

Zeitschrift: Arbido
Herausgeber: Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz
Band: - (2007)
Heft: 1: I+D Fachleute - kompetent in der Gegenwart, unverzichtbar in der Zukunft = Les personnels I+D - une compétence actuelle indispensable pour l'avenir = I professionisti I+D - competenti oggi indispensabili domani

Artikel: Berufsbildung : Königsweg mit Zukunft : Neues Berufsbildungsgesetz steigert Attraktivität der Berufsbildung = La voie royale vers l'avenir : la formation professionnelle est plus attrayante grâce à la nouvelle loi sur la formation professionnelle
Autor: Duttweiler, Dani
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-769462>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

1. Kosten und Nutzen der Berufsbildung

Coût et utilité de la formation professionnelle

Berufsbildung: Königsweg mit Zukunft

Neues Berufsbildungsgesetz steigert Attraktivität der Berufsbildung

Dani Duttweiler
Stv. Leiter Ressort
Grundsatzfragen + Politik
Bundesamt für Berufsbildung
und Technologie (BBT)
Bern

Die Berufsbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für den Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften. Sie ist arbeitsmarktbezogen und Teil des Bildungssystems. Mit dem 2004 in Kraft getretenen neuen Berufsbildungsgesetz verfügt die Berufsbildung über einen Modernisierungsmotor.

Die Berufsbildung stellt den zahlenmässig grössten Bereich der nachobligatorischen Bildung dar. Für zwei Drittel der Jugendlichen oder rund 200 000 Lernende ist sie der Weg in die arbeitsmarktliche Integration auf Sekundarstufe II. Sie gibt den Jugendlichen zudem Gewissheit, in die Erwachsenenwelt aufgenommen zu werden.

Abschluss mit Anschluss

Die Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule ist die überwiegende Form der Berufsbildung (duales System). Über 200 Lehrberufe stehen zur Wahl. Das Spektrum reicht von praktisch orientierten Grundbildungen bis hin zu kognitiv anspruchsvollen Ausbildungen in Hightech-Berufen. Nebst der klassischen Ausbildung in einem Betrieb

kann eine Berufslehre auch in einem schulischen Vollzeitangebot wie Lehrwerkstätte oder Handelsmittelschule absolviert werden.

Die Ausbildungen orientieren sich an tatsächlich nachgefragten Berufsqualifikationen und an den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen. Dadurch ist sichergestellt, dass die Jugendlichen nach dem Abschluss Anschluss haben. Die Schweiz weist damit im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine der tiefsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten auf.

Vielzahl von Berufsperspektiven

Nach der Lehre stehen vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Wahl. In der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe B) finden sich attraktive und auf dem Arbeitsmarkt gefragte Bildungsgänge. Diese vermitteln spezifi-

Berufsbildung liegt im eigenen Interesse der Betriebe. Sie sind auf gut ausgebildete Fachleute angewiesen.

sche Berufsqualifikationen und bereiten auf Kaderfunktionen vor. Im Jahr 2005 stammten rund 28 000 Diplome (die Hälfte davon eidgenössisch anerkannt) aus der höheren Berufsbildung gegenüber 20 000 aus dem Hochschulbereich.

Die Berufsmaturität öffnet den direkten Zugang zu den Fachhochschu-

len. Und mit Zusatzqualifikationen ist heute auch der Übertritt an eine Universität oder ETH möglich. Umgekehrt ist das Berufsbildungssystem offen für Abgängerinnen und Abgänger von allgemein bildenden Schulen. Schliess-

Die eidgenössische Berufsbildungspolitik hat vermehrt auf die Bedürfnisse der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu antworten.

lich steht auch ein breites und ständig aktualisiertes Angebot an berufsorientierten Weiterbildungskursen zur Verfügung.

Rückgrat der Wirtschaft

Das duale Berufsbildungssystem fusst auf einer langen Tradition. Berufsbildung liegt im eigenen Interesse der Betriebe. Sie sind auf gut ausgebildete Fachleute angewiesen. Dass die Schweiz mit ihrer Berufsbildung auch international wettbewerbsfähig ist, zeigt sich regelmässig an den Erfolgen an den Berufsweltmeisterschaften wie letztmals 2005 in Helsinki. Die Gold-, Silber- und Bronzemedailen sind beste Visitenkarten für den Werkplatz Schweiz.

