

Bericht zur Umfrage unter den Abschlussklassen der Schreiner:innen EFZ und Schreinerpraktiker:innen EBA 2026

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

Wallisellen; August 2026

<u>1. EINLEITUNG</u>	<u>4</u>
1.1. Ziel und Zweck der Umfrage	4
1.2. Durchführende Organisation(en)	4
1.3. Befragte Zielgruppe (EFZ/EBA, Regionen)	4
1.4. Methode & Durchführung (Tool, Zeitraum, Logik von Findmind)	5
<u>2. ÜBERSICHT ÜBER DIE TEILNEHMENDEN</u>	<u>6</u>
2.1. Anzahl Teilnehmende nach EFZ/EBA	6
2.1.1. Interpretation und Ausblick	6
2.2. Verteilung nach Kanton / Sprachregion	7
2.2.1. Verteilung nach Verband	7
2.2.2. VSSM – Deutschschweiz	8
2.2.3. FRECEM – Westschweiz	9
2.2.4. Hinweis zur Auswertung nach Verbandsgebiet	10
2.3. Geschlecht	10
2.4. Ausbildungsbetrieb	11
<u>3. AUSBILDUNGSZUFRIEDENHEIT</u>	<u>12</u>
3.1. Gesamtzufriedenheit	12
3.2. Zufriedenheit Lehrbetrieb	15
3.3. Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs (üK)	17
3.4. Zufriedenheit mit der Berufsfachschule (BFS)	19
3.5. Fazit zu den drei Lernorten	21
<u>4. RAHMENBEDINGUNGEN DER BERUFSLEHRE</u>	<u>23</u>
4.1. Allgemeine Rahmenbedingungen	23
4.1.1. Resultate	23
4.2. Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Personen	25
4.2.1. Resultate	25
<u>5. ZUKUNFTSPLÄNE & PERSPEKTIVEN</u>	<u>28</u>
5.1. Weiterbildung Berufsmaturität: Teilnahme und Absichten	28
5.1.1. Teilnahme an der Berufsmaturität während der Lehre (BM1)	28
5.1.2. Berufsmaturitätspläne nach der Lehre (BM2)	29
5.1.3. Haltung des Lehrbetriebs zur Berufsmaturität	30
5.2. Pläne nach Lehrabschluss	31
5.2.1. Unterschiede zwischen EFZ und EBA	32
5.3. Langfristige Perspektive im Schreinerberuf	33
5.3.1. Was müsste sich ändern, damit du in der Branche bleibst?	34
5.3.2. Fazit zum Kapitel Berufliche Zukunft	34
5.4. Berufliche Zukunftspläne der Lernenden	35
5.5. Weiterbildungsabsichten in der Schreinerbranche	36
5.5.1. Begründungen für eine Weiterbildung	37
5.5.2. Begründungen gegen eine Weiterbildung	37
5.5.3. Gewünschte Weiterbildungsrichtungen	38
5.5.4. Kenntnis der finanziellen Unterstützung von Weiterbildungen	39

<u>6.</u>	<u>ATTRAKTIVITÄT DER SCHREINERBRANCHE</u>	<u>40</u>
6.1.	Empfehlungen fürs Berufsmarketing	40
6.2.	Vorschläge zur Weiterentwicklung der Branche	41
<u>7.</u>	<u>ABSCHLIESSENDE BEMERKUNGEN DER LERNENDEN</u>	<u>43</u>
<u>8.</u>	<u>VERGLEICH DER LERNENDEN MIT UNTERSCHIEDLICHER BRANCHENBINDUNG</u>	<u>44</u>
<u>9.</u>	<u>EMPFEHLUNGEN & FAZIT</u>	<u>46</u>
9.1.	Empfehlungen an die Verbände	46
9.2.	Empfehlungen an die Lehrbetriebe	46
9.3.	Empfehlungen an Berufsfachschulen und üK	46
9.4.	Fazit	47
<u>10.</u>	<u>TABELLENVERZEICHNIS</u>	<u>48</u>
<u>11.</u>	<u>ANHANG</u>	<u>49</u>

1. Einleitung

1.1. Ziel und Zweck der Umfrage

Die Schweizer Schreinerbranche steht weiterhin vor der Herausforderung, dass ein erheblicher Anteil der ausgebildeten Fachkräfte nach dem Lehrabschluss das Berufsfeld verlässt, 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. 2026 wurde diese Umfrage wiederholt, der vorliegende Bericht betrachtet und interpretiert die Ergebnisse auch im Vergleich zur Umfrage 2025. 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 wurde die bin Genossenschaft erneut als Kooperationspartner eingebunden. Dank ihres 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. Die Rücklaufquote lag leicht unter jener von 2025, erreichte aber weiterhin ein hohes Niveau, 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 im eidgenössischen Berufsattest (EBA). Beide Ausbildungswege wurden in die Erhebung einbezogen, um ein möglichst umfassendes Bild der

Ausbildungssituation und der Perspektiven junger Fachkräfte zu erhalten. Die Befragung wurde diesmal in der ganzen Schweiz lanciert.

Im Bericht wird immer wieder zwischen den Regionen Deutschschweiz und Westschweiz (französische Schweiz) differenziert. Diese regionale Unterteilung entspricht den Verbandsgebieten des VSSM (Deutschschweiz und Tessin) sowie der FRECEM (Westschweiz).

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

Die Lernendenbefragung wurde mit dem Umfragetool Findmind durchgeführt. Um den Teilnehmenden nur für sie relevante Fragen anzuzeigen, kam eine Verzweigungslogik zum Einsatz. Je nach den gegebenen Antworten wurden einzelne Folgefragen ein- oder ausgeblendet. Dadurch unterscheiden sich die Anzahl Antworten einzelner Fragen und die ausgewiesenen Stichprobengrößen.

Die Umfrage stand in deutscher, italienischer und französischer Sprache zur Verfügung. Inhalt, Reihenfolge und Auswertungslogik der Fragen waren in beiden Sprachversionen identisch.

Für die Datenerhebung wurden unterschiedliche Fragetypen eingesetzt, darunter Einfach- und Mehrfachauswahl, Bewertungsskalen sowie offene Textfelder. Die Auswertung berücksichtigt die jeweilige Anzahl gültiger Antworten pro Frage.

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.

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

Insgesamt starteten 581 Lernende die Umfrage. Von diesen haben 566 Personen die erste Frage beantwortet und 517 die letzte Frage, was auf einen erfreulich hohen Durchhaltegrad während des Fragebogens hinweist. Der Dropout zwischen Beginn und Ende ist mit rund 11% annähernd gleich wie 2025 und vergleichsweise tief, insbesondere angesichts der Länge und inhaltlichen Tiefe der Befragung. Dies spricht für eine hohe Akzeptanz der Umfrage.

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

EFZ-Lernende

Von den geschätzten rund 960 EFZ-Abschlusskandidatinnen und -kandidaten haben 470 Lernende die Umfrage gestartet und 437 vollständig abgeschlossen. Dies entspricht einer Beteiligungsquote von rund 46%, was immer noch als solide Datengrundlage für weiterführende Analysen gilt, aber gegenüber 2025 (52%) deutlich weniger sind. In der Deutschschweiz, wo etwa 795 EFZ-Lernende erwartet wurden, konnten 350 zum Mitmachen bewegt werden, wovon 325 die Umfrage abschlossen. Die Beteiligungsquote liegt hier 2026 bei rund 41%. Das ist immer noch ein solider Wert, aber im Vergleich zu 2025 ein Rückgang um 19 Prozentpunkte (452 TN, ca. 60%). Das zeigt, dass insbesondere die Mobilisierung der EFZ Absolventinnen und Absolventen in der Deutschschweiz 2026 deutlich tiefer ausfiel.

EBA-Lernende

Von geschätzten 170 Absolvierenden schweizweit haben 92 die Umfrage gestartet und 80 abgeschlossen, was einer Beteiligungsquote von rund 47% entspricht. In der Deutschschweiz, mit ca. 155 EBA-Kandidierenden, nahmen 87 Lernende teil, von denen 79 bis zum Ende der Umfrage aktiv blieben. Dies ergibt eine Quote von rund 51%. Damit ist die Teilnahmequote gesamtschweizerisch gegenüber den EFZ vergleichbar hoch (EFZ=46%, EBA=47%). Betrachtet man nur die Deutschschweiz ist sie dort allerdings deutlich höher (10 Prozentpunkte).

2.1.1. Interpretation und Ausblick

Die Teilnahmequote beim VSSM lag gegenüber 2025 deutlich tiefer, obwohl diesmal das Tessin auch teilnahm. Die Datenlage, insbesondere für den VSSM, ist statistisch dennoch aussagekräftig und erlaubt differenzierte Auswertungen nach Verbandsgebiet, Ausbildungstyp und Zufriedenheitsaspekten. Die Beteiligung der EBA-Lernenden konnte gegenüber 2025 deutlich gesteigert werden. Aber der im Vergleich zu 2025 tiefe Wert bei den EFZ im VSSM Gebiet erfordert, dass deren Teilnahme im kommenden Jahr unbedingt wieder gestärkt werden muss.

Tabelle 1: Teilnahmequote

Ausbildungstyp	Geschätzte Anzahl Total	Teilnehmende abgeschlossen 2026	Quote 2026 (geschätzt)	Veränd. Quote geg. 2025 (%-Punkte)	Teilnehmende abgeschlossen 2025
EFZ gesamt	960	437	46%	-6	517
EFZ VSSM	795	325	41%	-19	452
EBA gesamt	170	80	47%	+16	62
EBA VSSM	155	79	51%	+21	51

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:**
310 EFZ-Lernende und 79 EBA-Lernende
→ Total: 389 Teilnehmende
- **Tessin:**
15 EFZ-Lernende
→ Total: 15 Teilnehmende
- **Westschweiz (Romandie):**
112 EFZ-Lernende und 1 EBA-Lernende
→ Total: 113 Teilnehmende

Die daraus resultierende Gesamtzahl von 517 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 517 Lernende die Umfrage vollständig abgeschlossen.

2.2.1. Verteilung nach Verband

Tabelle 2: Verteilung nach Verband

Verbandsgebiet	Anzahl TN	Anteil gesamt	Verteilung in Grundgesamtheit*
VSSM	404	78.1%	82.5%
FRECEM	113	21.9%	17.5%
Total	517	100 %	100%

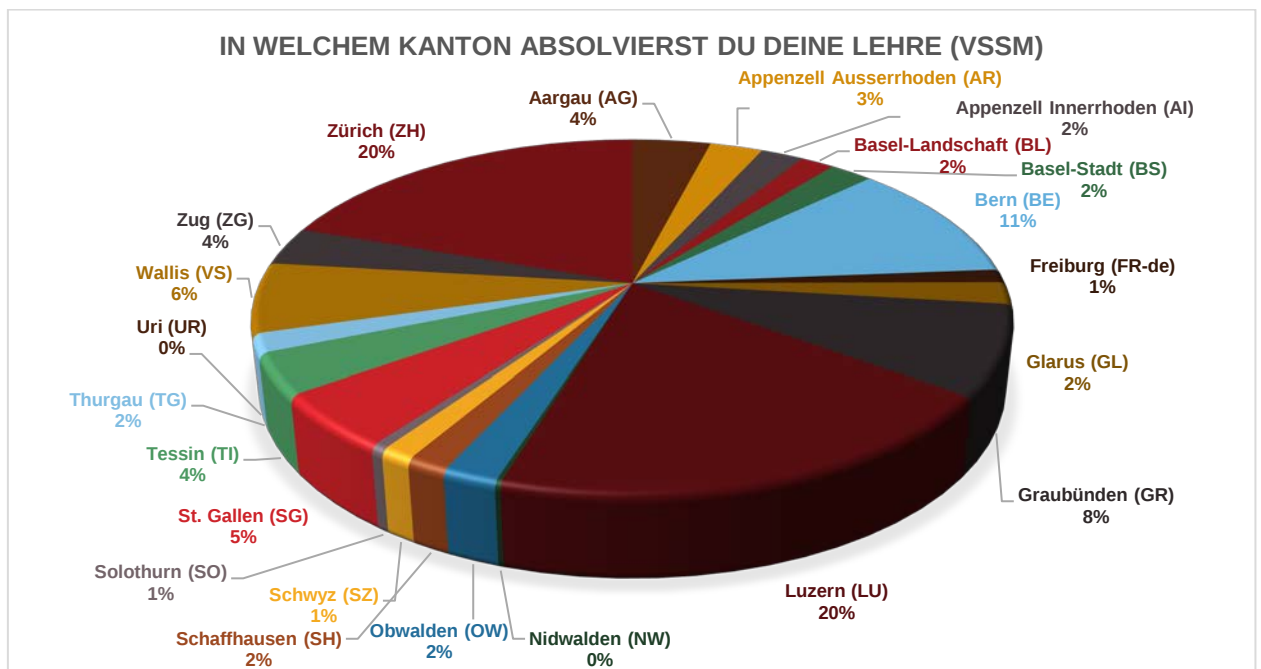
*für den Vergleich zur Grundgesamtheit wurde die Gesamtheit aller Lernenden Schreiner:innen EFZ und Schreinerpraktiker:innen EBA in der Schweiz im Jahr 2025 hinzugezogen.

Die regionale Verteilung der Teilnehmenden entspricht insgesamt gut der Verteilung der Lernenden innerhalb der beiden Verbandsgebiete.

Die Umfrage erfasste Teilnehmende aus 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), Luzern (LU), Bern (BE), und Graubünden (GR) verzeichnet. Gegenüber 2025 fällt auf, dass insbesondere in den Kantonen Aargau, Thurgau, Basel Landschaft und Bern zum Teil deutlich weniger Lernende die Umfrage absolvierten.

In der Westschweiz (französischsprachig) konnten ebenfalls mehrere Klassen erreicht werden – insbesondere aus den Kantonen Waadt (VD), Neuenburg (NE), Fribourg (FR) und Genf (GE). Die Anzahl der Teilnehmenden im Verhältnis zur Deutschschweiz (21.9%) ist somit leicht höher als in der Grundgesamtheit (17.5%).

2.2.2. VSSM – Deutschschweiz



Die Umfrage verzeichnete im Gebiet des VSSM insgesamt 404 vollständig abgeschlossene Umfragen (328 EFZ, 82 EBA). Das entspricht rund 78% der Gesamtbeteiligung. Die Verteilung innerhalb des VSSM-Gebiets stellt sich wie folgt dar:

Tabelle 3: VSSM – Deutschschweiz

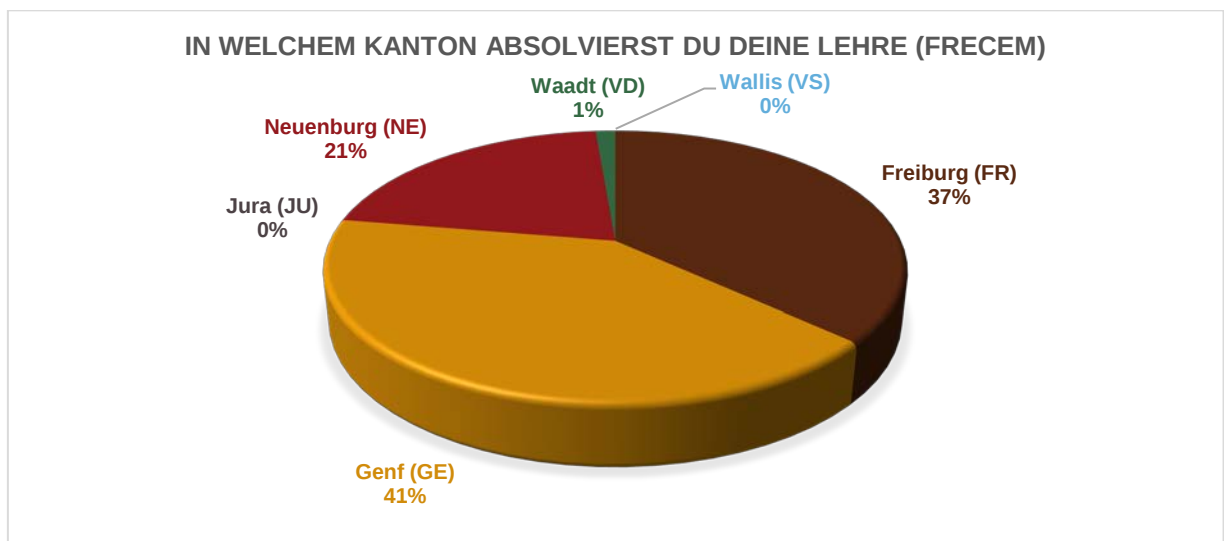
Kanton	2026			Veränderung geg. 2025			2025		
	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%)	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%-Punkte)	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%)
Aargau (AG)	16		4.0%	-55	0	-10.2	71		14.1%
Appenzell Ausserrhoden (AR)	11		2.7%	1	0	0.7	10		2.0%
Appenzell Innerrhoden (AI)	9		2.2%	1	0	0.6	8		1.6%
Basel-Landschaft (BL)	7	2	1.7%	-22	2	-4.0	29		5.8%
Basel-Stadt (BS)	9	4	2.2%	-2	4	0.0	11		2.2%
Bern (BE)	44	23	10.9%	-34	10	-4.6	78	13	15.5%
Freiburg (FR-de)	5		1.2%	-4	0	-0.6	9		1.8%
Glarus (GL)	8		2.0%	2	0	0.8	6		1.2%
Graubünden (GR)	33	1	8.2%	29	1	7.4	4		0.8%
Luzern (LU)	79	8	19.6%	26	2	9.0	53	6	10.5%
Nidwalden (NW)	1		0.2%	-6	-1	-1.1	7	1	1.4%
Obwalden (OW)	8	3	2.0%	-5	0	-0.6	13	3	2.6%
Schaffhausen (SH)	6		1.5%	0	-1	0.3	6	1	1.2%
Schwyz (SZ)	5	5	1.2%	-22	5	-4.1	27		5.4%
Solothurn (SO)	2	1	0.5%	1	1	0.3	1		0.2%
St. Gallen (SG)	20		5.0%	-2	0	0.6	22		4.4%
Tessin (TI)	15		3.7%	15	0	3.7	0		0.0%
Thurgau (TG)	7	5	1.7%	-30	0	-5.6	37	5	7.4%
Uri (UR)	0		0.0%	-7	0	-1.4	7		1.4%

