

## Was die schweizerische Berufsbildung attraktiv macht

### 1. Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Berufsbildung im Vergleich Deutschland – Schweiz

Auch die Schweiz berichtet seit einigen Jahren immer häufiger von Insolvenzen, Massenentlassungen, Firmenabwanderungen oder von angespannter Lage in den öffentlichen Haushalten, in den Kranken- und Rentenversicherungen. Im Ländervergleich zeigen sich dennoch deutliche Differenzen. Von besonderer Bedeutung sind die den Arbeitsmarkt betreffenden.

*Tabelle: Ländervergleich Schweiz – Deutschland\**

	Schweiz	Deutschland
<b>Bevölkerung(in Mio.)</b>	<b>7,2</b>	<b>82,3</b>
Ausländeranteil (in %)	20,0	9,0
Zahl der Erwerbstätigen (in Mio)	3,9	38,1
<b>Beschäftigungsquote (in %)</b>	<b>80,0</b>	<b>83,0</b>
Frauenbeschäftigungsgrad	72,0	57,0
<b>Brutto Inlandsprodukt BIP (in Mio US \$)</b>	<b>239.455</b>	<b>1.853.423</b>
<b>Wachstumsrate BIP (in %)</b>	<b>3,0</b>	<b>0,3</b>
Anteil von Teilzeitbeschäftigung (in %)	24,0	19,0
Selbständigenquote (in %)	18,0	11,0
<b>Arbeitslosenquote insg. (in %, Mai 2003)</b>	<b>3,6</b>	<b>insg. 8,7</b> Ostdeutschland: 18,6 Westdeutschland: 8,2
Anteil der Langzeitarbeitslosen (in %)	2,5	30,0
Anteil jugendlicher Arbeitsloser (in %)	4,2	10,1
Anteil arbeitsloser älterer Arbeitnehmer (in%)	2,7	13,1
Anteil arbeitsloser Frauen (in%)	3,5	11,1
Anteil arbeitsloser Männer (in %)	3,6	12,8
Anteil arbeitsloser Schweizer (in %)	2,6	-
Anteil arbeitsloser Ausländer (in %)	6,7	14,2

Quellen: OECD, Bundesämter für Statistik Deutschlands und der Schweiz

\* die angegebenen Daten sind nicht vollständig statistisch bereinigt, geben jedoch hinreichend aktuelle und sachlich begründete Vergleichsdaten (Datenbasis 2001 bis 2003)

Obwohl internationale Konjunkturschwäche und partielle Strukturdefizite auch auf die Volkswirtschaft der Schweiz wirken, so gelingt es doch bedeutende Turbulenzen von den einheimischen Arbeitsmärkten abzuwenden und zufriedenstellende Wachstumsraten zu sichern. Die relative Stabilität und Kontinuität der Wirtschaft einerseits und die marginale Arbeitslosigkeit dürften

somit die entscheidenden Gründe dafür sein, dass das Duale System in der Schweiz unverändert stabil, erfolgreich und zukunftsfähig ist.

Die schweizerischen Unternehmen – vor allem kleine und mittlere Betriebe - übernehmen in diesem System eine hohe gesellschaftliche Verantwortung. Dies wird auch deshalb möglich, weil beispielsweise die geltenden Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Ausbildungsvergütung, zur Vertragsgestaltung umfassende Handlungsfähigkeit schaffen und Risiken minimieren. Flankiert wird das einzelne Unternehmensengagement jedoch auch von anerkannten, hochflexiblen und innovativen Regelwerken der Eidgenossenschaft und der Kantone im Verbund mit Verbänden, Unternehmen und Bildungsinstituten.

Allerdings sehen auch Schweizer Experten die Gefahr, dass mit wachsender Arbeitslosigkeit, mit sinkender Ertragskraft der Unternehmen und mit mehr internationalen Firmeneigentümern, denen das Duale System fremd ist, genau dieses System infrage gestellt werden könnte.

