

3 WIE KÖNNEN BILDUNGSVERORDNUNGEN AKTUELL BLEIBEN?

Von Ines Trede & Isabelle Lüthi

- Der aktuelle Anpassungsprozess der beruflichen Grundbildungen an Neuerungen funktioniert gut, stösst aber aufgrund der Schnelligkeit des technologischen Wandels an Grenzen. Die Flexibilität im Berufsbildungssystem muss erhöht werden.
- Zum einen kann die Berufsbildung durch eine Reduktion der Anzahl Berufe weniger spezifisch und dadurch flexibler werden, was aber auch Nachteile hat.
- Zum anderen kann die Berufsbildung über optionale Ausbildungsteile und offener formulierte Bildungspläne flexibilisiert werden.
- Offener Bildungspläne dürften den aktuellen Erfordernissen entgegenkommen, wenn sie durch Umsetzungshilfen und Unterstützungsangebote für Organisationen der Arbeitswelt und Lernorte begleitet werden.

Anforderungen an Berufe beziehungsweise an die damit verbundenen Kompetenzen verändern sich kontinuierlich. Dies zeigt sich anhand einer stetigen Veränderung der Tätigkeiten innerhalb von und Verschiebungen zwischen Berufen. Zuweilen kommt es auch zur Aufhebung oder Neuschaffung von Berufen. Dazu ein jüngeres Beispiel: In den letzten Jahren wurde der Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien für Hotelfachpersonen immer wichtiger. Sowohl die Administration und die Interaktion mit den Gästen als auch Reinigungsarbeiten und die Ausstattung in den Zimmern wurden digitalisiert. Zudem nimmt die Internationalität in der Hotelbranche zu. Deshalb wurde 2016 ein neuer Beruf «Hotellkommunikationsfachfrau/-mann EFZ» geschaffen, der besonders auf die neuen digitalen Kompetenzen ausgerichtet ist.⁹ Im Gegensatz dazu gibt es auch zahlreiche Beispiele für verschwundene Berufe. Die Veränderung der Arbeitswelt hat Berufe hinterlassen, deren Wissen grösstenteils verloren gegangen ist, wie Laternenanzünder, Schriftschneider, Lithograf oder Fischbeinreisser.⁴⁵

Anpassungen durchlaufen verbundpartnerschaftlichen Prozess

Ein stetiger Wandel geschieht insofern nicht erst seit der aktuellen Diskussion rund um die Digitalisierung. Damit auf Veränderungsbedarf bei den nachgefragten Kompetenzen der einzelnen Berufe systematisch reagiert werden kann, ist im Schweizer Berufsbildungsgesetz ein verbundpartnerschaftlicher Prozess verankert, um Berufsprofile sowie Bildungsverordnungen und -pläne laufend anzupassen. Gemäss diesem Prozess sollten die Grundbildungsberufe in einem 5-Jahres-Rhythmus überprüft werden.⁴⁶ Jede berufliche Grundbildung verfügt dafür über eine Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (Kommission B&Q), in der die Organisationen der Arbeitswelt, Bund und Kantone sowie die Fachlehrerschaft des entsprechenden Berufs vertreten sind.⁴⁷

Berufe und Berufslehren dienen in der Tradition der Schweiz, Deutschlands und Österreichs nicht nur der Sicherstellung des Fachkräftebedarfs, sondern auch der individuellen Bildung und Entwicklung sowie der Integration der Jugendlichen in die Gesellschaft. Sie dienen damit staatlichen, betrieblichen, gesellschaftlichen und individuellen Interessen.⁴⁸ Berufe und Berufslehren besitzen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft der genannten Länder einen hohen Wert, weil sie von Vertretern der Arbeitswelt – den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden – definiert werden, betriebsübergreifende Kompetenzen vermitteln und staatlich anerkannt sind.⁴⁹ Der gesellschaftliche Wert der Berufsbildung ist damit in diesen Ländern deutlich höher als im angelsächsischen Raum, wo der Erwerb beruflicher Kompetenzen eher dezentral organisiert ist und vor allem betriebsintern verwertbares Wissen sowie Fähigkeiten für einzelne Tätigkeiten vermittelt.⁵⁰