	2026			Veränderung geg. 2025			2025		
Kanton	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%)	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%-Punkte)	VSSM (Anz. TN)	davon EBA	VSSM- Gesamt (%)
Wallis (VS)	26	7	6.4%	6	7	2.5	20		4.0%
Zug (ZG)	14		3.5%	8	0	2.3	6		1.2%
Zürich (ZH)	79	20	19.6%	1	-2	4.0	78	22	15.5%
Total	404	79	100.0%	-99	28		503	51	100.0%

Interpretation für den VSSM

- Die Beteiligung ist geografisch breit abgestützt, mit hohen Rücklaufzahlen aus den kantonalen Bildungszentren Zürich (ZH), Luzern (LU), Graubünden (GR) und Bern (BE). Diese vier Kantone machen zusammen mehr als 58% 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 weitgehend der tatsächlichen Verteilung der Lernenden und ist somit als realitätsnah einzustufen.
- Weshalb teilweise die Teilnahmezahlen gegenüber 2025 so viel tiefer liegen (z.B. AG, BE, BL, TG) muss separat geprüft werden. Dies sollte für die Befragung 2027 analysiert werden.
- Insgesamt zeigt sich: Die Umfrage bildet die regionale Verteilung der Teilnehmenden insgesamt gut ab, sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch der regionalen Streuung der Lernenden.

2.2.3. FRECEM – Westschweiz



Im Verbandsgebiet von FRECEM nahmen 113 Personen an der Umfrage teil (112 EFZ, 1 EBA).

Tabelle 4: FRECEM – Westschweiz

	2026			Veränderung geg. 2025			2025		
Kanton	FRECEM (Anz. TN)	Davon EBA	FRECEM- Gesamt (%)	FRECEM (Anz. TN)	Davon EBA	FRECEM- Gesamt (%-Punkte)	FRECEM (Anz. TN)	Davon EBA	FRECEM- Gesamt (%)
Freiburg (FR-fr)	29	1	25.9%	1	1	-10.9	28		36.8%
Genf (GE)	13		11.6%	-18	-11	-29.2	31	11	40.8%
Jura (JU)	17		15.2%	17	1	15.2	0		0.0%
Neuenburg (NE)	21		18.8%	5	0	-2.3	16		21.1%
Waadt (VD)	32		28.6%	31	0	27.3	1		1.3%
Wallis (VS-fr)			0.0%	0	0	0.0	0		0.0%
Total	112	1	100.0%				76	11	100.0%

- Die Beteiligung im FRECEM-Gebiet ist 2026 erfreulicherweise deutlich höher als 2025 und über die Kantone gut verteilt
- Leider gab es vom Kanton Wallis keine Teilnahmen
- Waadt (28.6%) verzeichnete 2026 die höchste Beteiligung.

2.2.4. Hinweis zur Auswertung nach Verbandsgebiet

Die Lernenden aus den Verbandsgebieten des VSSM und des FRECEM werden in der Gesamtauswertung gemeinsam berücksichtigt. Mit 113 vollständig abgeschlossenen Fragebogen beziehungsweise 21.9% aller ausgewerteten Teilnahmen ist das FRECEM-Gebiet 2026 angemessen vertreten. Sein Anteil an der Umfrage liegt leicht über dem geschätzten Anteil von 17,5% an der Grundgesamtheit. Damit besteht erstmals eine ausreichende Datengrundlage, um bei ausgewählten Fragestellungen auch Unterschiede zwischen den Verbandsgebieten zu betrachten.

Eine durchgehend getrennte Auswertung sämtlicher Fragen nach VSSM und FRECEM ist jedoch nicht vorgesehen. Eine Differenzierung erfolgt insbesondere dort, wo sich relevante Unterschiede zeigen oder wo die Ergebnisse zusätzliche Erkenntnisse für die Interpretation der Gesamtauswertung liefern.

Dabei werden auch die jeweiligen Fallzahlen und die unterschiedliche regionale Zusammensetzung der beiden Teilgruppen berücksichtigt. Kleinere Abweichungen werden deshalb zurückhaltend interpretiert.

Die Ergebnisse nach Ausbildungsart werden ebenfalls nicht durchgehend separat ausgewertet. Unterschiede zwischen EFZ- und EBA-Lernenden werden dort aufgezeigt, wo sie inhaltlich relevant erscheinen und die vorhandenen Fallzahlen eine sinnvolle Interpretation zulassen.

2.3. Geschlecht

Die Geschlechterverteilung der 517 Teilnehmenden zeigt auch 2026 einen deutlich höheren Anteil männlicher Lernender.

Obwohl 2026 insgesamt weniger Personen an der Auswertung berücksichtigt wurden, blieb die prozentuale Geschlechterverteilung gegenüber 2025 weitgehend stabil. Der Frauenanteil erhöhte sich geringfügig um 0,1 Prozentpunkte auf 16,5%, während der Männeranteil um 1,1 Prozentpunkte auf 81,6% zurückging. Der Anteil der Personen, die sich als divers einordneten oder keine Angabe machten, stieg von 0,9% auf 1,9%.

Erstmals erlaubt die breitere Beteiligung aus der Westschweiz auch eine differenzierte Betrachtung nach Verbandsgebiet:

Tabelle 5: Geschlecht

Anteile	2026			Veränderung geg. 2025 (Anzahl)			2025		
	Frauen	Männer	Divers/keine Angabe	Frauen	Männer	Divers/keine Angabe	Frauen	Männer	Divers/keine Angabe
VSSM	74	321	9						
FRECEM	12	100	1						
Gesamt	86	421	10	-9	-56	5	95	477	5
Anteil in%				Veränderung geg. 2025 (in %-Punkten)					
VSSM	18.3%	79.5%	2.2%						
FRECEM	10.6%	88.5%	0.9%						
Gesamt	16.6%	81.4%	1.9%	0.1	-1.3	1.0	16.5%	82.7%	0.9%

Im VSSM-Gebiet liegt der Frauenanteil mit 18,3% deutlich höher als im FRECEM-Gebiet mit 10,6%. Entsprechend ist der Männeranteil im FRECEM-Gebiet mit 88,5% höher als im VSSM-Gebiet mit 79,5%. Im Bericht 2025 wurde aufgrund der damals noch zu kleinen und regional ungleich verteilten Beteiligung aus der Westschweiz auf einen solchen Vergleich verzichtet.

Interpretation

Die Geschlechterverteilung bestätigt, dass die berufliche Grundbildung im Schreinerergewerbe weiterhin stark männlich geprägt ist. Gegenüber 2025 zeigt sich in der Gesamtverteilung keine wesentliche Veränderung. Der Frauenanteil bleibt mit rund einem Sechstel der Teilnehmenden stabil.

Die Unterschiede zwischen den Verbandsgebieten sind auffällig. Im VSSM-Gebiet ist der Anteil weiblicher Lernender fast doppelt so hoch wie im FRECEM-Gebiet. Aus den Umfragedaten allein lässt sich jedoch nicht ableiten, ob dies die tatsächliche Geschlechterverteilung der Lernenden in den beiden Verbandsgebieten widerspiegelt oder teilweise durch die Zusammensetzung der teilnehmenden Klassen beeinflusst wird. Für eine abschliessende Beurteilung wäre ein Vergleich mit den offiziellen Lehrvertragszahlen nach Geschlecht und Verbandsgebiet erforderlich.

Für den VSSM ist insbesondere relevant, dass weibliche Lernende inzwischen einen bedeutenden Anteil der angehenden Fachkräfte ausmachen. Ihre Erfahrungen und Zukunftspläne sollten deshalb bei den weiteren Auswertungen mitberücksichtigt werden, sofern sich geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen.

2.4. Ausbildungsbetrieb

Die Lernenden wurden gebeten, die Grösse ihres Ausbildungsbetriebs anhand der Anzahl Mitarbeitenden (inkl. Lernende) anzugeben. Erstmals wurde 2026 zusätzlich die Kategorie Vollzeitschule/Lehrwerkstatt separat erfasst.

Tabelle 6: Ausbildungsbetrieb

	2026		Veränderung geg. 2025		2025	
Betriebsgrösse	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Mikrobetrieb (< 9 Mitarbeitende)	161	31.1%	16	6.1	145	25.0%
Kleinbetrieb (10–49 Mitarbeitende)	258	49.9%	-76	-7.8	334	57.7%
Mittelbetrieb (50–249 Mitarbeitende)	67	13.0%	-21	-2.2	88	15.2%
Grossbetrieb (> 250 Mitarbeitende)	7	1.4%	-5	-0.7	12	2.1%
Vollzeitschule/Lehrwerkstatt	24	4.6%			nicht erfasst	
Total	517	100.0%			579	100.0%

Der grösste Teil der befragten Lernenden absolvierte die Ausbildung in einem Kleinbetrieb mit 10 bis 49 Mitarbeitenden (49.9%). Knapp ein Drittel (31,1%) stammt aus Mikrobetrieben mit weniger als neun Mitarbeitenden. Weitere 13% absolvieren ihre Ausbildung in einem Mittelbetrieb und lediglich 1,4% in einem Grossbetrieb mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Zusätzlich gaben 24 Lernende (4,6%) an, ihre Ausbildung an einer Vollzeitschule oder in einer Lehrwerkstatt zu absolvieren. Diese Kategorie wurde 2026 erstmals separat erhoben und ist deshalb mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar.

Interpretation

Die Ergebnisse bestätigen die für das Schreinerergewerbe typische Betriebsstruktur. Rund 81% der befragten Lernenden absolvieren ihre Ausbildung in Klein- oder Mikrobetrieben. Die berufliche Grundbildung wird damit weiterhin überwiegend von kleinen und mittleren Unternehmen getragen.

Gegenüber 2025 zeigt sich eine Verschiebung zugunsten der Mikrobetriebe. Ihr Anteil stieg von 25,0% auf 31,1%, während insbesondere der Anteil der Kleinbetriebe von 57,7% auf 49.9% zurückging. Die Anteile der Mittel- und Grossbetriebe nahmen ebenfalls leicht ab. Ein Teil dieser Veränderung dürfte darauf zurückzuführen sein, dass 2026 erstmals die Ausbildungsform Vollzeitschule/Lehrwerkstatt separat ausgewiesen wurde und diese im Vorjahr noch nicht erfasst war.

Für die Interpretation der weiteren Ergebnisse ist die Betriebsgrösse von besonderem Interesse. Ausbildungsbedingungen, personelle Ressourcen oder die Möglichkeiten zur Begleitung der Lernenden können sich je nach Betriebsgrösse deutlich unterscheiden. Die Betriebsgrösse wird deshalb in späteren Auswertungen dort berücksichtigt, wo sie einen erkennbaren Einfluss auf die Resultate haben könnte.

3. Ausbildungszufriedenheit

3.1. Gesamtzufriedenheit

Die Lernenden wurden gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Lehre sind. Die Bewertung erfolgte auf einer vierstufigen Skala von «sehr positiv» bis «sehr negativ».

Tabelle 7: Gesamtzufriedenheit

VSSM und FRECEM	2026		Veränderung geg. 2025		2025	
Bewertung	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Sehr positiv	102	19.7%	-29	-2.9	131	22.60%
Positiv	369	71.4%	-25	3.4	394	68.00%
Negativ	39	7.5%	-8	-0.6	47	8.10%
Sehr negativ	7	1.4%	0	0.2	7	1.20%
Total	517	100.0%			579	100.00%

Die Gesamtzufriedenheit mit der Lehre bleibt auch 2026 auf einem sehr hohen Niveau. Insgesamt beurteilen 91,1% der Lernenden ihre Ausbildung positiv oder sehr positiv. Davon bewerten 19,7% ihre Lehre als «sehr positiv» und 71,4% als «positiv».

Lediglich 8,9% der Teilnehmenden äussern sich negativ zur Ausbildung, davon 7,5% mit «negativ» und 1,4% mit «sehr negativ».

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich insgesamt ein sehr stabiles Bild. Während der Anteil der «sehr positiven» Bewertungen um 2,9 Prozentpunkte zurückging, nahm der Anteil der «positiven» Bewertungen um 3,4 Prozentpunkte zu. Die negativen Bewertungen gingen leicht zurück, während sich der Anteil der «sehr negativen» Rückmeldungen praktisch nicht veränderte.

Interpretation

Die Ergebnisse bestätigen die hohe Zufriedenheit der Lernenden mit ihrer Ausbildung. Die Verschiebung von der Kategorie «sehr positiv» zur Kategorie «positiv» verändert das Gesamtbild kaum, da sich der Anteil der positiven Bewertungen insgesamt sogar leicht erhöht hat. Es handelt sich daher eher um eine leichte Verschiebung innerhalb der positiven Bewertungen als um eine tatsächliche Verschlechterung der Zufriedenheit.

Mit weniger als neun Prozent negativer Rückmeldungen zeigt sich zudem, dass die grosse Mehrheit der Lernenden ihre Ausbildung weiterhin positiv erlebt. Die wenigen sehr negativen Bewertungen verdienen dennoch besondere Aufmerksamkeit, da sie auf individuelle Problemlagen oder strukturelle Herausforderungen hinweisen können. Diese werden in den nachfolgenden Kapiteln anhand der Detailfragen und der offenen Kommentare näher beleuchtet.

Unterschiede zwischen den Verbandsgebieten

Tabelle 8: Gesamtzufriedenheit VSSM

VSSM	2026	
Bewertung	Anzahl	Anteil
Sehr positiv	79	19.6%
Positiv	286	70.8%
Negativ	34	8.4%
Sehr negativ	5	1.2%
Total	404	100.0%

Tabelle 9: Gesamtzufriedenheit FRECEM

FRECEM	2026	
Bewertung	Anzahl	Anteil
Sehr positiv	23	20.4%
Positiv	83	73.5%
Negativ	5	4.4%
Sehr negativ	2	1.8%
Total	113	100.0%

Zwischen den beiden Verbandsgebieten zeigen sich nur geringe Unterschiede. Im FRECEM beurteilen 93,9% der Lernenden ihre Ausbildung positiv oder sehr positiv, im VSSM sind es 90,4%. Gleichzeitig fällt der Anteil negativer Bewertungen im FRECEM mit 6,2% etwas tiefer aus als im VSSM mit 9,6%.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Gesamtzufriedenheit der Lernenden in beiden Verbandsgebieten auf einem vergleichbar hohen Niveau liegt. Die Unterschiede zwischen VSSM und FRECEM sind gering und betreffen vor allem den Anteil negativer Bewertungen. Grundlegende Unterschiede in der Wahrnehmung der Lehre zwischen den beiden Verbandsgebieten lassen sich aus den vorliegenden Ergebnissen nicht ableiten.

Auswertung der offenen Bemerkungen

Insgesamt hinterliessen 56 Lernende eine freiwillige Bemerkung zu ihrer Ausbildung. Davon stammen 37 Rückmeldungen von Lernenden, welche ihre Lehre insgesamt als positiv oder sehr positiv bewertet haben, während 19 Kommentare von Lernenden mit einer negativen Gesamtbewertung eingingen.

Die offenen Rückmeldungen dienen deshalb nicht ausschliesslich dazu, Kritik zu äussern. Vielmehr nutzen auch zufriedene Lernende die Möglichkeit, differenzierte Erfahrungen zu schildern oder konkrete Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Die Rückmeldungen bestätigen insgesamt die hohe Zufriedenheit mit der Lehre, zeigen aber gleichzeitig deutlich, welche Faktoren das Ausbildungserlebnis der Lernenden besonders prägen. Die grosse Mehrheit der Kommentare bezieht sich auf den Lehrbetrieb und die Betreuung durch die Berufsbildenden. Schule und überbetriebliche Kurse werden ebenfalls erwähnt, stehen jedoch deutlich seltener im Mittelpunkt.