Eine gemeinsame Aufgabe

Berufsbildung ist eine partnerschaftliche Verbundaufgabe: Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt teilen sich die Verantwortung. Der

Bund ist für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems verantwortlich. Er sorgt für die Vergleichbarkeit und Transparenz der ver-

Die Förderung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, selbstgesteuerten Lernprozessen sowie die Vorbereitung auf das lebenslange Lernen bedingen neue Formen der Qualifikationsverfahren (Prüfungen).

schiedenen Bildungsangebote im gesamtschweizerischen Rahmen. Weiter erlässt er die über 200 Verordnungen über die berufliche Grundbildung (die früheren Berufsreglemente) und anerkennt die Bildungsgänge und Prüfungsordnungen im Bereich der höheren Berufsbildung. Ausserdem übernimmt er gemäss Berufsbildungsgesetz einen Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand. Auch fördert er Innovationen und unterstützt besondere Leistungen im öffentlichen Interesse.

Den Kantonen obliegt die Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes und die Aufsicht. Die Fäden laufen bei den kantonalen Berufsbildungsämtern zusammen. Sie koordinieren die Angebote an den Berufsfachschulen, stellen bei Bedarf schulische Vollzeitangebote bereit und üben die Lehraufsicht aus. Die Kantone sind auch für die Berufsinformations- und Berufsberatungsstellen zuständig. In den kantonalen Verantwortungsbereich fällt weiter das Lehrstellenmarketing. Auch die Kantone beteiligen sich an der Weiterentwicklung und Steuerung der Berufsbildung.

Die Organisationen der Arbeitswelt (ein Sammelbegriff im neuen Berufsbildungsgesetz für Berufsverbände, Sozialpartner, andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung) definieren die Bildungsinhalte und entwickeln neue Bildungsangebote. Sache der Betriebe ist es, Ausbildungsplätze bereitzustellen und die praktischen Berufsqualifikationen zu vermitteln.

Herausforderungen in den nächsten Jahren

In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat sich ein enormer Wandel in der

Wirtschaft vollzogen: Die eidgenössische Berufsbildungspolitik hat vermehrt auf die Bedürfnisse der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu antworten.

Der strukturelle Wandel in der Wirtschaft hat zur Folge, dass Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden. Dies wirkt sich auf das Lehrstellenangebot aus. Auswirkungen haben auch die zunehmende Technologisierung und die Automatisierung. Die Anforderungen in den Ausbildungen nehmen zu, Lehrstellen mit niedrigeren Anforderungen werden knapper.

Viele Unternehmungen weisen heute einen derart hohen Spezialisierungsgrad auf, dass es ihnen nicht mehr möglich ist, vollumfänglich ausbilden zu können. Hier braucht es neue

Ausbildungsformen, um auch in Zukunft die bewährte duale Ausbildung weiterführen zu können.

Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen wird in den nächsten Jahren einen Abschluss auf der Sekundarstufe II vorweisen können. Allerdings benötigen schätzungsweise bis zu zwanzig Prozent der Jugendlichen ergänzende Massnahmen, damit sie ihre Möglichkeiten entsprechende nachobligatorische Ausbildung abschliessen können. Für diese Jugendlichen (vornehmlich schulisch und sozial Schwächere) braucht es einen verstärkten Einsatz.

Der Stellenwert der höheren Berufsbildung wird heute zum Teil verkannt. Die Folge davon ist, dass eine «Verakademisierung» der Berufsbildung droht

Die Eckpunkte der neuen zweijährigen Grundbildung

Die zweijährige Grundbildung verfügt gegenüber den früheren Anlehren über ein eigenständiges Profil und führt zu einem vollwertigen Beruf. Sie bietet vorwiegend praktisch begabten Jugendlichen sowie Erwachsenen die Möglichkeit, einen eidgenössisch anerkannten Titel zu erreichen, und gewährt ihnen Zugang zum lebenslangen Lernen. Analog wie bei drei- und vierjährigen Grundbildungen findet die Ausbildung an den drei Lernorten Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse statt. Zielgruppengerechte Ausbildungsmethoden, Didaktik, Pädagogik und Qualifikationsverfahren sind Basis für einen erfolgreichen Bildungsverlauf.