Berufsbildung muss flexibel sein und den Absolvierenden Flexibilität bieten

Das angelsächsische Modell hätte allerdings zweifellos Vorteile gegenüber dem dualen Berufsbildungssystem,

wenn man nur die flexible Anpassbarkeit der Lerninhalte betrachtet, die angesichts des immer rascheren Technologiefortschritts erforderlich ist. Der zeitaufwendige verbundpartnerschaftliche Anpassungsprozess der Berufsentwicklung in der Schweiz kann zu Verzögerungen führen, wenn neue Kompetenzanforderungen zuerst auf Verordnungsebene verankert werden müssen. Hinzu kommt, dass der strukturelle Wandel auch einen ständig zunehmenden Weiterqualifizierungsbedarf bei Arbeitnehmenden auslöst.

Diese Entwicklungen fordern die Berufsbildung in zweierlei Hinsicht heraus: Erstens muss sie in der Lage sein, veränderte Kompetenzanforderungen zeitnah aufzugreifen und an den Lernorten zu vermitteln, ohne den verbundpartnerschaftlichen Konsensprozess zu schwächen.^{51,52} Zweitens muss die Berufsbildung in Zeiten des strukturellen Wandels Flexibilität für ihre Absolvierenden ermöglichen. Daher ist bei der Entwicklung von Berufen zu gewährleisten, dass die erworbenen Kompetenzen anschlussfähig sind, um den Absolvierenden die Höher- oder Umqualifizierung für neue Anforderungen zu ermöglichen.

Zunehmende Flexibilisierung durch die Reduktion der Anzahl Berufe?

Als eine Möglichkeit, das Berufsbildungssystem und die Berufsentwicklung flexibler zu gestalten, wird bisweilen die radikale Verringerung der Anzahl Ausbildungsberufe gefordert: Nur so lasse sich die notwendige Flexibilisierung und Anpassungsfähigkeit an eine unsichere Zukunft bewältigen.⁵³ Hinter dieser Forderung steht die Befürchtung, dass die Ausrichtung auf differenzierte Berufsprofile angesichts des raschen Strukturwandels nicht mehr haltbar sei.⁵⁴ Das enge Berufsverständnis sei zu erweitern und mehrere Berufe seien zusammenzufassen. Dabei wird betont, dass im Prinzip an der Form der dualen Berufsbildung festzuhalten sei, sie aber gleichzeitig modernisiert und flexibilisiert werden müsse.⁴⁸ Seit 1996 wurden dafür in Deutschland verschiedene Strukturierungsmodelle⁵⁴ sowie moderate Formen der Modularisierung⁵⁵ entwickelt und umgesetzt. Eine klare Zusammenfassung von Berufen zu Berufsfeldern ist dabei nicht zu erkennen. Eher zeigen sich Tendenzen einer stärkeren Differenzierung von ähnlichen Berufen durch unterschiedliche Fachrichtungen oder optionale Zusatzmodule.⁵⁶

Welche Trends zeigen sich bezüglich Flexibilisierung und Verringerung der Berufe in der Schweiz? In den Bildungsverordnungen können verschiedene Organisationsformen zur «Vermittlung des Stoffes» festgelegt werden (vgl. Verordnung über die Berufsbildung, Art. 12).⁵⁷ Dies geschieht durch die Bildung von Berufsfeldern mit mehreren eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen (EFZ), die auch aufeinander aufbauen können. Ausserdem können Fachrichtungen (unterschiedliche schulische und betriebliche Lernziele) und Schwerpunkte (gleiche schulische, unterschiedliche betriebliche Lernziele) definiert werden.⁵⁸ Diese Möglichkeiten werden auch genutzt. Eine aktuelle Analyse von Schweizer Bildungsverordnungen zeigt, dass sich mit Inkraftsetzung des heutigen Berufsbildungsgesetzes der Anteil von Berufen mit Fachrichtungen oder Schwerpunkten im Vergleich zu Berufen ohne solche Differenzierungen insgesamt erhöht hat.⁵⁹ Abbildung 3 zeigt, wie stark sich verschiedene Ausbildungsfelder vor und nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBG) 2004 mit Fachrichtungen oder Schwerpunkten differenziert haben.

