zwischen dem VSSM und der bin Genossenschaft steht exemplarisch für eine erfolgreiche Vernetzung zwischen Berufsverband, Bildungsakteuren und Praxispartnern – mit dem

gemeinsamen Ziel, die Ausbildung und die Zukunftsperspektiven im Schreinerberuf gezielt weiterzuentwickeln.

1.3. Befragte Zielgruppe (EFZ/EBA, Regionen)

Die Umfrage richtete sich an Lernende im Schreinerberuf auf Sekundarstufe II, sowohl im eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) als auch in der eidgenössischen Berufsattest (EBA)-Ausbildung. Beide Ausbildungswege wurden in die Erhebung einbezogen, um ein möglichst umfassendes Bild der Ausbildungssituation und der Perspektiven junger Fachkräfte zu erhalten.

Der Fokus der Befragung lag geografisch auf der Deutschschweiz, da hier die organisatorischen und schulischen Voraussetzungen für eine breit abgestützte Teilnahme bereits etabliert sind. Dank der Unterstützung durch Fachlehrpersonen an den Berufsschulen konnte in den deutschsprachigen Kantonen eine erfreulich hohe Beteiligung erzielt werden.

Ergänzend zur ursprünglichen Erhebung, die in Zusammenarbeit mit der Fachlehrervereinigung der bin Genossenschaft geplant und primär auf die Deutschschweiz ausgerichtet war, konnte im Verlauf der Umfrage auch der Verband FRECEM für eine Beteiligung gewonnen werden. Diese spätere Anbindung ermöglichte die Einbindung mehrerer Klassen aus der Westschweiz, wodurch erste Einblicke in sprachregionale Unterschiede hinsichtlich Ausbildungserfahrungen und beruflicher Perspektiven gewonnen werden konnten.

Da die Umfrage ursprünglich ohne Einbezug der französisch- und italienischsprachigen Regionen konzipiert wurde, ist deren Teilnahme derzeit noch punktuell. Die bisherigen Resultate aus der Romandie verdeutlichen jedoch das grosse Potenzial einer gesamtschweizerischen Auswertung als Grundlage für die strategische Weiterentwicklung der Berufsbildung.

In künftigen Erhebungen soll der Einbezug der lateinischen Schweiz – insbesondere des Kantons Tessin – gezielt verstärkt werden. Ziel ist es, eine flächendeckende regionale Abdeckung zu erreichen und dadurch vergleichbare und belastbare Erkenntnisse über die gesamte Schweiz hinweg zu gewinnen.

1.4. Methode & Durchführung (Tool, Zeitraum, Logik von Findmind)

Die Umfrage wurde online mittels der webbasierten Umfrageplattform Findmind durchgeführt. Dieses Tool wurde aufgrund seiner benutzerfreundlichen Oberfläche, seiner Flexibilität in der Gestaltung von Fragebögen und seiner hohen Datenschutzstandards ausgewählt. Findmind ermöglicht eine intuitive Teilnahme per Smartphone, Tablet oder Computer und ist damit besonders geeignet für den Einsatz im Schulumfeld.

Die Durchführung erfolgte im Zeitraum von April bis Juni 2025, wobei der Zugang zur Umfrage über einen offenen Link durch die Fachlehrpersonen in den Berufsschulen verteilt wurde. Die Teilnahme erfolgte freiwillig und anonym. Zur Sicherstellung einer hohen Rücklaufquote wurden die Lehrpersonen im Vorfeld durch den VSSM und den bin Verlag gezielt informiert und motiviert, die Umfrage während des Unterrichts durchzuführen.

Ein zentrales Element der Befragung war die durchdachte Fragestruktur und Logik, die innerhalb von Findmind abgebildet wurde. Dabei kamen folgende methodische Instrumente zum Einsatz:

- **Verzweigungslogik (Sprungregeln):** Abhängig von einzelnen Antworten wurden den Teilnehmenden nur relevante Folgefragen angezeigt. So wurden z. B. gewisse Fragen nur EBA-Lernenden oder nur jenen mit Abbruchgedanken gestellt. Dies reduzierte den Aufwand für die Lernenden und erhöhte die Relevanz der erhobenen Daten.
- **Pflichtfelder mit Bedacht:** Die meisten Fragen waren freiwillig beantwortbar, einige wenige jedoch als Pflichtfelder definiert, sofern sie für die weitere Logik des Fragebogens notwendig waren (z. B. Ausbildungsart EFZ oder EBA). Dadurch wurde ein Mindestmass an Datentiefe sichergestellt, ohne die Anonymität oder den freien Willen der Teilnehmenden zu verletzen.
- **Mehrsprachigkeit:** Der Fragebogen wurde in Deutsch und Französisch angeboten, um auch Lernende aus der Westschweiz adäquat einbinden zu können. Die sprachspezifischen Versionen wurden synchron gepflegt, um inhaltliche Vergleichbarkeit sicherzustellen.
- **Fragentypen:** Es kamen unterschiedliche Fragetypen zum Einsatz, darunter Skalenfragen (z. B. Zufriedenheit von 1 bis 6), Multiple-Choice-Formate, offene Textfelder sowie Rankings. Dies erlaubte eine differenzierte Auswertung sowohl quantitativer als auch qualitativer Aspekte.

Zur Auswertung wurden die Rohdaten aus Findmind exportiert und in aggregierter Form analysiert. Dabei wurden die Antworten unter Berücksichtigung von Sprachregion, Ausbildungsart (EFZ/EBA), Kanton und weiteren relevanten Merkmalen segmentiert und miteinander in Beziehung gesetzt. Durch die durchgängige Anonymisierung war zu keinem Zeitpunkt ein Rückschluss auf einzelne Personen oder Betriebe möglich.

Die Logik in Findmind beeinflusste die Sichtbarkeit gewisser Fragen (z. B. nur für EFZ/EBA oder je nach Antwortverlauf), was bei der Interpretation der Teilgruppen zu berücksichtigen ist.

Insgesamt gewährleistet die gewählte methodische Umsetzung eine hohe Datenqualität, zielgerichtete Befragungserlebnisse für die Lernenden sowie belastbare Ergebnisse für die Auswertung und Interpretation im Kontext der Fachkräftesicherung.

2. Übersicht über die Teilnehmenden

2.1. Anzahl Teilnehmende nach EFZ/EBA

Die Umfrage konnte insgesamt 650 Teilnehmende zum Start der Befragung mobilisieren. Von diesen haben 623 Personen die erste Frage beantwortet und 579 die letzte Frage, was auf einen erfreulich hohen Durchhaltegrad während des Fragebogens hinweist. Der Dropout zwischen Beginn und Ende bleibt mit rund 11 % vergleichsweise tief, insbesondere angesichts der Länge und inhaltlichen Tiefe der Befragung.

Ein Blick auf die effektiven Beteiligungszahlen nach Ausbildungstyp zeigt ein differenziertes Bild:

EFZ-Lernende

Von den geschätzten rund 1'000 EFZ-Abschlusskandidatinnen und -kandidaten haben 552 Lernende die Umfrage gestartet und 517 vollständig abgeschlossen. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von rund 52 %, was als solide Grundgesamtheit für weiterführende Analysen gilt. In der Deutschschweiz, wo etwa 725 EFZ-Lernende erwartet wurden, konnten 484 zum Mitmachen bewegt werden, wovon 452 die Umfrage abschlossen. Die Beteiligungsquote liegt hier bei rund 60 % – ein ausgesprochen guter Wert, der auf die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Fachlehrpersonen und die gezielte Durchführung im Unterricht zurückzuführen ist.

EBA-Lernende

Bei den EBA-Lernenden zeigt sich ein anderes Bild: Von geschätzten 220 Absolvierenden schweizweit haben 71 die Umfrage gestartet und 62 abgeschlossen, was einer Beteiligungsquote von rund 28 % entspricht. In der Deutschschweiz, mit ca. 160 EBA-Kandidierenden, nahmen 58 Lernende teil, von denen 51 bis zum Ende der Umfrage aktiv blieben. Dies ergibt eine Quote von rund 32 %. Die geringere Teilnahmequote lässt sich durch mehrere Faktoren erklären:

- Kleinere Klassengrößen und eine dezentrale Organisation erschweren eine breite Erreichbarkeit.
- EBA-Lernende sind in der Regel weniger digital affin und benötigen häufiger Unterstützung beim Ausfüllen einer Online-Umfrage.
- Zudem bestehen teilweise geringere schulische Ressourcen oder weniger strukturierte Zeitfenster zur Durchführung solcher Befragungen im Unterricht.

2.1.1. Interpretation und Ausblick

Die Datenlage bei den EFZ-Lernenden, insbesondere in der Deutschschweiz, ist statistisch aussagekräftig und erlaubt differenzierte Auswertungen nach Region, Ausbildungstyp und Zufriedenheitsaspekten. Die etwas tiefere Teilnahmequote bei den EBA-Lernenden signalisiert Handlungsbedarf: Für künftige Befragungen sollten gezielte Massnahmen ergriffen werden, um auch diese Zielgruppe besser zu erreichen – etwa durch vereinfachte Teilnahmebedingungen, intensivere Unterstützung der Lehrpersonen oder zusätzliche Motivation durch Branchenvertreter.

Ausbildungstyp	Geschätzte Anzahl EFZ Total	Teilnehmende gestartet	Teilnehmende abgeschlossen	Beteiligungsquote (geschätzt)
EFZ gesamt	1000	552	517	52%
EFZ Deutschschweiz	753	484	452	60%
EBA gesamt	200	71	62	31%
EBA Deutschschweiz	171	58	51	30%

Insgesamt zeigt sich, dass die Umfrage methodisch gut umgesetzt wurde und auf eine hohe Akzeptanz bei den Lernenden stiess. Die differenzierte Beteiligung liefert wertvolle Hinweise darauf, wo noch Potenzial zur Optimierung liegt – sowohl in der inhaltlichen als auch in der organisatorischen Vorbereitung künftiger Erhebungen.

Hinweis zur Datengrundlage

Für die vorliegende Auswertung wurden ausschliesslich jene Teilnehmenden berücksichtigt, die die Umfrage vollständig abgeschlossen haben. Dadurch wird sichergestellt, dass alle analysierten Antworten auf einer einheitlichen und vollständigen Datenbasis beruhen und keine Verzerrungen durch abgebrochene oder unvollständige Datensätze entstehen.

Die effektive Datengrundlage der Auswertung setzt sich wie folgt zusammen:

- **Deutschschweiz:**
452 EFZ-Lernende und 51 EBA-Lernende
→ Total: 503 Teilnehmende
- **Westschweiz (Romandie):**
65 EFZ-Lernende und 11 EBA-Lernende
→ Total: 76 Teilnehmende
- **Tessin:**
Keine Teilnehmenden bei dieser Erhebung
→ Total: 0

Die daraus resultierende Gesamtzahl von **579 vollständig ausgefüllten Umfragen** bildet die statistische Grundlage für alle nachfolgenden Analysen und Interpretationen. Teilweise beantwortete Umfragen oder vorzeitig abgebrochene Teilnahmen wurden nicht berücksichtigt.

2.2. Verteilung nach Kanton / Sprachregion

Gesamthaft haben **579 Lernende** die Umfrage vollständig abgeschlossen.

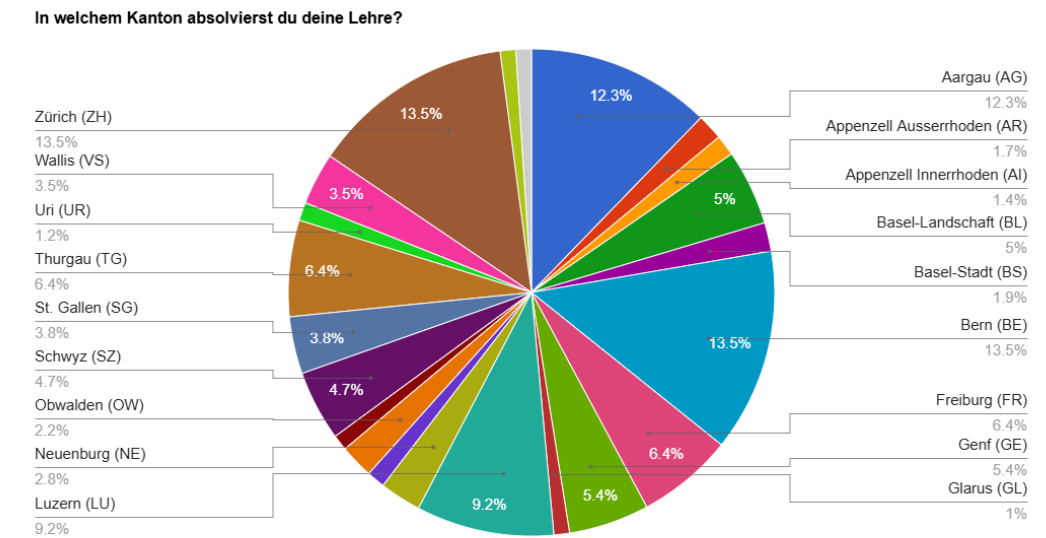
Verteilung nach Verband (inkl. Sprachanteile aus zweisprachigen Kantonen)

Verbandsgebiet	Sprachanteile berücksichtigt	Anzahl TN	Anteil an Gesamt
VSSM	inkl. FR-deutsch (9), VS-deutsch (alle 20)	503	86.9%
FRECEM	inkl. FR-franz. (28)	76	13.1%
Total	–	579	100 %

Die Umfrage erfasste Teilnehmende aus nahezu allen Landesteilen. Die Verteilung nach Kanton zeigt, dass die Mehrheit der Teilnehmenden aus deutschsprachigen Kantonen stammt. Besonders hohe Teilnahmezahlen wurden aus den Kantonen Zürich (ZH), Bern (BE), Luzern (LU) und Aargau (AG) verzeichnet – alles starke Bildungsstandorte mit grossen Berufsschulen im Schreinerwesen.

In der Westschweiz (französischsprachig) konnten ebenfalls mehrere Klassen erreicht werden – insbesondere aus den Kantonen Neuenburg (NE), Fribourg (FR) und Genf (GE). Die Anzahl der Teilnehmenden ist jedoch merklich geringer als in der Deutschschweiz. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit einer gezielten Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Berufsschulen der Romandie.

Der italienischsprachige Kanton Tessin (TI) war bei dieser Erhebung noch nicht vertreten. Für künftige Erhebungen ist geplant, den Einbezug des Tessins strategisch aufzubauen, um die Sprachregionen gesamtschweizerisch abzubilden. Diese Verteilung unterstreicht, dass die Ergebnisse insbesondere für die Deutschschweiz aussagekräftig sind, während für die französisch- und italienischsprachigen Regionen noch kein flächendeckendes Bild vorliegt. Der Aufbau vergleichbarer Daten aus diesen Regionen bleibt ein zentrales Ziel für zukünftige Befragungen.



2.2.1. VSSM – Deutschschweiz

Die Umfrage verzeichnete im Gebiet des VSSM insgesamt 503 vollständig abgeschlossene Umfragen (452 EFZ, 51 EBA). Das entspricht rund 88 % der Gesamtbeteiligung. Die Verteilung innerhalb des VSSM-Gebiets stellt sich wie folgt dar:

Kanton	VSSM	Davon EBA	VSSM-Gesamt (%)
Aargau (AG)	71		14.12%
Appenzell Ausserrhoden (AR)	10		1.99%
Appenzell Innerrhoden (AI)	8		1.59%
Basel-Landschaft (BL)	29		5.77%
Basel-Stadt (BS)	11		2.19%
Bern (BE)	78	13	15.51%
Freiburg (FR-de)	9		1.79%
Glarus (GL)	6		1.19%
Graubünden (GR)	4		0.80%
Luzern (LU)	53	6	10.54%
Nidwalden (NW)	7	1	1.39%
Obwalden (OW)	13	3	2.58%
Schaffhausen (SH)	6	1	1.19%
Schwyz (SZ)	27		5.37%
Solothurn (SO)	1		0.20%
St. Gallen (SG)	22		4.37%
Tessin (TI)	0		0.00%
Thurgau (TG)	37	5	7.36%

Kanton	VSSM	Davon EBA	VSSM-Gesamt (%)
Uri (UR)	7		1.39%
Wallis (VS)	20		3.98%
Zug (ZG)	6		1.19%
Zürich (ZH)	78	22	15.51%
	503	51	100.00%

Interpretation für den VSSM

- Die Beteiligung ist geografisch breit abgestützt, mit hohen Rücklaufzahlen aus den kantonalen Bildungszentren Zürich (ZH), Bern (BE), Aargau (AG) und Luzern (LU). Diese vier Kantone machen zusammen fast 56 % der VSSM-Gesamtbeteiligung aus.
- Die Beteiligung aus kleineren und peripheren Kantonen (z. B. GL, AI, NW, UR, SH) fällt zwar zahlenmässig geringer aus, entspricht jedoch in ihrer Relation der tatsächlichen Verteilung der Lernenden und ist somit als realitätsnah einzustufen.
- Das Tessin (TI) ist im Rahmen dieser Erhebung nicht vertreten, obwohl es dem VSSM-Verbandsgebiet angehört. Der Einbezug italienischsprachiger Lernender sollte bei künftigen Erhebungen gezielt gefördert werden – etwa durch sprachliche Anpassung des Fragebogens oder gezielte Zusammenarbeit mit den dortigen Schulen.
- Im zweisprachigen Kanton Wallis (VS) wurden ausschliesslich deutschsprachige Lernende erfasst, weshalb die gesamte Walliser Beteiligung dem VSSM zugewiesen wurde.
- Insgesamt zeigt sich: Die Umfrage bildet die Realität der Deutschschweizer Ausbildungslandschaft im Schreinerwesen sehr gut ab, sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch der regionalen Streuung der Lernenden.