Die zweijährige Grundbildung (Art. 17 BBG) ist ein eigenständiges Bildungsangebot mit Berufskompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Wie in der Berufsbildung üblich, bestimmen die Organisationen der Arbeitswelt in ihrem Berufsfeld, ob es zweijährige Grundbildungen geben soll. Bund und Kantone wirken im Rahmen der Verbundpartnerschaft mit und bringen ihre Anliegen zur Sicherstellung eines ausreichenden Bildungsangebotes ein.

Möglichkeiten der Berufsbildung

Damit möglichst viele in Frage kommende Jugendliche einen eidgenössischen Abschluss erreichen können, stehen flankierende Massnahmen zur Verfügung: Stütz- und Förderkurse sowie die Möglichkeit der Verlängerung der beruflichen Grundbildung. Zusätzlich besteht bei der zweijährigen Grundbildung die Möglichkeit der fachkundigen individuellen Begleitung. Für andere Anliegen – namentlich für soziale und solche im Integrationsbereich – müssen besondere Lösungen gesucht werden; auch ausserhalb der Berufsbildung.

Nachholbildung

Die zweijährige Grundbildung steht auch Erwachsenen offen. Sie können das eidgenössische Berufsattest zudem über die Anrechnung von Bildungsleistungen erreichen. Dabei sind die in der Verordnung über die zweijährige berufliche Grundbildung definierten Kompetenzen massgebend.

Zielgruppengerechte Formen

Die zweijährige Grundbildung richtet sich vornehmlich an praktisch Begabte. Bei der Ausgestaltung sind daher zielgruppengerechte Formen für die Ausbildung und das Qualifikationsverfahren zu wählen. Solche Formen sind zum Teil bereits bekannt und erprobt.

Kein Abschluss ohne Anschluss

Die zweijährige Grundbildung ist Teil des Berufsbildungssystems. Die Durchlässigkeit ist gewährleistet: Es besteht anschliessend die Möglichkeit, Angebote der berufsorientierten Weiterbildung sowie drei- oder vierjährige Grundbildungen zu besuchen. Die Durchlässigkeit wird in den jeweiligen Verordnungen über die berufliche Grundbildung entsprechend geregelt.

Rückgang der Anlehren

Ist eine Verordnung über die berufliche Grundbildung für eine zweijährige berufliche Grundbildung in Kraft, werden im betreffenden Berufsfeld auf eidgenössischer Ebene keine neuen Anlehrverhältnisse mehr bewilligt.

und das duale System schleichend verschult wird. Schliesslich gilt es, die schweizerische Berufsbildung international stärker zu verankern. Vor allem muss die Akzeptanz des dualen Systems gegenüber den angelsächsischen (Training on the job) und romanischen Kulturen (Länder mit schulischen Ausbildungstraditionen) gesichert werden. Der Wert der praxisbezogenen Ausbildung muss in den internationalen Klassifikationssystemen entsprechend zum Ausdruck kommen.

Stärkung der Berufsbildung

2004 trat das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) in Kraft. Es arbeitet die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und demografischen Veränderungen auf, die seit dem Inkrafttreten des vorangegangenen Gesetzes im Jahr 1980 eingetreten sind.

Erstmals werden mit dem neuen Berufsbildungsgesetz sämtliche Berufe ausserhalb der Hochschulen einem einheitlichen System unterstellt und damit untereinander vergleichbar. Das BBG hat die in anderen Bundeserlassen geregelten Berufe der Land- und Forstwirtschaft aufgenommen. Neu sind auch die bisher kantonale geregelten Berufsbereiche Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) Teil der eidgenössischen Berufsbildungspolitik.

Insgesamt trägt das neue Berufsbildungsgesetz zur Stärkung der Berufsbildung bei. Es bietet neue, differenzierte Wege der beruflichen Bildung und fördert die Durchlässigkeiten im (Berufs-)Bildungssystem. Es lässt Raum neben der traditionellen Lehre für Grundbildungen mit hohem Schulanteil und praktisch ausgerichtete Bildungen mit eigenem Qualifikationsprofil für schulisch Schwächere. Weiter definiert es die höhere Berufsbildung im Nichthochschulbereich. Auch führt es eine leistungsorientierte Finanzierung ein und teilt den Akteuren vor Ort mehr Verantwortung zu.