Betrachtet man die jeweils letzten Reformen oder Revisionen der aktuellen Berufe, zeichnet sich auch ein Trend zur zunehmenden Schwerpunkt- und Fachrichtungsbildung ab. Ein präziser Blick zeigt allerdings, dass Schwerpunkte und Fachrichtungen sehr heterogen angewendet werden. Beispielsweise wandelte sich der Beruf Informatiker/in EFZ von einem Einzelberuf zu einem Beruf mit drei Fachrichtungen. Dies dürfte mit dem erhöhten und spezialisierten Qualifikationsbedarf in dieser Branche zusammenhängen. Der Beruf Drucktechnologe/-login EFZ, der früher aus drei Einzelberufen bestand – einer davon mit sieben Fachrichtungen –, wurde zu einem Beruf mit drei Schwerpunkten fusioniert. Im Beruf Polygraf/in EFZ wiederum fand eine Entwicklung von einem Einzelberuf (2002) zu einem Beruf mit zwei Fachrichtungen (2006) und weiter zu einem Einzelberuf mit zwei Schwerpunkten (2013) statt.

Diese Veränderungen zeigen exemplarisch, dass die Massnahmen, mit denen ein Beruf an den strukturellen Wandel angepasst wird, auf den spezifischen Kontext des Berufes ausgerichtet sein müssen, und dass sie in vielfältiger Weise umgesetzt werden (vgl. Box Modularisierung). Inwieweit die genannten Anpassungen die Berufe tatsächlich flexibler und zukunftsfähiger machen, ist eine wichtige Frage, die näher untersucht werden sollte.

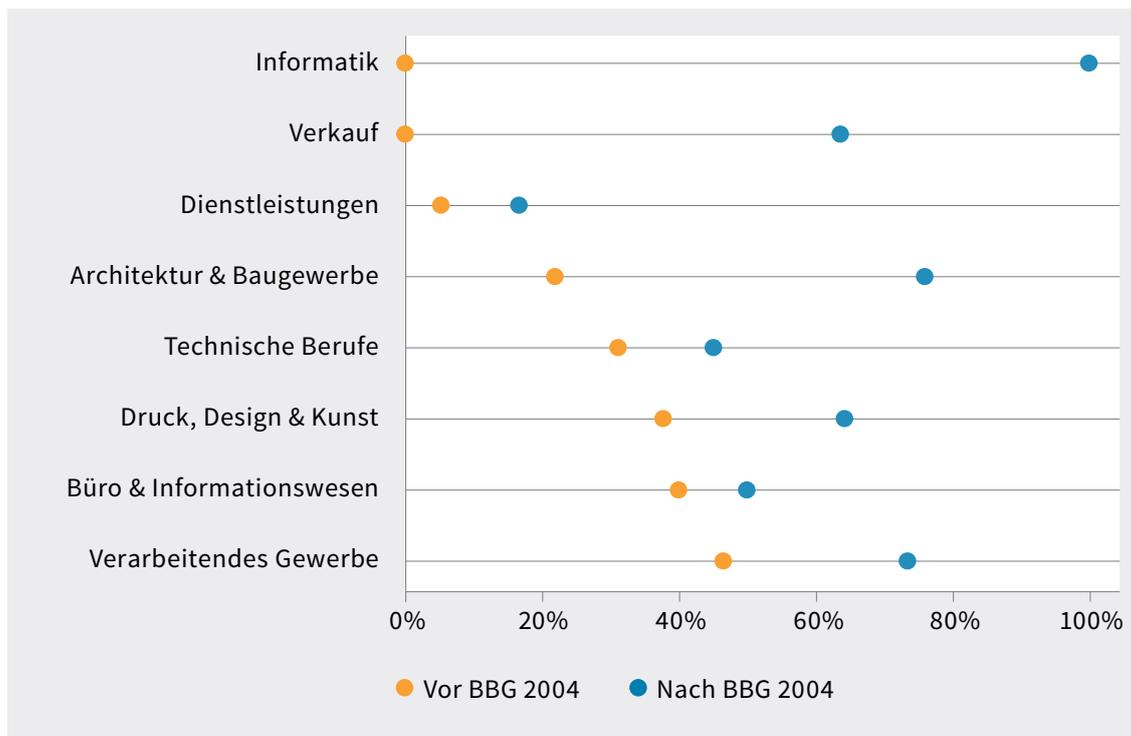


Abb. 3: Horizontale Differenzierung: Anteil der Berufe mit Fachrichtungen oder Schwerpunkten pro Berufsfeld.⁵⁹
(Grønning & Kriesi, 2018)

