



# **Berufsbildung im Umbruch**

## **Innovationen und Herausforderungen des neuen Berufsbildungsgesetzes in der Schweiz**

**Dr. Ursula Scharnhorst**

Leiterin Forschung und Entwicklung

Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP Zollikofen)

---



# **Aufbau**

- 1. Zentrale Merkmale und Perspektiven des schweizerischen Berufsbildungssystems**
- 2. Ein Vergleich ausgewählter Merkmale und Zahlen zur Berufsbildung in Österreich, Deutschland und der Schweiz**
- 3. Bilanz und offene Fragen**



# 1. Zentrale Merkmale und Perspektiven des schweizerischen Berufsbildungssystems

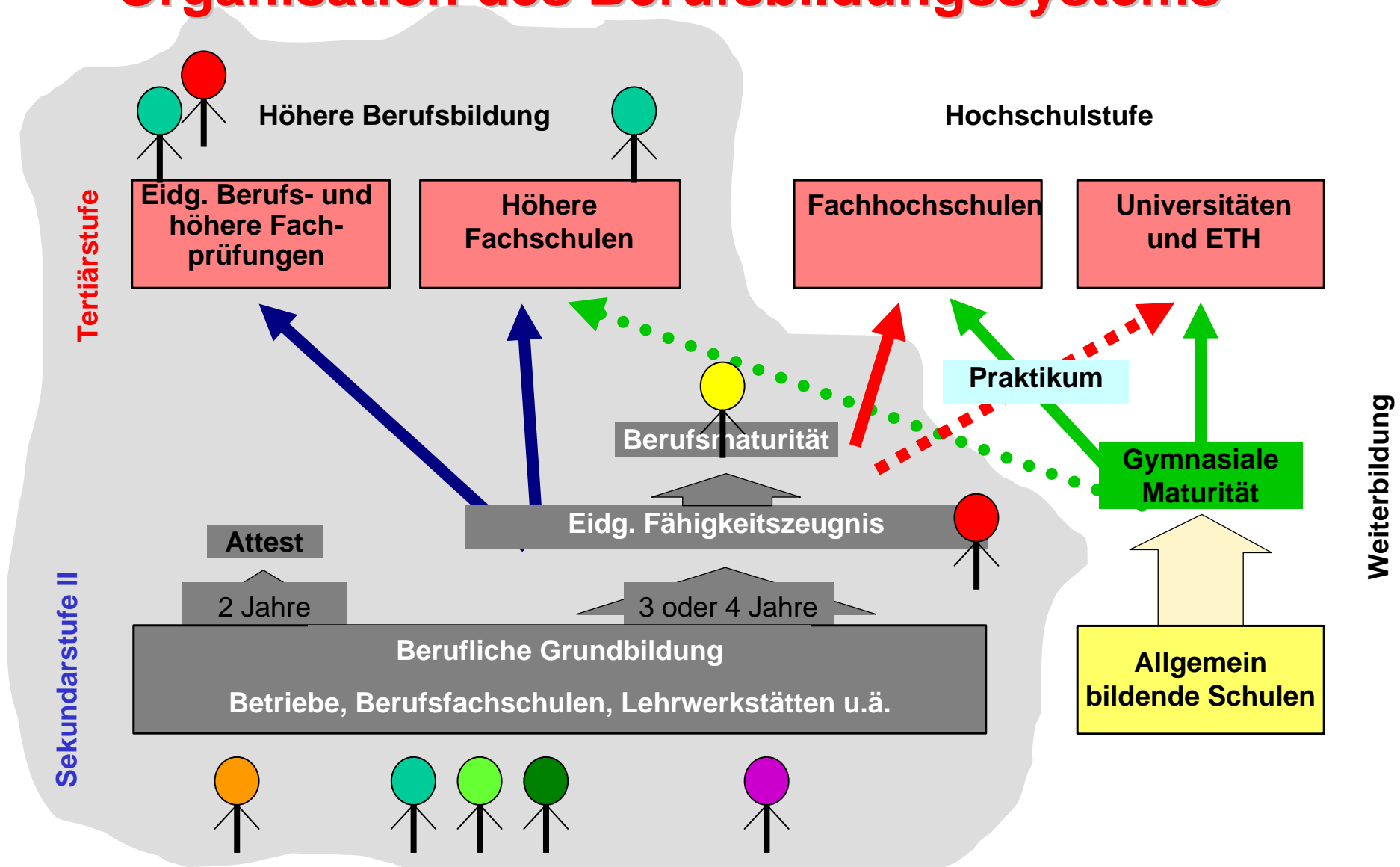
- Grundzüge des schweizerischen Berufsbildungssystems
  - Aufgaben und Organisation der Berufsbildung
  - Kennzahlen
  - Berufsbildung als Verbundaufgabe
- Institutionelle und organisatorische Reformen
  - I. Berufsmaturität und Fachhochschulen (90er Jahre)
  - II. Neues Berufsbildungsgesetz
  - Berufsbildungsentwicklung und Steuerung



