

Beschäftigungsfähigkeit und die Rolle der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Serge Imboden, Esther Glatzl
(September 2025)

Untertützt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

1 Abstract

Diese Studie untersucht, welche Bedeutung non-formal und informell erworbene Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit von Personen ohne formalen Bildungsabschluss haben. Im Zentrum stehen zwei Forschungsfragen: Nach welchen Kriterien stellen Unternehmen Personen ohne formale Qualifikation ein? Und wie gelingt deren langfristige Integration in den Arbeitsmarkt? Zur Beantwortung wurden eine quantitative Befragung von 726 Schweizer Unternehmen sowie eine ergänzende qualitative Untersuchung mit 22 leitfadengestützten Interviews in verschiedenen Branchen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass formale Abschlüsse zwar weiterhin eine wichtige Rolle spielen, jedoch häufig durch praktische Erfahrung, soziale Kompetenzen und persönliche Empfehlungen kompensiert werden. Für viele Unternehmen zählen insbesondere Soft Skills und nachweisbare Praxiserfahrung - etwa durch Probearbeit - mehr als formale Bildungszertifikate. Erfolgreiche Integration gelingt vor allem durch betriebsnahe Einarbeitungsmodelle und gezielte Weiterbildung. Die qualitativen Interviews verdeutlichen darüber hinaus, wie differenziert und kontextabhängig Entscheidungsprozesse verlaufen - und welche strukturellen Herausforderungen dabei auftreten. Aus Perspektive der Arbeitnehmenden zeigt sich ein Spannungsfeld: Informelle und non-formale Kompetenzen werden zwar geschätzt, erhalten jedoch oft erst dann Relevanz, wenn bereits ein formaler Bildungsnachweis vorliegt. Die Studie liefert praxisnahe Erkenntnisse für Unternehmen, Bildungsinstitutionen und politische Entscheidungsträger - mit dem Ziel, die Employability gering qualifizierter Personen gezielt zu stärken und informelle Kompetenzen sichtbarer zu machen.

This study examines the role of non-formal and informally acquired competences in supporting the employability of individuals without formal educational qualifications. It addresses two core research questions: What criteria do companies use when hiring candidates without formal credentials? And how can these individuals be sustainably integrated into the labour market? The analysis is based on a quantitative survey of 726 Swiss companies and a complementary qualitative study involving 22 semi-structured expert interviews across various sectors. The findings show that while formal qualifications remain relevant, they are often outweighed by practical experience, social skills, and personal recommendations. Many employers value soft skills and verifiable on-the-job experience - such as trial work - more highly than certificates. Successful integration is closely linked to tailored onboarding processes and in-company training measures. The qualitative data reveal how recruitment decisions are context-sensitive and shaped by pragmatic considerations. However, from the perspective of employees, a central dilemma persists: non-formal and informal competences are appreciated by employers, but often only gain recognition if formal credentials are already in place. The study provides actionable insights for companies, educational

institutions, and policymakers seeking to strengthen the employability of low-qualified individuals and to increase the visibility of informal competences in the labour market.

2 Anhang: Handlungsempfehlungen tabellarisch nach Priorität

Aus den Ergebnissen lassen sich mehrere praktische Implikationen ableiten, die sich an verschiedene Akteure richten. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit wenig oder keinem formalen Bildungsabschluss zu stärken und ihre Arbeitsmarktintegration zu fördern. Im Folgenden werden Empfehlungen für Arbeitsuchende, Arbeitgebende, Branchenorganisationen (OdA) sowie Politik auf Kantons- und Bundesebene formuliert (siehe auch tabellarische Priorisierung *im Anhang S.3*). Diese sollen zur Diskussion anregen und mögliche Wege aufzeigen.

Dabei gilt es vier übergreifende Prinzipien zu beachten:

- Erstens muss bei allen Massnahmen das Gesamtsystem der Berufsbildung im Blick behalten werden. Die heute sehr gut funktionierende duale Berufsbildung darf durch vorschnelle oder isolierte Eingriffe nicht geschwächt werden. Vielmehr sollen die Empfehlungen gezielt ergänzen und weiterentwickeln.
- Zweitens ist die Sprachkompetenz ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Integration in den Arbeitsmarkt und die Teilnahme an Weiterbildung. Unabhängig von der Anspruchsgruppe sollten Sprachförderung und die Anerkennung vorhandener Sprachressourcen immer ein zentrales Element der Umsetzung sein.
- Drittens gilt das Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss“: Massnahmen sollten so gestaltet sein, dass jeder erreichte Zwischenschritt Anschlussmöglichkeiten eröffnet und Perspektiven für eine nachhaltige Weiterentwicklung schafft.
- Viertens bleibt die formale Berufsausbildung mit eidgenössischem Abschluss das Fundament des Systems. Sie darf durch die Vielzahl an neuen Qualifikationen und Zertifikaten nicht in Frage gestellt werden, sondern muss gestärkt und als Referenzpunkt erhalten bleiben. Erst darauf aufbauend sollen non-formale Qualifikationen und Weiterbildungen eingesetzt werden.