2.2.2. FRECEM – Westschweiz

Im Verbandsgebiet von FRECEM nahmen 76 Personen an der Umfrage teil (65 EFZ, 11 EBA). Die Zuordnung erfolgt hier nur für die französischsprachigen Lernenden.

Kanton	FRECEM	Davon EBA	FRECEM-Gesamt (%)
Freiburg (FR)	28		36.84%
Genf (GE)	31	11	40.79%
Jura (JU)	0		0.00%
Neuenburg (NE)	16		21.05%
Waadt (VD)	1		1.32%
Wallis (VS)	0		0.00%
	76	11	100.00%

- Die Beteiligung im FRECEM-Gebiet ist klar durch drei Kantone geprägt: Genf (GE), Freiburg (FR-fr) und Neuenburg (NE). Zusammen machen sie fast 99 % der Teilnehmenden im FRECEM-Gebiet aus.
- Genf (40.8 %) verzeichnete die höchste Beteiligung. Dies spricht für eine gute Zusammenarbeit mit den Schulen vor Ort und eine funktionierende Mobilisierung durch Lehrpersonen.
- Freiburg (FR) leistet mit 28 Teilnehmenden ebenfalls einen wertvollen Beitrag. Dass dieser Kanton zweisprachig ist, konnte in der Zuteilung berücksichtigt werden – 9 Teilnehmende wurden dem VSSM, 28 dem FRECEM zugewiesen.
- In Neuenburg (NE) zeigt sich mit 21 % eine solide Beteiligung, die auf weitere Ausbauschritte hoffen lässt.
- Die Kantone Jura (JU), Wallis (VS-franz.) und Waadt (VD) weisen keine oder nur minimale Teilnahme auf. Besonders im Waadtland – dem bevölkerungsreichsten Kanton der Romandie –

ist die sehr tiefe Beteiligung (1 Person) auffällig und strategisch relevant. Hier besteht klarer Handlungsbedarf.

- Die gesamte geringe Teilnahme im FRECEM-Gebiet im Vergleich zur Deutschschweiz zeigt, dass der Aufbau einer flächendeckenden Datengrundlage in der Westschweiz noch am Anfang steht. Die Resultate bieten jedoch eine gute Ausgangsbasis für gezielte Massnahmen, z. B. durch Schulbesuche, Informationsmaterial auf Französisch oder gezielte Einbindung der Fachlehrpersonen.

2.2.3. Hinweis zur Auswertung nach Verbandsgebiet

Für die vorliegende Auswertung wurde weitgehend auf eine separate Analyse der Antworten aus dem Verbandsgebiet des FRECEM verzichtet. Diese Entscheidung stützt sich auf mehrere Überlegungen:

Erstens ist der Anteil der Teilnehmenden aus der Westschweiz mit 76 vollständig abgeschlossenen Umfragen im Vergleich zur Gesamtzahl von 579 begrenzt. Die statistische Aussagekraft isolierter Auswertungen innerhalb des FRECEM-Gebiets wäre daher gering und könnte zu verzerrten oder wenig belastbaren Schlussfolgerungen führen. Aus methodischer Sicht wäre eine solche Detailauswertung nur dann sinnvoll, wenn aus allen beteiligten Kantonen der Romandie eine flächendeckende Beteiligung vorläge, was zum Zeitpunkt dieser Erhebung noch nicht gegeben ist.

Zweitens ist eine technisch saubere Trennung der Datensätze nach Verbandszugehörigkeit systemseitig nicht direkt möglich, da der Fragebogen nicht nach FRECEM- oder VSSM-Zugehörigkeit filtert, sondern lediglich nach dem Wohn- bzw. Ausbildungsort (Kanton). Eine rückwirkende Zuordnung auf Basis geografischer Merkmale ist möglich, aber mit hohem manuellem Aufwand verbunden und kann je nach Kanton (z. B. Freiburg oder Wallis) nur eingeschränkt eindeutig erfolgen.

Drittens war die Einbindung des FRECEM erst nach Start der Umfrage erfolgt, wodurch keine gezielte Steuerung der Beteiligung oder regionale Gewichtung im Erhebungsdesign vorgesehen war. Der Erfassungsgrad in der Westschweiz bleibt somit begrenzt und bildet noch kein vollständiges Abbild der Ausbildungsrealität in den FRECEM-Kantonen.

Daher wird in der Auswertung auf eine systematische Trennung nach Verbandsgebieten verzichtet. Abweichungen in den Antworten aus dem FRECEM-Gebiet werden nur dann explizit erwähnt, wenn sie im Vergleich zum Gesamtbild klar auffallen und inhaltlich relevant erscheinen. In zukünftigen Befragungen soll die Westschweiz von Anfang an gleichwertig einbezogen werden, sodass dann auch differenzierte Analysen nach Verbandsgebiet ermöglicht werden können.

Die gleiche methodische Überlegung gilt für die getrennte Analyse nach Ausbildungsweg (EFZ vs. EBA): Zwar wurden beide Ausbildungstypen in die Umfrage einbezogen, die Anzahl an vollständig abgeschlossenen EBA-Fragebögen (VSSM = 51 TN, FRECEM = 11 TN) ist jedoch deutlich geringer als bei EFZ (VSSM = 452 TN, FRECEM = 65 TN). Dies schränkt die Aussagekraft für differenzierte Analysen innerhalb der EBA-Gruppe stark ein. Auch in diesem Fall gilt: Wo Unterschiede gegenüber den EFZ-Lernenden auffällig sind, werden diese explizit benannt und erläutert.

2.3. Soziodemografische Merkmale (Alter, Geschlecht etc.)

2.3.1. Geschlecht

Die Geschlechterverteilung der teilnehmenden Lernenden zeigt eine klare Dominanz männlicher Auszubildender:

- 82.4 % der Befragten identifizieren sich als männlich (477 Personen)
- 16.4 % als weiblich (95 Personen)
- 5 Personen (0.9 %) gaben eine diverse Geschlechtsidentität an oder machten keine Angabe

Diese Verteilung spiegelt die bekannten Strukturen im Schreinerwesen wider, in dem der Männeranteil traditionell sehr hoch ist. Die dennoch nicht zu vernachlässigende Anzahl weiblicher Lernender unterstreicht aber auch, dass der Beruf zunehmend **für alle Geschlechter zugänglich** wird. Für die Nachwuchsgewinnung ergibt sich daraus ein Potenzial, das künftig gezielter angesprochen werden kann – beispielsweise durch gendersensible Berufswerbung.

2.3.2. Alter

Die Altersverteilung wurde im Rahmen der Umfrage nicht im Detail ausgewertet, da der Befragungszeitpunkt sich gezielt an Lernende im letzten Ausbildungsjahr (EFZ/EBA) richtete. Entsprechend bewegt sich die Mehrheit der Teilnehmenden im typischen Bereich von 18 bis 21 Jahren. Eine detaillierte Analyse nach Alter ist bei Bedarf ergänzbar.

2.4. Ausbildungsbetrieb (Typ, Grösse)

Die Lernenden wurden gebeten, die ungefähre Grösse ihres Ausbildungsbetriebs – gemessen an der Anzahl Mitarbeitender inkl. Lernende – anzugeben. Die Resultate zeigen ein klares Bild:

Betriebsgrösse	Anzahl	Anteil
Mikrobetrieb (< 9 Mitarbeitende)	145	25.04%
Kleinbetrieb (10–49 Mitarbeitende)	334	57.69%
Mittelbetrieb (50–249 Mitarbeitende)	88	15.20%
Grossbetrieb (> 250 Mitarbeitende)	12	2.07%
Total	579	100.00%

Mehr als vier von fünf Lernenden absolvieren ihre Ausbildung in einem Klein- oder Mikrobetrieb (83 %). Dies bestätigt die Struktur des Schreinergewerbes, das stark von kleinen und mittleren Betrieben (KMU) geprägt ist.

Grössere Betriebe – insbesondere mit über 50 Mitarbeitenden – sind in der Minderzahl. Die sehr geringe Anzahl an Lernenden in Grossbetrieben (nur 2.1 %) zeigt, dass dieser Bereich im Schreinerwesen keine dominierende Rolle in der Ausbildung spielt.

Diese Verteilung muss bei der Entwicklung von Massnahmen und Unterstützungsangeboten berücksichtigt werden – insbesondere, wenn es um betriebliche Ressourcen für Berufsbildung, Begleitung oder Nachqualifikation geht.

3. Ausbildungszufriedenheit

3.1. Gesamtzufriedenheit

Die Lernenden wurden gebeten, ihre Lehrzeit in der Gesamtschau zu bewerten. Die Ergebnisse zeigen ein sehr positives Gesamtbild:

Bewertung	Anzahl	Anteil (%)
Sehr positiv	131	22.6%
Positiv	394	68.0%
Negativ	47	8.1%
Sehr negativ	7	1.2%
Total	579	100.0%

Insgesamt geben mehr als 90 % der Lernenden (90.7 %) an, ihre Lehrzeit positiv oder sehr positiv erlebt zu haben. Diese hohe Zufriedenheit spricht für eine starke Identifikation mit dem Beruf und deutet darauf hin, dass die betrieblichen und schulischen Rahmenbedingungen im Schreinerwesen in vielen Fällen gut funktionieren.

Nur rund 9 % der Teilnehmenden (8.1 % negativ, 1.2 % sehr negativ) geben an, mit ihrer Ausbildung unzufrieden gewesen zu sein. Diese Minderheit sollte in den weiteren Auswertungen genauer betrachtet werden, insbesondere im Hinblick auf betriebliche Betreuung, schulische Belastung oder das Verhältnis zwischen Praxis und Theorie.

Ein Vergleich zwischen den Verbandsgebieten zeigt: Es sind keine ausserordentlichen Abweichungen zwischen VSSM und FRECEM ersichtlich. Die Gesamtzufriedenheit ist in beiden Sprachregionen ähnlich hoch, was auf eine grundsätzlich vergleichbare Ausbildungsqualität in der ganzen Schweiz schliessen lässt.

Die sehr positiven Rückmeldungen liefern eine wertvolle Grundlage für das Image der Branche und die Nachwuchsgewinnung. Gleichzeitig ermöglichen die kritischen Stimmen wichtige Hinweise darauf, wo Verbesserungen in der Ausbildungsqualität und -begleitung möglich sind.

Insgesamt wurden 58 deutschsprachige und 14 französischsprachige Freitext-Kommentare zur Gesamtbewertung der Lehrzeit erfasst.

3.1.1. Deutschsprachige Kommentare (n = 58)

Häufigste Kernaussagen (Anzahl Nennungen):

- **Allgemein positive Einschätzung:** „gut“ wurde 12-mal genannt – meist in Bezug auf Betrieb, Atmosphäre oder Gesamtlehre
- **Lehrbetrieb im Fokus:** 11 Nennungen mit dem Begriff „Betrieb“ – sowohl im positiven wie auch im kritischen Kontext
- **Kritik an schulischer Ausbildung:** 4 Nennungen „Schule“, meist mit negativer Konnotation
- **Berufsbildner:in / Betreuungspersonen:** 4 Nennungen „Berufsbildner:in“ – oft im Zusammenhang mit Unterstützung oder Umgang
- **Kritische Rückmeldungen:** 5-mal „schlecht“, z. B. zur Organisation oder Qualität einzelner Lernbereiche
- Weitere vereinzelt genannte Begriffe: *Stress, Unterstützung, Lehrer, Spass, Zeit*

→ **Interpretation:** Die Mehrheit der Lernenden bewertet die Ausbildung im Betrieb als positiv. Kritische Anmerkungen betreffen häufiger die schulischen Aspekte oder individuelle Betreuung. Einzelne Kommentare erwähnen auch Überforderung oder fehlende Struktur.

3.1.2. Französischsprachige Kommentare (n = 14)

Häufigste Kernaussagen (Anzahl Nennungen):

- **Positive Erwähnung des Betriebs:** „*entreprise*“ wurde 3-mal genannt, meist im positiven Sinn (z. B. gutes Klima, gute Begleitung)
- **Ambiente und soziale Aspekte:** „*ambiance*“ 2-mal genannt – bezieht sich auf Stimmung und Kollegialität
- Einzelne Erwähnungen von „*cours*“, „*théorie*“, „*professeur*“ – ohne klare Häufung

→ **Interpretation:** Die Kommentare sind mehrheitlich positiv oder neutral. Es gibt keine gehäuften kritischen Aussagen. Die wenigen Bemerkungen konzentrieren sich auf die Atmosphäre im Betrieb und auf die Begleitung durch Lehrpersonen.

3.1.3. Fazit (sprachübergreifend)

- Die **deutschsprachigen Rückmeldungen sind vielfältiger und teilweise kritischer**, insbesondere was Schule und Organisation betrifft.
- Die **französischsprachigen Bemerkungen sind insgesamt zurückhaltender und weniger problemorientiert**.
- Ein **klarer struktureller Unterschied zwischen den Sprachregionen lässt sich anhand der Freitextantworten nicht ableiten**, auch wenn die Tonalität leicht unterschiedlich ist.

3.2. Zufriedenheit Lehrbetrieb

Insgesamt zeigen sich **85.6 % der Teilnehmenden mit ihrem Lehrbetrieb zufrieden oder sehr zufrieden**. Nur knapp **14.3 % äusserten Unzufriedenheit** – ein für die Branche vergleichsweise stabiler Wert, jedoch mit Potenzial zur Verbesserung in Einzelfällen.

Bewertung	Anzahl	Anteil (%)
Sehr zufrieden	178	30.7%
Zufrieden	318	54.9%
Unzufrieden	70	12.1%
Sehr unzufrieden	13	2.2%
Total	579	100.0%

Die Ergebnisse zur Frage „*Wie zufrieden bist du mit der Ausbildung im Lehrbetrieb?*“ zeigen ein **klar positives Stimmungsbild**:

Rund **85.6 %** der Lernenden geben an, mit ihrem Lehrbetrieb *zufrieden* oder *sehr zufrieden* zu sein. Besonders auffällig ist dabei, dass fast ein Drittel (30.7 %) sogar die höchste Kategorie „*sehr zufrieden*“ wählt. Dieses Resultat unterstreicht die zentrale Rolle, die ein engagierter und gut strukturierter Ausbildungsbetrieb für den Lernerfolg und die emotionale Bindung an den Beruf spielt.

Trotz dieser grundsätzlich positiven Bilanz ist auch festzuhalten, dass **knapp 14.3 % der Befragten unzufrieden oder sehr unzufrieden** mit ihrem Lehrbetrieb sind. Dies betrifft insgesamt 83 Personen. Diese Rückmeldungen verdienen besondere Aufmerksamkeit, da sie Hinweise auf strukturelle Schwächen oder punktuelle Defizite geben, die sich negativ auf das Ausbildungserlebnis auswirken

können – und möglicherweise mitverantwortlich dafür sind, dass ein Teil der ausgebildeten Schreiner:innen der Branche nach der Lehre den Rücken kehrt.

3.2.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 495)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: «Was hat vor allem den Ausschlag gegeben, dass Du mit der Ausbildung im Lehrbetrieb zufrieden bist?»