## 2. Die Akteure im Berufsbildungssystem

Das schweizerische Berufsbildungssystem ist seiner Gliederung *trifal*. Das heißt, dass es getragen und gesteuert wird von drei Akteursgruppen: den *ausbildenden Unternehmern*, den *Berufsverbänden* (stehen anstelle der deutschen Kammern und sind Organisationen aus freiwilligen Mitgliedern) und den *berufsbildenden Schulen*.

Im Rahmen der Umsetzung politischer Willensbildung, bei der Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Gesetzgebung treten auf Bundesebene ferner der Schweizerische Gewerbeverband (SGV, Arbeitgeberverband), der Schweizerische Gewerkschaftsbund und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hinzu. Eine wichtige Rolle spielt außerdem das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) als Ausbildungsstätte für Berufsbildner, als Forschungsstätte und als künftige Fachhochschule für Berufspädagogik.

Die tief in der eidgenössischen Geschichte, den Prinzipien der direkten Demokratie und der Multinationalität verankerte Fähigkeit zur Kommunikation und zum Kompromiss kommt der Entscheidungsfindung in der Berufsausbildung zugute. Vor dem Hintergrund der deutschen Erfahrungen beeindruckt die Schnelligkeit, Kreativität, Experimentierfreude und Ideologiefreie bei der Suche nach Lösungen und beim Treffen partnerschaftlicher Entscheidungen. Gelegentlich wird auch die geringe Landesgröße als förderlich für Dialog und Kompromiss gewertet.

Beispielgebend ist die enge Verknüpfung von Unternehmensinteressen und Angebotsprofil der berufsbildenden Schulen im Interesse von Unternehmen und Auszubildenden. Das Dienstleistungsverständnis von Verbänden und berufsbildenden Schulen darf als außerordentlich gelten.

## 3. Richtung und Ergebnisse des Umbaus der Schweizerischen Berufsbildung

Die Schweiz schätzt das Duale Bildungssystem als das *einzig marktgerechte Berufsbildungssystem*. Darin werden nur so viele Personen in genau den Berufsfeldern ausgebildet, die der Markt nach zwei, drei oder vier Jahren tatsächlich auch aufnehmen kann. Automatisch wird dadurch eine *optimale Verwendung* der öffentlichen und privaten Mittel garantiert. Für die Jugendlichen selbst ist entwicklungspsychologisch unschätzbar die Chance zur Orientierung, das Erproben eigener Fähigkeiten, die Sichtbarmachung gesellschaftlicher Einbindung, das Erlernen von Verantwortung und die Gewissheit von Zukunftsperspektive. Von allen Akteuren in der Berufsbildung wird die Überzeugung getragen, dass *marktgerechtes und innovatives Lernen und Handeln* überhaupt nur *im Unternehmen* und nicht auf der Schulbank begründet werden kann. Die bewährte

Berufsbildungspraxis hat nicht zuletzt entscheidenden Anteil an den anhaltenden Wettbewerbsvorteilen des „Werkplatzes Schweiz“.

Die Jahre währende Modernisierung des Schweizerischen Berufsbildungssystems findet nun ihren vorläufigen Abschluss in dem 2004 in Kraft tretenden *Berufsbildungsgesetz*. Das Gesetz verpflichtet die Akteure ausdrücklich zur *Kooperation*, d.h. zu einem permanenten, innovationsorientierten *Aushandeln* von Lehr- und Lerninhalten, Ausstattungsstandards, Verantwortungsübernahme. In der Berufsbildungspraxis sind schon heute zahlreiche Regelungen dieses Gesetzes Wirklichkeit geworden.