Modularisierung

Modularisierung ist – wie die Schwerpunkt- und Fachrichtungsbildung – ein weiteres mögliches Gestaltungsmittel zur Flexibilisierung einer Berufsausbildung, das derzeit im Prozess Berufsbildung 2030¹ diskutiert wird. Organisationsformen wie Schwerpunkte oder Fachrichtungen und Modularisierung widersprechen sich nicht. Module sind selbständige, in sich abgeschlossene Abschnitte eines Bildungsgangs.⁶⁰ Die Vielfalt der Umsetzungsmöglichkeiten ist allerdings ausserordentlich gross. So werden beispielsweise in einer Vergleichsstudie die Modularisierungsmodelle der in ihrem Berufsbildungssystem ähnlichen deutschsprachigen Länder als «moderat» bis «traditionell» bezeichnet. Dieselbe Studie bezeichnet dagegen die Modelle in Polen oder Ungarn als «radikaler».⁵⁵

Negative Folgen der Zusammenlegung und Reduktion von Berufen

Allerdings gibt es auch gegenläufige Tendenzen zur Zusammenlegung und Reduktion von Berufen. In der Schweiz wurden beispielsweise im Jahr 2007 sieben

bis dahin eigenständige Bauberufe (u. a. Dachdecker/in, Fassadenbauer/in) zu einem Berufsfeld Polybauer/in EFZ zusammengefasst. Die ursprünglichen Berufe waren zwar noch in mehreren Fachrichtungen enthalten; die Berufsbezeichnung war jedoch für alle dieselbe. Diese Zusammenlegung wurde jedoch neun Jahre später wieder aufgelöst: Seit 2016 gibt es fünf eigenständige Berufe.⁶¹ Dieser Schritt zurück zu Einzelberufen zeigt, dass durch die Schaffung eines (zu) breit angelegten Berufsfeldes mit einem (zu) hohen Anteil an übergreifendem und kontextunabhängigem Wissen offenbar auch Nachteile entstehen und Vorteile der klaren Berufsprofile verloren gehen können. Im Folgenden sind einige dieser Vor- und Nachteile exemplarisch illustriert:

Klar abgegrenzte Berufsprofile dienen den Betrieben als Orientierungshilfe bei der Auswahl von Lernenden oder künftigen Mitarbeitenden, weil Ausbildungsinhalte und vermittelte Kompetenzen festgelegt sind. Es besteht eine gewisse Gefahr, dass diese Orientierungsmöglichkeit bei der Zusammenlegung von Berufen verloren geht, was die Chancen der Absolvierenden mindern könnte, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Diese Gefahr wurde beim oben beschriebenen Beispiel des Berufsfeldes Polybauer/in festgestellt.

Neben der Vorbereitung auf den Einsatz in der Arbeitswelt hat die Berufsausbildung auch eine wichtige

Funktion für die Identitätsbildung der Jugendlichen.^{62,63} Einige Studien weisen darauf hin, dass diese identitätsstiftende Funktion bei der Zusammenlegung verschiedener Berufe nicht ohne weiteres aufrechterhalten werden kann. Beispielsweise zeigten sich nach einer Zusammenlegung mehrerer Gesundheitsberufe in Grossbritannien eine geringere Bindung an den Beruf und geringere Fähigkeiten zur zwischenberuflichen Zusammenarbeit.⁶⁴

Bei der Zusammenlegung von Berufen könnte auch der hohe Anwendungsbezug verloren gehen, den die Berufsbildung intensiver als allgemeinbildende und vollschulische Bildungsgänge herstellen kann. Der Anwendungsbezug ist zentral: Es genügt nicht, übergreifende Kenntnisse zu erwerben, sondern es muss auch erlernt werden, wie diese Kenntnisse in bestimmten Kontexten und Arbeitsprozessen anzuwenden sind.^{65,66,67} Zu breite Berufe könnten dies kaum mehr leisten. Orientierung, Identitätsstiftung und Anwendungsbezug sind wichtige Attribute der dualen Berufsbildung im Sinne des Leitbildes Berufsbildung 2030.¹ Dies bedeutet, dass eine signifikante Reduktion der Anzahl Ausbildungsberufe das Risiko birgt, mehr Nach- als Vorteile mit sich zu bringen.