Die meistgenannten positiven Aspekte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Team	84	gutes Arbeitsklima, freundliche Kollegen
Unterstützung	25	„man wird ernst genommen“, „gute Hilfe“
Berufsbildner	19	engagiert, menschlich, fair
Lernen	12	praxisnah, abwechslungsreich
Verantwortung	10	„man darf viel selbst machen“
Kommunikation	3	offene Gespräche mit Ausbilder

Weitere: Freiheiten, Förderung, Vielfalt, Stimmung – mit vereinzelt Nennungen

Analyse der Gründe für Zufriedenheit

Die häufigsten positiven Rückmeldungen lassen sich in folgende Themenbereiche gliedern:

- **Betriebsklima & Teamkultur**
Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war das *gute Team* (84 Nennungen). Lernende schätzen eine freundliche, kollegiale Atmosphäre mit flachen Hierarchien. Diese soziale Komponente ist offenbar ein entscheidender Wohlfühlfaktor und trägt wesentlich zur Gesamtzufriedenheit bei.
- **Persönliche Betreuung & Unterstützung**
Viele Lernende loben den persönlichen Umgang mit dem/der Berufsbildner:in und die *gezielte Unterstützung im Berufsalltag*. Insbesondere wird geschätzt, wenn Lernende *ernst genommen*, *individuell betreut* und *in Entscheidungen einbezogen* werden.
- **Praxisnähe & Eigenverantwortung**
Begriffe wie *Verantwortung*, *lernen*, *Vielfalt* und *Förderung* tauchen ebenfalls häufig auf. Die Lernenden empfinden es als motivierend, wenn sie selbstständig arbeiten und ihre Fähigkeiten in realen Arbeitssituationen anwenden dürfen.

→ **Fazit:** Die Ausbildung wird dann als besonders gelungen wahrgenommen, wenn sie in einem respektvollen Betriebsklima stattfindet, gezielte Betreuung bietet und gleichzeitig Raum für Eigenständigkeit lässt. Diese Elemente fördern nicht nur die Zufriedenheit, sondern vermutlich auch die langfristige Bindung an den Beruf.

3.2.2. Qualitative Begründungen der Unzufriedenheit (n = 83)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: «Was müsste sich ändern, damit du mit der Ausbildung im Lehrbetrieb zufrieden wärst?»

Die häufigsten Kritikpunkte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Zeit	8	zu wenig Übungszeit, „alles muss schnell gehen“

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Ausbildung	5	unstrukturiert, nicht lernorientiert
Zu wenig	5	an Förderung, Feedback oder Praxis
Schlecht	4	allgemeine Unzufriedenheit
Kommunikation	3	fehlende oder widersprüchliche Anweisungen
Lohn	3	als demotivierender Faktor

Weitere Themen: Verantwortung, Wechselwunsch

Analyse der Gründe für Unzufriedenheit

Die kritischen Rückmeldungen zeigen mehrere typische Problemfelder:

- **Mangel an didaktischer Betreuung**
Einige Lernende berichten, dass ihnen *zu wenig erklärt* wurde oder dass sie sich *allein gelassen* fühlten. Das Schlagwort „zu wenig gelernt“ oder „nicht erklärt“ taucht mehrfach auf. Hier wird der Anspruch formuliert, dass eine gute Ausbildung nicht nur Arbeitskraft fordert, sondern auch gezielt Wissen vermitteln muss.
- **Zeitdruck & fehlende Lernzeit**
Unter dem Begriff „Zeit“ werden mehrere Aspekte subsumiert: Zeitdruck, fehlende Übungszeit oder generell zu viel Stress. Lernende wünschen sich mehr Zeit für die Auseinandersetzung mit Lerninhalten und handwerklichen Abläufen.
- **Kommunikationsprobleme & fehlende Wertschätzung**
Auch *schlechte Kommunikation* oder *unklare Anweisungen* werden als Belastungsfaktoren genannt. Hier zeigt sich, dass eine gelungene Ausbildung nicht nur von der Fachlichkeit abhängt, sondern auch stark von der sozialen und kommunikativen Qualität der Ausbildungsbeziehung.
- **Einzelfälle mit systemischen Problemen**
Einige Kommentare thematisieren tieferliegende strukturelle Probleme wie zu niedrige Löhne, fehlende Förderung oder gar Überforderung. Diese Stimmen sind zwar in der Minderheit, verdeutlichen aber, dass es Betriebe gibt, die das Ausbildungspotenzial nicht vollständig ausschöpfen.

→ **Fazit:** Die Gründe für Unzufriedenheit lassen sich nicht auf Einzelfaktoren reduzieren. Vielmehr handelt es sich um eine Kombination aus fehlender Struktur, schlechter Kommunikation und unzureichender Lernbegleitung. Diese Probleme können die Berufszufriedenheit stark beeinträchtigen – und haben möglicherweise Einfluss auf den Entscheid, die Branche nach der Lehre zu verlassen.

Interpretation

Die hohe Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb ist ein zentraler Befund und bietet eine wertvolle Grundlage für die Imagepflege und Nachwuchsgewinnung im Schreinerberuf. Gleichzeitig zeigt sich, dass nicht alle Betriebe das gleiche Ausbildungsverständnis leben. Wo die Qualität nicht stimmt, steigt das Risiko, dass Lernende emotional oder fachlich nicht genügend angebunden werden.

Diese Erkenntnisse unterstreichen die Bedeutung einer systematischen Unterstützung und Schulung von Berufsbildner:innen, einer klaren Kommunikation von Ausbildungserwartungen und einer starken Kultur der Wertschätzung im Betrieb.

3.3. Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs (üK)

Es zeigen sich rund 89 % der Teilnehmenden zufrieden oder sehr zufrieden mit dem üK. Die überbetrieblichen Kurse werden von der grossen Mehrheit als sinnvolle und gut umgesetzte Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung empfunden.

Bewertung	Anzahl	Anteil (%)
Sehr zufrieden	191	33.0%
Zufrieden	323	55.8%
Unzufrieden	61	10.5%
Sehr unzufrieden	4	0.7%
Total	579	100.0%

Die kritischen Rückmeldungen von 65 Lernenden (rund 11 %) sollten jedoch ernst genommen werden. Sie deuten darauf hin, dass es punktuell Optimierungspotenzial gibt – etwa in Bezug auf Inhalte, Kursleitung oder Rahmenbedingungen. Diese Hinweise können als Grundlage für qualitative Verbesserungen und Rückmeldeschlaufen mit Kursverantwortlichen dienen.

Insgesamt zeigt sich aber: Der üK wird im Schreinerwesen mehrheitlich positiv wahrgenommen und bildet einen stabilen Bestandteil der Ausbildungsqualität.

3.3.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 388)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: «Was hat vor allem den Ausschlag gegeben, dass Du mit der Ausbildung im überbetrieblichen Kurs zufrieden bist?»

Die meistgenannten positiven Aspekte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussage
Kursleitung & Betreuung	52	„gute Kursleiter“, „alles wurde gut erklärt“, „geduldig“
Lerninhalte	40	„gute Themenwahl“, „viel gelernt“, „abwechslungsreich“
Praxisorientierung	12	„man kann selber arbeiten“, „praktisch aufgebaut“
Motivation & Spass	15	„es hat Spass gemacht“, „motivierende Atmosphäre“
Sonstiges / unspezifisch		z.B. „war super“, „alles gut“, „hat gepasst“
<i>Weitere Themen: Atmosphäre, Vertiefung, gute Gruppendynamik</i>		

Analyse der Gründe für Zufriedenheit

Die häufigsten positiven Rückmeldungen lassen sich in folgende Themenbereiche gliedern:

- **Kursleitung & Betreuung**

Die am häufigsten benannten konkreten Gründe bezogen sich auf die Qualität der Kursleiter:innen. Lernende loben das Engagement, die Geduld und die Fähigkeit, Inhalte verständlich zu erklären. Gute Betreuung wird als Grundpfeiler für eine positive Kurserfahrung wahrgenommen.

- **Lerninhalte**

Viele Rückmeldungen thematisieren den inhaltlichen Aufbau der Kurse: Die Auswahl der Themen, deren Praxisbezug sowie das Verständnis für berufliche Anforderungen wird vielfach als stimmig beschrieben. Die Lernenden empfinden die Inhalte als sinnvoll und relevant.

- **Praxisorientierung & Motivation**

Die Möglichkeit, selbst zu arbeiten, wird als motivierend erlebt. Lernende schätzen den praktischen Zugang zu Arbeitsprozessen und Werkzeugen. Auch positive Emotionen wie Freude, Spass oder Begeisterung werden vereinzelt als Zufriedenheitsfaktor genannt.

→ **Fazit:**

Die Zufriedenheit im üK basiert stark auf kompetenten Kursleitungen, praxisnahen Aufgaben und einer strukturierten Durchführung. Diese Elemente scheinen entscheidend dafür zu sein, dass Lernende den üK nicht nur als Pflicht, sondern als gewinnbringende Ergänzung zur Ausbildung im Betrieb erleben und Spass daran haben.

3.3.2. Einblick in die Rückmeldungen aus der Romandie (FRECEM)

Insgesamt 77 Teilnehmende aus dem französischsprachigen Verbandsgebiet FRECEM haben Rückmeldungen zu den Gründen ihrer Zufriedenheit gegeben. Dabei fällt auf:

- Der Anteil an unspezifischen Aussagen („tout est bon“, „bien organisé“, „rien à dire“) ist im Vergleich zur Deutschschweiz überdurchschnittlich hoch (ca. 88 % der Rückmeldungen aus der Romandie).
- Konkrete Nennungen zu Kursleitung, Inhalten oder Praxisbezug wurden deutlich seltener gemacht als in der Deutschschweiz.
- Wo benannt, beziehen sich positive Aussagen auf „bonne ambiance“, „bon formateur“ oder „contenu intéressant“.

→ **Fazit FRECEM:** Die Rückmeldungen aus der Westschweiz sind insgesamt positiver Grundhaltung, aber deutlich weniger differenziert. Dies kann einerseits auf kulturelle Unterschiede in der Ausdrucksweise zurückzuführen sein, andererseits möglicherweise auf weniger intensive Auseinandersetzung mit der Frage. Für künftige Auswertungen wäre eine gezielte sprachregionale Vergleichsstudie sinnvoll, um kulturell bedingte Unterschiede in der Wahrnehmung von Ausbildung zu analysieren.

3.3.3. Qualitative Änderungswünsche für mehr Zufriedenheit im üK (n = 52)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: «Was müsste sich ändern, damit du mit der Ausbildung im überbetrieblichen Kurs zufrieden wärst?»

Die häufigsten Kritikpunkte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Zeit / Tempo	11	„es ging zu schnell“, „mehr Zeit zum Üben“
Kursleitung & Betreuung	9	„der Kursleiter war schlecht“, „keine Erklärungen“
Lerninhalte	1	„der Inhalt war unklar“
Sonstiges / unspezifisch	31	„alles“, „nichts“, „war einfach schlecht“

Analyse der Änderungswünsche

- **Hoher Anteil unspezifischer oder pauschaler Rückmeldungen**

Ein bedeutender Teil der Teilnehmenden gab keine konkreten Änderungswünsche an oder äusserte sich vage bzw. emotional („alles war schlecht“, „nichts gelernt“, „einfach mühsam“). Diese Rückmeldungen lassen sich nicht klar einer inhaltlichen Kategorie zuordnen, zeigen jedoch Unzufriedenheit auf einer eher generellen Ebene.

- **Zeitdruck und zu hohes Tempo**

Mehrfach wurde bemängelt, dass die Kurse zu schnell ablaufen oder zu wenig Raum für Wiederholung und praktische Übung bieten. Hier zeigt sich ein Bedarf nach mehr methodischer Entschleunigung, um Inhalte besser zu verankern und Stress zu reduzieren.

- **Kritik an der Kursleitung**

Einige Lernende äusserten sich kritisch zur Kompetenz oder zum Verhalten der Kursleitenden. Fehlende Erklärungen, unmotivierte Kursleiter oder eine „nervige“ Art wurden genannt. Diese Rückmeldungen belegen, wie entscheidend die pädagogische Qualität der Kursleitung für das Erleben der Lernenden ist.

- **Einzelne Hinweise zu den Lerninhalten**

Vereinzelt wurde der Wunsch nach verständlicheren Inhalten oder mehr Relevanz geäussert. Aufgrund der geringen Anzahl dieser Aussagen ist jedoch keine verallgemeinerbare Aussage möglich.

→ **Fazit:**

Die grössten Änderungswünsche beziehen sich auf die Durchführung: mehr Zeit, bessere Betreuung, klarere Kommunikation. Die Tatsache, dass viele Rückmeldungen unspezifisch bleiben, weist darauf hin, dass Unzufriedenheit häufig nicht differenziert reflektiert wird – möglicherweise ein Hinweis auf emotionale Ablehnung oder Überforderung. Dies spricht dafür, in zukünftigen Umfragen gezielter mit Kategorien oder Multiple-Choice-Hilfen zu arbeiten.

3.3.4. Besonderheiten bei FRECEM (französischsprachiger Raum)

Nur 10 Rückmeldungen stammen aus dem FRECEM-Gebiet. Davon waren 9 unspezifisch („tout était mauvais“, „pas bien“, „je n'ai rien compris“) und nur 1 konkret (ein Hinweis auf Tempo). Es wurden keine Rückmeldungen zur Kursleitung oder zu Inhalten gemacht.

→ **Fazit FRECEM:**

Die sehr knappen und pauschalen Rückmeldungen aus der Romandie erschweren eine inhaltliche Auswertung. Es entsteht der Eindruck, dass die Lernenden entweder weniger differenzieren oder weniger Bereitschaft zeigen, Kritik konkret zu formulieren. Um fundiertere Aussagen für diese Sprachregion treffen zu können, wäre bei zukünftigen Umfragen eine gezielte sprachspezifische Begleitung und Auswertung sinnvoll. Zudem könnten strukturierte Antwortvorgaben helfen, inhaltlich verwertbarere Aussagen zu erhalten.

3.3.5. Gesamtbeurteilung & Relevanz für die Ausbildungsqualität im üK

Die Auswertung der qualitativen Rückmeldungen zur Zufriedenheit und den Änderungswünschen im Zusammenhang mit den überbetrieblichen Kursen (üK) zeigt ein differenziertes Bild. Einerseits bestätigt sich die Bedeutung der üK als wertvolle Ergänzung zur praktischen Ausbildung im Lehrbetrieb – andererseits offenbaren sich punktuell Schwächen in der Durchführung.

Wesentliche Erkenntnisse

- **Kursleitung als Schlüsselrolle:**

Die Betreuung durch die Kursleitung wurde am häufigsten als positiver Einflussfaktor genannt. Kompetente, gut vorbereitete und verständlich erklärende üK-Leiter

- prägen das Kurserlebnis entscheidend. Umgekehrt ist mangelnde Betreuung auch der am häufigsten genannte Kritikpunkt.
- **Praxisnähe und Inhalte zählen:**
Wenn der Kurs praktisch gestaltet ist und relevante Lerninhalte gut vermittelt werden, empfinden die Lernenden den üK als bereichernd. Kritik entsteht dort, wo das Tempo zu hoch ist, Inhalte zu knapp behandelt werden oder die Lernenden zu wenig einbezogen sind.
- **Breite, aber teilweise unspezifische Rückmeldungen:**
Ein erheblicher Teil der Rückmeldungen – insbesondere bei den Änderungswünschen – blieb unspezifisch oder pauschal („alles schlecht“, „war gut“). Das erschwert die Detailanalyse und weist darauf hin, dass manche Lernende sich schwertun, ihre Kritikpunkte differenziert zu formulieren. In künftigen Befragungen könnte hier durch stärker strukturierte Antwortmöglichkeiten oder gezielte Nachfragen nachgeholfen werden.

Sprachregionale Besonderheiten

- **Deutschschweiz (VSSM):**
Die Rückmeldungen aus dem VSSM-Gebiet sind inhaltlich breit gefächert und liefern ein klareres Bild über Qualitätsmerkmale und -defizite der üK. Besonders Kursleitung, Inhalte und Praxisorientierung stehen im Zentrum der Bewertung.
- **Westschweiz (FRECEM):**
Die Rückmeldungen aus der Romandie zeigen eine insgesamt positive Grundhaltung, sind jedoch deutlich weniger differenziert. Die meisten Aussagen sind sehr kurz, oft pauschal positiv oder negativ. Dies erschwert die inhaltliche Auswertung. Zudem sind Änderungswünsche nur selten konkret formuliert.

→ Empfehlung FRECEM:

Für den französischsprachigen Raum wäre eine gezieltere methodische Begleitung in künftigen Befragungen sinnvoll, etwa durch angepasste sprachliche Formulierungen, verbesserte Frageführung oder vertiefende Nachfragen.

→ Fazit

Die überbetrieblichen Kurse werden von der Mehrheit der Lernenden positiv wahrgenommen – insbesondere dann, wenn sie gut betreut, praxisnah und inhaltlich relevant durchgeführt werden. Um die Ausbildungsqualität weiter zu steigern, sollten insbesondere die Kursleitungen gestärkt und methodisch-didaktisch geschult werden. Gleichzeitig besteht bei einem Teil der Lernenden ein Bedürfnis nach mehr Zeit zum Üben und einer ruhigeren Kursgestaltung.