2.1 Für Arbeitnehmende

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitnehmende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
1.	Informelle Kompetenzen sichtbar machen & Narrativ entwickeln: Transversale Kompetenzen in Bewerbungsunterlagen darstellen, Gründe für fehlenden Abschluss transparent machen und ein stimmiges Storytelling über den Lebensweg entwickeln.	hoch	klein	gross	Erfordert Eigeninitiative (Portfolio/Belege erstellen, Storytelling). Erhöht die Chancen im Bewerbungsprozess deutlich; Arbeitgeber bewerten praktische Erfahrung und Soft Skills oft höher als formale Bildung.
2.	Netzwerke & Mentoring nutzen: Den verdeckten Arbeitsmarkt über persönliche Kontakte erschliessen; Unterstützungsstrukturen gezielt um Mentoring-Angebote ergänzen.	hoch	klein	gross	„Verdeckter Arbeitsmarkt“ ist sehr bedeutend - viele Jobs werden über Beziehungen vergeben; setzt aktives Zugehen auf das eigene Netzwerk voraus. Mentoring erleichtert nachhaltige Integration.
3.	Lern- und Leistungsbereitschaft demonstrieren: Im Bewerbungsprozess Motivation betonen, fehlendes Wissen schnell zu erwerben (z.B. durch absolvierte Kurse, Selbstlernprojekte) und Bereitschaft zum Dazulernen hervorheben.	hoch	klein	gross	Zeigt Arbeitgebern Entwicklungspotential; benötigt ggf. kleine Vorinvestitionen (z.B. kurze Online-Kurse) als Nachweis.
4.	Anpassungsfähigkeit hervorheben: Flexibilität und Belastbarkeit mit konkreten Beispielen belegen (z.B. Branchenwechsel gemeistert, schwierige Situationen überstanden), um zu zeigen, dass man sich rasch in neue Aufgaben einfinden kann.	mittel	klein	gross	Soft Skill, der in unsicheren Zeiten sehr gefragt ist; sollte im Lebenslauf/Interview bewusst adressiert werden, da Bewerber dies oft unterschätzen.

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitnehmende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
5.	Gelegenheiten zum Kompetenznachweis schaffen: Aktiv Möglichkeiten suchen oder vorschlagen, das eigene Können direkt beim Arbeitgeber unter Beweis zu stellen (Praktikum, Temporäreinsatz, Probetag), um fehlende Abschlüsse auszugleichen.	hoch	mittel	gross	Abhängig von Bereitschaft der Firmen, Probeeinsätze zu erlauben; ein erfolgreiches Praktikum kann Vorbehalte abbauen und direkt zu einer Anstellung führen.
6.	Digitale Selbstvermarktung nutzen: Online-Profil (z.B. LinkedIn) und Lernplattformen nutzen, um informell erworbene Skills mit Zertifikaten oder Projektbeispielen darzustellen und Sichtbarkeit bei Arbeitgebern zu erlangen.	mittel	mittel	mittel	Benötigt digitale Kompetenzen und Pflege des Profils; erhöht insbesondere die Chance auf Einladung zum Gespräch bei fehlendem formalen Abschluss.

2.2 Für Arbeitgebende (Unternehmen)

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitgebende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
7.	Kompetenzbasiert rekrutieren: Bei Stellenausschreibungen kritisch prüfen, ob formale Bildungsabschlüsse wirklich nötig sind, und stattdessen den Fokus auf nachgewiesene praktische Kompetenzen und Erfahrung legen.	hoch	klein	gross	Erhöht den Talentpool in Zeiten von Fachkräftemangel; erfordert Umdenken im HR, aber geringe direkte Kosten.
8.	Auswahlverfahren anpassen: Praktische Tests, Arbeitsproben oder Schnuppertage fest im Bewerbungsprozess verankern, um die Eignung von Kandidaten ohne Zeugnisse objektiv beurteilen zu können.	hoch	mittel	gross	Geringe Zusatzkosten (Zeit für Tests/Probetage); sorgt für fairere Chancen und bessere Einstellungsentscheidungen auf Basis tatsächlicher Fähigkeiten.