Erhöhung von Flexibilität durch offener formulierte Zielvorgaben

Wie kann nun die Berufsbildung mit dem Spannungsfeld zwischen höherem Flexibilitätsbedarf und Anspruch auf verbundpartnerschaftlich getragene, identitätsstiftende, arbeitsmarktnahe und kompetenzorientierte Berufe umgehen?

Eine weitere Möglichkeit zur Flexibilisierung könnte darin bestehen, die Berufsorientierung mit Qualifikationsprofilen und Handlungskompetenzen der Berufsbilder beizubehalten, aber die Vorgaben (Bildungsverordnungen und Bildungspläne) in Bezug auf schnell wandelbare Lerninhalte technologie-neutraler zu formulieren. Dazu gehören beispielsweise spezifische Technologien, Geräte oder Verfahren. Denn zu genaue Zielvorgaben, die möglicherweise rasch überholt sind, erschweren es insbesondere für die Lernorte Schule und überbetriebliche Kurse sowie beim Qualifikationsverfahren, rasche Anpassungen an Veränderungen in der Arbeitswelt vorzunehmen. Die Idee, Zielvorgaben technikoffen zu formulieren – d. h. so, dass sie offen sind für neue Technologien, Geräte oder Verfahren – ist nicht neu. Sie wurde beispielsweise in den 1990er-Jahren bei den Medizinisch-technischen Radiologieassistentinnen/-assis-

tenten (MTRA) im Zusammenhang mit den technischen Entwicklungen im Bereich der Computertomografie umgesetzt.^{68,69}

In Deutschland werden Berufsverordnungen ebenfalls technikoffen formuliert, was dort als eine wesentliche Voraussetzung nicht nur für die berufliche Flexibilität der Arbeitnehmenden angesehen wird, sondern auch für das Eingehen auf neue Entwicklungen und auf unterschiedliche betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten.⁷⁰ Dies zeigt sich beispielsweise in den neuen Ausbildungsordnungen der Metall- und E-Commerce-Berufe.^{71,72} Insofern wäre zu diskutieren, welches Potenzial in der Schweiz für technikoffen formulierte Bildungsverordnungen und -pläne besteht (vgl. Box Zahntechniker/innen).

Zahntechniker/innen: ein aktuelles Beispiel

Zahntechniker/innen stellten Zahnprothesen bis vor einigen Jahren ausschliesslich manuell her. So lautete beispielsweise ein Leistungsziel aus dem Bildungsplan 2007: «Ich stelle Hybridprothesen mit korrekter Verwendung von Konstruktionselementen unter Berücksichtigung der gängigen Aufstellmethoden und Systeme gemäss Auftrag des Kunden fachgerecht und selbständig her.»

Heute werden Zahnprothesen in den meisten Betrieben auf dem Bildschirm entworfen und maschinell aus einem Rohling ausgefräst. Die Digitalisierung hat bei den Zahntechnikerinnen und Zahntechnikern also in Form von *computer-aided design* (CAD), *computer-aided modeling* (CAM), Lasertechnik und 3D-Druck Einzug gehalten. Dieser Wandel wurde bei der letzten Revision des Bildungsplans berücksichtigt. Neu lautet das entsprechende Leistungsziel: «Zahntechnikerinnen und Zahntechniker stellen Hybridprothesen analog und/oder digital gemäss Arbeitsplanung her.» Dabei stellt die Formulierung «analog und/oder digital» eher eine Übergangslösung dar: Bis alle Betriebe auf die digitalen Herstellungsprozesse umgestellt haben, lässt die Formulierung Freiraum für mehrere Technologien.^{73,74}

Offenere Bildungspläne fordern alle Lernorte heraus

Technikoffene Bildungspläne würden einerseits den verbundpartnerschaftlichen Prozess vereinfachen. Andererseits müssten die Vergleichbarkeit der Lernbedingungen und Abschlüsse sichergestellt werden und die spezifischen Qualifikationsprofile erhalten bleiben, um die Orientierungsfunktion der Berufsprofile für den Arbeitsmarkt nicht zu schwächen. Dazu sind verschiedene Massnahmen denkbar. Erstens könnte eine gewisse Vergleichbarkeit zum Teil durch zentrale Prüfungsverfahren hergestellt werden. Diese Massnahme kann jedoch den Nachteil haben, dass sich Bildungsprozesse auf Prüfungen konzentrieren und nicht auf die berufliche Kompetenzentwicklung.