Die Ergebnisse liefern wichtige Hinweise für die gezielte Weiterentwicklung der üK-Qualität – sowohl in der Deutschschweiz als auch perspektivisch für den französischsprachigen Raum.

3.4. Zufriedenheit mit der Berufsfachschule (BFS)

Die Zufriedenheit mit der Berufsschule fällt insgesamt sehr positiv aus: Fast zwei Drittel der Lernenden (61 %) gaben an, „zufrieden“ zu sein, ein weiteres Drittel (33 %) sogar „sehr zufrieden“. Nur 5.5 % der Teilnehmenden äusserten sich **unzufrieden**, wobei lediglich eine einzige Person angab, „sehr unzufrieden“ zu sein.

Bewertung	Anzahl	Anteil (%)
Sehr zufrieden	192	33.2%
Zufrieden	355	61.3%
Unzufrieden	31	5.4%

Sehr unzufrieden	1	0.2%
Total	579	100.0%

Die Berufsschule wird von der überwiegenden Mehrheit der Lernenden als positiv erlebt. Die Zufriedenheitswerte liegen sogar etwas höher als bei der Beurteilung der überbetrieblichen Kurse und des Lehrbetriebs.

3.4.1. Qualitative Begründungen der Zufriedenheit (n = 471)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: „Was hat vor allem den Ausschlag gegeben, dass Du mit der Ausbildung in der Berufsfachschule zufrieden bist?“

Die meistgenannten positiven Aspekte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Lehrpersonen	103	„gute Lehrer“, „engagiert“, „hilfsbereit“
Unterricht	88	„interessant gestaltet“, „abwechslungsreich“, „klar“
Lernklima	66	„ruhige Atmosphäre“, „freundlich“, „gutes Umfeld“
Unterstützung	59	„bei Fragen geholfen“, „individuell gefördert“
Praxisbezug	40	„Beispiele aus dem Beruf“, „realitätsnah“
Struktur / Organisation	33	„gut organisiert“, „übersichtlich“
Kommunikation	14	„alles verständlich“, „gut erklärt“

Weitere: digitaler Zugang, Materialien, Niveau, Inhalte

Analyse der Gründe für Zufriedenheit

Die Antworten zeigen eine klare Tendenz:

- **Lehrpersonen als Schlüsselfaktor**

Die Lehrpersonen wurden am häufigsten lobend erwähnt. Fachliche Kompetenz, persönliche Hilfsbereitschaft und respektvoller Umgang sind offenbar entscheidend für eine positive Wahrnehmung des Unterrichts.

- **Didaktische Qualität & Unterrichtsgestaltung**

Viele Lernende schätzten einen verständlich und praxisnah aufgebauten Unterricht. Positiv wurden insbesondere Abwechslung, Anschaulichkeit und Klarheit genannt.

- **Schulklima & Lernumfeld**

Eine angenehme, respektvolle und ruhige Atmosphäre wurde häufig genannt. Dies zeigt, dass das soziale Klima in der Klasse ebenso wichtig ist wie der fachliche Inhalt.

→ **Fazit:** Die Zufriedenheit mit der BFS ist hoch, wenn engagierte Lehrpersonen auf eine gut strukturierte, praxisnahe und verständliche Unterrichtsform treffen – eingebettet in ein lernförderliches Schulklima. Die Schule wird dort als besonders gelingend erlebt, wo Pädagogik und Atmosphäre gemeinsam stimmen.

3.4.2. Qualitative Begründungen der Unzufriedenheit (n = 23)

Die Teilnehmenden wurden gefragt: „Was müsste sich ändern, damit du mit der Ausbildung in der Berufsfachschule zufrieden wärst?“

Die häufigsten Kritikpunkte waren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Unterrichtsform	8	„zu theoretisch“, „langweilig“, „nicht relevant“
Lehrpersonen	5	„unmotiviert“, „unverständlich“, „nicht engagiert“
Praxisbezug fehlt	3	„nichts mit Betrieb zu tun“, „nicht anwendbar“
Schulklima	2	„unruhig“, „gestresste Umgebung“
Stoffmenge/Niveau	2	„zu schwierig“, „zu viele Fächer“
Organisation	2	„Schulstoff unklar geplant“

Einzelmeinungen: Lehrmittel, Klassenklima

Analyse der Gründe für Unzufriedenheit

Auch wenn die Anzahl negativer Rückmeldungen gering ist, lassen sich zentrale Themen erkennen:

- **Didaktische und methodische Schwächen**
Unzufriedene Lernende bemängeln insbesondere zu viel Theorie, fehlende Abwechslung oder mangelnde Relevanz. Unterricht wird dann als belastend empfunden, wenn er wenig Bezug zur Praxis aufweist.
- **Unmotivierte oder überforderte Lehrpersonen**
In einzelnen Rückmeldungen wurde die Haltung von Lehrpersonen als negativ beschrieben. Wo Lehrpersonen nicht engagiert oder verständlich auftreten, sinkt das Vertrauen in die Qualität des Unterrichts.
- **Strukturelle oder organisatorische Probleme**
Einzelne kritische Hinweise betrafen die Schulstruktur, fehlende Orientierung oder unklar geplante Lerninhalte.

→ **Fazit:** Die Unzufriedenheit in der BFS entsteht in erster Linie, wenn die Qualität des Unterrichts nicht mit den Erwartungen an Praxisnähe, Verständlichkeit oder Engagement übereinstimmt. Zwar handelt es sich um Einzelfälle, doch sie zeigen Potenziale zur Weiterentwicklung auf.

3.4.3. Besonderheiten FRECEM

Von den insgesamt 471 Rückmeldungen zu den Gründen der Zufriedenheit stammen 72 aus dem französischsprachigen Teil (FRECEM). Auffällig ist:

- **Die positiven Aspekte decken sich weitgehend mit denen der Deutschschweiz.**
Auch hier werden Lehrpersonen, Unterrichtsgestaltung und Atmosphäre am häufigsten genannt.
- **Etwas häufiger genannt wurden strukturbezogene Elemente.**
Aussagen wie „gute Organisation“, „übersichtlicher Plan“ oder „regelmässige Rückmeldungen“ tauchten proportional leicht häufiger auf als im deutschsprachigen Teil.
- **Die Anzahl negativer Rückmeldungen aus dem FRECEM-Gebiet ist sehr gering (n = 2).**
Hier lassen sich keine spezifischen Trends erkennen.

→ **Fazit FRECEM:** Die Beurteilung der Berufsschule fällt im französischsprachigen Raum insgesamt ähnlich positiv aus wie in der Deutschschweiz. Die Zufriedenheit scheint stabil, wobei sich leichte Unterschiede in der Gewichtung der Themen zeigen (z. B. stärkere Betonung von Struktur und Planung).

3.5. Vergleiche (EFZ vs. EBA, Kantone, Lehrjahre)

Trotz der geringen Fallzahl bei den EBA-Lernenden (51 vollständig abgeschlossene Umfragen) lassen sich einige Tendenzen erkennen. Besonders auffällig ist, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt bei dieser Gruppe nur sehr selten negativ bewertet wurde. Konkret äusserten sich nur 3 Lernende negativ, was einer äusserst kleinen Minderheit entspricht.

Etwas ausgeprägter zeigt sich die kritische Rückmeldung in Bezug auf den Lehrbetrieb: Hier wurden 5 Bewertungen als unzufrieden und 1 als sehr unzufrieden abgegeben. Auch wenn diese Zahlen in Relation zur Gesamtgruppe der EBA-Lernenden nicht alarmierend hoch sind, deuten sie doch darauf hin, dass vereinzelte EBA-Lernende in ihren Betrieben unzureichend betreut oder gefordert wurden.

Ähnliche Rückmeldungen zeigen sich auch bei den überbetrieblichen Kursen (üK) und der Berufsschule: In beiden Bereichen meldeten jeweils 5 Lernende eine unzufriedene Bewertung zurück. Dies deutet darauf hin, dass auch ausserhalb des Betriebs punktuell Unzufriedenheit mit der Ausbildungsqualität oder der Betreuungssituation besteht.

Insgesamt sind diese negativen Rückmeldungen zahlenmässig begrenzt, sollten aber dennoch ernst genommen werden. Sie verdeutlichen, dass insbesondere im EBA-Bereich eine enge Begleitung, klare Kommunikation und pädagogische Unterstützung entscheidend sind – sowohl im Betrieb als auch in der Schule und im üK. Für künftige Befragungen wäre eine grössere EBA-Stichprobe wünschenswert, um diese Erkenntnisse zu bestätigen und gezielter darauf reagieren zu können.

4. Rahmenbedingungen der Berufslehre

4.1. Allgemeine Rahmenbedingungen

4.1.1. Ziel und Relevanz der Fragestellung

Die Ausbildung zur Schreinerin oder zum Schreiner findet an drei Lernorten statt: im Lehrbetrieb, in der Berufsfachschule (BFS) und in den überbetrieblichen Kursen (üK). Darüber hinaus beeinflussen auch externe Rahmenbedingungen massgeblich die Ausbildungsqualität und das Wohlbefinden der Lernenden.

Mit dieser Frage wurden fünf zentrale Aspekte abgefragt, die den Alltag und die Zufriedenheit während der Lehre direkt betreffen:

- Ferienregelung
- Zeit zum Lernen
- Entlöhnung
- Zusatzleistungen (Wertschätzung)
- Aufwand, um an die Lernorte zu gelangen

Diese Faktoren wirken sich auf die Motivation, Belastung und Verbleibabsichten der Lernenden aus. Eine differenzierte Betrachtung ermöglicht es, potenzielle Belastungspunkte zu erkennen und die Ausbildungsbedingungen gezielt zu verbessern.

4.1.2. Gesamtergebnisse

Die Bewertung erfolgte auf einer 4er-Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 4 (sehr zufrieden). Die nachfolgende Tabelle zeigt den Mittelwert pro Aspekt sowie die Verteilung der Antworten:

Aspekt	Ø	Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Zufrieden	Sehr zufrieden
Ferientage	3.09	41 (7.1 %)	93 (16.0 %)	220 (38.0 %)	225 (38.8 %)
Zeit zum Lernen	2.62	66 (11.4 %)	171 (29.5 %)	257 (44.4 %)	85 (14.7 %)
Entlöhnung	2.59	93 (16.0 %)	155 (26.8 %)	229 (39.6 %)	102 (17.6 %)
Zusatzleistungen / Wertschätzung	2.69	91 (15.7 %)	125 (21.6 %)	237 (40.9 %)	126 (21.8 %)
Aufwand für Lernorte (Reiseweg etc.)	2.88	46 (7.9 %)	130 (22.4 %)	251 (43.3 %)	152 (26.3 %)

4.1.3. Interpretation der Resultate

- **Ferientage**
Dieser Bereich erhält mit einem Durchschnitt von **3.09** die höchste Bewertung. Über 76 % der Lernenden sind mit den verfügbaren Ferientagen zufrieden oder sehr zufrieden. Hier scheint das gesetzliche Minimum in der Mehrheit der Betriebe eingehalten oder gar übertroffen zu werden.
- **Zeit zum Lernen**
Nur knapp 60 % der Lernenden beurteilen die zur Verfügung stehende Lernzeit als (sehr) zufriedenstellend. Fast 41 % empfinden die Lernzeit als ungenügend. Mit einem Mittelwert von 2.62 ist dies einer der am schlechtesten bewerteten Aspekte. Dies unterstreicht, dass viele Lernende Mühe haben, die berufliche Praxis mit schulischem Lernen in Einklang zu bringen.

- **Entlöhnung**

Auch die Entlöhnung erhält mit 2.59 einen eher tiefen Mittelwert. Über 42 % der Lernenden zeigen sich mit dem Lohn unzufrieden oder sehr unzufrieden. Besonders in der heutigen wirtschaftlichen Lage ist dies ein nicht zu unterschätzender Faktor in Bezug auf Motivation, Eigenständigkeit und die Attraktivität des Berufs.

- **Zusatzleistungen / Wertschätzung**

Mit einem Mittelwert von 2.69 fällt auch die Bewertung der nicht-materiellen Wertschätzung eher verhalten aus. Über ein Drittel der Lernenden empfindet den Zusatznutzen (z. B. Ausflüge, Verpflegung, Wertschätzung durch Vorgesetzte) als zu gering.

- **Aufwand für Lernorte (z. B. Anreisezeit)**

Dieser Aspekt schneidet mit 2.88 am zweitbesten ab, dennoch ist die Unzufriedenheit bei über 30 % nicht zu vernachlässigen. Hier zeigt sich, dass lange oder umständliche Anreisen insbesondere bei ausserbetrieblichen Lernorten eine Belastung darstellen können.

Die Beurteilung der Rahmenbedingungen fällt insgesamt durchmischt aus:

- Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie Ferienregelung werden gut bewertet.
- Hingegen zeigen Zeitmangel, niedrige Entlöhnung und fehlende Wertschätzung signifikante Potenziale zur Verbesserung auf.
- Vor allem der Zeitdruck durch berufsbegleitendes Lernen ist ein wiederkehrendes Thema – auch in anderen Fragen der Umfrage.
- Das Thema Wertschätzung verdient grössere Aufmerksamkeit: Wo diese fehlt, kann auch eine gute Ausbildung weniger Wirkung entfalten.

→ **Empfehlung:** Betriebe und Schulen sollten die Rahmenbedingungen stärker in den Blick nehmen – insbesondere im Hinblick auf faire Entlöhnung, mehr Zeit fürs Lernen und eine sichtbarere Anerkennung der Leistungen von Lernenden.

Die Abweichungen zwischen der Gesamtgruppe und den EFZ-Lernenden sind gering und bewegen sich im Bereich von maximal ± 0.05 Punkten auf einer 4er-Skala. Das deutet darauf hin, dass die Wahrnehmung der Rahmenbedingungen zwischen EFZ und EBA insgesamt sehr ähnlich ist. Einzig bei „Zeit zum Lernen“ und „Zusatzleistungen (Wertschätzung)“ bewerten EFZ-Lernende die Bedingungen leicht zurückhaltender. Dies könnte darauf hinweisen, dass bei höherem Ausbildungsniveau auch höhere Erwartungen bestehen – etwa an die Lernzeit oder an die Wertschätzung durch den Betrieb. Gleichzeitig gibt es bei der „Entlöhnung“ und dem „Aufwand für Lernorte“ kaum Abweichungen.

Fazit

Die EFZ-Auswertung zeigt insgesamt ein sehr ähnliches Bild wie die Gesamtauswertung. Die geringe Differenz deutet darauf hin, dass strukturelle Rahmenbedingungen – wie Lohn, Ferien oder Reisewege – weitgehend unabhängig vom Ausbildungstyp als ähnlich empfunden werden. Wo kleinere Unterschiede bestehen, scheinen sie eher mit Erwartungshaltungen als mit realen Unterschieden zusammenzuhängen. Ein getrennter Fokus auf EFZ in der Interpretation ist daher nicht zwingend nötig.

4.1.4. Qualitative Bemerkungen zu den Rahmenbedingungen (n = 65)

Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, ihre Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen der Lehre (Ferien, Lohn, Zeit zum Lernen, Wertschätzung, Aufwand für Lernorte) in einem offenen Textfeld zu kommentieren. Die Antworten geben Einblick in persönliche Wahrnehmungen und ergänzen die standardisierten Bewertungen um differenzierte Hinweise zu Verbesserungspotenzialen.

Meistgenannte Themen und Aspekte:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
Lohn	20	„zu wenig Lohn“, „nicht leistungsgerecht“
Lernzeit	11	„zu wenig Zeit zum Lernen“, „Vorbereitung fehlt“
Arbeitszeit	9	„zu lange Tage“, „viel Überzeit“
Anreise	8	„lange Wege zum üK“, „Aufwand nicht entschädigt“
Schule	6	„Berufsschule schlecht organisiert“

Weitere vereinzelte Rückmeldungen betrafen Themen wie Ferienbezug, Wertschätzung durch Zusatzleistungen oder fehlende Koordination der Lernorte. Diese waren zahlenmässig nicht dominant, bieten aber interessante Einzelbeobachtungen.

Interpretation der Bemerkungen

Die häufigste Kritik bezog sich auf den Lohn. Viele Lernende empfinden die Entlohnung als zu tief, insbesondere im Vergleich zum geleisteten Arbeitspensum. Dies deckt sich mit der quantitativen Bewertung, wo die Entlohnung am tiefsten bewertet wurde (Ø 2.59).

Mehrfach genannt wurden auch eine fehlende Lernzeit sowie der hohe zeitliche Aufwand – sowohl im Betrieb als auch durch die Anreise zu Lernorten. Diese Rückmeldungen deuten auf eine zeitliche Überlastung oder eine unzureichende Balance zwischen Praxis und schulischer Vorbereitung hin. Dabei werden teilweise strukturelle Probleme sichtbar, etwa mangelnde Koordination oder ungleiche Belastung durch unterschiedliche Lernorte.