Über alle Kommentare hinweg zeigen sich fünf wiederkehrende Themen:

- **Qualität der Betreuung und Ausbildung im Lehrbetrieb:** Viele Lernende heben engagierte Berufsbildende, eine gute Einführung und die Möglichkeit hervor, selbstständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig berichten andere von ungenügender Begleitung, mangelnder Ausbildung im Betrieb oder fehlender Unterstützung während der gesamten Lehrzeit.
- **Umgangskultur und Wertschätzung:** Mehrere Rückmeldungen betonen die Bedeutung eines respektvollen Umgangs im Betrieb. Positiv hervorgehoben werden Vertrauen, gute Kommunikation und ein kollegiales Arbeitsklima. Kritisiert werden hingegen respektloses Verhalten, Anschreien, fehlende Wertschätzung oder ein schwieriges Betriebsklima.
- **Wechsel des Lehrbetriebs:** Verschiedene Lernende berichten von einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs, beispielsweise aufgrund einer Betriebsschliessung oder unbefriedigender Ausbildungsbedingungen. Mehrere dieser Rückmeldungen zeigen, dass sich die Zufriedenheit nach dem Wechsel deutlich verbessert hat.
- **Rahmenbedingungen der Ausbildung:** Einzelne Lernende bemängeln, dass sie während längerer Zeit vorwiegend Hilfsarbeiten ausführen mussten oder zu wenig praktische Ausbildung erhielten. Andere beschreiben ihre Ausbildung als abwechslungsreich und fachlich sehr lehrreich.
- **Schule, überbetriebliche Kurse und Qualifikationsverfahren:** Vereinzelt werden Verbesserungsvorschläge zum schulischen Unterricht, zu den überbetrieblichen Kursen oder zum Qualifikationsverfahren eingebracht. Genannt werden unter anderem die Vorbereitung auf

die Teilprüfung, die Bewertung der IPA oder die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Prüfungsvorbereitung.

Interpretation

Auffällig ist, dass sich die Themen der positiven und negativen Rückmeldungen nur teilweise unterscheiden.

Lernende mit einer **negativen Gesamtbewertung** berichten überwiegend von grundlegenden Problemen im Lehrbetrieb. Im Vordergrund stehen eine ungenügende fachliche Begleitung, fehlende Ausbildungsqualität, ein respektloser Umgang sowie mangelnde Wertschätzung. Mehrere Rückmeldungen beschreiben zudem, dass sie hauptsächlich Hilfsarbeiten verrichten mussten oder sich im Betrieb nicht ausreichend unterstützt fühlten.

Die Kommentare der **zufriedenen Lernenden** zeichnen ein differenzierteres Bild. Obwohl sie ihre Ausbildung insgesamt positiv beurteilen, sprechen viele ebenfalls Herausforderungen an. Häufig genannt werden ein Betriebswechsel, Verbesserungsmöglichkeiten bei der Betreuung, Unterschiede zwischen den Ausbildungsbetrieben, die Vorbereitung auf Prüfungen oder die Rahmenbedingungen der Ausbildung. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass positive Erfahrungen mit engagierten Berufsbildenden, einem guten Betriebsklima und einer vielseitigen praktischen Ausbildung diese Kritikpunkte häufig überwiegen.

Die offenen Bemerkungen zeigen damit, dass eine hohe Gesamtzufriedenheit nicht bedeutet, dass keine Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Vielmehr sind viele Lernende durchaus zufrieden mit ihrer Lehre und sehen dennoch konkretes Optimierungspotenzial. Die Kommentare liefern deshalb wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung der Ausbildung, die sich aus den quantitativen Ergebnissen allein nicht ableiten lassen.

Die Kommentare zeigen deutlich, dass die **Qualität des Lehrbetriebs** den grössten Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit der Lernenden hat. Positive Erfahrungen werden vor allem mit engagierten Berufsbildenden, einer guten Betreuung, einem respektvollen Umgang und einer vielseitigen praktischen Ausbildung begründet. Negative Rückmeldungen stehen demgegenüber meist im Zusammenhang mit mangelnder Begleitung, einem schwierigen Betriebsklima oder einer ungenügenden Ausbildungsqualität.

Auffällig ist zudem, dass mehrere Lernende nach einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs von einer deutlich positiveren Ausbildungssituation berichten. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung des einzelnen Lehrbetriebs für den Erfolg der beruflichen Grundbildung.

Die Rückmeldungen zu Schule, überbetrieblichen Kursen und Qualifikationsverfahren fallen insgesamt deutlich seltener aus. Sie enthalten zwar einzelne kritische Hinweise und konkrete Verbesserungsvorschläge, prägen das Gesamtbild jedoch wesentlich weniger als die Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb.

Besonders bemerkenswert ist, dass zwei Drittel der offenen Rückmeldungen von Lernenden stammen, die ihre Lehre insgesamt positiv oder sehr positiv beurteilen. Die Kommentare sind deshalb nicht primär Ausdruck von Unzufriedenheit, sondern liefern wertvolle Hinweise darauf, wie auch eine grundsätzlich gute Ausbildung weiter verbessert werden kann.

Die offenen Kommentare bestätigen somit die quantitativen Ergebnisse der Umfrage. Entscheidend für die Zufriedenheit der Lernenden ist weniger die Ausbildung als System, sondern vor allem die Qualität der Ausbildung im einzelnen Lehrbetrieb sowie die Betreuung durch die Berufsbildenden. Verbesserungen in diesen Bereichen dürften den grössten Einfluss auf die Zufriedenheit und den Ausbildungserfolg der Lernenden haben.

3.2. Zufriedenheit Lehrbetrieb

Die Lernenden wurden gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer Ausbildung im Lehrbetrieb sind.

Tabelle 10: Zufriedenheit Lehrbetrieb

Bewertung	2026		Veränderung geg. 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	145	28.0%	-33	-2.7	178	30.7%
zufrieden	294	56.9%	-24	1.9	318	54.9%
unzufrieden	67	13.0%	-3	0.9	70	12.1%
Sehr unzufrieden	11	2.1%	-2	-0.1	13	2.2%
Total	517	100.0%			579	100.0%

Die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb bleibt auch 2026 auf einem hohen Niveau. Insgesamt beurteilen 84,9% der Lernenden ihre Ausbildung im Lehrbetrieb als zufrieden oder sehr zufrieden. Davon bewerten 28,0% ihre Ausbildung als «sehr zufrieden» und 56,9% als «zufrieden».

Demgegenüber stehen 15,1% der Lernenden, welche mit der Ausbildung im Lehrbetrieb unzufrieden oder sehr unzufrieden sind. Davon entfallen 13,0% auf die Kategorie «unzufrieden» und 2,1% auf «sehr unzufrieden».

Im Vergleich zu 2025 zeigt sich insgesamt nur eine geringe Veränderung. Während der Anteil der «sehr zufrieden» Bewertungen um 2,7 Prozentpunkte zurückging, nahm der Anteil der «zufrieden» Bewertungen um 1,9 Prozentpunkte zu. Die negativen Bewertungen veränderten sich gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die grosse Mehrheit der Lernenden mit ihrem Lehrbetrieb zufrieden ist. Gleichzeitig fällt auf, dass die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb etwas tiefer liegt als die allgemeine Zufriedenheit mit der Lehre insgesamt. Der Lehrbetrieb bleibt damit der Bereich mit dem grössten Einfluss auf das Ausbildungserlebnis der Lernenden.

Die weitgehend stabile Entwicklung gegenüber 2025 deutet darauf hin, dass sich die Rahmenbedingungen in den Lehrbetrieben insgesamt kaum verändert haben. Gleichzeitig zeigen die rund 15% unzufriedenen Lernenden, dass weiterhin Verbesserungspotenzial besteht.

Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender

Lernende, welche ihren Lehrbetrieb negativ oder sehr negativ beurteilten, konnten angeben, welche Veränderungen ihre Zufriedenheit am stärksten verbessern würden.

Die bereits 2025 erkennbaren Verbesserungsthemen – insbesondere Betreuung, Kommunikation und Ausbildungsqualität – werden durch die standardisierte Befragung 2026 bestätigt und können erstmals nach ihrer relativen Bedeutung gewichtet werden.

Tabelle 11: Zufriedenheit Lehrbetrieb - Verbesserungsvorschläge

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Mehr Wertschätzung im Betrieb	53	17.2%
Mehr Unterstützung durch Berufsbildner	45	14.6%
Bessere Kommunikation	43	13.9%
Umgangston im Betrieb	39	12.6%
Klarerer Lehrplan im Betrieb, mehr Struktur	33	10.7%
Mehr Zeit zum Lernen	29	9.4%
Mehr Vertrauen in mich und mehr Einsatz in wichtigen und interessanten Aufgaben	28	9.1%

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Bessere Rahmenbedingungen (Lohn, Ferien, Arbeitszeiten)	27	8.7%
Mehr oder klareres Feedback zu den Lernzielen (Lerndokumentation)	12	3.9%
Total	309	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 78 Teilnehmende

Die häufigsten Verbesserungsvorschläge betreffen den zwischenmenschlichen Umgang und die Begleitung im Ausbildungsalltag.

Etwas seltener wurden mehr Zeit zum Lernen, mehr Vertrauen sowie bessere Rahmenbedingungen wie Lohn, Ferien oder Arbeitszeiten genannt.

Die offenen Kommentare verdeutlichen diese Ergebnisse. Mehrfach wird ein respektloser Umgang mit Lernenden, mangelnde Unterstützung durch Berufsbildende oder das Gefühl beschrieben, hauptsächlich als Arbeitskraft eingesetzt zu werden. Einzelne Lernende berichten zudem, dass sie während längerer Zeit nur einfache Hilfsarbeiten ausführen konnten oder kaum gezielt ausgebildet wurden.

Interpretation

Die Verbesserungsvorschläge zeigen ein klares Muster. Die meisten Anliegen beziehen sich nicht auf fachliche Inhalte der Ausbildung, sondern auf die Zusammenarbeit zwischen Lernenden und Lehrbetrieb. Wertschätzung, Kommunikation, Begleitung und eine strukturierte Ausbildung werden deutlich häufiger genannt als materielle Rahmenbedingungen wie Lohn oder Arbeitszeit.

Dies deutet darauf hin, dass bereits organisatorische und zwischenmenschliche Verbesserungen einen wesentlichen Beitrag zur Zufriedenheit der Lernenden leisten könnten.

Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender

Lernende, welche ihren Lehrbetrieb positiv oder sehr positiv beurteilt haben, konnten angeben, welche Faktoren besonders zu ihrer Zufriedenheit beigetragen haben.

Die qualitativen Erkenntnisse aus 2025 werden durch die standardisierte Erhebung 2026 weitgehend bestätigt. Neu lässt sich jedoch aufzeigen, welche Faktoren aus Sicht der Lernenden den grössten Einfluss auf die Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb haben.

Tabelle 12: Zufriedenheit Lehrbetrieb - Erfolgsfaktoren

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Atmosphäre im Team	308	17.1%
Viel gelernt	249	13.8%
Vielfalt der Arbeiten	246	13.6%
Selbstständiges Arbeiten	228	12.6%
Unterstützung innerhalb des Teams	211	11.7%
Unterstützung durch Berufsbildner	173	9.6%
Freiheiten	129	7.1%
Offene Kommunikationskultur wird gelebt	105	5.8%
Hoher Einbezug in Entscheidungen, Übertragung von Verantwortung	94	5.2%
Unterstützung durch Kader/Unternehmer	62	3.4%
Total	1805	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 440 Teilnehmende

Am häufigsten wurden Faktoren wie die gute Atmosphäre im Team, dass man viel gelernt hat, die Vielfalt der Arbeiten sowie, dass diese in grosser Selbstständigkeit durchgeführt werden konnten, genannt.

Ebenfalls häufig erwähnt wurden die Unterstützung durch Berufsbildende, Freiheiten bei der Arbeit sowie eine offene Kommunikationskultur.

Die offenen Kommentare unterstreichen diese Ergebnisse. Zufriedene Lernende berichten insbesondere von engagierten Berufsbildenden, gegenseitigem Vertrauen, abwechslungsreichen Arbeiten und der Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Mehrere Rückmeldungen zeigen zudem, dass sich ein Wechsel des Lehrbetriebs positiv auf die Ausbildungsqualität auswirkte.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen eindrücklich, dass sich die Faktoren für Zufriedenheit und Unzufriedenheit weitgehend spiegeln.

Während unzufriedene Lernende mehr Wertschätzung, Unterstützung und Kommunikation wünschen, nennen zufriedene Lernende genau diese Aspekte als wichtigste Gründe für ihre positive Beurteilung des Lehrbetriebs. Hinzu kommen abwechslungsreiche Arbeiten, die Möglichkeit zum selbstständigen Arbeiten sowie ein gutes Teamklima.

Die Resultate lassen darauf schliessen, dass die Zufriedenheit der Lernenden weniger von einzelnen organisatorischen Rahmenbedingungen als vielmehr von der Qualität der Ausbildungskultur im Lehrbetrieb geprägt wird. Ein respektvoller Umgang, engagierte Berufsbildende, eine strukturierte Begleitung sowie das Vertrauen, Verantwortung übernehmen zu dürfen, bilden die zentralen Erfolgsfaktoren einer gelungenen beruflichen Grundbildung.

Bemerkenswert ist, dass sich die von unzufriedenen Lernenden genannten Verbesserungswünsche nahezu vollständig mit den Erfolgsfaktoren der zufriedenen Lernenden decken. Die gleichen Themen – Wertschätzung, Unterstützung durch Berufsbildende, Kommunikation, Vertrauen und eine gute Ausbildungskultur – entscheiden darüber, ob der Lehrbetrieb als positiv oder negativ erlebt wird.

3.3. Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs (üK)

Die Lernenden wurden gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit der Ausbildung im überbetrieblichen Kurs (üK) sind.

Tabelle 13: Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs

Bewertung	2026		Veränderung geg. 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	195	37.7%	4	4.7	191	33.0%
zufrieden	290	56.1%	-33	0.3	323	55.8%
unzufrieden	30	5.8%	-31	-4.7	61	10.5%
Sehr unzufrieden	2	0.4%	-2	-0.3	4	0.7%
Total	517	100.0%			579	100.0%

Die Zufriedenheit mit den überbetrieblichen Kursen ist 2026 sehr hoch. Insgesamt beurteilen 93,8% der Lernenden die üK als «zufrieden» oder «sehr zufrieden». Davon vergeben 37,7% die höchste Bewertung «sehr zufrieden» und 56,1% die Bewertung «zufrieden».

Lediglich 6,2% der Lernenden äussern sich negativ zur Ausbildung in den üK. Davon entfallen 5,8% auf die Kategorie «unzufrieden» und lediglich 0,4% auf «sehr unzufrieden».

Gegenüber 2025 hat sich die Zufriedenheit weiter verbessert. Besonders auffällig ist der Anstieg der höchsten Bewertungsstufe «sehr zufrieden» von 33,0% auf 37,7% (+4,7 Prozentpunkte). Gleichzeitig

sank der Anteil der unzufriedenen Lernenden von 10,5% auf 6,2%. Damit weisen die überbetrieblichen Kurse im Vergleich zum Vorjahr eine nochmals höhere Akzeptanz auf.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die überbetrieblichen Kurse von den Lernenden insgesamt sehr positiv wahrgenommen werden. Die deutliche Zunahme der höchsten Zufriedenheitsstufe sowie der gleichzeitige Rückgang negativer Bewertungen sprechen dafür, dass die Qualität der üK aus Sicht der Lernenden weiter verbessert werden konnte.

Mit einer Gesamtzufriedenheit von nahezu 94% gehören die überbetrieblichen Kurse zu den am besten bewerteten Bereichen der gesamten Ausbildung.

Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender

Lernende, welche ihre Ausbildung im üK negativ oder sehr negativ beurteilt haben, konnten angeben, welche Veränderungen ihre Zufriedenheit am stärksten verbessern würden.

Tabelle 14: Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Mehr Zeit/Lerntempo anpassen	10	13.9%
Kursstruktur	10	13.9%
Besseres Lernklima	8	11.1%
Bessere Kommunikation/Information	8	11.1%
Methodische Kompetenzen Kursleitende	8	11.1%
Unterstützung, Betreuung Kursleitende	8	11.1%
Lerninhalte (Themen)	8	11.1%
Fach-Kompetenzen Kursleitende	5	6.9%
Bessere Infrastruktur	5	6.9%
Lerninhalte (Lerntiefe)	2	2.8%
Total	72	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 33 Teilnehmende

Die Verbesserungsvorschläge verteilen sich auf mehrere Themenbereiche, wobei mehr Zeit fürs Lernen und eine bessere Kursstruktur knapp oben ausschwingen.