Bemerkenswert sind eine Reihe von Regelungen, die mit dem neuen Berufsbildungsgesetz und ergänzenden Rahmenrichtlinien verbindlich werden:

- Die Profilierung von *Handlungskompetenz* löst das alte Primat der Wissenskompetenz als zentrales Berufsbildungsziel ab.
- Die Lehre erfolgt nach einem hoch differenzierten, flexiblen *Modularsystem*, das auf individuelle Bedürfnisse von Schülern und ausbildenden Unternehmen eingehen kann.
- Als unveräußerlich gilt, dass *Berufspädagogen aus der betrieblichen Praxis* rekrutiert werden.
- Das Prüfungsgeschehen ordnet sich dem *Modularsystem* unter. Jedes Modul wird zeitnah abgeschlossen und geprüft. Eine Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung entfällt somit.
- Das Modularsystem ist mit einer permanenten *Lernzielkontrolle* gleichermaßen durch Lehrer, Ausbilder und Auszubildende verknüpft. Zu dieser Lernzielkontrolle gehören Zielvereinbarungen, Lernzielkontrollen, Lernjournale, Klausuren, Bewertungen des Lehrers, Fachprüfung und Portfolio.
- Ein Drittel des schulischen Unterrichts ist sog. *offener Unterricht*, in dem die Auszubildenden Projekte ihrer Wahl behandeln lassen und bearbeiten können.
- Die Lehre erfolgt in paritätischer Gliederung von *Frontalunterricht* und sog. *Werkstattunterricht* (der Berufsbildner agiert als Projektcoach für Kleingruppen). Das Prinzip des *selbstorganisierten Lernens* wird mit dem Instrument des Coachings umgesetzt
- Der berufspraktischen Kompetenzen werden *ausschließlich* im Unternehmen, von den Praktikern des Unternehmens gelehrt und geprüft.
- Die Verbände übernehmen wichtige *Serviceleistungen* für die ausbildenden Unternehmen und ausbildenden Schulen (z.B. Entwicklung von Programmen, Projekten, Curricula, Prüfungsordnungen, Lehrmaterialien, Eignungstests, Beratung, Basislehrjahr, Softwaredesign für das e - learning )
- Garantiert ist ein nach jeder Seite *offenes und durchlässiges Berufsbildungssystem* vom Berufsbildungsjahr, *über das eidgenössische Fähigkeitszeugnis, über die Berufsmaturität bis zur Hochschule und Universität*.
- Das *Unterrichtsmodell* der Berufsbildung ist *degressiv*. Das bedeutet, dass in den ersten beiden Jahren die Theorie gelehrt wird und danach ausschließlich berufspraktische Lehre im Unternehmen stattfindet.
- Die *Nomenklatur der Berufe* wird neu aufgestellt und geht mit einer Reduzierung der Berufsbilder einher. Das bedeutet beispielsweise, dass im kaufmännischen Bereich nur noch eine sog. *Allbranchenlehre* angeboten wird. Die eigentliche Spezialisierung für Bankwirtschaft, Versicherungswirtschaft, Industrie, Handel, Verwaltung u.a. übernehmen die Unternehmen.
- Neu eingerichtet sind die *Berufsbildungsfonds* bei den Berufsverbänden, um all diejenigen Betriebe an den Ausbildungskosten zu beteiligen, die

selbst nicht ausbilden, aber ihre qualifizierten Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt holen.

Beeindruckend ist, dass die auch in Deutschland diskutierten Ziele, Standards und Instrumente für die Berufsbildung nicht mehr nur bildungspolitische Debatten füllen, sondern bereits geregelt, überführt und Bildungswirklichkeit sind. Das betrifft insbesondere die Modularisierung, die mehr ist als Teilung eines klassischen Lehr- und Lernprogramms in Einzelteile. Sie ist vielmehr eine völlig neue inhaltliche und methodische Qualität der Lehre und des Lernens, wo Curriculum, pädagogisches Konzept, Bildungsmanagement, Schulausstattung, Lehrmaterialkonzept, e - learning – Plattformen, Prüfungsregime und Lehrerkompetenz eine neue Symbiose eingehen.