Die Aussagen zur Berufsschule deuten auf punktuelle Frustrationen hin, etwa durch unklare Kommunikation oder unpassende Lerninhalte. Obwohl diese nur vereinzelt geäußert wurden, lassen sie auf institutionelle Herausforderungen schliessen, insbesondere bei der Abstimmung der verschiedenen Lernorte.

Fazit

Die offenen Rückmeldungen bestätigen und konkretisieren die Trends aus der standardisierten Bewertung. Während die Ferientage tendenziell positiv beurteilt wurden, bestehen bei Lohn, Zeitmanagement und organisatorischer Abstimmung über alle Lernorte hinweg die grössten Verbesserungspotenziale. Diese Aussagen liefern wichtige Hinweise für strukturelle Verbesserungen der Ausbildungsbedingungen und sollten insbesondere bei der Weiterentwicklung von Ausbildungsplänen, Lernortkooperationen und regionalen Standards berücksichtigt werden.

4.2. Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Personen

Neben den formellen Ausbildungsbedingungen wurden die Lernenden in der Umfrage auch dazu befragt, wie sie die persönliche Unterstützung durch verschiedene ausbildungsbegleitende Personen während ihrer Lehre wahrgenommen haben.

Bewertet wurden folgende fünf Gruppen auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 4 (sehr zufrieden):

- Berufsbildner:in
- Unternehmer:in
- Berufsschullehrer:in
- üK-Leiter:in
- Eigene Familie

Diese Frage zielt darauf ab, die Qualität der individuellen Begleitung während der Ausbildung differenziert zu erfassen – sowohl innerhalb der Ausbildungsbetriebe als auch an den anderen Lernorten und im privaten Umfeld.

4.2.1. Übersicht der Bewertungen

Aspekt	Ø	Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Zufrieden	Sehr zufrieden
Berufsbildner:in	2.98	68 (11.7 %)	98 (16.9 %)	188 (32.5 %)	225 (38.9 %)
Unternehmer:in	2.76	82 (14.2 %)	120 (20.7 %)	231 (39.9 %)	146 (25.2 %)
Berufsschullehrer:in	3.45	7 (1.2 %)	35 (6.0 %)	225 (38.9 %)	312 (53.9 %)
üK-Leiter:in	3.17	28 (4.8 %)	64 (11.0 %)	269 (46.4 %)	218 (37.7 %)
Eigene Familie	3.57	18 (3.1 %)	28 (4.8 %)	140 (24.2 %)	393 (67.9 %)

Interpretation der Resultate

Die eigene Familie wurde mit Abstand am positivsten bewertet (Ø 3.57). Sie spielt offenbar eine bedeutende Rolle als unterstützender Rückhalt während der Lehre, insbesondere emotional und bei der Organisation des Alltags. Nur sehr wenige Lernende waren mit dieser Unterstützung unzufrieden.

Ebenfalls sehr positiv bewertet wurden die Berufsschullehrpersonen (Ø 3.45), was auf eine insgesamt gute Beziehung zwischen Lernenden und Schule hindeutet. Dies bestätigt die vorherigen Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dem Lernort BFS.

Auch die üK-Leiter:innen wurden insgesamt gut beurteilt, wenn auch mit etwas geringerer Ausprägung.

Die Bewertung von Berufsbildner:innen und Unternehmer:innen fällt vergleichsweise tiefer aus. Dies deutet darauf hin, dass die persönliche Betreuung im Lehrbetrieb nicht durchgehend als optimal erlebt wird. Vor allem Unternehmer:innen schneiden tendenziell schwächer ab – sowohl bei der Gesamtbewertung als auch beim Anteil sehr zufriedener Lernender (nur 25.2%).

Auffällig ist auch, dass die Berufsbildner:innen zwar in ihrer Funktion zentral sind, aber bei 11.7% der Lernenden sogar als sehr unzufriedenstellend erlebt wurden. Zwar bewerten fast 71 % diese Betreuung positiv (Wert 3 oder 4), jedoch liegt der Anteil an unzufriedenen (1 oder 2) bei 28.6 % – fast jede:r Dritte war mindestens teilweise unzufrieden. Dies weist auf erhebliche Unterschiede in der Betreuungspraxis zwischen Betrieben hin.

→ Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass die familiäre Unterstützung von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden während der Lehre ist. Auch die Berufsschule erfüllt aus Sicht der Lernenden ihre unterstützende Rolle gut. Hingegen ist im betrieblichen Umfeld (Berufsbildner:innen und Unternehmer:innen) die Unterstützung weniger konsistent ausgeprägt. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, Berufsbildner:innen gezielt zu schulen und sie in ihrer Rolle als pädagogische Begleitpersonen zu stärken – insbesondere in kleineren Betrieben, wo unternehmerische Verantwortung und Ausbildungsaufgaben oft in Personalunion wahrgenommen werden.

4.2.2. Qualitative Rückmeldungen zur Unterstützung während der Lehre

Neben den Skalenbewertungen hatten die Lernenden die Möglichkeit, frei zu kommentieren, wie sie die Unterstützung durch verschiedene Personen in ihrer Ausbildung erlebt haben. Die Analyse dieser offenen Antworten zeigt interessante Ergänzungen zur quantitativen Auswertung.

Häufigste Nennungen aus den Kommentaren:

Schlagwort	Nennungen	Typische Aussagen
gute Unterstützung	51	„Mein Berufsbildner war immer für mich da“, „gute Betreuung“
keine Unterstützung	21	„Ich wurde komplett allein gelassen“, „keine Hilfe erhalten“
Familie	15	„Meine Familie war meine grösste Hilfe“, „viel Rückhalt zuhause“
ÜK-Leitung	11	„Die ÜK-Leiter waren top vorbereitet“, „sehr geduldig“
Lehrer:innen	8	„Lehrpersonen haben motiviert“, „gut auf Prüfungen vorbereitet“
Unternehmer:in	7	„Chef war kaum erreichbar“, „wenig Interesse gezeigt“
Berufsbildner:in	6	„Hilfreich und fair“, „hätte mehr erklären können“
zu wenig Zeit / Stress	4	„Chef hatte nie Zeit“, „zu wenig Austausch“
Kommunikation	3	„Keine Gespräche“, „man wusste oft nicht, was erwartet wird“

Interpretation der Kommentare:

Die qualitativen Rückmeldungen bestätigen die quantitativen Ergebnisse in mehreren Punkten:

- **Gute Unterstützung durch Berufsbildner:innen und Familie:** Die mit Abstand häufigste positive Rückmeldung betrifft die persönliche Unterstützung durch Berufsbildner:innen – wenn diese gut ist, wird sie auch deutlich gewürdigt. Gleichzeitig wird die Familie vielfach als stabilisierender Faktor genannt. Diese Aussagen decken sich mit den hohen Durchschnittswerten für diese Gruppen.
- **Mangel an Unterstützung im Betrieb:** Auf der anderen Seite wurde auch 21-mal explizit von fehlender oder ungenügender Unterstützung gesprochen. Hierbei zeigt sich insbesondere Frust über Desinteresse oder mangelnde Zeit von Seiten der Unternehmer:innen oder Berufsbildner:innen. Das unterstützt die in der Skalenfrage bereits festgestellte Varianz in der Qualität der betrieblichen Betreuung.
- **ÜK-Leitungen und Lehrpersonen meist positiv erwähnt:** Die wenigen Kommentare zu ÜK-Leitenden und Lehrpersonen waren durchwegs positiv. Dies unterstreicht die in der Skalenbewertung beobachtete hohe Zufriedenheit mit diesen Gruppen.
- **Verbesserungspotenzial bei Kommunikation und Struktur:** Einzelne Rückmeldungen thematisieren unklare Zuständigkeiten, mangelnde Kommunikation oder fehlende Besprechungen. Diese Kritikpunkte spiegeln sich nicht explizit in der Skalenfrage wider, deuten aber auf strukturelle Herausforderungen hin, insbesondere bei kleineren Betrieben.

→ Fazit:

Die Kommentare zeigen, dass gelungene Unterstützung während der Lehre stark von der persönlichen Haltung und Verfügbarkeit der ausbildenden Personen abhängt. Insbesondere Berufsbildner:innen nehmen eine Schlüsselrolle ein: Ihre Unterstützung wird entweder als sehr positiv oder als völlig unzureichend erlebt – dazwischen gibt es wenig. Daraus ergibt sich ein deutliches Optimierungspotenzial: Die pädagogischen und kommunikativen Fähigkeiten der Berufsbildner:innen

sollten durch gezielte Schulung weiter gestärkt werden, um allen Lernenden eine vergleichbare Ausbildungsqualität zu ermöglichen.

5. Zukunftspläne & Perspektiven

5.1. Pläne nach Lehrabschluss

5.1.1. Einleitung

Ein zentrales Anliegen der Umfrage war die Frage, ob die Lernenden nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterhin im Beruf als Schreiner:in oder Schreinerpraktiker:in tätig sein möchten. Diese Information ist von grosser Bedeutung für die Branche: Sie liefert Hinweise auf die mittel- und langfristige Bindung von Fachkräften an das Schreinerergewerbe und erlaubt Rückschlüsse auf die Attraktivität des Berufs auch über die Ausbildungszeit hinaus.

Ergebnisse im Überblick

Gruppe	Ja	Nein	Ich weiss noch nicht	Total TN
Alle Lernenden	56.8 % (329)	18.5 % (107)	24.7 % (143)	579
EFZ	55.7 % (288)	19.0 % (98)	25.3 % (131)	517
EBA	66.1 % (41)	14.5 % (9)	19.4 % (12)	62

5.1.2. Interpretation der Resultate

Mehr als die Hälfte aller befragten Lernenden (56.8 %) möchten nach Lehrabschluss weiterhin in der Branche tätig bleiben. Deutlich höher ist dieser Anteil bei den EBA-Absolvent:innen (66.1 %), was darauf hinweist, dass diese Gruppe eine stärkere Identifikation mit ihrem Berufsfeld entwickelt hat – trotz oder gerade wegen der kürzeren Ausbildungsdauer.

Bei den EFZ-Absolvent:innen liegt der Anteil leicht tiefer (55.7 %). Gleichzeitig ist hier auch der Anteil derjenigen höher, die nicht mehr in der Branche arbeiten möchten (19.0 % gegenüber 14.5 % bei EBA). Hinzu kommt ein signifikanter Anteil von 25.3 % unentschlossenen EFZ-Lernenden, die zum Zeitpunkt der Befragung ihre Zukunft noch nicht abschliessend beurteilen konnten.

Diese Zahlen verdeutlichen eine zentrale Herausforderung: Ein relevanter Teil der ausgebildeten Fachkräfte steht der Branche nach der Lehre nicht (oder nicht sicher) zur Verfügung. Dies verstärkt den bereits bestehenden Fachkräftemangel und relativiert auch den quantitativen Erfolg der Ausbildung in Bezug auf langfristige Personalbindung.

Regionale Unterschiede

Eine ergänzende kantonale Auswertung zeigt, dass die Absicht, in der Branche zu bleiben, regional unterschiedlich ausgeprägt ist. Besonders viele Lernende, die nicht in der Branche bleiben möchten, stammen aus den Kantonen Zürich, Aargau, Thurgau und Bern – wobei hier auch der höchste Rücklauf verzeichnet wurde. Die grösste Unsicherheit („Ich weiss noch nicht“) zeigen Lernende aus Zürich, Bern und Luzern.

Auch wenn die Fallzahlen einzelner Kantone klein sind, lässt sich festhalten, dass in urbanen Regionen die Bereitschaft zum Branchenverbleib leicht geringer ausfällt. Möglicherweise bieten diese Regionen mehr Alternativen in anderen Berufen, was den Wettbewerb um ausgebildete Fachkräfte zusätzlich verschärft.

Unterschiede zwischen VSSM und FRECEM

Eine differenzierte Betrachtung zeigt auf, dass es zwischen den VSSM-Kantonen (d. h. alle ausser GE, JU, VD, NE, FR (franz.) und VS (franz.)) und den FRECEM-Kantonen gewisse Unterschiede gibt:

- In den FRECEM-Kantonen ist die Bindung an die Branche nach Lehrabschluss deutlich höher: 66.1 % der Lernenden möchten weiterhin als Schreiner:in arbeiten, nur 14.5 % geben an, nicht in der Branche bleiben zu wollen.
- In den VSSM-Kantonen liegt der Anteil derjenigen, die in der Branche bleiben möchten, mit 55.7 % deutlich tiefer. Zudem ist die Quote der Unentschlossenen höher (25.3 %) und auch der Anteil derjenigen, die die Branche verlassen wollen (19.0 %) liegt klar über dem Wert der FRECEM-Regionen.

Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch regionale Unterschiede im Arbeitsmarkt, kulturelle Faktoren oder die soziale Stellung des Berufs erklären. Denkbar ist auch, dass in den FRECEM-Kantonen eine stärkere schulische oder familiäre Unterstützung sowie eine bewusstere Entscheidung für den Beruf vorliegt.

→ Fazit

Die Ergebnisse bestätigen die Notwendigkeit, nicht nur die Ausbildung attraktiv zu gestalten, sondern auch Perspektiven für die Zeit nach der Lehre aufzuzeigen. Ein hoher Anteil an unentschlossenen oder wechselwilligen Lernenden sollte als Auftrag verstanden werden: Betriebe, Verbände und Bildungsinstitutionen sind gefordert, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrieremodelle im Schreinerberuf stärker zu kommunizieren. Gerade die EFZ-Lernenden, die über das grössere Potenzial für langfristige Fachlaufbahnen verfügen, sollten gezielt motiviert werden, in der Branche zu bleiben.

5.2. Langfristige Perspektive im Schreinerberuf

5.2.1. Hintergrund der Frage

Im Rahmen der Umfrage gaben 56.8 % der Lernenden an, dass sie nach Abschluss der Lehre weiterhin im Schreinerberuf tätig sein möchten. Diese Gruppe wurde in einer offenen Frage gebeten, ihre persönliche Motivation dafür zu erläutern. Ziel dieser vertiefenden Frage war es, besser zu verstehen, welche Aspekte des Berufs besonders positiv wahrgenommen werden – ein zentrales Wissen für die Ausrichtung künftiger Berufsmarketing-Strategien.

5.2.2. Auswertung der Nennungen

Die offenen Rückmeldungen wurden thematisch kategorisiert. Da einzelne Lernende mehrere Argumente nannten, ist die Anzahl Nennungen höher als die Zahl der Teilnehmenden.

Hauptkategorie	Anzahl Nennungen	Beispiele aus den Antworten
Freude an der Arbeit / am Beruf	55	«Es macht mir Spass», «Ich liebe meinen Beruf», «Ich arbeite gerne mit Holz»
Zukunftsperspektiven / Sicherheit	37	«Man hat viele Möglichkeiten», «Gute Chancen für die Zukunft», «Sicherer Beruf»
Werkstoff Holz	28	«Holz ist ein schöner Werkstoff», «Ich mag die Arbeit mit Holz»
Handwerkliches Arbeiten / Praxisbezug	25	«Ich arbeite gerne mit den Händen», «Ich sehe am Ende des Tages, was ich gemacht habe»
Abwechslung / Vielseitigkeit	20	«Kein Tag ist gleich», «Ich mag die Vielfalt der Aufgaben»

Hauptkategorie	Anzahl Nennungen	Beispiele aus den Antworten
Gutes Arbeitsklima / Teamarbeit	17	«Wir haben ein gutes Team», «Die Leute im Betrieb sind super»
Erfüllung / Stolz auf das Ergebnis	12	«Ich bin stolz auf meine Arbeit», «Man sieht das Resultat»
Möglichkeit zur Weiterbildung	9	«Ich will später noch die Meisterprüfung machen», «Ich möchte mich weiterentwickeln»
Beziehung zu Betrieb oder Berufsschule	6	«Ich hatte einen tollen Chef», «Die Ausbildung war sehr gut»
Sonstige / individuell	4	«Ich bin bereits übernommen worden», «Ich habe schon viele Erfahrungen gesammelt»

Insgesamt wurden **213 Einzelaussagen** ausgewertet.

5.2.3. Interpretation der Ergebnisse

Die qualitative Analyse zeigt, dass der Wunsch, im Schreinerberuf zu bleiben, stark durch **positive emotionale Erlebnisse** und **berufliche Stabilität** geprägt ist:

- **Freude am Beruf** ist der mit Abstand am häufigsten genannte Grund. Die Arbeit wird nicht nur als sinnvoll, sondern auch als erfüllend erlebt.
- Auch **Zukunftsperspektiven** spielen eine grosse Rolle. Lernende schätzen die Stabilität und die Entwicklungsmöglichkeiten im Berufsfeld.
- Der **Werkstoff Holz** ist mehr als ein Material – er ist für viele Lernende identitätsstiftend.
- Die hohe Bedeutung von **handwerklichem Tun** und **Sichtbarkeit der eigenen Leistung** unterstreicht das Bedürfnis nach praktischer, ergebnisorientierter Tätigkeit.
- **Soziale Aspekte** wie Teamgeist, Wertschätzung im Betrieb oder ein gutes Ausbildungsumfeld tragen ebenfalls wesentlich zur Berufsbindung bei.