Die wenigen offenen Kommentare bestätigen diese Themen. Vereinzelt werden modernere Unterrichtsmethoden, mehr Praxisbezug, eine bessere Dokumentation oder ein individuelleres Eingehen auf unterschiedliche Lernvoraussetzungen gewünscht. Insgesamt zeigen die Kommentare jedoch keine zusätzlichen Problemfelder, die über die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten hinausgehen.

Interpretation

Die Verbesserungsvorschläge betreffen überwiegend die didaktische Gestaltung der Kurse und weniger deren fachlichen Inhalt oder die Infrastruktur. Besonders häufig wünschen sich die Lernenden eine noch bessere Abstimmung von Lerntempo, Kursstruktur und Betreuung. Dies deutet darauf hin, dass die Qualität der Wissensvermittlung und die individuelle Begleitung einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit im üK haben.

Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender

Lernende, welche ihre Ausbildung im üK positiv oder sehr positiv beurteilt haben, konnten angeben, welche Faktoren besonders zu ihrer Zufriedenheit beigetragen haben.

Tabelle 15: Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Gute Fach-Kompetenzen Kursleitende	322	19.4%
Unterstützung, Betreuung durch Kurseleitende	227	13.7%
Genügend Zeit/gutes Lerntempo	226	13.6%
Gute methodische Kompetenzen Kursleitende (interessanter Unterricht)	211	12.7%
Infrastruktur	204	12.3%
Lerninhalte (Themen)	186	11.2%
Kursstruktur	176	10.6%
Lerninhalte (Lerntiefe)	105	6.3%
Total	1657	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 485 Teilnehmende

Die wenigen offenen Bemerkungen bestätigen dieses Bild. Positiv hervorgehoben werden insbesondere die Kursleitenden, der Austausch mit anderen Lernenden sowie das praxisnahe Lernen. Einzelne Verbesserungsvorschläge – beispielsweise längere Übungszeiten oder zusätzliche Praxissequenzen – zeigen, dass auch zufriedene Lernende Optimierungsmöglichkeiten sehen.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen ein sehr konsistentes Bild. Die am häufigsten genannten Erfolgsfaktoren entsprechen weitgehend den Bereichen, welche unzufriedene Lernende verbessern möchten. Besonders die Fach- und Methodenkompetenz der Kursleitenden, deren Unterstützung sowie eine gut strukturierte und zeitlich ausgewogene Kursgestaltung erweisen sich als entscheidende Qualitätsmerkmale der überbetrieblichen Kurse.

Auffällig ist zudem, dass die Infrastruktur sowie die fachlichen Inhalte ebenfalls sehr positiv bewertet werden. Die Rückmeldungen deuten darauf hin, dass die Lernenden die üK vor allem als praxisnahe Ergänzung zur Ausbildung im Lehrbetrieb wahrnehmen und deren Qualität insgesamt sehr hoch einschätzen.

3.4. Zufriedenheit mit der Berufsfachschule (BFS)

Die Lernenden wurden gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit der Ausbildung an der Berufsfachschule sind.

Tabelle 16: Zufriedenheit mit der Berufsfachschule

Bewertung	2026		Veränderung geg. 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Sehr zufrieden	139	26.9%	-53	-6.3	192	33.2%
zufrieden	330	63.8%	-25	2.5	355	61.3%
unzufrieden	41	7.9%	10	2.6	31	5.4%
Sehr unzufrieden	7	1.4%	6	1.2	1	0.2%
Total	517	100.0%			579	100.0%

Die Berufsfachschule wird insgesamt ebenfalls sehr positiv beurteilt. 90,7% der Lernenden geben an, mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Davon bewerten 26,9% die Berufsfachschule als «sehr zufrieden» und 63,8% als «zufrieden».

Demgegenüber äussern sich 9,3% der Lernenden negativ. Davon entfallen 7,9% auf die Kategorie «unzufrieden» und 1,4% auf «sehr unzufrieden».

Im Vergleich zu 2025 zeigt sich eine leichte Verschiebung innerhalb der Bewertungen. Während der Anteil der höchsten Bewertung «sehr zufrieden» um 6,3 Prozentpunkte zurückging, nahm der Anteil der Kategorie «zufrieden» um 2,5 Prozentpunkte zu. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil negativer Bewertungen von 5,6% auf 9,3%.

Die unzufriedenen Rückmeldungen stammen ausschliesslich aus dem VSSM-Verbandsgebiet. Da sich die Rückmeldungen auf zahlreiche Kantone verteilen und die Berufsfachschule im FRECEM durchgehend positiv bewertet wurde, ergeben sich keine Hinweise darauf, dass die im Vergleich zum Vorjahr höhere Beteiligung aus der Westschweiz die Gesamtergebnisse wesentlich beeinflusst hat.

Interpretation

Die Berufsfachschule wird weiterhin von einer deutlichen Mehrheit der Lernenden positiv beurteilt. Im Vergleich zum Vorjahr fällt jedoch auf, dass die Zufriedenheit leicht zurückgegangen ist. Die Verschiebung betrifft sowohl die höchste Zufriedenheitsstufe als auch den Anteil negativer Bewertungen.

Obwohl das Gesamtniveau der Zufriedenheit mit über 90% weiterhin hoch ist, weisen die Ergebnisse darauf hin, dass sich einzelne Aspekte aus Sicht der Lernenden gegenüber dem Vorjahr verschlechtert haben könnten. Die nachfolgenden Detailfragen liefern Hinweise darauf, in welchen Bereichen Verbesserungspotenzial besteht.

Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender

Lernende, welche ihre Berufsfachschule negativ oder sehr negativ beurteilt haben, konnten angeben, welche Veränderungen ihre Zufriedenheit erhöhen würden.

Tabelle 17: Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Fach-Kompetenzen Kursleitende	20	13.9%
Mehr Praxisbezug	17	11.8%
Lerninhalte (Themen)	17	11.8%
Methodische Kompetenzen Kursleitende	16	11.1%
Besseres Lernklima	14	9.7%
Unterstützung, Betreuung Lehrpersonen	13	9.0%
Bessere Kommunikation/Information	13	9.0%
Lerninhalte (Lerntiefe)	12	8.3%
Mehr Zeit/Lerntempo anpassen	12	8.3%
Bessere Infrastruktur	6	4.2%
Kursstruktur	4	2.8%
Total	144	100.0%

Die wenigen offenen Kommentare bestätigen diese Schwerpunkte. Mehrfach wird ein stärkerer Praxisbezug, aktuellere Unterrichtsinhalte oder eine engere Verknüpfung zwischen Berufsfachschule, Lehrbetrieb und überbetrieblichen Kursen angeregt.

Interpretation

Die Verbesserungsvorschläge zeigen, dass sich die Lernenden vor allem einen praxisnahen und fachlich aktuellen Unterricht wünschen. Neben den fachlichen Kompetenzen der Lehrpersonen werden

insbesondere moderne Unterrichtsmethoden, praxisorientierte Lerninhalte sowie eine gute Lernbegleitung als wichtige Qualitätsmerkmale genannt.

Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender

Lernende, welche ihre Berufsfachschule positiv oder sehr positiv beurteilt haben, konnten angeben, welche Faktoren besonders zu ihrer Zufriedenheit beigetragen haben.

Tabelle 18: Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Genügend Zeit/gutes Lerntempo	226	11.1%
Gute Fach-Kompetenzen Kursleitende	293	14.4%
Gute methodische Kompetenzen Kursleitende (interessanter Unterricht)	199	9.8%
Unterstützung, Betreuung durch Kurseleitende	184	9.1%
Infrastruktur	119	5.9%
Kursstruktur	121	6.0%
Lerninhalte (Themen)	189	9.3%
Lerninhalte (Lerntiefe)	126	6.2%
Gute Kommunikation/Information	206	10.2%
Gutes Lernklima	249	12.3%
Hoher Praxisbezug	117	5.8%
Total	2029	100.0%

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen ein konsistentes Bild. Die Fachkompetenz der Lehrpersonen ist sowohl der wichtigste Grund für Zufriedenheit als auch einer der häufigsten Verbesserungsvorschläge unzufriedener Lernender. Ähnliches gilt für die Unterrichtsmethodik, die Lerninhalte sowie die Unterstützung durch die Lehrpersonen.

Im Unterschied zu den überbetrieblichen Kursen wird an der Berufsfachschule der Praxisbezug deutlich häufiger als Verbesserungspotenzial genannt. Dies deutet darauf hin, dass sich ein Teil der Lernenden eine noch engere Verknüpfung zwischen schulischem Unterricht und betrieblicher Praxis wünscht.

3.5. Fazit zu den drei Lernorten

Die Auswertung nach Ausbildungsart zeigt, dass sich die Zufriedenheitswerte der EBA-Lernenden nur unwesentlich von den Gesamtergebnissen unterscheiden. Da sich daraus keine zusätzlichen Erkenntnisse ergeben, werden die Resultate der EBA-Lernenden im Bericht nicht separat ausgewiesen.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein sehr positives Bild der beruflichen Grundbildung. Alle drei Lernorte erreichen Zufriedenheitswerte von über 84%, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich ihrer Stärken und ihres Verbesserungspotenzials.

Die überbetrieblichen Kurse erzielen mit 93,8% positiven Bewertungen den höchsten Zufriedenheitswert und konnten sich gegenüber dem Vorjahr nochmals deutlich verbessern. Besonders geschätzt werden die Fachkompetenz der Kursleitenden, deren Unterstützung sowie die praxisnahe Vermittlung der Inhalte.

Die Berufsfachschule erreicht mit 90,7% ebenfalls eine hohe Zufriedenheit. Gegenüber 2025 zeigt sich jedoch ein leichter Rückgang. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass insbesondere beim Praxisbezug, bei den Lerninhalten sowie bei der Unterrichtsgestaltung weiteres Entwicklungspotenzial besteht.

Der Lehrbetrieb wird von 84,9% der Lernenden positiv beurteilt. Obwohl auch dieser Wert hoch ist, fällt die Zufriedenheit hier am tiefsten aus. Gleichzeitig zeigen die qualitativen Rückmeldungen, dass der Lehrbetrieb den grössten Einfluss auf das persönliche Ausbildungserlebnis hat. Wertschätzung, eine gute Betreuung durch die Berufsbildenden, offene Kommunikation sowie eine strukturierte Ausbildung prägen wesentlich, ob die Lehre als positiv erlebt wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass alle drei Lernorte einen wichtigen Beitrag zum Ausbildungserfolg leisten. Während Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse insgesamt sehr einheitlich positiv beurteilt werden, entscheidet insbesondere die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb darüber, wie die Lernenden ihre berufliche Grundbildung insgesamt erleben. Eine enge Zusammenarbeit der drei Lernorte bleibt deshalb ein zentraler Erfolgsfaktor für eine qualitativ hochwertige Berufsbildung.

4. Rahmenbedingungen der Berufslehre

4.1. Allgemeine Rahmenbedingungen

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
- Entlohnung
- 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.

4.1.1. Resultate

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

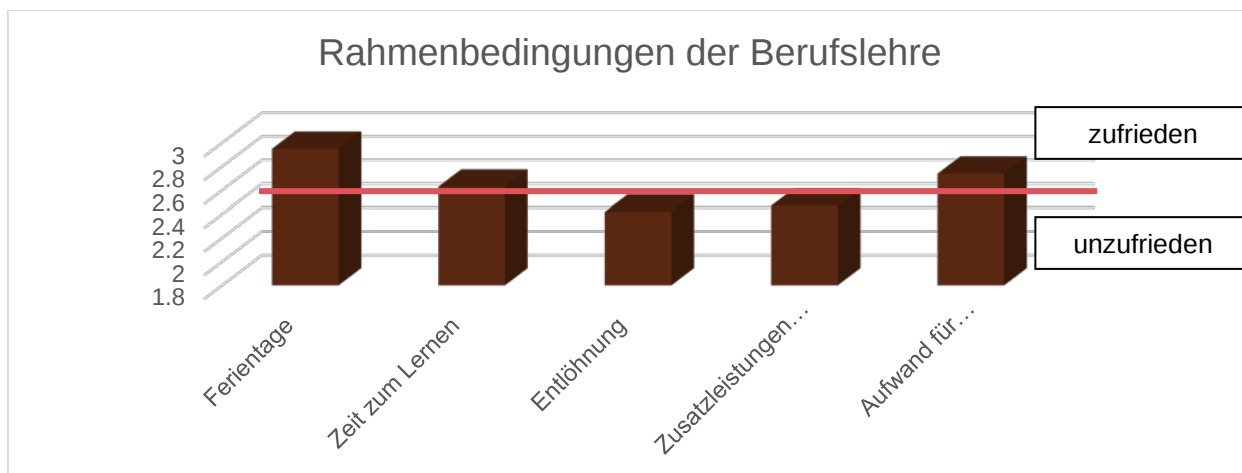
Tabelle 19: Rahmenbedingungen

Aspekt	Ø 2026	Veränderung zu 2025	Ø 2025
Ferientage	2.95	-0.14	3.09
Zeit zum Lernen	2.63	0.01	2.62
Entlohnung	2.42	-0.17	2.59
Zusatzleistungen / Wertschätzung	2.47	-0.22	2.69
Aufwand für Lernorte (Reiseweg etc.)	2.74	-0.14	2.88

Die Bewertung der Rahmenbedingungen fällt insgesamt differenzierter aus als die Beurteilung der drei Lernorte. Während die Zufriedenheit mit Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetrieblichen Kursen durchwegs hoch ausfällt, werden einzelne Rahmenbedingungen deutlich kritischer beurteilt.

Am besten bewertet werden weiterhin die Ferientage mit einem Durchschnittswert von 2,95. Rund 71% der Lernenden zeigen sich mit der Anzahl Ferientage zufrieden oder sehr zufrieden.

Am kritischsten beurteilt werden erneut die Entlohnung (Ø 2,42) sowie die Zusatzleistungen beziehungsweise die Wertschätzung durch den Betrieb (Ø 2,47). In beiden Bereichen überwiegen die positiven Rückmeldungen zwar leicht, gleichzeitig äussert sich jedoch ein erheblicher Teil der Lernenden unzufrieden.



Auch die zur Verfügung stehende Zeit zum Lernen (Ø 2,63) sowie der Aufwand für die Lernorte (Ø 2,74) weisen Verbesserungspotenzial auf. Insbesondere die Lernzeit wird von rund 42% der Lernenden als ungenügend beurteilt.

Gegenüber 2025 zeigt sich bei 4 der 5 untersuchten Rahmenbedingungen eine leichte Verschlechterung. Am stärksten fällt diese bei den Zusatzleistungen beziehungsweise der Wertschätzung (-0,22 Punkte) sowie bei der Entlohnung (-0,17 Punkte) aus. Demgegenüber blieb die Bewertung der Lernzeit praktisch unverändert (+0,01 Punkte).

Die Auswertung nach Verbandsgebiet und Ausbildungsart bestätigt das Gesamtbild weitgehend. Auffällig sind lediglich die höhere Bewertung der Ferientage im FRECEM-Gebiet sowie die tiefere Bewertung der Entlohnung durch die EBA-Lernenden. In den übrigen Bereichen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede gegenüber der Gesamtauswertung.

Tabelle 20: Rahmenbedingungen - Details

Aspekt	Ø	Sehr unzufrieden		Unzufrieden		Zufrieden		Sehr zufrieden	
		Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%	Anz.	%
Ferientage	2.95	53	10.3%	93	17.99%	196	37.91%	175	33.85%
Zeit zum Lernen	2.63	52	10.1%	166	32.11%	220	42.55%	79	15.28%
Entlohnung	2.42	107	20.7%	155	29.98%	186	35.98%	69	13.35%
Zusatzleistungen / Wertschätzung	2.47	94	18.2%	160	30.95%	187	36.17%	76	14.70%
Aufwand für Lernorte (Reiseweg etc.)	2.74	53	10.3%	143	27.66%	205	39.65%	116	22.44%

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die Rahmenbedingungen kritischer beurteilt werden als die eigentliche Ausbildungsqualität. Während die Lernenden mit den drei Lernorten insgesamt sehr zufrieden sind, werden insbesondere finanzielle und organisatorische Rahmenbedingungen weniger positiv bewertet.

Besonders auffällig ist die Verschlechterung bei der Entlohnung sowie bei der wahrgenommenen Wertschätzung durch den Betrieb. Dies könnte auf gestiegene Erwartungen der Lernenden, aber auch auf die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und die gestiegenen Lebenshaltungskosten zurückzuführen sein. Die Umfrage erlaubt jedoch keine eindeutige Aussage zu den Ursachen.

Die Bewertung der Lernzeit bestätigt zudem ein bereits 2025 erkennbares Thema. Viele Lernende empfinden es als anspruchsvoll, den betrieblichen Alltag mit Schule, überbetrieblichen Kursen und der individuellen Prüfungsvorbereitung zu vereinbaren.