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitgebende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
9.	Wertschätzung von Soft Skills und sozialer Kompetenz: Im Interviewprozess gezielt überfachliche Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Problemlösungsfähigkeit, Zuverlässigkeit) abfragen und bei Bewerbern ohne Abschluss besonders gewichten.	mittel	klein	gross	Erfordert angepasste Interviewleitfäden; Soft Skills können formale Defizite wettmachen und sind laut Umfragen genauso wichtig wie Fachkenntnisse.
10.	Gezielte Einarbeitung bieten: Neue Mitarbeitende ohne Abschluss durch strukturiertes Onboarding (Mentor zur Seite stellen, interne Schulungen, regelmässiges Feedback) intensiv schulen, um fachliche Lücken zu schliessen.	hoch	mittel	gross	Anfangs höherer Betreuungsaufwand; zahlt sich durch schnellere Produktivität und höhere Bindung der Mitarbeitenden aus (deutlich geringere Fluktuation).
11.	Unternehmenskultur der Inklusion leben: Intern ein Klima fördern, in dem Quereinsteiger und Ungelernte eine echte Chance erhalten (z.B. Erfolgsgeschichten ungelernter Mitarbeitender sichtbar machen, Stellenprofile bewusst offen formulieren).	mittel	mittel	gross	Benötigt Commitment des Managements und Kommunikation im Betrieb; baut Vorbehalte ab und ermöglicht Vielfalt - Fähigkeiten zählen mehr als Titel.
12.	Personalverantwortliche für inklusives Recruiting schulen: HR-Abteilungen in „Unconscious Bias“ und Diversity sensibilisieren, damit Bewerbungen ohne formalen Abschluss objektiver geprüft werden (z.B. via strukturierte Interviews, Bewertungsraster).	hoch	mittel	gross	Erfordert Trainingsbudget; reduziert unbewusste Diskriminierung im Auswahlprozess und führt nachweislich zu vielfältigeren, innovativeren Teams.
13.	Niederschwellige und flexible Weiterbildungsangebote schaffen: Innerbetriebliche kurze Workshops, modulare Fortbildungen oder E-Learning einführen, die sich mit der Arbeit vereinbaren lassen und speziell geringer qualifizierte Mitarbeiter ansprechen.	mittel	mittel	mittel	Bedarf an Planung und ggf. externer Unterstützung bei der Umsetzung; erhöht die Weiterbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe und damit langfristig deren Qualifikation.
14.	Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie fördern: In Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern Modelle unterstützen, die es	hoch	gross	gross	Braucht interne Flexibilität (Arbeitszeitmodelle, Freistellungen) und Kooperation mit Schulen;

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitgebende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
	Beschäftigten mit Job/Familie erlauben, einen Berufsabschluss nachzuholen (z.B. Teilzeit-Lehre, Abendschule) - inkl. Unterstützung bei Kinderbetreuung oder finanziell.				ermöglicht mehr Mitarbeitenden, nebenberuflich einen Abschluss zu erlangen (gegen Fachkräftemangel).
15.	Kooperationen mit Bildungs- und Vermittlungsstellen nutzen: Enge Zusammenarbeit mit RAV, Bildungsinstitutionen oder Verbänden eingehen (Praktikumsprogramme, „Working Job Pools“ etc.), um geeignete ungelernten Kandidaten kennenzulernen und vorab zu qualifizieren.	tief	mittel	mittel	Erfordert proaktive Netzwerkpflege und Aufwand für Betreuung externer Programme; reduziert jedoch Einstellungsrisiko, da Kandidaten bereits vorgespurt sind.
16.	Sprachförderung anbieten: Betriebliche Sprachkurse während der Arbeitszeit anbieten oder externe Kurse finanziell unterstützen, um die Sprachkenntnisse von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu verbessern.	mittel	mittel	groß	Kosten für Kurszeit/-gebühren; bessere Sprachkenntnisse steigern jedoch Produktivität, reduzieren Fehler und beschleunigen die Integration im Team.
17.	Blind Recruitment einführen: In der ersten Bewerbungsphase Bewerbungen anonymisieren (Alter, Geschlecht, Bildungsabschlüsse entfernen), damit die Vorauswahl rein nach Fähigkeiten/Erfahrung erfolgt und Vorurteile reduziert werden.	hoch	klein	groß	Benötigt Anpassung im Bewerbungsprozess/Software; Pilotprojekte zeigen ~20% höhere Chancen für Geringqualifizierte, die so in die engere Auswahl kommen.
18.	Praktische Auswahltests und Probezeiten nutzen: Neben Vorstellungsgespräch und Lebenslauf verstärkt realistische Arbeitsaufgaben, Probetage und verlängerte Probezeiten einsetzen, um die tatsächliche Leistungsfähigkeit von Bewerbern ohne Abschluss zu evaluieren.	hoch	mittel	groß	Moderater Mehraufwand im Auswahlprozess; verringert das Risiko von Fehlentscheidungen und gibt unkonventionellen Bewerbern die Möglichkeit, sich zu bewähren.