Auffällig ist, dass der Wunsch zur beruflichen Weiterentwicklung (z. B. Richtung Meister, Techniker oder Selbstständigkeit) zwar genannt, aber insgesamt weniger dominant war. Das lässt darauf schliessen, dass sich viele Lernende zunächst im angestammten Beruf etablieren möchten, bevor sie weiterführende Schritte in Betracht ziehen.

5.2.4. Empfehlungen für das Berufsmarketing

Die Ergebnisse bieten konkrete Anhaltspunkte, wie das Berufsmarketing gezielt auf die Bedürfnisse und Wünsche potenzieller Lernender eingehen kann:

- **Spass an der Arbeit sichtbar machen:** Testimonials und Porträts von jungen Berufsleuten, die von ihrer Freude am Beruf erzählen, wirken authentisch und überzeugend.
- **Zukunftsperspektiven aufzeigen:** Die Sicherheit des Berufs, Entwicklungsmöglichkeiten und Vielfalt an Karrierewegen (z. B. Projektleitung, Meisterprüfung) sollten aktiv kommuniziert werden.
- **Material und Handwerk in den Fokus rücken:** Die Liebe zum Werkstoff Holz und zum handwerklichen Tun kann in der Bildsprache, in Schnupperlehr-Videos oder Mitmach-Angeboten besonders betont werden.
- **Teamgefühl thematisieren:** Positive Teamkultur, Kollegialität und Betriebsklima können gezielt als Entscheidungshilfe dargestellt werden – etwa durch Interviews oder Einblicke in den Berufsalltag.
- **Erfolgsergebnisse betonen:** Kampagnen sollten verdeutlichen, wie stolz Lernende auf ihre Werke sind und wie sie am Ende des Tages sehen, was sie geschaffen haben.

→ Fazit:

Die Lernenden, die dem Schreinerberuf treu bleiben wollen, tun dies aus einer Kombination aus **Leidenschaft, Praxisbezug und beruflicher Perspektive**. Das Berufsmarketing sollte diese Werte authentisch und emotional transportieren – sowohl in der Ansprache von Jugendlichen als auch in der Kommunikation mit Eltern und Lehrpersonen.

5.3. Erwartungen an die Branche: Was müsste sich ändern?

5.3.1. Hintergrund der Frage

Die Schreinerbranche steht vor der Herausforderung, dass ein nicht unerheblicher Teil der ausgebildeten Fachkräfte die Branche nach der Lehre verlässt oder sich noch unsicher ist, ob sie langfristig im Beruf verbleiben möchte. Um diesen potenziellen Abgang besser zu verstehen, wurde den Lernenden, die angaben, nicht oder nur vielleicht weiterhin als Schreiner:in oder Schreinerpraktiker:in tätig sein zu wollen, eine vertiefende Frage gestellt:

„Was muss die Branche und/oder der Verband ändern, damit du in der Branche bleibst?“

Zur Auswahl standen mehrere vorformulierte Aspekte mit Mehrfachantwortmöglichkeit sowie die Option, eine freie Bemerkung zu hinterlassen.

5.3.2. Quantitative Auswertung der Antwortoptionen

Option	Anzahl Nennungen	Prozent
Work-Life-Balance	105	21.5 %
Vergütung und Leistungen	98	20.1 %
Arbeitsklima und Branchenkultur	91	18.6 %
Flexible Arbeitszeitmodelle	71	14.5 %
Nichts	69	14.1 %
Weiterbildungsmöglichkeiten	36	7.4 %
Arbeitsplatzsicherheit / Zukunftssicherheit	18	3.7 %
Total Antworten (Mehrfachnennungen möglich)	488	100 %

5.3.3. Interpretation der Ergebnisse

Die Auswertung zeigt deutlich:

Die Gründe für einen möglichen Ausstieg aus der Branche sind nicht primär technischer oder inhaltlicher Natur, sondern betreffen grundlegende Arbeitsbedingungen und Strukturen.

- **Work-Life-Balance** (21.5 %) steht an oberster Stelle. Viele Lernende wünschen sich geregelte Arbeitszeiten, weniger Überstunden sowie eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.
- **Vergütung und Leistungen** (20.1 %) sind ebenfalls ein häufig genannter Punkt. Viele empfinden die Entlohnung als nicht angemessen im Verhältnis zur körperlichen Belastung und den Arbeitszeiten.
- **Arbeitsklima und Branchenkultur** (18.6 %) verweist auf die Bedeutung eines wertschätzenden Umgangs, flacher Hierarchien und einer respektvollen Betriebskultur.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle** (14.5 %) wurden oft genannt im Zusammenhang mit dem Wunsch nach mehr Eigenverantwortung oder besseren Planungsmöglichkeiten – insbesondere in Kombination mit Familie oder Weiterbildung.

- Immerhin 14.1 % der Lernenden gaben an, **keine Änderungen** zu benötigen – ein erfreuliches Signal dafür, dass ein Teil der Jugendlichen grundsätzlich zufrieden ist.
- **Weiterbildungsmöglichkeiten** (7.4 %) und **Arbeitsplatzsicherheit** (3.7 %) scheinen demgegenüber weniger ausschlaggebend für den Verbleib in der Branche zu sein.

5.3.4. Qualitative Auswertung der Bemerkungen

Zusätzlich zur quantitativen Auswertung wurden 93 Freitexteingaben analysiert und thematisch gruppiert. Diese spiegeln die oben genannten Ergebnisse wider und zeigen vertiefte Einblicke in die Gedankenwelt der Lernenden. Mehrfachnennungen wurden berücksichtigt.

Themenfeld	Nennungen	Typische Aussagen
Lohn / Entlohnung / Gehalt	36	„Lohn ist zu tief“, „Mehr Lohn für körperliche Arbeit“, „Unverhältnismässig schlecht bezahlt“
Arbeitszeiten / Überstunden	23	„Weniger Überstunden“, „Früher Feierabend“, „Keine 50-Stunden-Woche mehr“
Respekt / Umgangston / Wertschätzung	16	„Weniger rumbrüllen“, „Mehr Respekt gegenüber Lernenden“, „Besseres Betriebsklima“
Körperliche Belastung / Gesundheit	10	„Zu anstrengend“, „Zu schwer für den Rücken“, „Körperlich extrem belastend“
Führung / Chefverhalten	9	„Nicht vom Chef angeschrien werden“, „Vorgesetzte sollten besser führen“
Betriebskultur / Kommunikation	6	„Transparente Kommunikation fehlt“, „Mehr Mitsprache“, „Familiäres Arbeitsklima“
Weiterbildung / Perspektiven	5	„Keine Karrieremöglichkeiten“, „Unklare Weiterbildung“
Flexibilität / freie Tage	4	„Weniger starre Arbeitszeiten“, „Mehr Ferien“
Organisation im Betrieb	3	„Bessere Planung“, „Chaos vermeiden“

Die qualitativen Antworten bestätigen und konkretisieren die statistischen Befunde: Das Hauptproblem liegt nicht in der Tätigkeit selbst, sondern in den Rahmenbedingungen – insbesondere beim Lohn, der Arbeitszeit und dem zwischenmenschlichen Umgang.

5.3.5. Fazit und Empfehlungen für die Verbandsarbeit

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Die berufliche Identifikation mit dem Schreinerberuf ist grundsätzlich vorhanden. Viele Lernende möchten weiterhin in der Branche arbeiten – wenn die Bedingungen stimmen.

Handlungsempfehlungen für den VSSM:

1. Positionierung im Bereich Arbeitsbedingungen:

- o Initiativen für faire und transparente Lohnmodelle (z. B. Orientierungshilfen oder Empfehlungen).
- o Sensibilisierung für geregelte Arbeitszeiten und realistische Wochenarbeitszeitmodelle.
- o Förderung von Work-Life-Balance durch Vorzeigebetriebe und betriebliche Best Practices.

2. Stärkung der Sozialkompetenzen von Vorgesetzten:

- o Schulungsangebote für Berufsbildner:innen im Bereich Kommunikation, Feedback, Konfliktlösung.
 - o Kulturentwicklung im Betrieb durch gezielte Coaching-Angebote.
3. **Kommunikation nach innen und aussen:**
- o Verstärkte Darstellung positiver Arbeitskulturen im Berufsmarketing.
 - o Geschichten und Portraits von Betrieben, die flexible Arbeitsmodelle und wertschätzende Führung leben.
4. **Angebote für junge Berufsleute:**
- o Mehr Sichtbarkeit und Erreichbarkeit von Weiterbildungsmöglichkeiten.
 - o Aufbau von attraktiven Angeboten für Jungschreiner:innen (z. B. Events, Netzwerke, Infoportale).

→ Die Zukunft der Branche hängt nicht nur von der Rekrutierung neuer Lernender ab – entscheidend ist auch die Bindung der ausgebildeten Fachkräfte. Diese Umfrage liefert wichtige Impulse, um genau dort anzusetzen.

5.4. Weiterbildung Berufsmaturität: Teilnahme und Absichten

Die Berufsmaturität ist ein zentrales Element des Schweizer Bildungssystems. Sie ermöglicht den Zugang zu Fachhochschulen und fördert die vertiefte Allgemeinbildung sowie eine höhere Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems. Trotz der persönlichen Vorteile, die eine Berufsmaturität den Absolventinnen und Absolventen eröffnet – insbesondere im Hinblick auf weiterführende Bildungs- und Karrieremöglichkeiten –, birgt sie für die Schreinerbranche eine hohe Abwanderungsgefahr. Da für die meisten Tätigkeiten im Schreinerberuf kein Hochschulabschluss erforderlich ist, orientieren sich BM-Absolvierende nach dem Lehrabschluss häufig ausserhalb der Branche. Vor diesem Hintergrund wurde in der Umfrage erhoben, wie viele EFZ-Lernende während der Lehre die Berufsmaturität (BM1) absolvieren, ob sie nach Lehrabschluss eine Berufsmaturität 2 (BM2) planen und welche Ausrichtungen dabei gewählt werden.

5.4.1. Teilnahme an der Berufsmaturität während der Lehre (BM1)

Nur 6 % der befragten EFZ-Lernenden gaben an, die Berufsmaturität während ihrer Lehre zu absolvieren. Mit 94 % gab die grosse Mehrheit an, keine BM1 zu besuchen.

Teilnahme an BM1	Anzahl	Anteil
Ja	31	6.0%
Nein	486	94.0%
Total	517	100.0%

Von denjenigen, die aktuell die BM1 absolvieren, wählten fast alle (93.8 %) die Ausrichtung „Technik, Architektur und Life Sciences“. Lediglich zwei Lernende entschieden sich für „Gestaltung und Kunst“. Andere Ausrichtungen wurden nicht genannt.

Ausrichtung BM1	Anzahl	Anteil
Technik, Architektur und Life Sciences	30	93.8%
Gestaltung und Kunst	2	6.3%
Andere (Wirtschaft, Soziales etc.)	0	0.0%
Total	32	100.0%

Kantonale Verteilung (BM1):

Die Mehrheit der BM1-Teilnehmenden stammt aus Zürich (26 %), Aargau (29 %) sowie Basel-Landschaft und Freiburg. In vielen Kantonen ist die Beteiligung gleich null. Dies deutet auf kantonal sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen und/oder Berufsschulangebote für die BM1 hin.

5.4.2. Berufsmaturitätspläne nach der Lehre (BM2)

Auf die Frage, ob nach dem EFZ eine Berufsmaturität 2 geplant sei, antworteten 14.4 % mit „Ja“. Über die Hälfte (53.1 %) lehnt dies ab, während ein Drittel (32.5 %) noch unentschieden ist.

BM2 nach der Lehre	Anzahl	Anteil
Ja	70	14.4%
Nein	258	53.1%
Ich weiss noch nicht	158	32.5%
Total	486	100.0%

Diejenigen, die eine BM2 anstreben, äussern ein breiteres Interessensspektrum als bei der BM1:

Ausrichtung BM2	Anzahl	Anteil
Technik, Architektur und Life Sciences	41	58.6%
Gestaltung und Kunst	11	15.7%
Gesundheit und Soziales	10	14.3%
Wirtschaft und Dienstleistungen	7	10.0%
Natur, Landschaft und Lebensmittel	1	1.4%
Total	70	100.0%

Kantonale Verteilung (BM2):

Auch bei der BM2 stammt ein grosser Teil der Interessierten aus Zürich (25.8 %) und Aargau (29 %). In zahlreichen anderen Kantonen wurde kein Interesse an einer BM2 bekundet, was eine ähnliche geografische Konzentration wie bei der BM1 nahelegt.

5.4.3. Interpretation der Resultate

Die sehr geringe Teilnahme an der BM1 deutet darauf hin, dass diese Variante für die Mehrheit der Schreinerlernenden keine attraktive oder realisierbare Option darstellt. Mögliche Gründe liegen in der starken Beanspruchung durch die berufliche Ausbildung, im fehlenden schulischen Interesse oder im fehlenden betrieblichen Support für diese Doppelbelastung.

Anders bei der BM2: Hier zeigen immerhin knapp 15 % konkrete Ambitionen, und weitere 33 % sind unentschlossen. Das zeigt ein grundsätzlich vorhandenes Interesse an höherer Bildung – auch wenn mehr als die Hälfte eine BM nach der Lehre derzeit ausschliesst.

Besonders relevant für das Berufsmarketing ist die Auswertung der gewählten oder gewünschten Ausrichtung: Die klare Mehrheit der BM1- und BM2-Interessierten orientiert sich Richtung „Technik, Architektur und Life Sciences“. Diese Nähe zum Schreinerberuf eröffnet durchaus Chancen für die Branche, etwa in Verbindung mit Weiterbildungen in Innenarchitektur, Holztechnik oder Baufachplanung. Gleichzeitig besteht aber ein deutliches Risiko: Die Berufsmaturität öffnet Türen zu ausserbetrieblichen Tätigkeiten oder zu einem vollständigen Branchenwechsel – vor allem, da ein Hochschulabschluss für die handwerklichen Tätigkeiten im Schreinerberuf nicht zwingend erforderlich ist.

5.4.4. Fazit und Empfehlungen

Die Berufsmaturität ist ein attraktives Bildungsinstrument – insbesondere für leistungsstarke Lernende mit Interesse an fachlicher Weiterentwicklung. Gleichzeitig bedeutet sie für die Schreinerbranche ein potenzieller Verlust qualifizierter Nachwuchskräfte.

→ Um diesem Risiko entgegenzuwirken, empfiehlt es sich, gezielt Perspektiven innerhalb der Branche aufzuzeigen, die auch BM-Absolvent:innen motivieren, im Schreinerumfeld zu bleiben. Dazu gehören zum Beispiel:

- Attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten im Holzbereich (HF, FH)
- Karrierepfade in der Projektleitung, Planung oder im Design
- Positionierung der Branche als technologie- und gestaltungsnah
- Förderung betrieblicher Unterstützung für BM1 (z. B. durch Teilzeitmodelle)
- Kommunikation von BM2-Optionen mit Bezug zur Branche

Die aktive Begleitung bildungsambitionierter Lernender durch Berufsbildner:innen, Schulen und Verbände kann dazu beitragen, das Abwanderungspotenzial zu verringern und Talente langfristig in der Branche zu halten.

5.4.5. Bedeutung für FRECEM

Die Ergebnisse zur Berufsmaturität sind nicht nur im gesamtschweizerischen Kontext relevant, sondern auch für die FRECEM-Region (Romandie inkl. französischsprachiger Teil des Wallis) von besonderem Interesse. Insbesondere zeigt sich, dass die Beteiligung an der Berufsmaturität im FRECEM-Gebiet deutlich tiefer liegt als im gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Aus den kantonalen Verteilungen geht hervor, dass unter den BM1-Teilnehmenden nur einer (1) aus den FRECEM-Kantonen stammt – nämlich aus Genf. Auch bei den Interessierten an der BM2 bleibt das Bild ähnlich: Von den Total 70 Lernenden, die die Absicht haben die BM2 zu absolvieren, stammen eine (1) Person aus dem Waadt und fünf (5) aus dem französischen Freiburg.