Die offenen Bemerkungen stützen diese Ergebnisse. Besonders häufig werden eine aus Sicht der Lernenden zu tiefe Entlohnung, fehlende Zeit zum Lernen sowie mangelnde Wertschätzung im Betrieb angesprochen. Ebenfalls mehrfach genannt werden lange Anreisewege zu Berufsfachschule oder überbetrieblichen Kursen sowie der Wunsch nach einer besseren Abstimmung zwischen den Lernorten.

Einzelne Rückmeldungen thematisieren zudem den Praxisbezug des Unterrichts oder Unterschiede bei den Ausbildungsbedingungen zwischen den Betrieben.

Die Kommentare zeigen gleichzeitig, dass sich die Kritik nur selten auf einen einzelnen Lernort richtet. Vielmehr beschreiben die Lernenden häufig das Zusammenspiel verschiedener Rahmenbedingungen, beispielsweise die Kombination aus langen Reisezeiten, schulischen Anforderungen und betrieblicher Belastung.

Die Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse aus der Befragung 2025. Die grundsätzliche Reihenfolge der bewerteten Rahmenbedingungen hat sich kaum verändert. Ferientage werden weiterhin am besten beurteilt, während Entlohnung sowie Zusatzleistungen und Wertschätzung die tiefsten Bewertungen erhalten.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich jedoch eine leichte Verschlechterung in nahezu allen Bereichen. Besonders betroffen sind die finanzielle Anerkennung sowie die wahrgenommene Wertschätzung durch den Ausbildungsbetrieb. Demgegenüber bleibt die Bewertung der Lernzeit praktisch unverändert und bestätigt, dass dieses Thema bereits seit mehreren Jahren eine Herausforderung darstellt.

Für die Weiterentwicklung der Ausbildung erscheint deshalb weniger die Anzahl Ferientage oder der organisatorische Aufwand entscheidend als vielmehr die Frage, wie Lernende im Ausbildungsalltag unterstützt, anerkannt und in ihrer Entwicklung begleitet 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. Resultate

Die Lernenden wurden gebeten zu beurteilen, wie gut sie sich während ihrer Ausbildung durch verschiedene Bezugspersonen unterstützt fühlten.

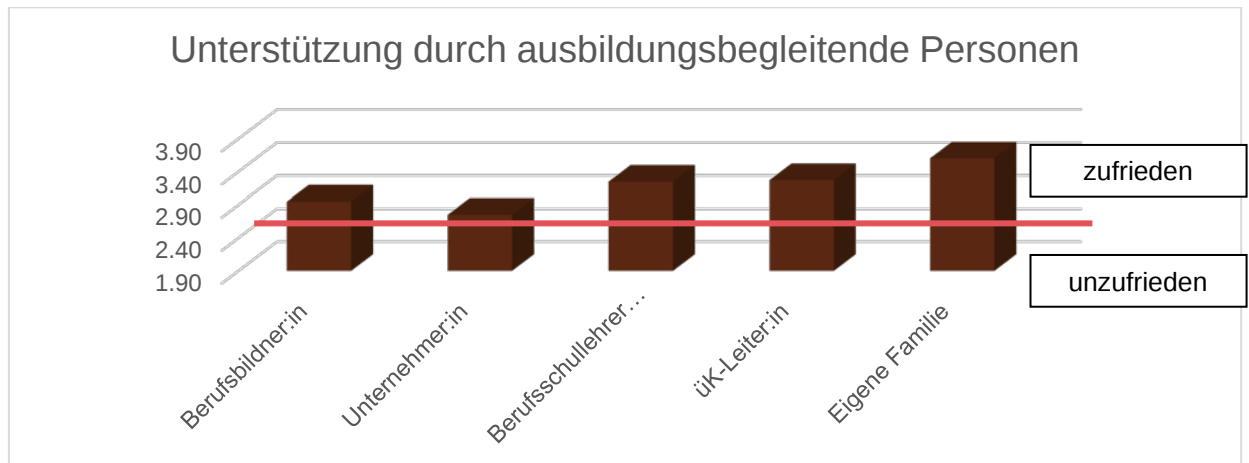
Tabelle 21: Bezugspersonen

Aspekt	Ø 2026	Veränderung zu 2025	Ø 2025
Berufsbildner:in	2.95	-0.03	2.98
Unternehmer:in	2.75	-0.01	2.76
Berufsschullehrer:in	3.25	-0.20	3.45
ÜK-Leiter:in	3.27	0.10	3.17
Eigene Familie	3.60	0.03	3.57

Die höchste Bewertung erhält erneut die Unterstützung durch die eigene Familie mit einem Durchschnittswert von 3,60. Über 91% der Lernenden beurteilen diese Unterstützung als positiv oder sehr positiv. Damit bleibt die Familie die wichtigste wahrgenommene Stütze während der Ausbildung.

Ebenfalls sehr positiv werden die üK-Leiter:innen (Ø 3,27) sowie die Berufsfachschullehrpersonen (Ø 3,25) beurteilt. Rund 87% der Lernenden bewerten die Unterstützung durch diese beiden Gruppen als zufriedenstellend oder sehr zufrieden.

Etwas tiefer fällt die Bewertung der Berufsbildner:innen im Lehrbetrieb aus (Ø 2,95). Rund 69% der Lernenden erleben deren Unterstützung als positiv, während knapp 31% diese als ungenügend beurteilen.



Am tiefsten wird die Unterstützung durch die Unternehmer:innen bewertet (Ø 2,75). Zwar überwiegen auch hier die positiven Rückmeldungen, dennoch äussert sich mehr als ein Drittel der Lernenden kritisch.

Gegenüber 2025 zeigt sich insgesamt ein stabiles Bild. Die Bewertungen der Berufsbildner:innen, Unternehmer:innen sowie der Familie bleiben nahezu unverändert. Die Unterstützung durch die üK-Leiter:innen wird leicht besser beurteilt (+0,10 Punkte), während die Bewertung der Berufsfachschullehrpersonen um 0,20 Punkte zurückgeht.

Die Detailauswertungen nach Verbandsgebiet und Ausbildungsart bestätigen dieses Gesamtbild weitgehend. Auffällig ist lediglich, dass die EBA-Lernenden die Unterstützung durch ihre Berufsbildner:innen etwas positiver beurteilen als die Gesamtheit der Lernenden. Weitere nennenswerte Unterschiede zeigen sich nicht.

Interpretation

Die Ergebnisse unterstreichen die grosse Bedeutung persönlicher Bezugspersonen während der Ausbildung. Besonders die Familie wird von den Lernenden als zentrale Stütze wahrgenommen. Auch die Berufsfachschullehrpersonen sowie die üK-Leiter:innen werden insgesamt sehr positiv beurteilt und leisten aus Sicht der Lernenden einen wichtigen Beitrag zum Ausbildungserfolg.

Die Bewertung der Berufsbildner:innen fällt dagegen deutlich heterogener aus. Obwohl die grosse Mehrheit der Lernenden ihre Unterstützung positiv beurteilt, berichtet nahezu ein Drittel von ungenügender Begleitung. Dies weist darauf hin, dass die Qualität der Betreuung zwischen den einzelnen Lehrbetrieben erheblich variiert.

Am tiefsten wird die Unterstützung durch die Unternehmer:innen bewertet. Da in vielen Ausbildungsbetrieben – insbesondere in Klein- und Mikrounternehmen – Unternehmer:in und Berufsbildner:in häufig dieselbe Person sind, deutet dieses Ergebnis nicht auf unterschiedliche Personen hin. Vielmehr zeigt es, dass die Lernenden die direkte fachliche Begleitung in der Rolle als Berufsbildner:in insgesamt etwas positiver beurteilen als die Unterstützung in der Rolle als Unternehmer:in. Dies könnte darauf hindeuten, dass neben der eigentlichen Ausbildung auch Themen wie Kommunikation, Führung, Organisation oder die allgemeinen Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags die Wahrnehmung der Unternehmer:innen beeinflussen.

Die wenigen offenen Bemerkungen bestätigen dieses Bild. Positive Rückmeldungen beziehen sich vor allem auf engagierte Berufsbildner:innen und Lehrpersonen, welche sich Zeit nehmen, fachlich kompetent begleiten und die persönliche Entwicklung der Lernenden fördern. Kritische Kommentare thematisieren dagegen häufig fehlende Unterstützung, Wechsel der verantwortlichen

Berufsbildner:innen oder das Gefühl, im Ausbildungsalltag zu wenig begleitet worden zu sein. Einzelne Rückmeldungen weisen zudem darauf hin, dass sich die Unterstützung innerhalb derselben Ausbildung über die Lehrjahre deutlich verändern kann.

Das grösste Entwicklungspotenzial liegt weiterhin im betrieblichen Umfeld. Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualität der Begleitung durch Berufsbildner:innen und Unternehmer:innen zwischen den Betrieben stärker variiert als bei den schulischen Lernorten. Eine gezielte Förderung der Ausbildungskompetenzen sowie der persönlichen Begleitung im Lehrbetrieb dürfte deshalb einen wichtigen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Ausbildungsqualität leisten.

5. Zukunftspläne & Perspektiven

5.1. 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 gewisse 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.

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

Tabelle 22: BM1 Wahl

Teilnahme an BM1	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	27	6.2%	-4	0.2	31	6.0%
Nein	410	93.8%	-76	-0.2	486	94.0%
Total	437	100.0%			517	100.0%

Von den 437 befragten EFZ-Lernenden absolvieren 27 Personen (6,2%) die Berufsmaturität (BM1) parallel zu ihrer beruflichen Grundbildung. Mit 93,8% besucht die grosse Mehrheit der Lernenden keine BM1. Gegenüber 2025 bleibt der Anteil der BM1-Lernenden damit praktisch unverändert.

Eine Auswertung nach Verbandsgebiet zeigt, dass der Anteil der BM1-Lernenden im FRECEM-Gebiet mit 9,8% höher liegt als im VSSM-Gebiet mit 4,9%. Insgesamt verteilen sich die BM1-Lernenden jedoch auf rund die Hälfte der beteiligten Kantone. Kantone ohne BM1-Teilnehmende sind überwiegend kleinere Kantone; eine Ausnahme bildet der Kanton Bern.

Tabelle 23: BM1 - Ausrichtungen

Ausrichtung	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Technik, Architektur und Life Sciences	22	81.5%	-8	-12.3	30	93.8%
Natur, Landschaft und Lebensmittel	0	0.0%	0	0.0	0	0.0%
Wirtschaft und Dienstleistungen	1	3.7%	1	3.7	0	0.0%
Gestaltung und Kunst	4	14.8%	2	8.5	2	6.3%
Gesundheit und Soziales	0	0.0%	0	0.0	0	0.0%

Von den 27 BM1-Lernenden wählten 22 Personen (81,5%) die Ausrichtung «Technik, Architektur und Life Sciences». Vier Lernende (14,8%) besuchen die Ausrichtung «Gestaltung und Kunst», während eine Person (3,7%) die Ausrichtung «Wirtschaft und Dienstleistungen» gewählt hat. Andere Ausrichtungen wurden nicht genannt.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die BM1 während der Lehre im Schreinerberuf weiterhin von einer kleinen Minderheit der Lernenden absolviert wird. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Beteiligung kaum verändert.

Wie bereits 2025 dominiert deutlich die Ausrichtung «Technik, Architektur und Life Sciences». Dies entspricht den fachlichen Anschlussmöglichkeiten des Schreinerberufs und verdeutlicht, dass sich die BM1-Lernenden überwiegend für technisch orientierte Bildungswege entscheiden.

Die Unterschiede zwischen den Verbandsgebieten sind aufgrund der kleinen Fallzahlen mit Zurückhaltung zu interpretieren. Gleichzeitig zeigt die Verteilung über zahlreiche Kantone, dass das Angebot der BM1 grundsätzlich in verschiedenen Regionen genutzt wird und nicht auf einzelne Standorte beschränkt ist.

5.1.2. Berufsmaturitätspläne nach der Lehre (BM2)

Von den 410 EFZ-Lernenden, welche die Frage, ob nach dem EFZ eine Berufsmaturität 2 geplant sei, beantworteten, geben 62 Personen (15,1%) an, nach dem Lehrabschluss eine Berufsmaturität 2 (BM2) absolvieren zu wollen. 203 Lernende (49,5%) planen dies nicht, während sich 145 Personen (35,4%) zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht entschieden haben.

Tabelle 24: BM2 Wahl

Teilnahme an BM2	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	62	15.1%	-8	0.7	70	14.4%
Nein	203	49.5%	-55	-3.6	258	53.1%
Weiss nicht	145	35.4%	-13	2.9	158	32.5%
Total	410	100.0%			486	100.0%

Gegenüber 2025 zeigt sich insgesamt nur eine geringe Veränderung. Der Anteil der Lernenden mit einer konkreten BM2-Absicht erhöhte sich leicht von 14,4% auf 15,1%, während der Anteil der unentschiedenen Lernenden ebenfalls leicht zunahm.

Eine Auswertung nach Verbandsgebiet zeigt jedoch deutliche Unterschiede. Im VSSM-Gebiet planen 17,5% der Lernenden eine BM2, während dieser Anteil im FRECEM-Gebiet lediglich 7,9% beträgt. Gleichzeitig ist der Anteil der Lernenden, welche eine BM2 ausschliessen, im FRECEM mit 62,4% deutlich höher als im VSSM (45,3%).

Tabelle 25: BM2 - Ausrichtungen

Ausrichtung	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Technik, Architektur und Life Sciences	41	66.1%	0	7.5	41	58.6%
Natur, Landschaft und Lebensmittel	0	0.0%	-11	-15.7	11	15.7%
Wirtschaft und Dienstleistungen	4	6.5%	-6	-7.8	10	14.3%
Gestaltung und Kunst	6	9.7%	-1	-0.3	7	10.0%
Gesundheit und Soziales	11	17.7%	10	16.3	1	1.4%

Von den Lernenden mit BM2-Absicht wählen 66,1% die Ausrichtung «Technik, Architektur und Life Sciences». An zweiter Stelle folgt «Gesundheit und Soziales» mit 17,7%, gefolgt von «Gestaltung und Kunst» (9,7%) sowie «Wirtschaft und Dienstleistungen» (6,5%). Andere Ausrichtungen wurden nicht genannt.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass rund jede beziehungsweise jeder sechste EFZ-Lernende eine Berufsmaturität nach dem Lehrabschluss plant. Gegenüber dem Vorjahr bleibt dieses Potenzial weitgehend stabil.

Auffällig sind hingegen die Unterschiede zwischen den beiden Verbandsgebieten. Obwohl die Berufsmaturität während der Lehre (BM1) im FRECEM-Gebiet häufiger absolviert wird als im VSSM-

Gebiet, beabsichtigen deutlich weniger Lernende aus der Westschweiz, nach dem Lehrabschluss eine BM2 zu absolvieren.

Die Umfrage liefert keine Hinweise auf die Gründe für diesen Unterschied. Denkbar sind regionale Unterschiede bei den Bildungswegen, den Anschlussmöglichkeiten oder den beruflichen Perspektiven nach dem Lehrabschluss. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass sich die Bedeutung der BM2 zwischen den beiden Verbandsgebieten deutlich unterscheidet.

Die bevorzugte Ausrichtung «Technik, Architektur und Life Sciences» bestätigt den engen Bezug der Berufsmaturität zu technischen Weiterbildungswegen. Gleichzeitig hat «Gesundheit und Soziales» gegenüber 2025 deutlich zugenommen, was auf ein wachsendes Interesse an Bildungswegen ausserhalb der klassischen Holz- und Baubranche hindeuten könnte. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sollte diese Entwicklung in zukünftigen Befragungen weiter beobachtet werden.

5.1.3. Haltung des Lehrbetriebs zur Berufsmaturität

Die Lernenden wurden gefragt, wie sich ihr Lehrbetrieb zum Thema Berufsmaturität positioniert hat.

Tabelle 26: Haltung des Lehrbetriebs zur BM

Ausrichtung	2026	
	Anzahl	Anteil
Wir haben nie darüber gesprochen	260	53.0%
Wir haben bei Abschluss des Lehrvertrags alles besprochen und vereinbart	103	21.0%
Der Lehrbetrieb stand positiv zum Besuch der BM1	38	7.7%
Der Lehrbetrieb hat mir zum Besuch der BM2 geraten	22	4.5%
Der Lehrbetrieb hat mir von der BM abgeraten	68	13.8%

Über die Hälfte der befragten Lernenden (53,0%) gibt an, dass das Thema Berufsmaturität im Lehrbetrieb nie angesprochen wurde.

Bei weiteren 21,0% wurde das Thema bereits beim Abschluss des Lehrvertrags besprochen und gemeinsam vereinbart. 7,7% der Lernenden berichten, dass ihr Lehrbetrieb einer Berufsmaturität während der Lehre (BM1) positiv gegenüberstand, während 4,5% angeben, ihr Lehrbetrieb habe sie zum Besuch einer BM2 nach Lehrabschluss ermutigt.