Nr.	Handlungsempfehlung (Arbeitgebende)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
19.	Förderung von Soft Skills und sozialer Kompetenz (intern): Ungelernte Mitarbeitende gezielt in Schlüsselkompetenzen wie Motivation, Teamarbeit und Selbstvertrauen stärken (z.B. durch Trainings oder Mentoring), da diese für ihren Erfolg essenziell sind.	mittel	mittel	mittel	Erfordert interne Trainingsprogramme oder Coaching; verbessert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit und Integration der Mitarbeitenden im Betrieb.
20.	Förderung von Mentoring- und Einarbeitungsprogrammen: Strukturierte Patenschafts- und Einarbeitungsprogramme etablieren (erfahrener „Götti“ als Mentor, regelmässige Feedbackgespräche, individuell angepasste Trainingspläne) für Mitarbeitende ohne Abschluss.	hoch	mittel	gross	Ähnlich wie #10, fokus auf dauerhafte Begleitung; steigert laut Studien Loyalität und Leistungsentwicklung deutlich - Win-Win für Unternehmen und Mitarbeiter.
21.	Ehemalige Arbeitgeber als Referenz einbeziehen: Bei Bewerbern ohne formalen Abschluss verstärkt qualifizierte Referenzen von früheren Vorgesetzten einholen, um sich ein Bild über Arbeitsleistung, Zuverlässigkeit und erlernte Fähigkeiten zu machen.	mittel	klein	mittel	Bereits gängige Praxis, aber bei unkonventionellen Lebensläufen besonders wichtig; liefert Kontext zu fehlenden Abschlüssen und kann positive Empfehlungen sichtbar machen.

2.3 Für Berufsbildungsorganisationen (OdA) und Branchenverbände

Bildungsinstitutionen sind wichtige Partner, um die Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Personen nachhaltig zu fördern. Aufgrund der hohen Heterogenität der Branchen ist es entscheidend, dass jede OdA bedürfnisgerecht aktiv wird und massgeschneiderte Lösungen entwickelt. Einheitliche Leitlinien sind zwar notwendig, um Transparenz zu schaffen, sie dürfen jedoch nicht zu starren Vorgaben führen, die branchenspezifische Realitäten und Bedürfnisse vernachlässigen. Folgende Handlungsempfehlungen gelten besonders für Akteure aus den Organisationen der Arbeitswelt:

Nr.	Handlungsempfehlung (Oda und Branchenverbände)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
22.	Teilqualifikationen, modulare Nachweise und Branchenzertifikate entwickeln: In Zusammenarbeit mit dem Bund branchenspezifische Verfahren entwickeln/ausbauen, um informell erworbene Kompetenzen offiziell anzuerkennen (z.B. Kompetenz-Assessments, Portfolio, modulare Teilabschlüsse, Branchenzertifikate).	hoch	mittel	gross	Erfordert Entwicklung neuer Standards und Pilotprojekte durch OdA; schafft einen zweiten Bildungsweg, der informelles Lernen sichtbar und wertvoll macht.
23.	Anerkennungsverfahren vereinfachen und Transparenz erhöhen: Offensiv über bestehende Validierungs- und Anerkennungsangebote informieren (Leitfäden, Info-Veranstaltungen) und Verfahren nutzerfreundlicher gestalten, damit mehr Geringqualifizierte diese nutzen und Arbeitgeber deren Wert erkennen.	hoch	mittel	gross	Zusammenarbeit mit Wirtschaft nötig, um Vertrauen in Zertifikate zu schaffen; Abbau administrativer Hürden (Kosten, Komplexität) entscheidend, damit Beteiligung steigt.
24.	Qualifikationsprozesse erwachsenengerecht gestalten: Prüfungsanforderungen und -kriterien klar kommunizieren und an erwachsene Kandidaten anpassen; Theorie und Praxis in Ausbildungs-/Prüfungsmodulen besser verzahnen, damit mehr Erwachsene erfolgreich einen Berufsabschluss nachholen können.	hoch	mittel	gross	Bedarf Abstimmung zwischen Arbeitgebern und Bildungsinstitutionen; senkt Abbruchquoten bei Erwachsenen in Nachholbildungen, da Barrieren (unklare Anforderungen, theorielastige Inhalte) reduziert werden.
25.	Einblicke standardisieren: Zusammen mit Unternehmen standardisierte Praktikums- oder Hospitationsprogramme (z.B. 3-6 Monate mit definierten Lernzielen und Zertifikat) entwickeln, um Schulabgängern und Quereinsteigern den Berufseinstieg zu erleichtern.	mittel	mittel	mittel	Initialaufwand für Konzeptentwicklung; bietet sowohl Betrieben als auch Kandidaten klare Rahmen und macht informell erworbene Fähigkeiten sichtbar.