## **Zentrale Aufgaben der Berufsbildung**

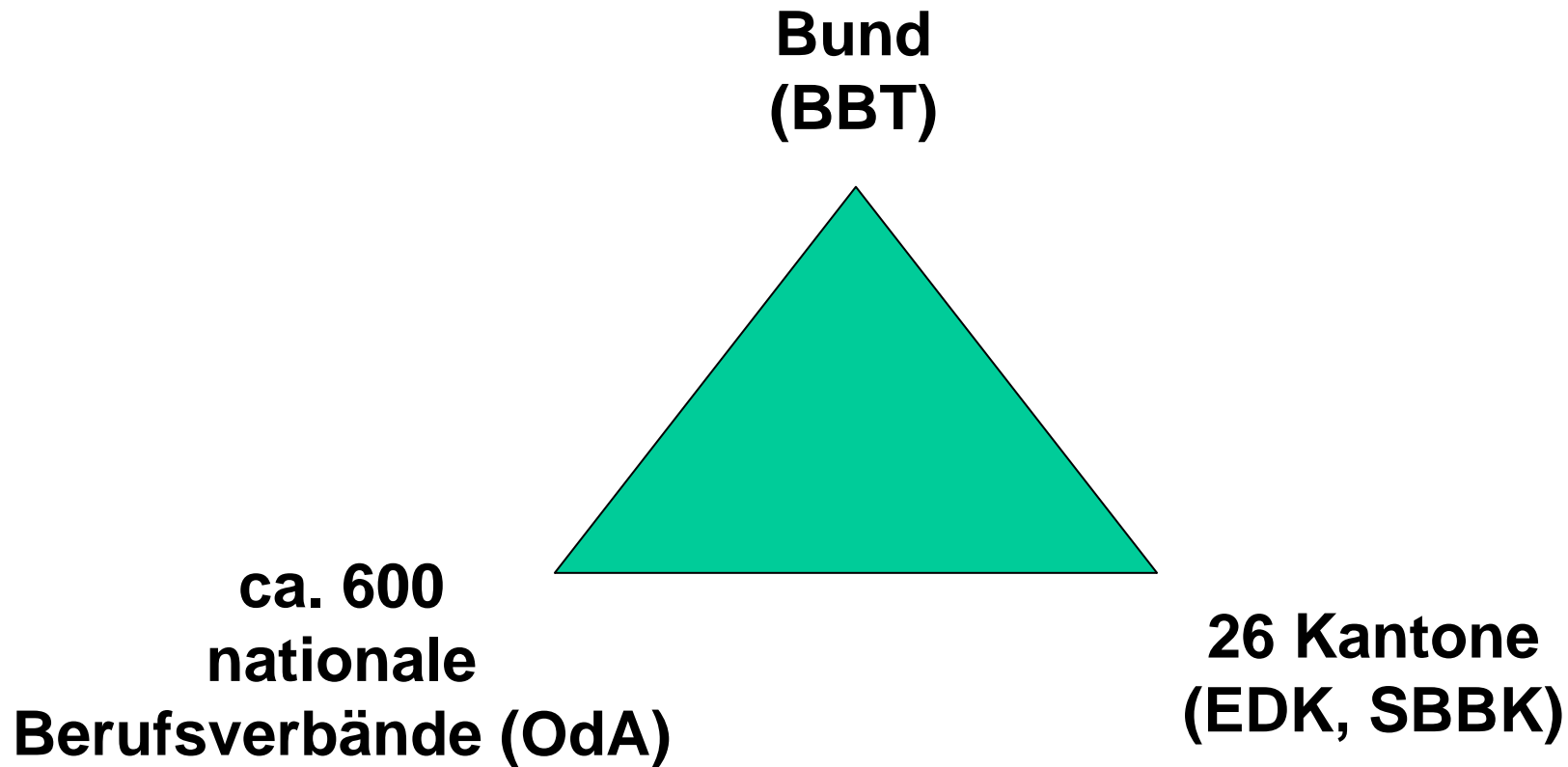
- **Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit**
- **Berufsbildung als Element des gesamten Bildungssystems**
- **Angebote auf ganzer Breite der Begabenskala**
- **Durchlässigkeiten zwischen allen Berufen und Bildungszweigen**
- **Verbundaufgabe zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverbände)**