Demgegenüber geben 13,8% der Lernenden an, dass ihnen der Lehrbetrieb von einer Berufsmaturität abgeraten habe.

Die Auswertung nach Verbandsgebiet zeigt ein sehr ähnliches Bild. Im FRECEM-Gebiet wurde das Thema zwar etwas häufiger gar nicht angesprochen (59,5% gegenüber 50,8% im VSSM), die Unterschiede zwischen den beiden Verbandsgebieten bleiben insgesamt jedoch gering.

Ebenso lassen sich keine nennenswerten Zusammenhänge zwischen der Haltung des Lehrbetriebs zur Berufsmaturität und der Betriebsgrösse oder dem Standortkanton erkennen.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die Berufsmaturität in vielen Lehrbetrieben kein systematischer Bestandteil der Laufbahnplanung während der Lehre ist. Dass über die Hälfte der Lernenden angibt, das Thema sei nie angesprochen worden, deutet darauf hin, dass die Entscheidung für oder gegen eine Berufsmaturität häufig ausserhalb des Lehrbetriebs oder bereits vor Beginn der Ausbildung getroffen wird.

Dort, wo das Thema behandelt wurde, zeigt sich kein einheitliches Bild. Ein Teil der Betriebe unterstützt die Berufsmaturität aktiv oder bespricht die Bildungsplanung bereits beim Lehrvertragsabschluss.

Gleichzeitig rät rund jeder siebte Betrieb von einer Berufsmaturität ab. Die Gründe dafür wurden im Rahmen der Umfrage nicht erhoben und lassen sich deshalb nicht beurteilen.

Bemerkenswert ist zudem, dass sich weder zwischen verschiedenen Betriebsgrössen noch zwischen den Kantonen systematische Unterschiede feststellen lassen. Die Haltung gegenüber der Berufsmaturität scheint somit weniger von strukturellen Rahmenbedingungen als vielmehr von der individuellen Ausrichtung des einzelnen Ausbildungsbetriebs abzuhängen.

Eine vertiefte Betrachtung der Lernenden mit geplanter BM2 (62) zeigt, dass mehr als ein Viertel von ihnen angibt, der Lehrbetrieb habe von einer Berufsmaturität abgeraten. Gleichzeitig wurde nur knapp ein Fünftel davon aktiv zum Besuch einer BM2 ermutigt. Dies unterstreicht, dass die Bildungsplanung nach dem Lehrabschluss letztlich eine persönliche Entscheidung der Lernenden bleibt und nicht ausschliesslich durch den Ausbildungsbetrieb beeinflusst wird.

5.2. Pläne nach Lehrabschluss

Ein zentrales Anliegen der Umfrage ist 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 Schreinergewerbe und erlaubt Rückschlüsse auf die Attraktivität des Berufs auch über die Ausbildungszeit hinaus.

Die Lernenden wurden gefragt, ob sie nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterhin im Beruf als Schreiner:in beziehungsweise Schreinerpraktiker:in tätig sein möchten.

Tabelle 27: Pläne nach Lehrabschluss

EFZ und EBA	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	258	49.9%	-71	-6.9	329	56.8%
Nein	108	20.9%	1	2.4	107	18.5%
Weiss nicht	151	29.2%	8	4.5	143	24.7%
Total	517	100.0%			579	100.0%

Knapp die Hälfte der Befragten (49,9%) beantwortet diese Frage mit Ja. 20,9% geben an, nach dem Lehrabschluss nicht im Beruf bleiben zu wollen. Weitere 29,2% sind zum Zeitpunkt der Befragung noch unentschlossen.

Gegenüber 2025 zeigt sich eine deutliche Veränderung. Der Anteil der Lernenden, die weiterhin im Beruf tätig sein möchten, ist von 56,8% auf 49,9% zurückgegangen (-6,9 Prozentpunkte). Gleichzeitig nahm der Anteil der Unentschlossenen von 24,7% auf 29,2% zu (+4,5 Prozentpunkte). Der Anteil der Lernenden, welche den Beruf sicher verlassen möchten, stieg dagegen nur leicht von 18,5% auf 20,9%.

Die Auswertung nach Verbandsgebiet zeigt keine nennenswerten Unterschiede. Sowohl im VSSM- als auch im FRECEM-Gebiet möchten rund die Hälfte der Lernenden nach Lehrabschluss im Beruf bleiben.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass die langfristige Bindung an den Beruf weiterhin eine zentrale Herausforderung für die Schreinerbranche darstellt. Besonders bemerkenswert ist dabei weniger der leichte Anstieg derjenigen, die den Beruf verlassen möchten, sondern vielmehr die deutlich grössere Zahl unentschlossener Lernender.

Fast jede beziehungsweise jeder dritte Lernende hat sich kurz vor Abschluss der Lehre noch nicht entschieden, ob sie oder er weiterhin als Schreiner:in tätig sein möchte. Gerade diese Gruppe dürfte für die Branche von besonderem Interesse sein, da ihre Entscheidung möglicherweise noch durch die Erfahrungen in den letzten Monaten der Ausbildung, die Arbeitsbedingungen oder attraktive Entwicklungsmöglichkeiten beeinflusst werden kann.

Die Ergebnisse deuten deshalb weniger auf eine grundsätzliche Ablehnung des Berufs als vielmehr auf eine wachsende Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Zukunft hin.

5.2.1. Unterschiede zwischen EFZ und EBA

Tabelle 28: Pläne nach Lehrabschluss - EFZ

EFZ	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	223	51.0%	-65	-4.7	288	55.7%
Nein	90	20.6%	-8	1.6	98	19.0%
Weiss nicht	124	28.4%	-7	3.0	131	25.3%
Total	437	100.0%			517	100.0%

Tabelle 29: Pläne nach Lehrabschluss - EBA

EBA	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	35	43.8%	-6	-22.4	41	66.1%
Nein	18	22.5%	9	8.0	9	14.5%
Weiss nicht	27	33.8%	15	14.4	12	19.4%
Total	80	100.0%			62	100.0%

Bei den EFZ-Lernenden zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Gesamtauswertung. 51,0 % möchten nach Lehrabschluss im Beruf bleiben, während 20,6 % dies ausschliessen. 28,4 % haben sich noch nicht entschieden.

Die EBA-Lernenden weisen dagegen ein deutlich anderes Antwortverhalten auf. Der Anteil derjenigen, die im Beruf bleiben möchten, sank gegenüber 2025 von 66,1 % auf 43,8 %. Gleichzeitig stieg sowohl der Anteil der Lernenden, die den Beruf verlassen möchten, als auch jener der Unentschlossenen deutlich an.

Interpretation

Während sich die Ergebnisse der EFZ-Lernenden nur geringfügig von der Gesamtauswertung unterscheiden, fällt die Entwicklung bei den EBA-Lernenden deutlich kritischer aus. Aufgrund der vergleichsweise kleinen Stichprobe sollten diese Ergebnisse jedoch mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden. Sie könnten dennoch darauf hindeuten, dass die berufliche Perspektive nach Abschluss einer EBA-Ausbildung von den Lernenden unsicherer eingeschätzt wird als bei einer EFZ-Ausbildung.

Die vorliegenden Ergebnisse gehören zu den wichtigsten Erkenntnissen der gesamten Umfrage. Wenn weniger als die Hälfte der angehenden Schreiner:innen plant, nach dem Lehrabschluss im Beruf zu bleiben, ist dies nicht nur eine Herausforderung für einzelne Betriebe, sondern für die gesamte Branche.

Gleichzeitig zeigt der hohe Anteil unentschlossener Lernender, dass die Entwicklung noch nicht feststeht. Gerade diese Lernenden bieten die grösste Chance, zusätzliche Fachkräfte in der Branche zu halten. Voraussetzung dafür sind attraktive Entwicklungsperspektiven, zeitgemässe Arbeitsbedingungen und Ausbildungsbetriebe, welche die Freude am Beruf auch über den Lehrabschluss hinaus fördern.

5.3. Langfristige Perspektive im Schreinerberuf

Im Rahmen der Umfrage gaben 49.9% 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.

Die Lernenden, welche angegeben haben, nach Abschluss der Lehre weiterhin im Schreinerberuf tätig sein zu wollen, wurden nach den wichtigsten Gründen für ihren Entscheid gefragt. Mehrfachnennungen waren möglich.

Tabelle 30: Motivation für Schreinerberuf

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Freude an der Arbeit	202	15.8%
Arbeit mit Werkstoff Holz	198	15.5%
Handwerkliches Arbeiten (man sieht, was man gemacht hat)	178	13.9%
Vielseitigkeit im Beruf	156	12.2%
Stolz sein auf das Erarbeitete	136	10.7%
Sicherer Beruf (Braucht es auch in Zukunft)	116	9.1%
Arbeitsklima	109	8.5%
Möglichkeiten zur Weiterbildung	92	7.2%
Beziehung zum Betrieb	65	5.1%
Kostengünstige Weiterbildungsmöglichkeiten	24	1.9%
Total	1276	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 258 Teilnehmende

Am häufigsten werden die Freude an der Arbeit (15,8%) sowie die Arbeit mit dem Werkstoff Holz (15,5%) genannt. Ebenfalls von grosser Bedeutung sind das handwerkliche Arbeiten und die sichtbaren Arbeitsergebnisse (13,9%) sowie die Vielseitigkeit des Berufs (12,2%).

Weitere wichtige Beweggründe sind der Stolz auf die eigene Arbeit (10,7%), die Einschätzung des Schreinerberufs als sicheren Beruf mit Zukunft (9,1%) sowie das Arbeitsklima (8,5%). Möglichkeiten zur Weiterbildung (7,2%) und die Beziehung zum Lehrbetrieb (5,1 %) spielen ebenfalls eine Rolle, werden jedoch deutlich seltener genannt. Kostengünstige Weiterbildungsmöglichkeiten werden nur vereinzelt als ausschlaggebender Grund genannt (1,9%).

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen eindrücklich, dass die Motivation, im Schreinerberuf zu bleiben, in erster Linie aus dem Beruf selbst entsteht. Besonders die Freude an der täglichen Arbeit, der Werkstoff Holz sowie die Möglichkeit, mit den eigenen Händen sichtbare und hochwertige Produkte herzustellen, prägen die Attraktivität des Berufs.

Auffällig ist zudem, dass vor allem intrinsische Faktoren dominieren. Die Lernenden bleiben nicht primär wegen äusseren Rahmenbedingungen oder Karriereperspektiven, sondern weil ihnen die Tätigkeit selbst Freude bereitet und sie ihre Arbeit als abwechslungsreich und sinnstiftend erleben.

Diese Erkenntnis ist für das Berufsmarketing besonders wertvoll. Die grössten Stärken des Schreinerberufs liegen offensichtlich nicht in einzelnen Zusatzleistungen, sondern in der täglichen Arbeit selbst. Genau diese Aspekte sollten deshalb auch in der Kommunikation zur Nachwuchsgewinnung und zur Bindung von Fachkräften stärker in den Mittelpunkt gestellt werden.

5.3.1. Was müsste sich ändern, damit du in der Branche bleibst?

Die Lernenden, welche angaben, den Schreinerberuf nach dem Lehrabschluss nicht weiter ausüben zu wollen oder sich noch nicht entschieden haben, wurden gefragt, welche Veränderungen notwendig wären, damit sie dennoch in der Branche bleiben würden.

Tabelle 31: Was müsste sich ändern

Bewertung	2026	
	Anzahl	Anteil
Löhne	138	27.0%
Work-Life-Balance	81	15.9%
flexible Arbeitszeitmodelle	72	14.1%
Nichts	72	14.1%
Arbeitsklima und Branchenkultur	69	13.5%
Weiterbildungsmöglichkeiten	32	6.3%
Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz	26	5.1%
Arbeitsplatzsicherheit / Zukunftssicherheit	21	4.1%
Total	511	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 259 Teilnehmende

Die am häufigsten genannte Forderung betrifft die Entlohnung. Mehr als ein Viertel aller Nennungen (27,0 %) entfällt auf höhere Löhne.

Ebenfalls häufig genannt werden eine bessere Work-Life-Balance (15,9 %), flexiblere Arbeitszeitmodelle (14,1 %), bessere Arbeitsbedingungen beziehungsweise eine positivere Branchenkultur (13,5 %) sowie die Aussage, dass sich nichts ändern müsse (14,1 %).

Eine geringere Bedeutung haben der Wunsch nach zusätzlichen Weiterbildungsmöglichkeiten (6,3 %), einer höheren Arbeitsplatzsicherheit beziehungsweise Zukunftsperspektive (4,1 %) sowie Verbesserungen im Bereich Arbeitssicherheit (5,1 %).

Die offenen Bemerkungen ergänzen dieses Bild. Mehrfach angesprochen werden körperliche Belastungen, fehlende Wertschätzung, ungenügende Löhne sowie der Wunsch nach moderneren Arbeitsbedingungen. Einzelne Rückmeldungen betreffen ausserdem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, den Umgangston im Betrieb sowie eine offenere und zeitgemässere Unternehmenskultur.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Gründe für einen möglichen Berufsausstieg weniger im eigentlichen Schreinerberuf liegen als vielmehr in den Rahmenbedingungen seiner Ausübung. Während die Tätigkeit als Schreiner:in grundsätzlich sehr positiv wahrgenommen wird, sehen viele Lernende Verbesserungsbedarf bei der Entlohnung, den Arbeitszeiten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig weisen zahlreiche Rückmeldungen darauf hin, dass Wertschätzung, Betriebskultur und der Umgang mit Mitarbeitenden einen erheblichen Einfluss auf die langfristige Bindung an den Beruf haben.

Bemerkenswert ist zudem, dass rund jeder siebte Lernende angibt, dass sich aus ihrer beziehungsweise seiner Sicht nichts ändern müsse. Dies deutet darauf hin, dass ein Teil der Wechselabsichten nicht durch die Branche selbst beeinflusst wird, sondern auf persönlichen Lebens- oder Karriereentscheidungen beruht.

5.3.2. Fazit zum Kapitel Berufliche Zukunft

Die Ergebnisse zeichnen ein differenziertes Bild. Der Schreinerberuf selbst überzeugt nach wie vor viele Lernende. Wer sich für einen Verbleib in der Branche entscheidet, tut dies vor allem aus Begeisterung für das Handwerk, den Werkstoff Holz und die abwechslungsreiche Tätigkeit. Die eigentliche Arbeit ist somit nicht das Problem – sie ist vielmehr die grösste Stärke des Berufs.

Gleichzeitig zeigt die Umfrage aber klar auf, weshalb viele Lernende den Beruf dennoch verlassen möchten oder sich noch unsicher sind. Im Vordergrund stehen nicht die Tätigkeiten als Schreiner:in, sondern die Rahmenbedingungen: Entlohnung, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die gelebte Unternehmenskultur werden deutlich häufiger genannt als fachliche Aspekte.

Für die Branche ergibt sich daraus eine klare Botschaft. Die Attraktivität des Schreinerberufs muss nicht neu erfunden werden – sie ist bereits vorhanden. Entscheidend wird jedoch sein, die Arbeitsbedingungen so weiterzuentwickeln, dass sie mit der hohen Identifikation der Lernenden mit ihrem Beruf Schritt halten. Gelingt dies, bietet insbesondere die grosse Gruppe der heute noch unentschlossenen Lernenden ein erhebliches Potenzial, dem Schreinerberuf langfristig erhalten zu bleiben.

5.4. 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.

Die Lernenden wurden gebeten, ihre konkreten beruflichen Pläne nach dem Lehrabschluss zu beschreiben. Temporäre Unterbrüche wie Militärdienst, Zivildienst oder Reisen sollten dabei nicht berücksichtigt werden. Die Beantwortung dieser offenen Frage war freiwillig; insgesamt gingen 108 Rückmeldungen ein.

Die offenen Antworten (108 von 517 Teilnehmenden) zeigen ein breites Spektrum an Zukunftsplänen. Besonders häufig werden folgende berufliche Wege genannt:

Berufsmaturität und Studium

Unter den eingegangenen Rückmeldungen wird häufig der Besuch einer BM2 mit anschliessendem Studium an einer Fachhochschule oder Universität genannt. Besonders häufig werden Architektur, Innenarchitektur, Holztechnik, Bauleitung sowie Lehrberufe erwähnt.

Weiterbildung innerhalb der Holzbranche

Mehrere Antwortende möchten sich innerhalb der Branche weiterentwickeln, beispielsweise als Holztechniker:in HF, Bauleiter:in, Innenarchitekt:in oder in verwandten Berufsfeldern.

Berufswechsel

Ein beachtlicher Teil der Antwortenden plant bewusst einen Wechsel in eine andere Branche. Genannt werden unter anderem Polizei, Rettungsdienst, Gesundheitsberufe, Landwirtschaft, Hochbauzeichnung, Zimmermann, Sozialbereich oder kaufmännische Tätigkeiten.