Nr.	Handlungsempfehlung (Oda und Branchenverbände)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
26.	Brückenangebote ausbauen: Niederschwellige Weiterbildungs- und Nachholangebote für motivierte Arbeitskräfte ohne Abschluss initiieren (z.B. modulare Kursreihen, praxisbegleitende Anlehen), flexibel gestaltet und möglichst anrechenbar auf formale Abschlüsse (EBA/EFZ für Erwachsene).	hoch	gross	gross	Benötigt Finanzierung und Dozenten; viele Geringqualifizierte schaffen allein den Schritt zum Abschluss nicht - solche Angebote senken die Hürden erheblich und erschliessen ungenutztes Potenzial.
27.	Betriebe sensibilisieren: Durch Informationskampagnen, Best-Practice-Beispiele und Auszeichnungen Mitgliedsbetriebe für das Potenzial von Ungelernten/Quereinsteigern gewinnen. Erfolge von Unternehmen hervorheben, die Ungelernte qualifiziert haben, um Nachahmer zu motivieren.	mittel	mittel	mittel	Verbände müssen aktiv kommunizieren; ein Kulturwandel in den Branchen wird angestossen, indem Vorurteile abgebaut und Vorteile (Fachkräfte aus neuen Quellen, Teamdiversität) betont werden.
28.	Unterstützung für Arbeitgeber (insb. KMU) stärken: Beratungs- und Ressourcenangebote für kleinere Betriebe bereitstellen, die Ungelernten eine Chance geben wollen (z.B. Vorlagen für betriebliche Ausbildungspläne, Coaching für Ausbildner, finanzielle Zuschüsse in Kooperation mit Staat).	hoch	mittel	gross	Aufbau branchenspezifischer Helpdesks oder Beratungsstellen erforderlich; reduziert Ängste und Aufwand der KMU und erhöht deren Bereitschaft, Geringqualifizierte einzustellen und auszubilden.
29.	Beratung bei Ausbildungsabbrüchen intensivieren: Bereits präventiv ansetzen: Für gefährdete Lernende branchenspezifische Beratungsangebote schaffen (ggf. mit RAV/Berufsberatung), um Alternativen zum Abbruch aufzuzeigen (Lehrstellenwechsel, Überbrückungshilfen) und doch zum Abschluss zu führen.	hoch	mittel	gross	Bedarf an zusätzlichem Beratungspersonal und Kooperation mit Schulen/RAV; reduziert langfristig die Zahl neuer Ungelernter und mindert Nachwuchsmangel in der Branche.

Nr.	Handlungsempfehlung (Oda und Branchenverbände)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
30.	Micro-Credentials etablieren: Kurze, modularisierte Zertifikate für Teilkompetenzen (z.B. „Grundlagen XY“), gemeinsam mit Bildungsanbietern entwickeln und bewerben, damit Geringqualifizierte schrittweise anerkannte Qualifikationen erwerben können.	hoch	mittel	gross	Konzeption neuer Zertifikate nötig; erhöht Motivation und Durchhaltevermögen, da schnelle Erfolgserlebnisse erzielt werden - kann Abbruchquoten in langen Bildungsgängen senken.
31.	Monitoring und Forschung betreiben: Wirksamkeit der Massnahmen kontinuierlich erfassen (Kennzahlen erheben: z.B. Anzahl Validierungsabschlüsse pro Jahr, Übertrittsquote Quereinsteiger) und regelmässige Auswertungen veröffentlichen. Begleitforschung initiieren, um Erfolgsfaktoren/Hürden zu identifizieren und nachzusteuern.	mittel	mittel	mittel	Benötigt Dateninfrastruktur und Kooperation mit Forschungsstellen; stellt sicher, dass Massnahmen evidenzbasiert weiterentwickelt werden und schafft Transparenz gegenüber Politik und Öffentlichkeit.
32.	Best-Practice-Plattformen schaffen: Plattformen (online oder Round Tables) zum Austausch erfolgreicher Praxisbeispiele zwischen Unternehmen aufbauen. Firmen, die Ungelernte erfolgreich integriert haben, teilen dort ihre Erfahrungen (Einarbeitung, Betreuung, etc.), sodass besonders KMU davon lernen können.	tief	mittel	klein	Setzt Engagement der „Vorzeigeunternehmen“ voraus; Sichtbarkeit von Erfolgsgeschichten soll weitere Betriebe motivieren, hat aber indirekte/langsame Wirkung.
33.	HR-Leitfäden und Scoring-Tools entwickeln: Branchenspezifische Vorlagen für kompetenzorientierte Einstellungsverfahren erstellen (objektive Bewertungskriterien, Punktesysteme für Praxisfähigkeiten und Soft Skills), damit auch kleinere Unternehmen Bewerber mit und ohne Abschluss fair vergleichen können.	hoch	mittel	gross	Fachwissen der OdA und ggf. externe HR-Experten nötig; senkt „Degree Inflation“ in Stellenprofilen und erleichtert Betrieben den Verzicht auf formale Filter, was den Talentpool erweitert.
34.	Digitale Lernangebote nutzen: Geringqualifizierte via E-Learning, Lern-Apps oder virtuelle Klassenzimmer flexibel weiterbilden.	mittel	mittel	mittel	Erfordert didaktische Aufbereitung und technische Plattformen; erreicht Personen, die für klassische