Dies hat mehrere Implikationen für die FRECEM-Region:

- **Wenig BM-Angebote oder tiefes Interesse:** Es ist möglich, dass entweder das Angebot an BM1/2-Lehrgängen in der Romandie geringer ist oder die schulischen Voraussetzungen bzw. Unterstützungsstrukturen weniger förderlich sind.
- **Geringere Bildungsdurchlässigkeit:** Der Anteil bildungsaffiner Lernender, die sich über eine BM weiterqualifizieren möchten, scheint in der FRECEM-Region deutlich tiefer. Damit sinkt zwar kurzfristig das Risiko eines Abgangs aus dem Beruf, es entsteht jedoch langfristig eine Herausforderung, qualifizierte Nachwuchskräfte mit erweiterten Kompetenzen zu fördern.
- **Imagefrage in der Romandie:** Die geringe Sichtbarkeit der BM im Schreinerumfeld könnte Ausdruck einer tiefer verankerten Wahrnehmung sein, dass die Schreinerlehre kein Sprungbrett für höhere Bildungswege sei – was die Attraktivität des Berufsbildes für bildungsambitionierte Jugendliche reduziert.

Empfehlung für FRECEM:

- FRECEM sollte gezielt in die Kommunikation und Sichtbarmachung der BM-Möglichkeiten investieren. Denkbar sind:
- Kooperationen mit Berufsschulen zur besseren Integration der BM1,
- Informationsveranstaltungen für Lernende und Eltern,

- Porträts von erfolgreichen BM-Absolvent:innen aus der Branche (z. B. für Social Media oder Schulbesuche),
- Förderung dualer Wege nach der Lehre (BM2, Techniker HF, etc.) mit konkreten Verbleibperspektiven in der Branche.

5.5. Berufliche Zukunftspläne der Lernenden

Neben den strukturierten Fragen zur Weiterarbeit im Schreinerberuf wurden die Lernenden auch offen nach ihren beruflichen Zukunftsplänen gefragt. Ziel war es, ein differenziertes Bild davon zu erhalten, in welche Richtung sich die jungen Fachkräfte nach der Ausbildung orientieren – sei es innerhalb der Branche, durch eine Weiterbildung oder in Form eines Berufswechsels.

5.5.1. Kategorisierung der Rückmeldungen

Die 320 eingegangenen Antworten wurden inhaltlich kategorisiert. Dabei zeigten sich folgende Hauptgruppen:

Kategorie	Anzahl	Anteil
Schreinerberuf (praktisch oder Weiterbildung)	108	33.8%
Weiterbildungen (nicht konkret beruflich)	55	17.2%
Konkrete andere Berufsziele (nicht Schreiner)	85	26.6%
Zwischenstationen (Militär, Reisen, Praktika)	26	8.1%
Keine Angabe / unklar / andere Themen	46	14.4%
Total	320	100.0%

5.5.2. Weitere Auswertung der anderen Berufsziele

Innerhalb der Gruppe mit dem Wunsch nach einem Berufswechsel wurden die Angaben weiter nach Berufsfeldern gruppiert:

Berufsfeld / Branche	Beispiele	Anzahl
Architektur / Bauplanung	Zeichner:in, Architekt:in	15
Holztechnik / Holzbau (nicht Schreiner)	Holzingenieur:in, Holzbauplaner:in	8
Soziales / Pädagogik	Sozialpädagoge, Lehrer, Kinderbetreuung	7
Gesundheitsberufe	Pflege, Notfallsanitäter:in, Therapeut:in	7
Polizei / Armee	Polizist:in, Berufsmilitär	5
IT / Technik / Digitalisierung	Informatiker, Mediamatiker, Elektrotechniker	7
Gestalterische Berufe	Innenarchitektur, Designer:in, Gestalter:in	6
Handwerk andere Branchen	Mechaniker, Landschaftsgärtner, Landwirt	9
Wirtschaft / Büro / Verkauf	Kaufmann, Betriebsökonom, Marketing	6
Sonstige / unklar formulierte Wechselwünsche	„etwas anderes“, „etwas mit Tieren“ etc.	15

5.5.3. Interpretation

Ein Drittel der Lernenden (ca. 34 %) plant, weiterhin im Schreinerberuf zu bleiben oder sich innerhalb der Branche weiterzubilden – sei es durch eine Weiterbildung HF Holztechnik, eine Berufsprüfung (BP), die Meisterprüfung oder durch praktische Berufserfahrung. Diese Gruppe stellt die Kernzielgruppe für das betriebliche Nachwuchsmarketing dar.

Fast ebenso viele Lernende (27 %) formulieren hingegen ein konkretes Berufsziel ausserhalb der Schreinerbranche. Die Vielfalt dieser Antworten zeigt, dass die Interessen der jungen Menschen breit gestreut sind – von sozialen und gestalterischen Berufen über Bauplanung und Architektur bis hin zu völlig anderen Berufsrichtungen. Auffällig ist die Attraktivität von planerischen und technisch-nahen Berufen im Umfeld des Bauens (z. B. Architektur, Holzbauplanung, Innenarchitektur), was auf die gestalterischen und technischen Interessen vieler Lernender hinweist.

Rund 17 % nannten konkrete Weiterbildungsabsichten, ohne sich auf einen bestimmten Beruf festzulegen. Hier handelt es sich meist um Pläne für die Berufsmaturität, ein Studium an einer Fachhochschule oder allgemein „eine Weiterbildung“. Diese Gruppe zeigt sich bildungsorientiert, aber noch nicht festgelegt – mit Potenzial für eine Rückbindung an die Branche, wenn attraktive Perspektiven geboten werden.

Ein kleinerer Teil plant Zwischenstationen wie Militär, Reisen oder Praktika (8 %). Solche Übergangsphasen sind in dieser Lebensphase häufig und nicht zwingend ein Zeichen für mangelndes Interesse am Beruf. Rund 14 % der Antworten waren unklar, allgemein gehalten oder nicht verwertbar.

5.5.4. Fazit und Empfehlungen

Potenzial sichern: Ein Drittel der Lernenden ist bereit, im Beruf zu bleiben. Diese Gruppe sollte gezielt durch betriebliche Perspektiven, Weiterbildungsangebote und Wertschätzung gebunden werden.

Abwanderung verstehen und steuern: Ein grosser Teil der Lernenden zieht einen Berufswechsel in Erwägung – insbesondere in Planungs- oder Sozialberufe. Dies zeigt das Bedürfnis nach Entwicklungsmöglichkeiten, höherer Verantwortung und besserer Vereinbarkeit mit persönlichen Werten (z. B. Sinnorientierung).

Weiterbildungsorientierte Lernende begleiten: Die bildungsinteressierte Gruppe braucht klare Informationen über Weiterbildungen innerhalb der Branche und realistische Karrierewege, z. B. durch Role Models und gezielte Kommunikation über HF Holztechnik, BP, etc.

Kommunikation anpassen: Das Berufsmarketing sollte stärker aufzeigen, welche Entwicklungsmöglichkeiten die Schreinerbranche bietet – auch im Vergleich zu angrenzenden Berufsfeldern wie Architektur oder Holztechnik. Ziel ist es, Wechselabsichten in verwandte Berufe nicht zu verhindern, sondern im Sinne der Branche nutzbar zu machen.

Wertschätzung zeigen: Viele Lernende formulieren ihre beruflichen Zukunftspläne mit dem Wunsch nach mehr Sinn, Verantwortung oder Anerkennung. Dies sollte in der Berufsbildung und im Umgang in den Betrieben stärker reflektiert und gefördert werden.

5.6. Weiterbildungsabsichten in der Schreinerbranche

Die Lernenden wurden in der Umfrage gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, eine Weiterbildung in der Schreinerbranche zu absolvieren. Ziel dieser Frage war es, das Interesse am bestehenden

Weiterbildungsangebot zu erfassen sowie zu verstehen, welche Beweggründe für oder gegen eine Weiterbildung sprechen.

5.6.1. Interesse an einer Weiterbildung

Auf die Frage, ob eine Weiterbildung in der Branche grundsätzlich in Frage komme, antworteten 46.3 % der Lernenden mit Ja, 21.2 % mit Nein und 32.5 % waren unentschlossen.

Antwortoption	Anzahl	Prozent
Ja	268	46.3%
Nein	123	21.2%
Ich weiss noch nicht	188	32.5%
Total	579	100.0%

5.6.2. Begründungen für eine Weiterbildung

Von den 268 Lernenden, die sich eine Weiterbildung vorstellen konnten, nannten viele konkrete Gründe.

Die wichtigsten Argumente lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Hauptargument	Häufigkeit
Persönliche Weiterentwicklung	81
Spezialisierung innerhalb der Branche	70
Interesse an Technik, Planung, Gestaltung	54
Wunsch nach mehr Verantwortung / Führungsaufgaben	33
Beruf bleibt abwechslungsreich / kreativ	20
Beruf mit Zukunft / Arbeitsplatzsicherheit	12
Freude am Beruf / Identifikation mit Branche	11
Betrieb unterstützt Weiterbildung	6
Kein Interesse an akademischer Karriere	5

Interpretation:

Die hohe Zustimmung zur Weiterbildung unterstreicht ein grundsätzlich positives Bild der Branche aus Sicht der Lernenden. Die häufigsten Beweggründe beziehen sich auf persönliche Entwicklung, Spezialisierung und Interesse an vertieften fachlichen Kompetenzen. Auch der Wunsch nach mehr Verantwortung zeigt, dass die Lernenden eine berufliche Perspektive innerhalb der Branche sehen. Positiv hervorzuheben ist, dass einige Lernende ausdrücklich erwähnen, dass sie die akademische Laufbahn nicht anstreben und sich bewusst für praxisnahe Wege entscheiden.

5.6.3. Begründungen gegen eine Weiterbildung

Bei den Lernenden, die sich gegen eine Weiterbildung ausgesprochen haben oder noch unentschlossen sind (n = 311), zeigen sich verschiedene Gründe:

Hauptargument	Häufigkeit
Kein Interesse / kein Bedarf	77
Allgemeine Unsicherheit / noch keine Entscheidung	65
Kein Wunsch, in der Branche zu bleiben	52
Beruf genügt / praktische Tätigkeit reicht	48

Zu wenig Information über Angebote / Optionen	27
Weiterbildung zu teuer oder zu aufwändig	22
Kein Zugang oder keine passenden Angebote	11
Angst vor schulischem Aufwand	9

Interpretation:

Ein relevanter Teil der Lernenden sieht (noch) keinen Bedarf oder hat sich mit dem Thema Weiterbildung wenig auseinandergesetzt. Auffällig ist, dass insbesondere fehlende Information sowie wahrgenommene Hürden (Kosten, Aufwand, Zugang) genannt werden – dies sind potenzielle Stellschrauben für die Weiterbildungsanbieter und den Verband. Bei den 52 Lernenden, die die Branche verlassen möchten, ist ein fehlendes Interesse an Weiterbildungen nachvollziehbar. Hier zeigt sich auch ein enger Zusammenhang zwischen beruflicher Perspektive und Weiterbildungsabsicht.

5.6.4. Gewünschte Weiterbildungsrichtungen

Die Lernenden, die sich eine Weiterbildung vorstellen konnten, konnten zusätzlich angeben, welche spezifischen Angebote für sie infrage kommen.

Dabei waren Mehrfachnennungen möglich:

Weiterbildungstitel	Anzahl	Anteil (von 633 Nennungen)
Fertigungsspezialist:in VSSM	103	16.3%
Projektleiter:in Schreinerei FA	95	15.0%
Schreinermeister:in HFP	85	13.4%
Holztechniker:in HF Schreinerei	84	13.3%
Produktionsleiter:in Schreinerei FA	80	12.6%
Montagespezialist:in VSSM	74	11.7%
AVOR-Spezialist:in VSSM	65	10.3%
Studium Bachelor/Master Holztechnik	47	7.4%
Total	633	100.0%

Interpretation:

Die Analyse der gewählten Weiterbildungsoptionen zeigt, dass vor allem praxisnahe und klar strukturierte Weiterbildungen gefragt sind. Besonders stark nachgefragt werden etablierte Angebote wie die Fachausbildungen „Projektleiter:in Schreinerei FA“, „Produktionsleiter:in Schreinerei FA“, „Holztechniker:in HF“ sowie „Schreinermeister:in HFP“. Dies deutet darauf hin, dass viele Lernende klare berufsbezogene Entwicklungswege suchen, die sich in der Branche bereits bewährt haben und eine hohe Sichtbarkeit aufweisen.

Auffällig ist auch das rege Interesse an den neuen Spezialist:innen-Lehrgängen des VSSM, wobei das am Fertigungsspezialisten VSSM, der mit 16.3 % am häufigsten gewählt wurde, einfach nachzuvollziehen ist, da er bisher als Teil der Ausbildungen für die Berufsprüfung schon bestand. Aber auch der Montagespezialist und der AVOR-Spezialist wurden häufig genannt. Obwohl diese Weiterbildungsangebote zum Zeitpunkt der Umfrage erst seit ein paar Monaten als eigenständige Abschlüsse etabliert waren, werden sie bereits stark nachgefragt. Dies ist insofern bemerkenswert, als die offizielle Kommunikation der eigenständigen Spezialisten-Abschlüsse des VSSM erst nach der Umfrage richtig angelaufen ist.

Dass diese neuen Angebote dennoch bereits signifikant genannt wurden, könnte darauf schliessen lassen, dass unter den Lernenden ein Bedürfnis nach kurzzyklischen, praxisnahen und fokussierten Weiterbildungen besteht. Besonders für Lernende, die keine umfangreiche Führungsfunktion anstreben oder sich (noch) nicht für eine umfangreiche Weiterbildung verpflichten möchten, scheinen diese Diplome einen attraktiven Einstieg zu bieten.

Die Resultate hier sind allerdings mit einer gewissen Vorsicht und Zurückhaltung zu interpretieren. Viele haben gleich mehrere, teilweise sogar alle Ausbildungen angegeben und zusätzlich haben auch einige der Westschweizer Lernenden die Diplomlehrgänge VSSM angegeben, obwohl diese beim FRECEM gar nicht verfügbar sind.

Diese Resultate zeigen aber trotzdem nicht nur das Potenzial der neuen Diplomlehrgänge, sondern auch deren hohe Relevanz für die Nachwuchssicherung in spezialisierten Funktionen der Produktion, Montage und Planung. Der VSSM ist gut beraten, diese Angebote konsequent weiter zu profilieren, sichtbar zu machen und mit konkreten Berufsperspektiven zu verknüpfen – insbesondere auch in den Lehrbetrieben und an den Berufsfachschulen.

Fazit und Empfehlungen

Die Ergebnisse zeigen ein hohes Potenzial für das Weiterbildungsangebot in der Schreinerbranche. Fast die Hälfte der Lernenden kann sich eine Weiterbildung vorstellen, wobei insbesondere praxisnahe, gut verständliche Angebote gefragt sind. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist vor allem dann hoch, wenn Lernende bereits ein klares Interesse an der Branche und der eigenen Entwicklung zeigen.

5.6.5. Empfehlungen für den Verband:

- **Transparenz erhöhen:** Informationsdefizite zählen zu den häufigsten Gründen gegen eine Weiterbildung. Der VSSM sollte das Weiterbildungsangebot in klarer, zielgruppengerechter Sprache kommunizieren (z. B. über Social Media, Kurzvideos, Testimonials).
- **Niederschwellige Angebote fördern:** Lernende wünschen sich Angebote, die neben dem Beruf oder im Anschluss an die Lehre gut zugänglich sind – insbesondere ohne akademische Voraussetzungen.
- **Förderung durch Betriebe:** Die Rolle des Lehrbetriebs als Ermöglicher (Zeit, Finanzierung) von Weiterbildung sollte gestärkt werden.
- **Zukunftsperspektiven aufzeigen:** Die Branche sollte offensiv kommunizieren, welche Weiterbildungen zu Führungsfunktionen, Selbstständigkeit oder attraktiven Fachkarrieren führen.
- **Junge Menschen frühzeitig abholen:** Unentschlossene Lernende könnten mit gezielten Informationen, Beratung oder Schnupperformaten noch für eine Weiterbildung begeistert werden.

6. Attraktivität der Schreinerbranche

6.1. Einleitung

Um das Berufsmarketing im Schreinerwesen zielgerichtet weiterzuentwickeln, wurden Lernende direkt befragt, wie Jugendliche für den Schreinerberuf begeistert werden können. Neben vorgegebenen Auswahloptionen konnten sie eigene Vorschläge einreichen. Ziel dieser Erhebung war es, aus Sicht der Lernenden wirksame Kommunikationsmassnahmen zu identifizieren, die zur Gewinnung von Nachwuchskräften beitragen können.

6.2. Quantitative Auswertung

In der geschlossenen Frage konnten die Lernenden angeben, welche Massnahmen sie als besonders wirksam einschätzen, um Jugendliche für den Schreinerberuf zu begeistern.