Offenes Rahmengesetz

Das neue Berufsbildungsgesetz hat den bewährten Grundsatz der Verbundpartnerschaft in Artikel 1 aufgenommen und zum Programm erklärt. Die Verbundpartnerschaft ermöglicht es, Problemstellungen umfassender, differenzierter und letztlich auch qualitativ

besser zu erarbeiten. Verbundpartnerschaft lässt sich jedoch nicht einseitig verordnen, sondern muss partnerschaftlich gelebt und entwickelt werden. Sie kommt richtig in Schwung, wenn die einzelnen Akteure ihre Handlungsspielräume ausloten, Chancen wahrnehmen und bereit sind, gegenseitig voneinander zu lernen.

Die Regelung der Verbundpartnerschaft ist ein Beispiel dafür, dass das neue Berufsbildungsgesetz als offenes Gesetz konzipiert ist. Es definiert die Strukturen und legt die Regeln der Organisation und Zusammenarbeit fest. Innerhalb dieses Rahmens liegt es an den verschiedenen Akteuren, die allgemein gehaltenen Vorgaben mit konkreten Inhalten zu füllen und bedarfsgerechte Lösungen für ihre Bedürfnisse zu finden.

Zum einen kann dadurch Bewährtes in zeitgemässer Form weitergeführt werden. Zum andern bietet sich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz die Gelegenheit, Bestehendes kritisch zu

hinterfragen und Innovationen umzusetzen.

Aus Lehren werden berufliche Grundbildungen

In der Umsetzungsphase des neuen Berufsbildungsgesetzes müssen unter anderem sämtliche früheren Berufsreglemente revidiert werden. Diese Stufe

Die Berufsbildung hat stets davon gelebt, dass sich auf allen Stufen Persönlichkeiten engagiert haben.

der Erlasse heisst künftig «Verordnung über die berufliche Grundbildung». Die heute gültigen Reglemente bleiben in Kraft, bis sie durch eine entsprechende Neuregelung abgelöst sind. Zu den über 200 unter dem alten Berufsbildungs- sowie dem Land- und Forstwirtschaftsgesetz reglementierten Berufen kommen die Berufe der neu unter Bundeskompetenz stehenden GSK-Bil-

Berufsbildungsfonds als neues Instrument

Das BBG sieht in Art. 60 die Möglichkeit vor, dass der Bundesrat Berufsbildungsfonds von Organisationen der Arbeitswelt auf deren Antrag für eine Branche allgemein verbindlich erklären kann.

Berufsbildungsfonds gemäss BBG sind branchenmässig ausgerichtet. Die Gelder werden innerhalb einer Branche erhoben und für die Förderung der Berufsbildung branchenbezogen eingesetzt (Entwicklung von Bildungsangeboten, Organisation von Kursen und Qualifikationsverfahren, Berufswerbung usw.).

Abgeltung gemeinwirtschaftlicher Leistungen für eine Branche

Durch allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds werden auch Betriebe in die Verantwortung genommen, die sich bisher nicht an den allgemeinen Berufsbildungskosten einer Branche beteiligt und von den Leistungen der Verbandsmitglieder profitiert haben. Diese Nicht-Verbandsmitglieder werden zu angemessenen Solidaritätsbeiträgen verpflichtet (gleich lange Spiesse innerhalb einer Branche schaffen).

Bedingungen für die Allgemeinverbindlicherklärung

Der Bundesrat kann Berufsbildungsfonds auf Antrag für die gesamte Branche als allgemein verbindlich erklären. Die Voraussetzungen sind in Art. 60 Abs. 4 BBG festgehalten:

- Einhaltung der Quoren (mind. 30 Prozent der Betriebe der Branche mit mind. 30 Prozent der Arbeitnehmenden beteiligen sich bereits finanziell am Berufsbildungsfonds);
- eigene Bildungsinstitution;
- Beiträge müssen den branchentypischen Berufen zugutekommen;
- Beiträge müssen allen Betrieben der Branche zugutekommen.

Weitere Arten von Berufsbildungsfonds

Neben den branchenmässig ausgerichteten Berufsbildungsfonds gemäss Art. 60 BBG existieren weitere Arten von Berufsbildungsfonds:

- nicht allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds: Die Beiträge sind freiwillig und richten sich nach privatrechtlichen Bestimmungen;
- kantonale branchenübergreifende Berufsbildungsfonds: Die Beitragsregelung richtet sich nach kantonalem Recht;
- Beiträge für die Berufsbildung im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV): Die Beitragsregelung geht aus dem jeweiligen GAV hervor.

dungsbereiche. Und zu den Fähigkeitszeugnissen kommen neu die ebenfalls gesamtschweizerisch geregelten zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest.