Nr.	Handlungsempfehlung (Oda und Branchenverbände)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
	Blended Learning einsetzen, um zeit- und ortsunabhängiges Lernen zu ermöglichen, angepasst an eine Zielgruppe mit Lernlücken.				Kurse keine Zeit haben oder Hemmungen verspüren - erhöht Reichweite der Weiterbildungsangebote.
35.	Quereinsteiger- und Umschulungsprogramme ausbauen (Fachkräftemangel nutzen): In Branchen mit Personalnot (Pflege, IT, Bau etc.) verkürzte Umschulungen, Traineeprogramme oder intensive Anlehren für motivierte Erwachsene ohne einschlägige Ausbildung entwickeln, um sie praxisnah für einen neuen Beruf zu qualifizieren.	hoch	mittel	gross	Braucht Kooperation von Verbänden mit Bildungsanbietern und Arbeitgebern; adressiert akuten Fachkräftebedarf und bietet Geringqualifizierten Zugang zu besser bezahlten, zukunftssicheren Berufen (zweiter Bildungsweg wird etabliert).

2.4 Für Politik - Kantone und Bund

Klarstellung zur Begrifflichkeit

- **Validierung von Bildungsleistungen** (Art. 9 BBG): Verfahren zur nachträglichen Anerkennung beruflicher Kompetenzen, die ausserhalb formaler Bildungsgänge erworben wurden. Ziel ist der Erwerb eines eidgenössisch anerkannten Abschlusses (z. B. EFZ) auf Basis individueller Dossiers und Prüfungen.
- **Anerkennung ausländischer Diplome:** Zuständig ist das SBFI (bzw. in Teilbereichen andere Bundesstellen). Hier geht es um die formale Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Abschlusses mit einem schweizerischen Abschluss.
- **Branchenzertifikate o.ä.:** Von Branchenverbänden oder OdA vergebene Nachweise für spezifische Kompetenzen, die in der Regel keinen eidgenössischen Abschluss ersetzen, sondern ergänzende Qualifikationen dokumentieren (z. B. Weiterbildungen, Spezialmodule).

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
36.	Rahmenbedingungen für Validierung verbessern: Gesetzliche und institutionelle Grundlagen für die Validierung non-formal/informell erworbener Kompetenzen stärken (z.B. Art. 9 BBG konkretisieren), Verfahren vereinfachen und bekannter machen (kantonale Anlaufstellen, Öffentlichkeitskampagnen, Zuständigkeiten klären).	hoch	mittel	gross	Benötigt Koordination zwischen Bund und Kantonen; Attraktivität von Validierungsverfahren für Individuen und Firmen steigt durch Abbau bürokratischer Hürden und mehr Bekanntheit.
37.	Weiterbildung und „zweiter Bildungsweg“ fördern: Kantone sollen niederschwellige Weiterbildungs- und Nachholbildungsangebote für gering Qualifizierte ausweiten (Abendschulen, berufsbegleitende Grundbildungen, modulare Lehrgänge, regionale Lernzentren) und gezielt für Erwachsene ohne Abschluss öffnen.	hoch	gross	gross	Erfordert substanzielle Investitionen in Bildungsinfrastruktur und Kursangebote; zielt darauf ab, Teilnahmequote gering Qualifizierter an Weiterbildung deutlich zu erhöhen (Perspektive: Angleichung an höhere Qualifikationsgruppen). Zu beachten: Sprachförderung als zentrales Fundament verankern; ohne ausreichende Sprachkompetenz greifen andere Massnahmen nur begrenzt.
38.	Integrationsprogramme quantitativ und qualitativ ausbauen: Arbeitsmarktliche Programme (Motivationssemester, Beschäftigungsprogramme, Praxis-Einsätze) in allen Kantonen ausweiten (mehr Praktikums-/Einsatzplätze) und qualitativ aufwerten (intensivere Betreuung, Weiterbildungsmodule einbinden), um Arbeitslosen ohne Abschluss den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.	hoch	gross	gross	Bedarf an zusätzlichen finanziellen Mitteln und Betreuungskapazitäten; praxisorientierte Programme mit Bildungselementen zeigen international moderate, aber signifikante Beschäftigungseffekte bei Geringqualifizierten.