# Organisation des Berufsbildungssystems



# **Gleichgewicht der Verbundpartner in der Berufsbildung auf institutioneller Ebene**

(Berufliche Grundbildung)



# Kennzahlen zur Berufsbildung: Kunden und Partner

- **200'000 Lehrlinge (2/3 der Jugendlichen)**
  - 30 Lehrberufe  $\Rightarrow$  76,5% der Lernenden
  - 209 Lehrberufe  $\Rightarrow$  23,5% der Lernenden
  - > Berufsfelder verbreitern, Reduktion der Bildungsverordnungen
  - > Berufsbegriff offener und dynamischer gestalten
- **24'000 Abschlüsse in der höheren BB**
- **500 Lehrpersonen pro Jahr am SIBP aus- und weitergebildet**
- **mehr als 600 Berufsverbände**
- **26 Kantone für die Berufsbildung und FH**
- **Universitäten, ETH, FH**
- **seco** (Staatssekretariat für Wirtschaft), **SBF** (Staatssekretariat für Bildung und Forschung)



## Reformen I: BM und FH (neunziger Jahre)

- Einführung der Fachhochschulen (FH) als gleichwertige, aber andersartige Hochschulausbildung im Berufsbildungssystem
- Einführung der Berufsmaturität (BM) als Zugangserfordernis für die Fachhochschulen (FH) in 5 Richtungen:
  - Technisch
  - Kaufmännisch
  - Gestalterisch
  - Gewerblich
  - Naturwissenschaftlich



## Reformen II: Das neue Berufsbildungsgesetz

- In Kraft seit 1. Januar 2004
- Rahmengesetz, welches erhebliche Veränderungen mit sich bringt, u.a.:
  - Neue und flexiblere Ausbildungen
  - Einheitliches System (Integration aller Berufe)
  - Neuregelung Finanzierung
  - Qualitätssicherung

# Neue und flexiblere Ausbildungen

Freiere Gestaltung der betrieblichen, schulischen und überbetrieblichen Ausbildungsanteile (Gesamtdauer: 2-4 Jahre)

Neue Ausbildungsform: Einführung der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Attest (EBA)

- Niederschwellige berufliche Grundbildung mit eigenem Profil
- Ersetzt die „Anlehre“
- Geregelt in Bildungsverordnungen → Anerkannter Abschluss
- Berücksichtigt individuelle Lernvoraussetzungen: Eigene Klassen, individuelle Begleitung
- „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (Durchlässigkeit)



# **Bildungsbereiche der Berufsbildung**

**Gewerblich-industrielle Berufe**

**Kaufmännisch-orientierte Berufe**

**Land- und forstwirtschaftliche Berufe**

**Berufe des Gesundheitswesens**

**Berufe aus dem Sozialwesen**

**Berufe der Kunst**

# Ergebnisorientierte Finanzierung

## *Neu: Pauschalfinanzierung*

- Mitteleinsatz nach Prioritäten der Empfänger  
⇒ Bedürfnisbezogener und effizienter Einsatz der Ressourcen

## *Erhöhtes Bundesengagement*

- Bund soll 25 % der Bildungskosten der öffentlichen Hand übernehmen
- 10% des Bundesanteils reserviert für Innovationen und besondere Aufgaben im öffentlichen Interesse

# Qualitätssicherung: Masterplan

- Ausbildungsreglemente werden ersetzt durch Bildungsverordnungen, welche den Spielraum des BBG ausnutzen können (z.B. Berufsfelder, Aufteilung Zeitanteile Schule/Betrieb, überbetriebliche Kurse, neue Qualifikationsverfahren)
- Masterplan: schrittweise Erarbeitung der neuen Bildungsverordnungen; Zielgrösse: pro Jahr werden 30 neue Bildungsverordnungen in Angriff genommen
- Lernziele im „Bildungsplan“ als Anhang zur Bildungsverordnung (Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen)
- Pädagogische und ökonomische Beratung
- Ziel: Innovationsprozesse in der Berufsbildung initiieren und unterstützen