Aufgrund der Komplexität, der knappen Personalressourcen sowie der finanziellen Konsequenzen allfälliger Innovationen, kann eine Berufsrevision nicht einseitig von einem Verbundpartner festgelegt werden. Nicht nur der Inhalt, auch der Revisionsprozess muss unter den Verbundpartnern ausgehandelt werden. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben sich deshalb auf einen Masterplan Berufsbildung geeinigt, um den Prozess zu steuern.

Bei den einzelnen beruflichen Grundbildungen können die Berufsbildungsmodelle künftig stark variieren. Die frühere Regelung, dass maximal zwei Schultage möglich sind, gilt nicht mehr. Es bestehen mehrere Möglichkeiten, wie der Verlauf einer berufli-

chen Grundbildung organisiert werden kann, zum Beispiel:

- klassische Organisationsform mit ein bis zwei Tagen Schule und drei bis vier Tagen Betriebsphase über die ganze Dauer der beruflichen Grundbildung;
- degressives Schulmodell, d. h. zu Beginn der Lehre mehr Schultage mit abnehmendem Schulanteil im Verlauf der beruflichen Grundbildung, sodass die Lernenden dem Betrieb vor allem im letzten Lehrjahr, also mit höherer Qualifikation, länger zur Verfügung stehen;
- integriertes Basislehrjahr mit unterschiedlichen Modellen.

Schliesslich gilt es, bei den Reformen stets die Auswirkungen für die Betriebe zu berücksichtigen. Betriebe bilden Lernende aus, weil es sich für sie lohnt. Aus diesem Grunde werden sämtliche Berufsreformen auch aus ökonomischer Sicht betrachtet (vgl. dazu den Artikel von Jürg Schweri, S. 16).

Qualifikationsverfahren:

Förderung der Durchlässigkeit

Die Förderung von Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen, selbstgesteuerten Lernprozessen sowie die Vorbereitung auf das lebenslange Lernen bedingen neue Formen der Qualifikationsverfahren (Prüfungen). Dem trägt das neue Berufsbildungsgesetz Rechnung, indem neben herkömmlichen Prüfungen auch andere Arten des Nachweises einer Qualifikation in einem Abschlusszeugnis ermöglicht werden.

Davon profitieren Erwachsene. Sie können den Abschluss einer beruflichen Grundbildung nachholen, ohne hierfür eine formale Bildung durchlaufen zu müssen. Das Berufsbildungsgesetz lässt für den Nachweis von Kompetenzen mehrere Möglichkeiten offen: Das Spektrum reicht von reglementierten, strukturierten Verfahren für Berufsgruppen oder Teilen davon bis hin zu anderen Qualifikationsverfahren. Zu Letzteren zählen Verfahren, bei denen Bildungsleistungen individuell angerechnet werden.

Sofern es standardisierbare Verfahren gibt, wird die Nachholbildung berufsspezifisch in der Verordnung über die berufliche Grundbildung des jeweiligen Berufs geregelt. Die Gesuch-

stellerinnen und Gesuchsteller müssen ihre berufliche Praxis und die bisherigen Bildungsleistungen dokumentieren. Zuständig für die Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung ist das Berufsbildungsamt des Wohnkantons.

Umstellung auf die Pauschalfinanzierung

Das BBG ersetzt die bisherige, am Aufwand orientierte Subventionierung durch leistungsorientierte Pauschalen an die Kantone. Ausserdem sind zehn Prozent der Bundesmittel für die gezielte Förderung von Entwicklungsprojekten und besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse reserviert. Das System erhöht dank der eindeutigen Zuschreibung der Mittelverwendung die Wirksamkeit und Transparenz der eingesetzten Gelder.

Der Anteil des Bundes an den Kosten der öffentlichen Hand wird von heute weniger als einem Fünftel auf ein Viertel erhöht. Das entspricht einerseits der erweiterten Zuständigkeit des Bundes und andererseits dem Willen, einen grösseren Teil der Kosten für die Berufsbildungsreform zu übernehmen.