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
39.	Grundkompetenzen Erwachsener stärken: Programme fördern, die grundlegende Fähigkeiten (Lesen, Schreiben, Rechnen, digitale Skills) von gering Qualifizierten verbessern - z.B. kostenlose Grundbildungskurse, betriebsnahe Alphabetisierung und Leichte Sprache -Initiativen in Behörden und am Arbeitsplatz.	hoch	mittel	gross	Teilweise bereits vorhandene Ansätze (zb. kantonale Grundkompetenzkurse) müssen erweitert werden; schambefreiter Zugang ist wichtig, da geringe Grundkompetenzen ein zentrales Hindernis für Beschäftigungsfähigkeit darstellen.
40.	Anreize für Unternehmen setzen: Betriebe, die Geringqualifizierte einstellen und weiterqualifizieren, finanziell belohnen (z.B. Lohnkostenzuschüsse für Einarbeitungszeit von 6-12 Monaten, steuerliche Abzüge für Weiterbildungsausgaben, reduzierte Sozialversicherungsbeiträge).	hoch	mittel	gross	Erfordert Gestaltung attraktiver, unbürokratischer Förderinstrumente; kurzfristig höhere Kosten für die öffentliche Hand, aber bewährtes Mittel, um Einstellungsbereitschaft für benachteiligte Gruppen zu erhöhen (Mitnahmeeffekte beachten).
41.	Daten und Erfolgsgeschichten nutzen: Geringqualifizierte als eigene Kategorie in der Bildungs- und Arbeitsmarktstatistik systematisch erfassen und ihren Werdegang tracken. Evaluationsergebnisse von Förderprogrammen (z.B. Weiterbildungsgutscheine, Validierung) transparent publizieren. Erfolgsgeschichten von ehemals Ungelernten, die beruflich Fuss gefasst haben, öffentlich machen (Berichte, Kampagnen).	mittel	mittel	mittel	Liefert Grundlage für evidenzbasierte Politik und reduziert Stigmatisierung durch positive Beispiele; Umsetzung v.a. durch BFS (Statistiken anpassen) und Kommunikationsstellen.
42.	Koordination zwischen den Akteuren stärken: Bund, Kantone, Bildungsinstitutionen und Wirtschaftsverbände enger vernetzen, um Massnahmen für Geringqualifizierte	mittel	klein	mittel	Baut auf dem Verbundpartnership-Modell der Berufsbildung auf; erfordert politischen Willen und regelmässige Treffen, aber geringe direkte Kosten. Synergien verhindern

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
	abgestimmt umzusetzen. Z.B. regionale „Runde Tische“ einrichten, an denen Fachkräftebedarfe und Weiterbildungsangebote verzahnt werden; nationale Arbeitsgruppen oder Programmkongresse initiieren.				Doppelspurigkeiten und erhöhen die Reichweite der Initiativen.
43.	Berufsbezogene Sprachkurse fördern: Staatlich subventionierte Sprachkursangebote ausbauen, die speziell auf den Beruf zugeschnitten sind und parallel zur Erwerbstätigkeit besucht werden können, um Sprachbarrieren bei gering qualifizierten Beschäftigten mit Migrationshintergrund abzubauen.	mittel	mittel	gross	Ergänzt existierende Integrationskurse um arbeitsplatznahe Module; kommt sowohl Arbeitnehmern (bessere Karrierechancen) als auch Arbeitgebern (produktivere Mitarbeiter) zugute.
44.	Wert der Ausbildung kommunizieren: Nationale Informationskampagne starten, um den persönlichen und gesellschaftlichen Nutzen eines abgeschlossenen Berufsabschlusses hervorzuheben. Ehemals gefährdete Lernende, die doch noch abschlossen, als Vorbilder vorstellen. Flankierend Beratungsangebote für gefährdete Lehrlinge und finanzielle Hilfen (Ausbildungskredite, Notstipendien) ausbauen, damit soziale/ökonomische Gründe kein Abbruch verursachen.	mittel	mittel	gross	Präventive Massnahme gegen zukünftige Geringqualifizierung; erfordert Kooperation mit Bildungsbehörden und Medien. Langfristig sollen weniger Jugendliche die Lehre abbrechen - nachhaltiger Effekt auf Fachkräfteangebot und individuelle Erwerbsperspektiven.
45.	Zentrales Eingangsportal schaffen: Ein leicht zugängliches nationales Portal einrichten, das alle beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss bündelt und persönliche Bildungsberatung anbietet.	hoch	gross	gross	Hoher Abstimmungsaufwand zwischen Bund/Kantonen und Bildungsanbietern; reduziert aber Informationslücken