# Flexibilität in den Qualifikationsverfahren (Prüfungen)

- Gewichtung betriebliche und schulische Bildung, fachliche und allgemeine Bildung als Verbundaufgabe („Wer lehrt prüft“)
- Rahmenlehrplan Allgemeinbildung vs integrierte Allgemeinbildung
- Vielfalt der Prüfungsformen (z.B. praxisnah, handlungs- und prozessorientiert), Prüfungsstrukturen (Teilprüfungen) und Prüfungssysteme möglich → aber: Innovationen sind begrenzt wegen finanzieller und organisatorischer Tragbarkeit
- Anerkennung informell erworbener Lernleistungen

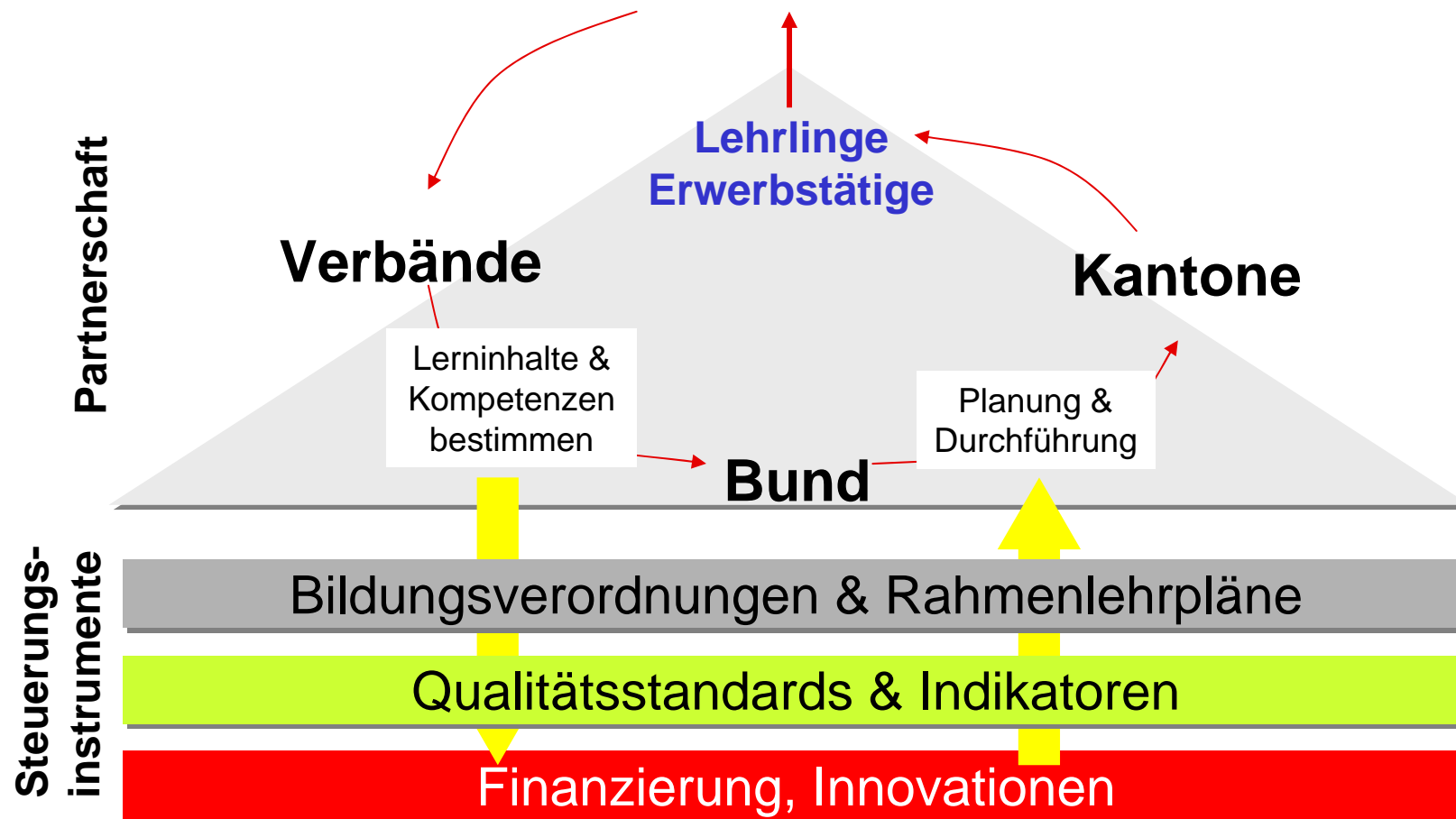


# Entwicklung und Qualitätssicherung der Qualifikationsverfahren

- Pädag. Begleitung und Konsistenzprüfung des Bildungsplans und der Qualifikationsverfahren durch Bund
- Einführung der Reformen (z.B. Prüfungsexperten) vom Bund unterstützt
- Entwicklung neuer Qualifikationsverfahren vom Bund unterstützt

# Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit

im nationalen und internationalen Berufsfeld



# Berufsbildungsentwicklung Prozess-Strukturen

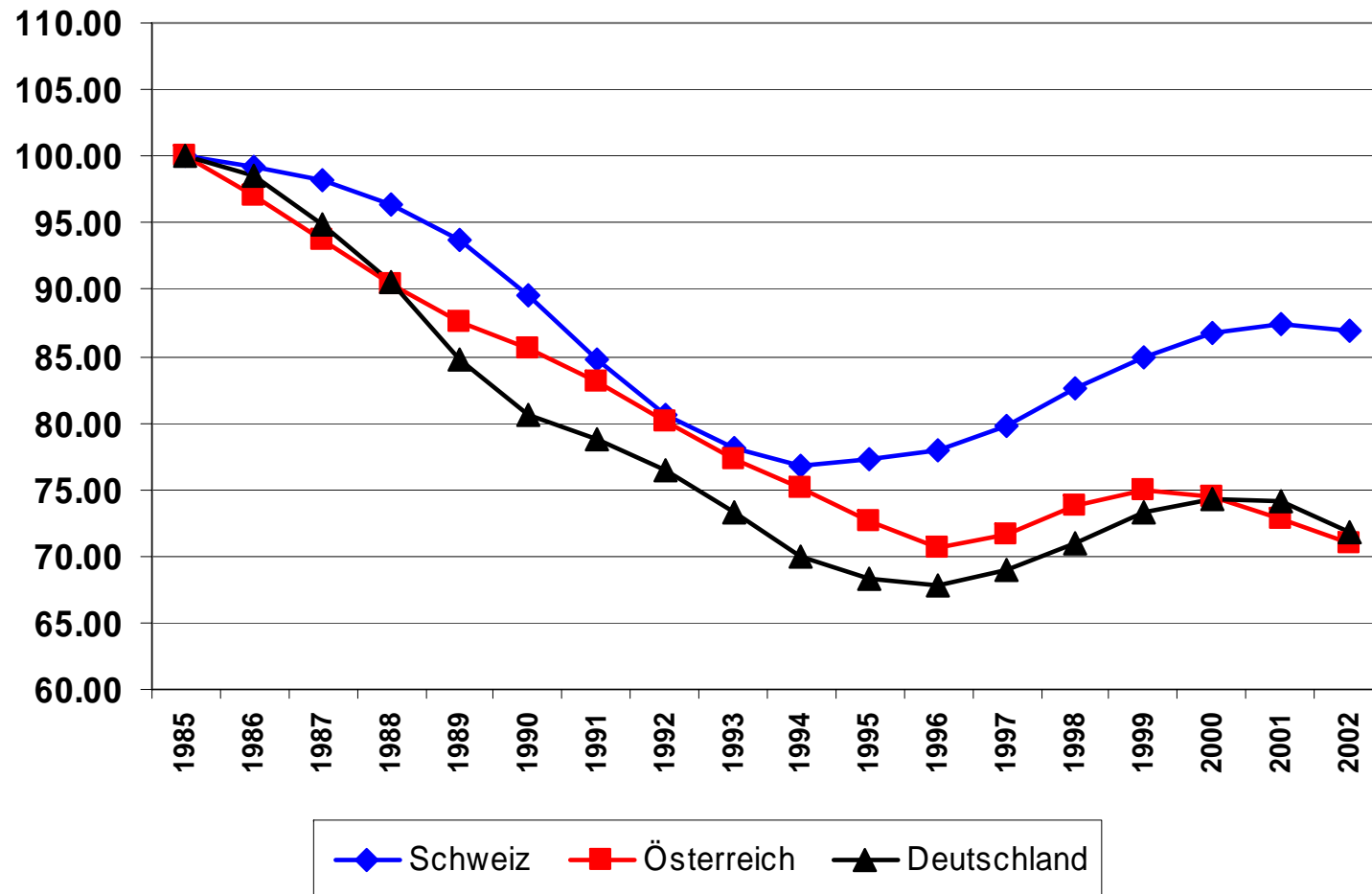




## **2. Vergleich ausgewählter Merkmale und Zahlen zur Berufsbildung in Österreich, Deutschland und der Schweiz**

---

# Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt: Lehrverhältnisse 1985-2002 in D, A, CH