Gründe, weshalb in der Schweiz bereits Berufsbildungsrealität ist, was in Deutschland in der akademischen und politischen Debatte verharret, liegen möglicherweise auch in der konsequenten Distanz der Berufsbildung zum akademischen System und im Nichtvorhandensein des in Deutschland waltenden korporatistischen Systems.

#### **4. Das geltende System der Standards, Normen und Werte im Berufsbildungssystem**

Als ein Erfolgsrezept des *Werkplatzes Schweiz* gilt die *kulturelle Sozialisation* der Jugendlichen und späteren Arbeitnehmer *durch das Unternehmen* und nicht durch die Schule. Diese Sozialisation in altersgemischten Teams, in leistungs- und wettbewerbsorientierten Teams, marktgerecht und mit Businesskompetenz agierenden Teams, in Teams, wo reale Innovationen entstehen, gilt als unveräußerlich. Eine Stärkung oder Ausdehnung eines schulischen Berufsbildungssystems ist daher unerwünscht und momentan nicht vorstellbar.

In diesem Kontext spielen *Eigeninitiative* und die *Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln* in allen Phasen des Übergangs: von der Schule in den Beruf, von der Ausbildung in die Anstellung, von einer Qualifikation in die andere Qualifikation eine herausragende Rolle. An keiner Stelle existiert eine Bringpflicht der Gesellschaft gegenüber Jugendlichen. Die Berufswahl muss vom Jugendlichen genauso selbständig getroffen werden wie die Suche nach einem Ausbildungsplatz, nach einem Praktikumsplatz oder nach einer späteren Arbeitsstelle. Diese Herausforderung an selbständiges und verantwortliches Handeln wird flankiert durch exzellente (!) Internetportale, Datenbanken und Beratungsangebote, beispielsweise über Plätze für Berufsbilder, Schnupperlehren, Ausbildungsplätze, Praktikumsplätze und Jobangebote.

Zum Prinzip der Selbstverantwortung gehört allerdings auch, dass bereits in der Ausbildungsphase, die in Wirtschaft und Gesellschaft geltenden Normen der Leistungsbereitschaft, der Identifikation mit Beruf, Schule und Unternehmen, der sog. Sekundärtugenden (dar. Pünktlichkeit, Ordnung, Disziplin, Höflichkeit, Gewissenhaftigkeit), der Verhaltensregeln bzgl. Sprache, Habitus, Erscheinungsbild, Dress Code und die Anerkennung der ethischen Übereinkünfte (dar. *gender*, ethnische, religiöse, generationsbezogene) gefördert und strikt durchgesetzt werden. Bereits geringe Verstöße gegen diese Normen führen unverzüglich zur *Auflösung* von Ausbildungsverträgen. Diese Sanktionsmöglichkeiten und diese Flexibilität werden durch das schweizerische Arbeitsrecht, Vertragsrecht und die Jugendschutzgesetzgebung geübt.

Die Effekte für die berufsbildenden Schulen und für die ausbildenden Unternehmen sind im Gegenzug hohe Leistungsorientierung, die Fähigkeit aktiv und selbstgesteuert lernen zu können und das Hineinwachsen in die sachlichen und sozialen Anforderungen der Berufswirklichkeit. Somit gehen weder die berufsbildenden Schulen noch die ausbildenden Unternehmen das Risiko ein,

ungeeignete Auszubildende unter Vertrag halten zu müssen. Das kommt dem Schul-, Lern- und Arbeitsklima außerordentlich zugute. Und nicht zuletzt profitieren die Jugendlichen selbst von der Durchsetzung dieser Normen, wenn es am Ende heißt: "Kein Abschluss ohne Anschluss!". Dreißig Prozent der Jugendlichen gelangen jedoch im ersten Anlauf nicht zum Ziel. Sie brechen die Berufslehre ab.