Weiterarbeiten im Schreinerberuf

Ein Teil der Antwortenden möchte zunächst Berufserfahrung sammeln und weiterhin als Schreiner:in tätig bleiben, bevor später eine Weiterbildung oder eine berufliche Neuorientierung erfolgt. Daneben finden sich zahlreiche individuelle Laufbahnideen, welche aufgrund ihrer Einmaligkeit keinem übergeordneten Themenbereich zugeordnet werden können.

Interpretation

Die eingegangenen Rückmeldungen zeigen, dass der Lehrabschluss für viele Antwortende nicht den Endpunkt, sondern den Beginn ihrer weiteren beruflichen Entwicklung darstellt. Auffällig ist insbesondere das grosse Interesse an weiterführenden Ausbildungen. Zahlreiche Antwortende sehen den Schreinerberuf als solide Grundlage für eine spätere Spezialisierung oder ein Studium, häufig in einem Berufsfeld mit engem Bezug zur Holz-, Bau- oder Planungsbranche.

Gleichzeitig wird deutlich, dass ein Teil der Antwortenden bereits während der Ausbildung einen vollständigen Berufswechsel plant. Besonders häufig werden Berufe mit besseren Entwicklungs- oder Verdienstmöglichkeiten sowie körperlich weniger belastende Tätigkeiten genannt.

Bemerkenswert ist jedoch auch, dass viele der geplanten Laufbahnen nicht als Abkehr vom Handwerk verstanden werden können. Zahlreiche Antwortende möchten ihre handwerklichen Kompetenzen in angrenzenden Berufsfeldern weiterentwickeln oder für weiterführende Qualifikationen nutzen.

Die offenen Antworten zeigen ausserdem, dass sich ein beachtlicher Teil der Antwortenden bereits sehr konkrete Gedanken über den weiteren Berufsweg gemacht hat. Während einige ihre Zukunft noch offenlassen, verfügen andere bereits über klare Vorstellungen hinsichtlich einer Weiterbildung, eines Studiums oder einer beruflichen Neuorientierung. Dies unterstreicht die Bedeutung, den Lernenden bereits während der Ausbildung die vielfältigen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Schreinerbranche aufzuzeigen.

5.5. 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.

Tabelle 32: Weiterbildungsabsichten

VSSM und FRECEM	2026		Veränderung zu 2025		2025	
Antwort (EFZ und EBA)	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Ja	210	40.6%	-58	-5.7	268	46.3%
Nein	135	26.1%	12	4.9	123	21.2%
Weiss nicht	172	33.3%	-16	0.8	188	32.5%
Total	517	100.0%			579	100.0%

Die Lernenden wurden gefragt, ob sie sich vorstellen können, sich nach Abschluss ihrer Ausbildung innerhalb der Schreinerbranche weiterzubilden.

Von den 517 Teilnehmenden beantworten 210 Personen (40,6%) diese Frage mit Ja. 135 Lernende (26,1%) können sich eine Weiterbildung innerhalb der Branche nicht vorstellen. Weitere 172 Personen (33,3%) sind zum Zeitpunkt der Befragung noch unentschlossen.

Gegenüber 2025 ist der Anteil der Lernenden mit konkreten Weiterbildungsabsichten um 5,7 Prozentpunkte zurückgegangen (46,3% auf 40,6%). Gleichzeitig stieg der Anteil derjenigen, die eine Weiterbildung innerhalb der Branche ausschliessen, von 21,2% auf 26,1%. Der Anteil der Unentschlossenen blieb mit rund einem Drittel nahezu unverändert.

Eine vertiefte Auswertung zeigt, dass die Weiterbildungsabsichten stark mit dem geplanten Verbleib im Schreinerberuf zusammenhängen. Von den 258 Lernenden, die nach dem Lehrabschluss weiterhin in der Branche tätig sein möchten, können sich 59,3% eine Weiterbildung innerhalb der Schreinerbranche vorstellen. 27,9% sind noch unentschlossen, während lediglich 12,8% eine solche Weiterbildung ausschliessen. Damit zeigt sich innerhalb dieser Gruppe ein deutlich höheres Interesse an branchenspezifischen Weiterbildungen als in der Gesamtauswertung.

Die Auswertung nach Verbandsgebiet zeigt Unterschiede. Während im VSSM-Gebiet 42,3% der Lernenden eine Weiterbildung innerhalb der Branche anstreben, liegt dieser Anteil im FRECEM bei 34,5%. Umgekehrt fällt der Anteil der Lernenden, die eine Weiterbildung ausschliessen, im FRECEM mit 36,3% deutlich höher aus als im VSSM (23,3%).

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass sich trotz der insgesamt positiven Wahrnehmung des Schreinerberufs weniger als die Hälfte der Lernenden eine spätere Weiterbildung innerhalb der Branche vorstellen kann. Gegenüber dem Vorjahr ist das Interesse an einer branchenspezifischen Weiterbildung zudem spürbar zurückgegangen.

Bemerkenswert ist gleichzeitig der hohe Anteil unentschlossener Lernender. Rund ein Drittel hat sich noch nicht festgelegt, ob eine Weiterbildung innerhalb der Schreinerbranche für sie infrage kommt.

Diese Gruppe stellt ein bedeutendes Potenzial für die höhere Berufsbildung dar und könnte durch gezielte Information sowie attraktive Bildungsangebote noch für einen weiteren Bildungsweg innerhalb der Branche gewonnen werden.

Die Unterschiede zwischen den beiden Verbandsgebieten deuten darauf hin, dass die Attraktivität branchenspezifischer Weiterbildungen regional unterschiedlich wahrgenommen wird. Da die Ursachen hierfür im Rahmen der Umfrage nicht erhoben wurden, lassen sich daraus jedoch keine weitergehenden Schlussfolgerungen ableiten.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses nicht nur vom Verbleib im Beruf, sondern auch von der Attraktivität der höheren Berufsbildung abhängt. Das vorhandene Potenzial ist durchaus vorhanden – insbesondere bei den vielen unentschlossenen Lernenden. Um dieses besser auszuschöpfen, gilt es, Karrierewege, Entwicklungsmöglichkeiten und den Nutzen einer Weiterbildung innerhalb der Schreinerbranche bereits während der Grundbildung noch sichtbarer zu machen.

5.5.1. Begründungen für eine Weiterbildung

Von den 210 Lernenden, die sich eine Weiterbildung vorstellen konnten, nannten viele konkrete Gründe.

Tabelle 33: Begründung für Weiterbildung

Thema	Beobachtung
Mehr Verantwortung	Projektleitung, Führung, Selbstständigkeit, Betrieb übernehmen
Höherer Lohn	eines der meistgenannten Motive
Gesundheit	langfristig weniger körperliche Belastung, Wechsel ins Büro
Fachliche Entwicklung	neues Wissen, Spezialisierung, Horizont erweitern
Karriere	mehr Möglichkeiten, bessere Positionen, mehr Entscheidungsfreiheit
Leidenschaft	Freude am Beruf und Wunsch, sich weiterzuentwickeln

Bei den Gründen für eine Weiterbildung zeigt sich gegenüber 2025 ein sehr ähnliches Gesamtbild. Persönliche Weiterentwicklung, fachliche Vertiefung und attraktive berufliche Perspektiven stehen weiterhin klar im Vordergrund. Neu treten jedoch Aspekte wie mehr Verantwortung, Führungsaufgaben, Selbstständigkeit sowie bessere Verdienstmöglichkeiten noch deutlicher hervor. Die Weiterbildung wird damit weniger als reine Wissensvertiefung, sondern zunehmend als Instrument für den nächsten Karriereschritt wahrgenommen.

5.5.2. Begründungen gegen eine Weiterbildung

Bei den Lernenden, die sich gegen eine Weiterbildung ausgesprochen haben oder noch unentschlossen sind (n = 307), zeigen sich verschiedene Gründe:

Tabelle 34: Begründung gegen Weiterbildung

Thema	Beobachtung
Unsicherheit	weiss noch nicht, Zukunft offen
Kein langfristiger Verbleib	Berufs- oder Branchenwechsel geplant
Fehlende Motivation	keine Lust auf weitere Schule
Arbeitsbedingungen	Lohn, Wertschätzung, Arbeitsklima
Kosten und Aufwand	finanzielle Belastung, Zeitaufwand
Fehlende Perspektiven	wenige attraktive Weiterbildungsmöglichkeiten

Bei den Gründen gegen eine Weiterbildung bestätigen sich die Erkenntnisse des Vorjahres ebenfalls weitgehend. Unsicherheit über den weiteren Berufsweg sowie ein fehlender Verbleib in der Schreinerbranche gehören weiterhin zu den häufigsten Ursachen. Weniger stark im Vordergrund stehen dagegen Informationsdefizite über Weiterbildungsangebote oder finanzielle Hürden. Stattdessen begründen viele Lernende ihre Zurückhaltung heute mit einer fehlenden Motivation für eine weitere schulische Ausbildung oder damit, dass sie sich zunächst beruflich orientieren möchten. Dies deutet darauf hin, dass die Entscheidung gegen eine Weiterbildung häufiger Ausdruck einer offenen oder veränderten Berufsplanung ist als einer mangelnden Attraktivität des Weiterbildungsangebots.

5.5.3. Gewünschte Weiterbildungsrichtungen

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

Dabei waren Mehrfachnennungen möglich:

Tabelle 35: Gewünschte Weiterbildungen

	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Montagespezialist:in VSSM	51	11.2%	-23	-2.1	74	13.2%
Fertigungsspezialist:in VSSM	65	14.2%	-38	-4.2	103	18.4%
AVOR-Spezialist:in VSSM	44	9.6%	-21	-2.0	65	11.6%
Produktionsleiter:in Schreinerei FA	47	10.3%	-33	-4.0	80	14.3%
Projektleiter:in Schreinerei FA	84	18.4%	-11	1.4	95	17.0%
Holztechniker:in HF Schreinerei	70	15.3%	-14	0.3	84	15.0%
Schreinermeister:in HFP	55	12.0%	-30	-3.2	85	15.2%
Studium Bachelor/Master Holztechnik	41	9.0%	-6	0.6	47	8.4%
Total	457	100.0%			559	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 220 Teilnehmende

In den wenigen offenen Antworten wurden zusätzlich verschiedene individuelle Bildungswege genannt. Dazu gehören unter anderem Architektur, Zeichner:in, Bauführung, Berufsbildner:in, Arbeitsagogik, CNC-Spezialisierungen, Pädagogik sowie einzelne weitere branchennahe oder branchenfremde Ausbildungen.

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen ein breit abgestütztes Interesse an den unterschiedlichen Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Schreinerbranche. Eine einzelne Weiterbildung dominiert die Auswertung nicht. Vielmehr verteilen sich die Präferenzen auf sämtliche Bildungsstufen – von den neuen VSSM-Diplomlehrgängen über die eidgenössischen Prüfungen bis hin zur höheren Fachschule und zum Hochschulstudium.

Auffällig ist das grosse Interesse an den klassischen Führungs- und Projektleitungsfunktionen. Gleichzeitig erfreuen sich auch die höheren Fachschulen sowie die neuen VSSM-Diplomlehrgänge einer erfreulichen Nachfrage.

Die gegenüber 2025 teilweise tieferen Anteile einzelner Lehrgänge sollten jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Nach der Reform der HBB Schreiner befinden sich die neuen Bildungsangebote allgemein und die VSSM Diplomlehrgänge im Speziellen noch in der Einführungsphase und dürften vielen Lernenden noch nicht im gleichen Mass bekannt sein wie die etablierten eidgenössischen Abschlüsse.

Ein Vergleich zwischen VSSM und FRECEM ist nur eingeschränkt möglich. Die neuen VSSM-Diplomlehrgänge werden ausschliesslich im VSSM-Gebiet angeboten und stehen den Lernenden im FRECEM-Gebiet nicht zur Verfügung. Entsprechend spiegeln die Unterschiede zwischen den

Verbandsgebieten teilweise die unterschiedlichen Bildungsangebote und nicht ausschliesslich unterschiedliche Interessen der Lernenden wider.

5.5.4. Kenntnis der finanziellen Unterstützung von Weiterbildungen

Die Lernenden wurden gefragt, ob ihnen die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Weiterbildungen innerhalb der Schreinerbranche bekannt sind.

56,9% der Befragten gaben an, von diesen Finanzierungsmöglichkeiten Kenntnis zu haben. Demgegenüber wussten 43,1% nicht, dass entsprechende finanzielle Unterstützungen bestehen. Zwischen dem VSSM- (56,2%) und dem FRECEM-Gebiet (59,3%) zeigen sich dabei nur geringe Unterschiede.

Interpretation

Obwohl im VSSM-Gebiet neben der Subjektfinanzierung des Bundes zusätzliche, sehr umfangreiche finanzielle Unterstützungen für Mitglieder bestehen, kennt knapp die Hälfte der Lernenden diese Möglichkeiten nicht. Dies deutet darauf hin, dass die Kommunikation der bestehenden Förderinstrumente bereits während der Grundbildung weiter verbessert werden kann. Ein frühzeitiges Bewusstsein über die finanzielle Tragbarkeit einer Weiterbildung könnte dazu beitragen, das Interesse an einer beruflichen Laufbahn innerhalb der Branche zusätzlich zu stärken.

6. Attraktivität der Schreinerbranche

6.1. Empfehlungen fürs Berufsmarketing

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.

Tabelle 36: Berufsmarketing

	2026		Veränderung zu 2025		2025	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	%-Punkte	Anzahl	Anteil
Vorträge in den Schulen	193	12.1%	-2	1.0	195	11.1%
Aktive Imagewerbung	163	10.2%	29	2.6	134	7.6%
Werbemassnahmen im Bereich Soziale Medien	224	14.0%	-37	-0.9	261	14.9%
Auftritte an Berufsmessen	290	18.2%	-30	-0.1	320	18.3%
Unternehmen mit modernen Einrichtungen	163	10.2%	-42	-1.5	205	11.7%
Engagierte Berufsbildner	297	18.6%	-45	-0.9	342	19.5%
Zukunftsperspektiven aufzeigen	267	16.7%	-29	-0.2	296	16.9%
Total	1597	100.0%			1753	100.0%

Mehrfachnennung möglich, Total 517 Teilnehmende

Gegenüber 2025 zeigen sich nur geringe Verschiebungen. Einen leichten Bedeutungsgewinn verzeichnet die aktive Imagewerbung (+2,6 Prozentpunkte), während die übrigen Massnahmen auf einem vergleichbaren Niveau bleiben. Die Auswertungen unterscheiden sich zwischen dem VSSM- und dem FRECEM-Gebiet ebenfalls nur geringfügig.

Die offenen Rückmeldungen (n=35) ergänzen die standardisierte Auswertung um wertvolle Hinweise. Besonders häufig genannt werden:

- realistische Einblicke in den Berufsalltag statt idealisierter Werbung,
- mehr Möglichkeiten zum praktischen Ausprobieren (Schnupperlehren, Projektwochen, Mitmachangebote),
- engagierte und wertschätzende Lehrbetriebe
- bessere Löhne und attraktive Arbeitsbedingungen
- stärkere Wertschätzung des Handwerks
- authentische Kommunikation durch Lernende und Berufsleute

Interpretation

Die Ergebnisse zeigen, dass Berufsmarketing aus Sicht der Lernenden weit über klassische Werbemassnahmen hinausgeht. Zwar werden Berufsmessen, Social Media und Schulpräsentationen weiterhin als wichtige Instrumente betrachtet. Den grössten Einfluss schreiben die Lernenden jedoch den Menschen zu, welche den Beruf repräsentieren. Engagierte Berufsbildner:innen, glaubwürdige Einblicke in den Berufsalltag sowie attraktive Zukunftsperspektiven werden als besonders wirksam eingeschätzt.

Die offenen Rückmeldungen verdeutlichen zudem, dass Authentizität eine zentrale Rolle spielt. Mehrere Lernende wünschen sich, dass Chancen und Herausforderungen des Berufs gleichermaßen aufgezeigt werden. Nicht Hochglanzwerbung, sondern glaubwürdige Informationen, praktische Erfahrungen und motivierte Ausbildungsbetriebe werden als entscheidende Erfolgsfaktoren genannt.

Bemerkenswert ist, dass zahlreiche Rückmeldungen den Fokus von der Werbung auf die Ausbildungsqualität verschieben. Mehrere Lernende weisen darauf hin, dass gute Berufsbildner:innen, wertschätzender Umgang, faire Arbeitsbedingungen sowie zeitgemässe Unternehmenskulturen letztlich die beste Werbung für den Beruf darstellen. Berufsmarketing beginnt damit nicht erst an Berufsmessen oder in den sozialen Medien, sondern im Ausbildungsbetrieb selbst. Die Lernenden sagen der Branche indirekt, dass gutes Berufsmarketing nicht allein durch Kampagnen entsteht, sondern vor allem durch eine Ausbildung, die sie später glaubwürdig weiterempfehlen können.