Dabei zeigt sich folgendes Bild:

Option	Anzahl	Prozent
Engagierte Berufsbildner	342	19.50%
Auftritte an Berufsmessen	320	18.30%
Zukunftsperspektiven aufzeigen	296	16.90%
Werbemassnahmen im Bereich Soziale Medien	261	14.90%
Unternehmen mit modernen Einrichtungen	205	11.70%
Vorträge in den Schulen	195	11.10%
Aktive Imagewerbung	134	7.60%
Total	1753	100.00%

Die höchsten Werte erzielten persönliche Begegnungen (Berufsbildner, Messen) sowie zukunftsbezogene Inhalte. Weniger Gewicht wurde allgemeinen Imagekampagnen beigemessen.

6.3. Qualitative Auswertung

Zur offenen Frage, was im Berufsmarketing verbessert werden sollte, gingen zahlreiche Rückmeldungen ein. Diese wurden thematisch ausgewertet und folgenden Kategorien zugeordnet (Mehrfachzuordnungen waren möglich):

Themenfeld	Anzahl Nennungen
Präsenz an Schulen und Messen	64
Werbung und Kommunikation über soziale Medien	53
Betonung der Entwicklungsmöglichkeiten / Zukunftsperspektiven	44
Modernität des Berufs / Digitalisierung / Technikbezug	38
Sichtbarkeit und Image des Berufs verbessern	34
Persönliche Erfahrungen und Schnuppermöglichkeiten fördern	30
Berufsinhalte besser erklären / Breite des Berufs zeigen	26
Lohn und finanzielle Attraktivität	19
Engagierte Berufsbildner und Vorbilder	15
Diversität, Inklusion, mehr Frauen im Beruf	7

Die Rückmeldungen zeigen ein breites Spektrum an konkreten Ideen und Wünschen. Besonders oft genannt wurden realitätsnahe Einblicke (z. B. Schnupperlehren), moderne Berufsbilder (z. B. Technik, 3D-Planung, CNC), sowie der Wunsch, vermehrt über digitale Kanäle wie TikTok, Instagram oder YouTube präsent zu sein.

Interpretation

Die Lernenden haben deutlich gemacht, dass Begeisterung für den Schreinerberuf nicht nur durch klassische Informationsvermittlung entsteht, sondern durch erlebbare, persönliche und moderne Zugänge. Engagierte Berufsbildner werden dabei als Schlüsselpersonen wahrgenommen. Berufsmessen und Schnuppermöglichkeiten bleiben zentrale Kontaktpunkte, doch auch die Rolle digitaler Kanäle nimmt weiter zu.

Die qualitative Analyse zeigt, dass eine modernere Darstellung des Berufs mit Fokus auf Technik, Kreativität und Zukunftsperspektiven besonders gefragt ist. Auch die Sichtbarkeit des Berufs in der Öffentlichkeit, das Image und insbesondere ein realistisches, motivierendes Bild des Alltags sind zentral. Einige Lernende wünschen sich mehr Diversität und weibliche Vorbilder im Beruf, was langfristig zur Verbreiterung der Zielgruppe beitragen kann.

Empfehlungen

Das Berufsmarketing sollte auf eine differenzierte Zielgruppenansprache setzen:

- **Schulen und Messen** gezielt nutzen, aber mit aktivierenden Formaten (Live-Demos, Mitmachangebote).
- **Engagierte Berufsbildner** aktiv einbinden und ihnen eine Plattform geben, z. B. in Social Media Clips oder als „Role Models“.
- **Digitale Kanäle:** kurze, authentische Inhalte auf TikTok, Instagram und YouTube – erstellt mit Lernenden.
- **Modernität und Zukunftsperspektiven** betonen: z. B. Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Weiterbildung.
- **Sichtbarkeit von Frauen** im Beruf kann helfen, neue Zielgruppen anzusprechen.
- **Berufsspezifische Löhne und Perspektiven** realistisch, aber motivierend darstellen.

7. Abschliessende Bemerkungen der Lernenden

7.1. Einleitung

Am Ende der Umfrage erhielten die Lernenden die Möglichkeit, dem Verband frei mitzuteilen, was ihnen sonst noch wichtig ist. Die offene Frage zielte darauf ab, zusätzliche, nicht durch vorherige Fragen abgedeckte Hinweise oder Anliegen aufzunehmen.

7.2. Auswertung der Rückmeldungen

Von insgesamt 579 Teilnehmenden haben 118 Personen eine Antwort eingegeben. Davon waren 103 inhaltlich verwertbar, die übrigen enthielten keine relevanten Aussagen (z. B. «Nein», «Danke», «Nichts» o. ä.).

Die Rückmeldungen lassen sich thematisch in folgende Kategorien gliedern:

Thema	Anzahl Nennungen
Ausbildung / Betreuung im Betrieb	9
Kritik an Organisation (Verband, Schule)	5
Lob / Dank	14
Wertschätzung / Umgang	2
Lohn / Arbeitsbedingungen	3
Diversität / Inklusion	3
Sonstige Kommentare	81

Beispiele für Rückmeldungen:

Ausbildung / Betreuung im Betrieb:

„Das Wohl der Lehrlinge sollte öfters kontrolliert werden.“

„Ich mache meinen Job gerne, aber bei vielen fehlt die Freude und das schlägt sich auf die Lernenden nieder.“

Kritik an Organisation:

„Der VSSM verdirbt sich den eigenen Nachwuchs. Ihr habt die Interessen der Lernenden nicht im Fokus.“

„Macht euren Job richtig und hört den Lernenden zu.“

Lob / Dank:

„Ich finde es super, dass ihr so etwas macht.“

„Danke für die tolle Umfrage!“

Diversität / Inklusion:

„Ich bin die einzige FINTA*-Person in meinem Jahrgang. Das ist oft unangenehm.“

„Mehr Sensibilität für Gender-Themen wäre schön.“

Lohn / Arbeitsbedingungen:

„Mehr Lohn und Ferien!“

„Weniger Leistungsdruck, mehr Menschlichkeit.“

Interpretation

Die Rückmeldungen zeigen eine breite thematische Streuung. Auffällig ist, dass insbesondere die Qualität der Ausbildung im Betrieb wiederholt kritisiert oder hinterfragt wird. Dies zeigt, wie stark der Ausbildungsalltag das Berufsbild prägt. Zudem enthält ein Teil der Rückmeldungen deutliche Kritik an der Wahrnehmung des Verbands oder des Systems als Ganzes – teilweise mit emotionaler Schärfe.

Die positive Resonanz (z. B. Lob für die Umfrage selbst) zeigt aber auch, dass Lernende grundsätzlich bereit sind, sich einzubringen – wenn man ihnen eine Stimme gibt. Einzelne Rückmeldungen zu Gender- und Inklusionsthemen deuten darauf hin, dass hier für gewisse Zielgruppen noch Hürden bestehen.

Empfehlungen

- **Betriebe unterstützen:** Qualität der Lernendenbetreuung in den Betrieben muss gestärkt werden – z. B. durch gezielte Schulung und Begleitung der Berufsbildner:innen.
- **Kritik ernst nehmen:** Die geäußerte Unzufriedenheit mit dem Verband darf nicht ignoriert werden. Der Dialog mit den Lernenden sollte verstärkt und sichtbarer geführt werden.
- **Diversität fördern:** Sensibilisierung und gezielte Förderung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen im Schreinerberuf sind angezeigt.
- **Raum für Mitsprache schaffen:** Die Umfrage zeigt, dass viele Lernende gerne ihre Meinung einbringen – das kann auch künftig über Formate wie Lernendenpanels, Workshops oder Feedbacksysteme genutzt werden.

8. Hinweise auf ergänzungswürdige Auswertungen und vertiefende Analysen

8.1. Einleitung

Im Rahmen dieser Umfrage konnten zentrale Fragestellungen zur Ausbildung, zur Zufriedenheit sowie zu den Zukunftsperspektiven der Lernenden umfassend bearbeitet werden. Die Auswertungen bilden eine solide Grundlage für strategische Entscheidungen im Berufsmarketing und der Weiterentwicklung der Ausbildungspraxis.

Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte, deren vertiefte Analyse zusätzliche Erkenntnisse liefern könnte – etwa Zusammenhänge zwischen Zufriedenheit und Branchenverbleib, kantonale oder sprachregionale Unterschiede in einzelnen Einstellungen oder eine systematische Verknüpfung qualitativer und quantitativer Aussagen.

Diese erweiterten Auswertungsoptionen wurden identifiziert, werden jedoch aus Gründen der Komplexität und des Umfangs nicht mehr vollständig aufgearbeitet. Sie stellen wertvolle Ansatzpunkte für eine vertiefende Folgeanalyse dar und sind in einem separaten Kapitel aufgeführt. Eine spätere Bearbeitung könnte dabei helfen, gezielt Massnahmen zu entwickeln, die Lernende in der Branche halten, Weiterbildungen attraktiver machen und die Ausbildungsqualität weiter steigern.

Auf Basis aller bisher verarbeiteten Daten ergeben sich folgende weitere Potenziale zur Vertiefung und gezielten Ergänzung der Auswertung:

8.2. Zusammenhang: Zufriedenheit mit Ausbildung vs. Verbleib in der Branche

Ob Lernende nach der Lehre im Schreinerberuf bleiben wollen, wurde erfasst. Noch nicht systematisch ausgewertet wurde jedoch, ob ein Zusammenhang zwischen der erlebten Zufriedenheit an den Lernorten (Betrieb, üK, Schule) und der Bereitschaft besteht, in der Branche zu bleiben. Diese Korrelation könnte aufzeigen, wie stark ein gelungener Ausbildungsprozess die langfristige Branchenbindung beeinflusst.

Korrelation der Variablen:

- z. B. Lernende mit „sehr zufrieden“ im Lehrbetrieb → Wie viele wollen bleiben?
- TN mit unzufriedenem Feedback → Wie viele planen den Ausstieg?

8.3. Berufsmaturität und Branchenverbleib

Die Resultate zeigen, dass einige Lernende BM1 oder BM2 absolvieren oder planen. Eine vertiefte Analyse fehlt aber bislang: Ist die Absicht, eine Berufsmaturität zu machen, mit einer geringeren Bleibewahrscheinlichkeit in der Branche verbunden?

In einer Vertiefung könnte die Verknüpfung dieser beiden Variablen analysiert werden. Ziel: Verstehen, ob BM-affine Lernende systematisch zur Abwanderung tendieren – z. B. Richtung Architektur oder FH.

8.4. Vertiefung der Sprachregionen-Analyse (VSSM vs. FRECEM)

Für einzelne Teilbereiche wurden Unterschiede zwischen FRECEM und VSSM dargestellt. Eine systematisch vergleichende Betrachtung über alle Kapitel hinweg (z. B. Zukunftspläne, Zufriedenheit, Weiterbildungsmotive) könnte zusätzliche regionale Entwicklungspotenziale aufzeigen.

8.5. Kantonale Besonderheiten

Einzelne Diagramme zu kantonaler Verteilung (BM, Zukunft, Verbleib) liegen vor, aber eine systematische Analyse kantonaler Unterschiede – z. B. über Bildungsambitionen oder Abwanderungstendenzen – fehlt.

8.6. Familiäre / schulische / betriebliche Unterstützung und ihr Einfluss auf den Verbleib

Die Lernenden gaben Auskunft über erfahrene Unterstützung. Noch nicht erfolgt ist eine Auswertung, ob Lernende mit starker familiärer oder schulischer Begleitung tendenziell stärker in der Branche bleiben als jene mit Schwächen in der Betreuung.

8.7. Weiterbildungsmotivation vs. Zukunftspläne

Die Resultate zu Weiterbildungsmotiven sind aussagekräftig, eine Verknüpfung mit Zufriedenheit, Unterstützung oder Zukunftsplänen (z. B. „will bleiben“ vs. „will wechseln“) könnte Muster aufzeigen, die das Angebot gezielter auf Gruppen zuschneiden lassen.

8.8. Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Aussagen

Die offenen Bemerkungen (z. B. zu Berufsmarketing, Ausstiegsmotive) wurden gut kategorisiert, allerdings noch nicht systematisch mit den quantitativen Hauptaussagen verbunden.

Kombination z. B.:

- TN, die Lohn kritisieren → Zufriedenheit im Betrieb?
- TN mit negativen Bemerkungen → Branchenverbleib?

8.9. Vergleich EFZ vs. EBA systematisch über alle Kapitel

Während einzelne Auswertungen zum EBA gemacht wurden (z. B. Zufriedenheit, Weiterbildungsbereitschaft), fehlt eine konsistente, synoptische Gegenüberstellung über alle Hauptfragen hinweg. Diese könnte Unterschiede verdeutlichen und gezielte Massnahmen stützen.

8.10. Langfristige Perspektiven

Die freien Antworten zu beruflichen Zukunftsplänen zeigen Trends. Eine vertiefte Auswertung, ob TN mit konkreten Zielen (z. B. Weiterbildung, Selbstständigkeit) auch andere Werte bei Zufriedenheit oder Unterstützung zeigen, würde helfen, Karriereverläufe besser zu verstehen.

9. Empfehlungen & Fazit

9.1. Management Summary zur Lernendenumfrage – Relevanz für Fachkräftemangel, Ausbildungsqualität und Verbleib im Beruf

Die Auswertung der Umfrage unter Lernenden im Schreinerberuf (EFZ und EBA) liefert wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung der Ausbildung und für Massnahmen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Drei zentrale Erkenntnisbereiche lassen sich identifizieren:

1. Ausbildungsqualität – mehrheitlich gut, aber nicht flächendeckend gesichert

- Die Mehrheit der Lernenden beurteilt die Ausbildung im Betrieb positiv, insbesondere die Vermittlung von Fachwissen und die Integration ins Team.
- Kritische Rückmeldungen betreffen vor allem die Qualität der Betreuung, den Umgangston im Betrieb sowie den Einbezug in anspruchsvollere Arbeiten.
- Lernende, die mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, bringen dies meist in Zusammenhang mit mangelnder Wertschätzung oder unklarem Umgang mit Fehlern.

Handlungsbedarf:

- *Gezielte Unterstützung von Betrieben*, bei denen sich Qualitätsprobleme zeigen (z. B. durch Begleitangebote oder Coaching).
- *Stärkung der Berufsbildnerkompetenz*, insbesondere in Kommunikation, Feedbackkultur und individueller Förderung.
- *Regelmässige Rückmeldeschlaufen* mit den Lernenden etablieren, um frühzeitig reagieren zu können.

2. Attraktivität des Berufsbilds im Alltag nicht immer erlebbar

- Einige Lernende empfinden die Ausbildung als zu einseitig oder «nur Hilfsarbeiten».
- Die Verbindung zur späteren beruflichen Entwicklung ist für viele Lernende nicht deutlich erkennbar.
- Besonders EBA-Lernende fühlen sich teilweise weniger eingebunden und weniger ernst genommen.

Handlungsbedarf:

- *Sichtbarkeit der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten* innerhalb der Lehre und im Anschluss stärken (z. B. Vorbilder, Berufskarrieren, Projektarbeiten).
- *Aufwertung des Arbeitsalltags* durch Einbezug in anspruchsvollere Aufgaben und Eigenverantwortung, wo möglich.
- *Besondere Aufmerksamkeit für EBA-Lernende*, um deren Identifikation mit dem Beruf zu fördern.

3. Beruflicher Verbleib nach der Lehre ungewiss – deutliche Abwanderungstendenzen

- Ein erheblicher Teil der EFZ-Lernenden plant **nicht**, nach der Lehre im Schreinerberuf zu bleiben.
- Gründe sind u. a. das Gefühl mangelnder Perspektiven, tiefe Löhne, körperliche Belastung oder schlechte Erfahrungen im Lehrbetrieb.
- Lernende, die ihre Ausbildung als positiv erleben, zeigen deutlich höhere Bereitschaft, im Beruf zu bleiben.

Handlungsbedarf:

- *Verstärkte Begleitung im letzten Lehrjahr*, z. B. durch Entwicklungsgespräche, Perspektivplanung oder Einblick in Weiterbildung.

- *Arbeitsbedingungen aktiv thematisieren* und positive Aspekte der Branche klar kommunizieren (z. B. durch Testimonials).
 - *Attraktive Anschlussangebote* nach der Lehre prüfen (z. B. Traineeprogramme, modulare Weiterbildung).
-

Fazit

Die Umfrage zeigt klar: Die Qualität der Ausbildung im Betrieb ist ein zentraler Hebel für die langfristige Fachkräftesicherung. Wo Lernende gut begleitet und ernst genommen werden, steigt ihre Bindung an den Beruf – andernfalls droht ein Verlust ans System. Die Ergebnisse bieten eine gute Grundlage für gezielte Massnahmen auf betrieblicher wie verbandlicher Ebene.

10. Anhang

Anhang I: Fragebogen