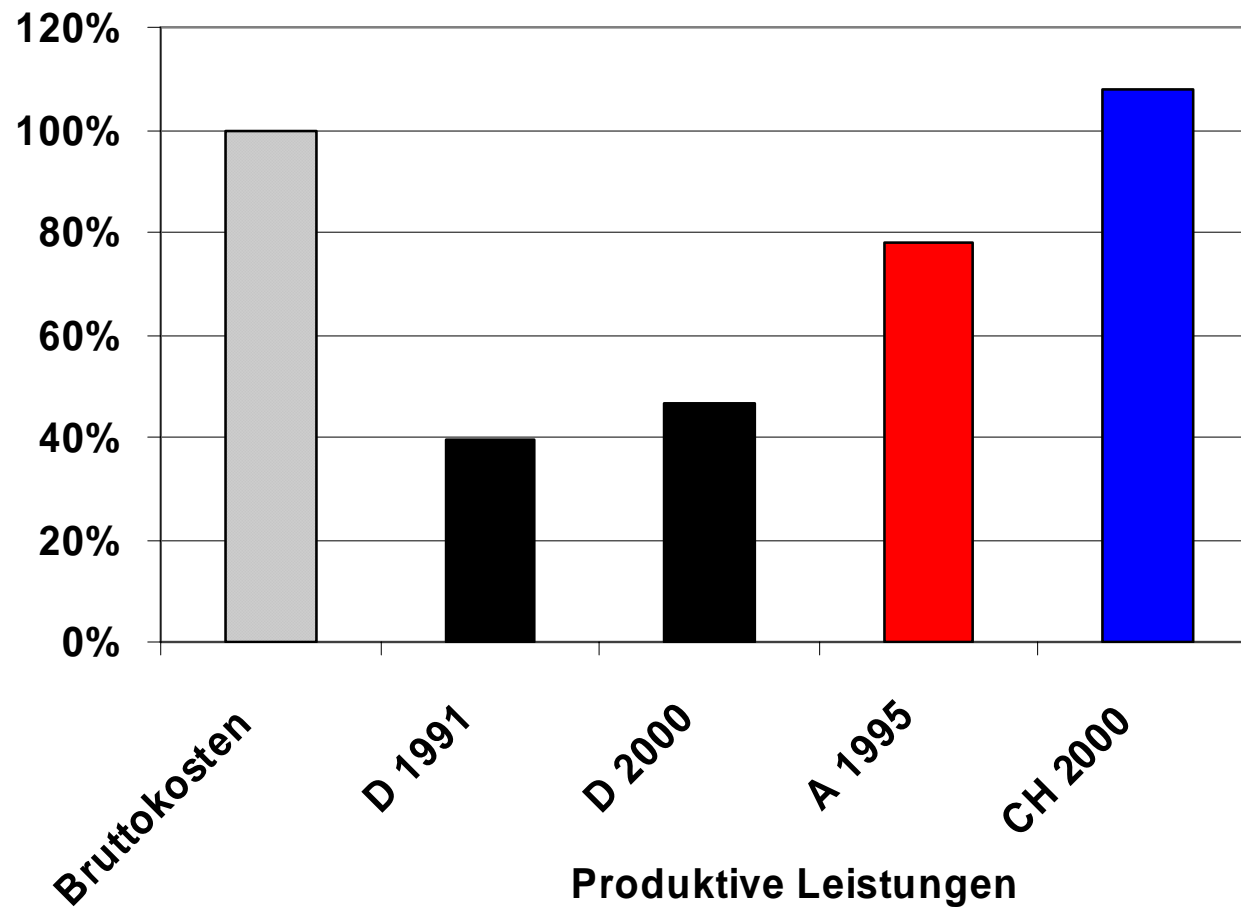
# Anteil vollschulische Ausbildungen an der beruflichen Grundbildung

- D 2000: 34%
- A 2000: 49.1%
- CH 2000: 17.8% (2002: 20.4%)
  - Westschweiz 2000: 29.3%
  - Tessin 2000: 25.1%
  - Deutschschweiz 2000: 14.2%