6.2. Vorschläge zur Weiterentwicklung der Branche

Die Lernenden hatten die Möglichkeit, frei zu formulieren, was die Schreinerbranche ihrer Meinung nach tun müsste, um für zukünftige Lernende attraktiver zu werden. Die zahlreichen Rückmeldungen bestätigen die Ergebnisse der standardisierten Fragen und zeigen eine bemerkenswerte Übereinstimmung der genannten Handlungsfelder.

Besonders häufig werden folgende Themen angesprochen:

Tabelle 37: Weiterentwicklung der Branche

Thema	Tendenz
Höhere Löhne und attraktivere Lehrlingslöhne	sehr häufig
Bessere Arbeitsbedingungen (Ferien, Arbeitszeiten, Work-Life-Balance)	sehr häufig
Wertschätzung und respektvoller Umgang mit Lernenden	sehr häufig
Engagierte Berufsbildner:innen und bessere Ausbildungsqualität	sehr häufig
Moderne Technologien mit gleichzeitiger Bewahrung des Handwerks	sehr häufig
Mehr Handwerk und Massivholz statt ausschliesslicher Serien- oder CNC-Produktion	häufig
Ehrliche Kommunikation über den Beruf und praxisnahe Berufsorientierung	häufig
Modernes Image und stärkere Präsenz in Schulen und sozialen Medien	häufig

Daneben werden zahlreiche Einzelthemen erwähnt, beispielsweise bessere Unterstützung der körperlichen Gesundheit, flexiblere Arbeitszeitmodelle, stärkere Digitalisierung, mehr Offenheit gegenüber Frauen und verschiedenen Lebensentwürfen oder eine stärkere Förderung innovativer Arbeitsweisen.

Interpretation

Bemerkenswert ist, dass sich die offenen Rückmeldungen wie ein roter Faden durch die gesamte Umfrage ziehen. Die gleichen Themen tauchen bereits bei den Rahmenbedingungen, der Beurteilung der Lehrbetriebe, der Unterstützung während der Ausbildung, den Gründen für einen Berufswechsel sowie den Vorschlägen zum Berufsmarketing auf.

Besonders deutlich werden vier zentrale Handlungsfelder:

- Die wirtschaftliche Attraktivität des Berufs.**
 Höhere Löhne, attraktivere Lehrlingslöhne sowie bessere Arbeitsbedingungen gehören zu den mit Abstand häufigsten Forderungen.
- Die Ausbildungsqualität in den Betrieben.**
 Viele Lernende wünschen sich engagierte Berufsbildner:innen, mehr Zeit für die Ausbildung, mehr Unterstützung und einen wertschätzenden Umgang.
- Die Weiterentwicklung des Berufsbildes.**
 Die Lernenden erwarten, dass sich die Branche technologisch weiterentwickelt, gleichzeitig aber ihre handwerkliche Identität bewahrt. Moderne Maschinen, Digitalisierung und KI werden grundsätzlich begrüsst, solange das traditionelle Schreinerhandwerk nicht verloren geht.

- **Die Positionierung des Berufs.**

Mehrere Rückmeldungen betonen, dass der Schreinerberuf selbst attraktiver dargestellt werden müsse – allerdings durch authentische Einblicke und glaubwürdige Betriebe und nicht allein durch Werbekampagnen.

Auffällig ist zudem, dass zahlreiche Lernende nicht primär Veränderungen vom Verband erwarten, sondern Verbesserungen im Alltag der Ausbildungsbetriebe. Viele Vorschläge beziehen sich unmittelbar auf Führung, Unternehmenskultur und Ausbildungsqualität. Dies unterstreicht, dass die Attraktivität einer Branche letztlich dort entsteht, wo Jugendliche ihre Ausbildung täglich erleben.

7. Abschliessende Bemerkungen der Lernenden

Am Ende der Umfrage hatten die Lernenden die Möglichkeit, dem Verband zusätzliche Bemerkungen oder Anliegen mitzuteilen. Viele Teilnehmende nutzten diese Gelegenheit für kurze Rückmeldungen wie «Nein», «Nichts», «Danke» oder persönliche Wünsche. Daneben gingen zahlreiche inhaltliche Rückmeldungen ein, welche die Ergebnisse der vorangehenden Kapitel eindrücklich bestätigen.

Neue Themen wurden dabei kaum angesprochen. Vielmehr greifen die Lernenden jene Aspekte nochmals auf, die sich bereits wie ein roter Faden durch die gesamte Umfrage ziehen. Dazu gehören insbesondere die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb, die Bedeutung engagierter Berufsbildner:innen, ein wertschätzender Umgang mit Lernenden, faire Löhne und Arbeitsbedingungen sowie der Wunsch nach einer modernen, praxisnahen Ausbildung. Auch verschiedene Hinweise zur Berufsfachschule und zu den überbetrieblichen Kursen decken sich mit den bereits vorgestellten Ergebnissen.

Neben kritischen Stimmen finden sich auch zahlreiche positive Rückmeldungen. Mehrere Lernende bedanken sich ausdrücklich für ihre Ausbildung, loben ihre Berufsbildner:innen oder bestätigen, dass sie den Schreinerberuf wieder wählen würden. Ebenso wird die Möglichkeit geschätzt, im Rahmen dieser Umfrage die eigene Meinung einbringen zu können.

8. Vergleich der Lernenden mit unterschiedlicher Branchenbindung

Um besser zu verstehen, welche Faktoren die langfristige Bindung an den Schreinerberuf beeinflussen, wurden die Bewertungen von drei Gruppen miteinander verglichen:

- alle Lernenden (Gesamtauswertung)
- Lernende, die nach der Lehre nicht im Schreinerberuf bleiben möchten oder noch unentschieden sind
- Lernende, die den Schreinerberuf sicher verlassen möchten

Dadurch wird sichtbar, welche Faktoren besonders eng mit der Entscheidung zusammenhängen, den Beruf weiter auszuüben oder zu verlassen.

Zentrale Erkenntnisse

Tabelle 38: Zentrale Erkenntnisse

Bereich	Beobachtung	Erkenntnis
Lehrbetrieb	Die grössten Unterschiede zeigen sich bei der Zufriedenheit mit dem Lehrbetrieb. Besonders Lernende, die den Beruf verlassen möchten, bewerten ihren Lehrbetrieb deutlich kritischer.	Die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb scheint der wichtigste Einflussfaktor für die spätere Bindung an den Schreinerberuf zu sein.
Berufsbildner:innen und Unternehmer:innen	Die Bewertungen der Unterstützung durch Berufsbildner:innen und Unternehmer:innen fallen bei wechselwilligen Lernenden deutlich tiefer aus als bei den übrigen Befragten.	Persönliche Begleitung, Wertschätzung und Führung im Betrieb haben einen entscheidenden Einfluss auf die Berufsbindung.
Berufsfachschule und üK	Die Unterschiede zur Gesamtgruppe sind vergleichsweise gering. Auch wechselwillige Lernende beurteilen Berufsfachschule und üK insgesamt positiv.	Die Gründe für einen Branchenwechsel liegen deutlich häufiger im betrieblichen Umfeld als bei den schulischen Lernorten.
Rahmenbedingungen	Wechselwillige Lernende beurteilen insbesondere Entlohnung, Zusatzleistungen, Wertschätzung und Zeit zum Lernen deutlich negativer.	Nicht einzelne Faktoren, sondern die Kombination mehrerer unbefriedigender Rahmenbedingungen erhöht das Risiko eines Branchenwechsels.
Wertschätzung	Das Thema Wertschätzung zieht sich durch nahezu alle Kapitel der Umfrage – sowohl bei den Bewertungen als auch in den offenen Kommentaren.	Wertschätzung entwickelt sich zu einem der zentralen Einflussfaktoren für Zufriedenheit, Motivation und langfristige Berufsbindung.
Gesamtbild	Die Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen sich vor allem im Lehrbetrieb und deutlich weniger in Schule oder üK.	Die langfristige Sicherung von Fachkräften beginnt bereits während der Lehre. Die Ausbildungsqualität im Betrieb dürfte dabei die grösste Stellschraube sein.

Die vergleichende Analyse zeigt ein klares Muster. Lernende, die den Schreinerberuf nach dem Lehrabschluss verlassen möchten oder noch unentschieden sind, unterscheiden sich in vielen Bereichen von denjenigen, die der Branche treu bleiben möchten. Die deutlichsten Unterschiede finden

sich jedoch nicht bei der Berufsfachschule oder den überbetrieblichen Kursen, sondern im Lehrbetrieb selbst. Insbesondere die wahrgenommene Unterstützung, die Wertschätzung sowie die betrieblichen Rahmenbedingungen weisen die grössten Abweichungen auf. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die langfristige Bindung an den Schreinerberuf wesentlich durch die Qualität der betrieblichen Ausbildung geprägt wird.

Die Auswertung macht deutlich, dass der Fachkräftemangel nicht erst nach dem Lehrabschluss entsteht. Die entscheidenden Weichen werden bereits während der Ausbildung gestellt. Dort, wo Lernende Wertschätzung, gute Betreuung und attraktive Rahmenbedingungen erleben, ist die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, dass sie dem Schreinerberuf treu bleiben. Umgekehrt häufen sich bei wechselwilligen Lernenden genau in diesen Bereichen die negativen Erfahrungen.

Für die Branche ergibt sich daraus ein klarer Handlungsauftrag: Die Gewinnung neuer Lernender bleibt wichtig. Mindestens ebenso wichtig ist jedoch, jene Lernenden, die bereits eine Schreinerlehre absolvieren, langfristig für den Beruf zu begeistern und im Beruf zu halten.

9. Empfehlungen & Fazit

9.1. Empfehlungen an die Verbände

Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb den stärksten Einfluss auf die Zufriedenheit der Lernenden und deren Bereitschaft hat, nach der Lehre in der Schreinerbranche zu bleiben. Daraus ergeben sich für die Verbände folgende Handlungsfelder:

- Die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern soll gezielt gestärkt werden. Neben den fachlichen Kompetenzen sind insbesondere Kommunikation, Feedbackkultur, Lernbegleitung und Wertschätzung zentrale Erfolgsfaktoren einer qualitativ hochwertigen Ausbildung. Ebenso ist es wichtig, den Berufsbildnern genügend Zeit für ihre Ausbildungsaufgaben einzuräumen.
- Lehrbetriebe sollen mit praxisnahen Instrumenten unterstützt werden, um ihre Ausbildungsqualität regelmässig zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Beispiele sind Selbstbeurteilungen, Erfahrungsaustausch oder Coaching-Angebote.
- Die beruflichen Perspektiven nach der Lehre sollen stärker sichtbar gemacht werden. Karrierewege, Weiterbildungsmöglichkeiten und erfolgreiche Berufsbiografien können dazu beitragen, die Attraktivität des Schreinerberufs langfristig zu erhöhen.
- Die Ergebnisse der Lernendenumfrage sollen regelmässig ausgewertet und den Sektionen sowie Ausbildungsbetrieben in geeigneter Form zurückgespielt werden, damit Entwicklungen früh erkannt und Massnahmen gezielt eingeleitet werden können.
- Themen wie Arbeitsbedingungen, Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven sollten weiterbearbeitet werden, da diese Faktoren den Verbleib im Beruf wesentlich beeinflussen.

Die Verbände sollten die Rahmenbedingungen in der Schreinerbranche stärker als strategisches Thema der Fachkräftesicherung aufgreifen. Insbesondere die Entlohnung verdient dabei Aufmerksamkeit: Sie wird von den Lernenden vergleichsweise kritisch beurteilt und ist bei denjenigen, die einen Verbleib in der Branche nicht sicher planen, der am häufigsten genannte Veränderungswunsch.

Die Verbände können die Lohnentwicklung zwar nicht allein steuern, sollten jedoch gemeinsam mit den Betrieben prüfen, wie konkurrenzfähige Einstiegs- und Entwicklungslöhne sowie attraktive Arbeitsbedingungen gefördert werden können. Dabei sind neben dem Lohn auch Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Work-Life-Balance und Zusatzleistungen einzubeziehen.

Ziel sollte sein, die hohe Attraktivität der eigentlichen Schreinerarbeit durch Rahmenbedingungen zu ergänzen, die auch im Vergleich mit anderen Branchen überzeugen und damit den Verbleib junger Fachkräfte im Beruf unterstützen.

9.2. Empfehlungen an die Lehrbetriebe

- Lernende frühzeitig in anspruchsvollere Arbeiten einbeziehen und Verantwortung übertragen.
- Eine offene Feedback- und Fehlerkultur fördern.
- Regelmässige Standortgespräche während der Lehre durchführen.
- Die persönliche Entwicklung der Lernenden aktiv begleiten.
- Den Nutzen der Ausbildung und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen.
- Berufs- und Praxisbildner gezielt weiterbilden und Zeit für die Ausbildungsaufgaben einräumen.

9.3. Empfehlungen an Berufsfachschulen und üK

- Praxisbezug des Unterrichts weiter stärken.
- Gute Kommunikation zwischen Schule, üK und Lehrbetrieb fördern.
- Lernende bei Schwierigkeiten frühzeitig unterstützen.
- Gute Beispiele aus der Praxis vermehrt in den Unterricht integrieren.

9.4. Fazit

Die Lernendenumfrage 2026 zeigt insgesamt ein erfreuliches Bild der Schreiner Ausbildung. Die grosse Mehrheit der Lernenden beurteilt ihre Ausbildung positiv und identifiziert sich mit ihrem Beruf.

Gleichzeitig macht die Umfrage deutlich, dass nicht in erster Linie die fachliche Ausbildung über die Zufriedenheit entscheidet, sondern die Qualität der Betreuung im Lehrbetrieb. Wertschätzung, Kommunikation, Vertrauen und eine gute Begleitung durch die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner prägen das Ausbildungserlebnis wesentlich.

Besonders bedeutsam ist der Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Verbleib im Beruf. Lernende, die ihre Lehre positiv erleben, möchten deutlich häufiger in der Branche bleiben. Damit wird die Ausbildungsqualität zu einem wichtigen Hebel gegen den Fachkräftemangel. Investitionen in gute Berufsbildung sind deshalb nicht nur Investitionen in einzelne Lernende, sondern in die Zukunft der gesamten Schreinerbranche.

Die Umfrage liefert den Verbänden, Berufsfachschulen und Lehrbetrieben eine fundierte Grundlage, um die Ausbildung gezielt weiterzuentwickeln. Werden die identifizierten Handlungsfelder konsequent bearbeitet, kann die Attraktivität des Schreinerberufs weiter gesteigert und die langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte an die Branche gestärkt werden.

10. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnahmequote	6
Tabelle 2: Verteilung nach Verband	7
Tabelle 3: VSSM – Deutschschweiz	8
Tabelle 4: FRECEM – Westschweiz	9
Tabelle 5: Geschlecht.....	10
Tabelle 6: Ausbildungsbetrieb	11
Tabelle 7: Gesamtzufriedenheit	12
Tabelle 8: Gesamtzufriedenheit VSSM	12
Tabelle 9: Gesamtzufriedenheit FRECEM	13
Tabelle 10: Zufriedenheit Lehrbetrieb	15
Tabelle 11: Zufriedenheit Lehrbetrieb - Verbesserungsvorschläge	15
Tabelle 12: Zufriedenheit Lehrbetrieb - Erfolgsfaktoren	16
Tabelle 13: Zufriedenheit im überbetrieblichen Kurs.....	17
Tabelle 14: Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender	18
Tabelle 15: Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender	19
Tabelle 16: Zufriedenheit mit der Berufsfachschule.....	19
Tabelle 17: Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht unzufriedener Lernender.....	20
Tabelle 18: Erfolgsfaktoren aus Sicht zufriedener Lernender	21
Tabelle 19: Rahmenbedingungen	23
Tabelle 20: Rahmenbedingungen - Details	24
Tabelle 21: Bezugspersonen.....	25
Tabelle 22: BM1 Wahl	28
Tabelle 23: BM1 - Ausrichtungen	28
Tabelle 24: BM2 Wahl	29
Tabelle 25: BM2 - Ausrichtungen	29
Tabelle 26: Haltung des Lehrbetriebs zur BM	30
Tabelle 27: Pläne nach Lehrabschluss	31
Tabelle 28: Pläne nach Lehrabschluss - EFZ	32
Tabelle 29: Pläne nach Lehrabschluss - EBA.....	32
Tabelle 30: Motivation für Schreinerberuf	33
Tabelle 31: Was müsste sich ändern	34
Tabelle 32: Weiterbildungsabsichten	36
Tabelle 33: Begründung für Weiterbildung.....	37
Tabelle 34: Begründung gegen Weiterbildung	37
Tabelle 35: Gewünschte Weiterbildungen	38
Tabelle 36: Berufsmarketing	40
Tabelle 37: Weiterentwicklung der Branche	41
Tabelle 38: Zentrale Erkenntnisse.....	44

11. Anhang

Anhang I: Fragebogen