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
					und Zugangsbarrieren erheblich. Kann die Anzahl Erwachsener ohne Abschluss, die eine Weiterbildung beginnen, deutlich erhöhen.
46.	Anti-Diskriminierungsprogramme etablieren: Arbeitgeber bei der Entwicklung einer inklusiven Kultur unterstützen, z.B. durch geförderte betriebliche Trainings gegen Vorurteile gegenüber Personen ohne Abschluss und zur Wertschätzung informeller Kompetenzen (in Kooperation mit Antidiskriminierungsstellen oder Verbänden).	mittel	mittel	mittel	Freiwillige Teilnahme der Unternehmen ist ausschlaggebend; ergänzende Massnahme zu #12. Trägt zur Bewusstseinsänderung in Betrieben bei, Wirkung entfaltet sich eher mittelfristig über Kulturwandel.
47.	Finanzielle Hürden abbauen: Weiterbildungsfinanzierung für Geringqualifizierte verbessern - mehr kostengünstige oder kostenlose Angebote (ggf. via Bildungsgutscheine, Stipendienprogramme), Übernahme von Prüfungsgebühren (z.B. für Validierungen, Berufsabschlüsse für Erwachsene) durch die öffentliche Hand. Steuerliche Vorteile für Unternehmen, die Ungelernten Weiterbildung ermöglichen.	hoch	mittel	gross	Erfordert Mittelbereitstellung in Bildungsbudgets; nachweislich effektiver Hebel: Wo Kurskosten übernommen werden, steigt die Beteiligung Geringqualifizierter an Weiterbildung deutlich. Investition zahlt sich in höherer Produktivität und Einkommen mittelfristig aus.
48.	Vorbildliche Integrationsbetriebe auszeichnen: Ein Award/Label einführen („Integrationsbetrieb des Jahres“ o.ä.), um Unternehmen öffentlich zu würdigen, die sich besonders für die Beschäftigung und Qualifizierung von Geringqualifizierten engagieren (Kriterien z.B. Anzahl ungelernt Eingestellter, interne Weiterbildungsquote, Übernahmen in feste Stellen).	tief	klein	klein	Geringer Aufwand (Wettbewerb und Medienkommunikation); schafft v.a. Imageanreize und öffentliche Aufmerksamkeit. Kann Konkurrenz unter Firmen um gute Reputation auslösen, aber direkte Wirkung auf Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe begrenzt.

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
49.	Sozialunternehmen und Integrationsprojekte fördern: Sozialfirmen, Integrationsbetriebe und gemeinnützige Projekte, die gezielt Arbeitsplätze oder Trainings für Ungelernte anbieten, finanziell und strukturell stärker unterstützen (z.B. via Zuschüsse, öffentliche Aufträge, Programmförderung).	hoch	mittel	gross	Ausbau der „Brückenarbeitsplätze“ an der Schnittstelle von Sozialwesen und erstem Arbeitsmarkt; erhöht die Anzahl geschützter Lern- und Arbeitsmöglichkeiten für Ungelernte. Hohe Erfolgsquote: Überführung von Teilnehmern in reguläre Jobs entlastet langfristig die Sozialsysteme.
50.	Berufs- und Laufbahnberatung ausbauen: Öffentliche und private Beratungsstellen sollen speziell für Erwachsene ohne Berufsabschluss niedrigschwellige Angebote bereitstellen (individuelle Laufbahncoachings, Potenzialanalysen, mobile Beratung in Quartierzentren oder Betrieben). Bessere Vernetzung zwischen Beratung, Sozialhilfe, RAV und Bildungsanbietern, um passgenau weitervermitteln zu können.	hoch	mittel	gross	Benötigt zusätzliche Beratungsfachkräfte und Outreach-Strategien; persönliche Beratung erhöht nachweislich die Erfolgsquote bei Nachholbildungen, indem sie Orientierung gibt und Hemmschwellen abbaut.
51.	Lebenslanges Lernen als gemeinsame Aufgabe verankern: Eine breit angelegte Kampagne und Kooperation aller Stakeholder (Politik, Bildungsinstitutionen, Arbeitgeber, Gewerkschaften) starten, um „Weiterbildung für alle“ als Norm zu etablieren. Botschaft: Weiterbildung und berufliche Neuorientierung sind ein wertgeschätzter Teil moderner Erwerbsbiografien - auch für Personen ohne Erstabschluss. (Z.B. jährliche Weiterbildungswochen, gemeinsame Erklärungen, öffentliche Erfolgsgeschichten.)	mittel	mittel	mittel	Langfristige Querschnittsaufgabe; Erfolg schwer messbar, aber entscheidend für Akzeptanz von Nachqualifizierung. Fördert einen Kulturwandel, der Geringqualifizierten Mut macht und Unterstützung signalisiert, sich weiterzubilden. Alle Akteure müssen an einem Strang ziehen (Whole-of-Society-Ansatz).

Nr.	Handlungsempfehlung (Kantone & Bund)	Priorität	Aufwand	Nutzen	Bemerkungen
52.	Qualifikationsverfahren vereinfachen und vereinheitlichen: QV für Erwachsene mit viel Berufserfahrung zielgruppengerecht anpassen (z. B. verkürzte Verfahren, modulare Ansätze) und bestehende Angebote transparenter gestalten.	hoch	hoch	gross	Erleichtert die Integration Erwachsener ohne Abschluss; steigert Anreize, ein QV nachzuholen; Äquivalenzverfahren für ausländische Diplome vereinfachen.