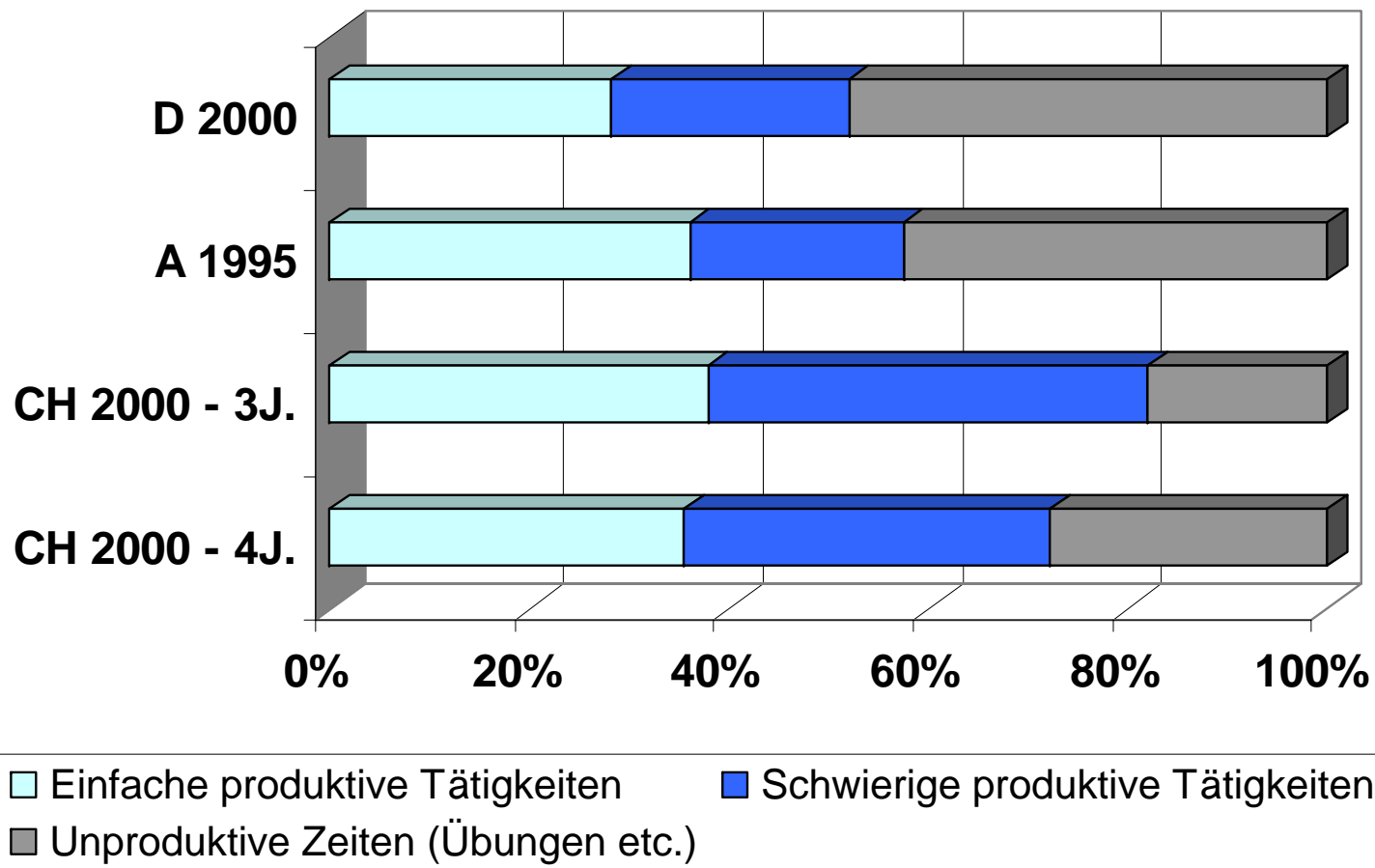
# Durchschnittliche Kosten und Erträge der betrieblichen Lehrlingsausbildung

		<b>Bruttokosten</b>	<b>Produktive Leistungen</b>	<b>Nettokosten</b>
<b>Deutschland 1991</b>	Von Bardeleben et al. (1995) N = 1'370	29'573 DM	11'711 DM	17'862 DM
<b>Deutschland (West) 2000</b>	Beicht et al. (2004) N = 2'518	17'491 €	8162 €	9'329 €
<b>Österreich 1995</b>	Lasnigg und Steiner (1997) N = 1'085	182'100 S.	141'900 S.	40'200 S.
<b>Schweiz 2000</b>	Schweri et al. (2003) N = 2'352	26'052 Fr.	28'144 Fr.	- 2'093 Fr.