Das Prinzip der Selbstverantwortung wird komplettiert durch *konsequente finanzielle Eigenbeteiligung* an den Kosten für Aus- und Fortbildung aber auch für sämtliche Lehrmaterialien. Da es nur *freiwillige Ausbildungsvergütungen* gibt, sind die bestenfalls marginal und stellen hohe finanzielle Herausforderungen für Auszubildenden dar. Ein System von Stipendien und Darlehen sichert die Chancen für Bedürftige. Offensichtlich besteht ein enger Zusammenhang zwischen finanzieller Eigenbeteiligung einerseits und Motivation und Leistungsbereitschaft andererseits. Im System der Berufsbildung ist somit insgesamt bedeutend mehr finanzielle Leistungsfähigkeit (obwohl nur 20 bis 24 % öffentliche Zuschüsse garantiert sind), was der Qualität der materiellen und technischen Ausstattung, dem Niveau von e – learning - Plattformen und dem Niveau von Lehrmitteln und -materialien zugute kommt.

Das Berufsbildungssystem der Schweiz setzt auf *marktwirtschaftliche Spielregeln*. Das Berufsbildungssystem wird getragen von Lehrern und Dozenten, die selbst eine Berufslehre absolviert haben und aus Unternehmen stammen. Eine *akademische Distanz* der Berufsbildung und Berufsbildner ist ausdrücklich erwünscht. Es existiert faktisch kein Weg vom Gymnasium, über die Hochschule oder Universität in den Beruf des Berufsbildners, sondern nur über die Berufslehre, Berufsmatura, ausgeübten Beruf und berufsbegleitende berufspädagogische Ausbildung am SIBP. Die Personen im Lehramt sollen selbst das System der Berufslehre, des lebenslangen Lernens und der Aufstiegsfortbildung repräsentieren. Für die Berufsbildner gelten hohe, *vertraglich verpflichtende* Anforderungen an die eigene permanente Weiterbildung. Im Zuge der Umsteuerung von der Wissenskompetenz zur Handlungskompetenz werden völlig neue Anforderungen an die *Methodenkompetenz* (Projekt- und Prozessmanagement, Kommunikationstechniken, Supervision, Mediation, TZI, NLP etc.) bei den Lehrkräften gestellt.

Diese Anpassung geschieht auch in der Schweiz nicht störungsfrei.

## 5. Die Durchlässigkeit des Systems für Einsteiger, Umsteiger und Aufsteiger

Die Offenheit und Durchlässigkeit des schweizerischen Berufsbildungssystems ist bestechend. *Integration, Promotion und Transition* stehen im Zentrum des Systems und anerkennen damit unterschiedlichste entwicklungspsychologische Prägungen und Etappen bei Jugendlichen. Alle Jugendlichen, auch diejenigen mit sog. nicht – linearen Entwicklungsverläufen, finden darin ihren Einstieg und ihre Chance. Das Credo lautet: Zeit geben, zuhören, ermutigen, loben, fördern, Potentiale sehen, Selbstwertgefühl herstellen und Fehler wertschätzen (Fehlerkultur). Dennoch bleibt ein Anteil von 22 Prozent aller Jugendlichen, die keinen erfolgreichen Einstieg in das System der schweizerischen Berufsbildung und damit qualifizierte Arbeit finden.

Selektion und Elitebildung gelten in der Berufsausbildung und gewerblichen Wirtschaft als unerwünscht. Die ist das erwünschte Prinzip für wissenschaftliche Karrieren in den Universitäten und deren Umfeld. Vielmehr werden alle Anstrengungen unternommen Jugendlichen Chancen in Abhängigkeit von ihrem aktuellen Entwicklungs- und Reifegrad zu eröffnen. Anders als in Deutschland wird hier nicht von Benachteiligten, Lernschwachen, Behinderte und Randgruppen (Defizitansatz) gesprochen, sondern von Jugendlichen mit *individuellem*

*Förderbedarf* (Potentialansatz). In den Berufsbildenden Schulen werden Lernstarke und Förderbedürftige nicht getrennt.