Zweitens könnten – flankierend zu den offeneren Bildungsplänen – Umsetzungsmittel und -hilfen wie Rahmenlehrpläne, Schullehrpläne oder betriebliche Bildungspläne erstellt werden. Das Ziel davon wäre, vergleichbare Bedingungen und Abschlüsse sicherzustellen, aber trotzdem Spielraum für regionale und betriebliche Besonderheiten offenzulassen. Damit könnte vermieden werden, dass offenere Bildungspläne zu heterogen umgesetzt werden. Zugleich wäre gewährleistet, dass sich Betriebe bei der Personalrekrutierung genügend an den Berufsprofilen orientieren können. Die Entwicklung nützlicher Umsetzungsmittel und guter Lehrpläne erfordert allerdings einigen Aufwand.

Fazit

Prinzipiell verfügt die verbundpartnerschaftlich gesteuerte Berufsbildung über bewährte Möglichkeiten, Berufe an neue Anforderungen anzupassen. Es ist aber fraglich, ob dies immer rechtzeitig geschieht. Grundsätzlich sind durch verschiedene Organisationsformen der Ausbildung ausreichend Flexibilisierungsmöglichkeiten gegeben. Es werden auch unterschiedliche Organisationsformen umgesetzt – allerdings sehr heterogen. Die Wirkung wäre zu überprüfen.

Weiter ist zu prüfen, welches Potenzial technikoffen formulierte Bildungsverordnungen und -pläne bieten, um auf operativer Ausbildungsebene Innovationen

schneller aufzunehmen, ohne durch den zeitaufwendigen verbundpartnerschaftlichen Berufsentwicklungsprozess gebremst zu werden.

Zudem stellt sich die Frage, inwieweit die aktuelle Praxis optimiert werden kann, um die flexible Anpassungsfähigkeit der Berufsbildung an den technologischen Wandel zu erhöhen. Eine Überprüfung, ob die Akteure – Verbundpartner und Lernorte – fit für die Zukunft sind, wäre zur Beantwortung dieser Frage zu empfehlen. Im Aktionsplan Digitalisierung im BFI-Bereich 2019–2020 wird insbesondere die Stärkung der Lehrpersonen und Schulleitungen anvisiert (Aktionsfeld 2).⁷⁵ Viel Potenzial dürften die überbetrieblichen Kurse bieten, insbesondere bei der zeitnahen Integration von technologischen Neuerungen in die Ausbildung. Zudem können dort betriebsübergreifende Kompetenzen mit neuen Technologien erworben werden, was kleinere Betriebe entlasten würde. Und eine florierende Kooperation sowie gegenseitiger Austausch zwischen den Lernorten dürfte es erleichtern, Neuerungen aus den Betrieben in die schulische Bildung und in die überbetrieblichen Kurse zu integrieren (und umgekehrt).

Nicht zuletzt ist zu fragen, ob der verbundpartnerschaftliche Prozess in administrativer Hinsicht entschlackt werden könnte. Hierfür sind bereits Vorarbeiten in Gange, etwa im Zusammenhang mit dem beschleunigten Verfahren für den Beruf Chemie- und Pharmapraktiker/ in EBA, das derzeit von den Verbundpartnern ausgewertet wird.⁷⁶ Dabei sollte das Konsensverfahren nicht geschwächt werden, denn es gewährleistet, dass der Bedarf der Arbeitswelt evident sein muss, bevor Neuerungen landesweit verordnet werden.

Mittelfristig besteht die Herausforderung für die Berufsbildung darin, ihren Absolvierenden durch Weiter- und Höherqualifizierung zu ermöglichen, sich an neue Anforderungen anzupassen. Das erfordert eine hohe Durchlässigkeit im System. Diese kann nur erreicht werden, wenn die Berufsentwicklung über den einzelnen Beruf hinausgehend angelegt ist. Zudem müssen Überlegungen betreffend des optimalen Anschlusses an die höhere Berufsbildung, Hochschulbildung sowie an andere Weiterbildungen in die Revisions- und Reformprozesse einbezogen werden.