# Vergleich: Produktive Leistungen im Verhältnis zu den Bruttokosten



# Produktive Zeitanteile an Tagen im Betrieb





# Verbleibsquoten (Verbleib im ausbildenden Betrieb)

- D 2000: 52% nach einem Jahr
- A 1995: „Verbleib der Lehrlinge 1992-94: 51.6% bis 1994 weiterbeschäftigt“
- CH 2000: 37% nach einem Jahr

## Zusammenfassung Vergleich A, D, CH

- Trotz vieler Ähnlichkeiten der Berufsbildungssysteme in A, D, CH zeigen sich beim Vergleich erhebliche Unterschiede.
- In der Schweiz sind, im Vergleich zu Österreich,
  - mehr Lehrverhältnisse im dualen als im vollschulischen System angesiedelt
  - die produktiven Leistungen der Lehrlinge während der Lehre höher (insbesondere mehr anspruchsvolle Tätigkeiten, weniger unproduktive Zeiten für Übungen etc.)
  - die Verbleibsquoten nach der Ausbildung tiefer

# Zusammenfassung

	Anteil duale Ausbildungen	Nutzen Lehr- lingsausbildung	Verbleibs- quoten
<b>Österreich</b>	-	±	+
<b>Deutschland</b>	±	-	+
<b>Schweiz</b>	+	+	-

### 3. Bilanz

- Vielfältige politische Massnahmen zielen darauf ab, das duale Berufsbildungssystem weiterzuentwickeln, den aktuellen Herausforderungen anzupassen und Innovation sowie Flexibilität im System zu gewährleisten.
- Diese Stossrichtung entspricht dem Volkswillen: Gegen das neue Berufsbildungsgesetz wurde kein Referendum ergriffen. Die „Lehrstelleninitiative“ der Gewerkschaftsjugend, welche Zwangsabgaben der Unternehmen vorsah, wurde im Mai 2003 von 68,4 % der Stimmenden abgelehnt.
- Die duale Ausbildung wird in der Schweiz als tragfähige, zukunftssträchtige Grundlage der Berufsbildung und als wichtiger Standortvorteil für die Wirtschaft betrachtet.



## Fragen und Herausforderungen

Das BBG zeichnet sich durch zielgerichtete Offenheit aus

- Gelingt es vielgestaltige Organisationsformen umzusetzen?
- Wird sich Angebot und Nachfrage nach Lehrstellen ausgleichen?
- Gelingt es Grund- und Weiterbildung mit Passerellen zu flexibilisieren?
- Gelingt es zukunftsgerichtete Bildungsverordnungen zu gestalten?



**Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



**Bruttokosten während der Lehre:**

- Lehrlingslöhne
- Kosten für haupt- und nebenamtliche Ausbilder
- Kosten für Ausbildungsadministration und Lehrlingsrekrutierung
- Anlagekosten (Geräte und Maschinen am Arbeitsplatz, im Ausbildungszentrum etc.)
- Materialkosten
- Sonstige Kosten (externe Kurse, Gebühren etc.)

**Nutzen durch die Auszubildenden:**

- Produktive Leistungen während der Lehre

**Nutzen durch die Ausbildung:**

- Wissenstransfer Berufsschule → Betrieb
- Imagegewinn bei Kunden, Lieferanten und potenziellen Arbeitnehmern

**Nutzen durch die Ausgebildeten (d.h. *nach* der Lehre):**

- Such- und Einarbeitungskosten, die bei Rekrutierung über den Arbeitsmarkt entstehen, fallen bei Übernahme selbst ausgebildeter Fachkräfte weg („Opportunitätserträge“)
- Rekrutierung besonders fähiger Mitarbeiter durch Übernahme der „Besten“
- Ausbildung in betriebspezifischen Kenntnissen
- betriebstreue Mitarbeiter => geringere Fluktuationskosten

# Kosten- und Nutzenmodell (Vollkosten; vereinfacht)

	Bruttokosten	Produktive Leistungen
während der Lehre	Lehrlingslöhne + Ausbildnerkosten + Administrationskosten + Anlagekosten + Materialkosten + Sonstige Kosten	(Zeit an unqualifizierten produktiven Tätigkeiten x Lohn unqualifizierte Arbeitskraft + (Zeit an qualifizierten produktiven Tätigkeiten x Leistungsgrad des Lehrlings x Lohn qualifizierte Fachkraft)
	Nettokosten = Bruttokosten - Produktive Leistungen	

nach der Lehre	Rekursive Opportunitätserträge
	Such- und Einarbeitungskosten für externe Fachkräfte x Anteil d. Lehrlinge, welche nach Lehrabschluss mind. 1 Jahr beim ausbildenden Betrieb verbleiben