Das System der Ausbildungsprogramme, Zertifikate und Übergänge ist folgendermaßen gestaffelt:

- *einjährigen Grundbildung mit Attest*, Befähigung zum Helfer
- Absolventen von Gymnasien absolvieren ein *zweijähriges Praktikum* oder eine verkürzte Berufslehre zur Erlangung des *eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses*
- *dreijährige Berufslehre* mit *eidgenössischem Fähigkeitszeugnis nach Abschluss der Volksschule oder nach Erwerb des Helferattests*
- *vierjährige Berufslehre* mit *Berufsmatura* und *eidgenössischem Fähigkeitszeugnis*
- *dreijähriges Fachhochschulstudium* auf der Basis von *Berufsmatura* und *eidgenössischem Fähigkeitszeugnis*
- *dreijähriges Fachhochschulstudium* auf der Basis einer *gymnasialen Matura* und *einjährigem Betriebpraktikum*
- *fünfstufiges Universitätsstudium* auf der Basis eines *abgeschlossenen Fachhochschulstudiums*
- *vierjähriges Universitätsstudium* auf der Basis von *Berufsmatura* und *eidgenössischem Fähigkeitszeugnis* (in Vorbereitung)

Übergänge und Aufstiege werden somit zwischen allen Niveaustufen der Qualifikation möglich sein. An jeder Schwelle eines jeden Überganges im Bildungs- und Berufsbildungssystem aber auch im Arbeitsmarkt stehen *Eignungstests*.

Bemerkenswert ist, dass dieses System, welches üblicherweise primär Jugendliche einbindet, auch für Erwachsene aller Altersstufen offen steht.

Um auch für Arbeitnehmer, Arbeitssuchende, Berufsrückkehrer und Berufsumsteiger *aller Altersgruppen* dieses intermediäre System zu öffnen, sind Verfahren zur *Kompetenzfeststellung und –anerkennung* entwickelt worden. Diese garantieren, dass auch außerberuflich erworbene Fähigkeiten und Qualifikationen (z.B. durch Ehrenämter, Familienarbeit, Nebenjobs, individuelle Talente) im Sinne der Nomenklatur von Berufsqualifikationen evaluiert und anerkannt werden. Die darüber ausgestellten Zeugnisse werden gemeinsam mit Aus- und Weiterbildungsnachweisen sowie Tätigkeitsnachweisen Teil des persönlichen *Bildungsportfolios bzw. Schweizerischen Qualifikationsbuches*.

Das *Bildungsportfolio* eines jeden Schweizer wird künftig lebenslang an zentraler Stelle in den Kantonen geführt werden. Damit gibt es einen verbindlichen, öffentlich anerkannten und jederzeit einsehbaren Nachweis über individuelle Abschlüsse, Tätigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen. (Schweizerische Arbeitszeugnisse enthalten keine Darstellungen und Bewertungen von Tätigkeiten, Kompetenzen und Erfolg der Arbeit.)

Arbeitsmarktpolitisch und mit dem Blick auf den demographischen Wandel interessant ist, dass Berufsleute oder Arbeitslose, die aus Führungspositionen kommen unter allen Umständen und in jedem Lebensalter auf diesem Wege *neue Kompetenznachweise* für nächst niedrigere Qualifikations-, Verantwortungs- und Einkommensniveaus erwerben können. (Beispiel: Der Geschäftsführer einer Aktiengesellschaft mit BWL – Studium erwirbt einen Kompetenznachweis für kaufmännische Assistenz oder für Projekt- und Prozessmanagement). Damit wird die auch in Deutschland vertraute Diskriminierung der „zu hoch Qualifizierten“ abgewendet und neue Beschäftigungschancen zu eröffnen. Damit stellt sich die Schweiz auch auf die Tatsache ein, dass es im Zuge des demographischen Wandels in Zukunft noch mit 50, 60 und mehr Jahren Einsteiger, Umsteiger und Aufsteiger geben wird.