Berufsbildungsforschung

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen BBG reifte die Erkenntnis, dass das für die Steuerung des Bildungssystems notwendige Wissen nicht genügt. Deshalb hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) mit einem wissenschaftlichen Begleitgremium zentrale Schwerpunktthemen definiert. Diese werden nun von Leading Houses (Lehrstuhl an einer Universität bzw. Verbund von Lehrstühlen) wissenschaftlich bearbeitet. Die Umsetzung dieses Förderkonzepts ist langfristig ausgelegt. Themen der Leading Houses sind: Qualität der beruflichen Bildung, Sozialkompetenzen, Lernstrategien, Technologien für die berufliche Bildung, Berufsbildungsökonomie, Berufsbildungssysteme und Verlaufsprozesse. In den Leading Houses wird eine wissenschaftliche Grundlage für die Berufsbildung gelegt und Steuerungswissen für die Berufsbildungspolitik generiert. Teil dieses Konzepts ist auch die Nachwuchsförderung.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz verfügt die Berufsbildung über

Kopenhagen-Prozess

Die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen ist eine der Grundvoraussetzungen zur Errichtung eines europäischen Arbeitsmarktes. Im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses haben sich die EU-Mitglieder geeinigt, einen einheitlichen Qualifikationsrahmen zu schaffen. Der Kopenhagen-Prozess ist für die Weiterentwicklung der Berufsbildung von grosser Bedeutung. Die Schweiz, vertreten durch das BBT, beteiligt sich als Beobachterin.

Die einzelnen europäischen Staaten erarbeiten zurzeit einen nationalen Qualifikationsrahmen. Dieser ist in Kompetenzfelder und Niveaus unterteilt. Parallel dazu erarbeitet jede Branche ein Kompetenzen-Referenzmodell. Darin sind die beruflichen Tätigkeiten, Funktionen und Prozesse beschrieben, die dem jeweiligen Berufssektor eigen sind, sowie die Kompetenzen, die benötigt werden, um die entsprechenden Berufe auszuüben. In der Folge werden diese Kompetenzen mit Punkten versehen und in das entsprechende Niveau und Kompetenzfeld des nationalen Qualifikationsrahmens eingefüllt.

Damit die einzelnen nationalen Qualifikationsrahmen untereinander vergleichbar werden, dient der europäische Qualifikationsrahmen als Referenz. Durch die Vergleichbarkeit der Systeme wird die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen international möglich.

gute Rahmenbedingungen. Dies ist jedoch nicht alles. Die Berufsbildung hat stets davon gelebt, dass sich auf allen Stufen Persönlichkeiten engagiert haben. Sie sind es, die das komplexe System Berufsbildung weiterhin

in Schwung halten. Sie sind es, die letztlich dazu beitragen, dass die Jugend auch in Zukunft in die Arbeitswelt einsteigen kann und die Betriebe über qualifizierte Berufsleute verfügen.

contact:

dani.duttweiler@bbt.admin.ch

Weitere Informationen:

www.bbt.admin.ch

Formation professionnelle: la voie royale vers l'avenir

La formation professionnelle est plus attrayante grâce à la nouvelle loi sur la formation professionnelle

Dani Duttweiler

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Responsable suppléant du secteur

Questions de fond et politique

Berne

La formation professionnelle permet aux jeunes de prendre pied dans le monde du travail et assure la relève en formant de la main-d'œuvre qualifiée. Elle est orientée vers le marché du travail et intégrée au système éducatif. La nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), entrée en vigueur en 2004, lui donne un élan de modernisation.

La formation professionnelle représente quantitativement le domaine le plus important de la formation postobligatoire. Pour les deux tiers des jeunes, soit 200 000 personnes en formation, elle constitue la voie vers l'intégration socioprofessionnelle au degré secondaire II. De plus, elle donne aux jeunes l'assurance de pouvoir entrer dans la vie adulte.

Des diplômes qui ouvrent bien des portes

La formation duale, en entreprise et à l'école professionnelle, est le type de formation professionnelle le plus répandu. Les jeunes ont le choix entre plus de 200 formations en apprentissage, qui vont des formations professionnelles initiales orientées vers la pratique aux formations dans le domaine de la haute technologie faisant plutôt appel à des compétences cogni-

tives. Outre la formation duale classique, il existe également la formation en école à temps complet dispensée notamment dans les écoles de métiers ou dans les écoles de commerce.

Les formations offertes sont axées sur des qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur des places de travail existantes, ce qui permet d'assurer des débouchés aux jeunes diplômés. La Suisse peut dès lors se flatter d'avoir l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe.

De nombreuses perspectives professionnelles

Après la formation, les jeunes ont le choix entre de nombreuses possibilités de carrière et de développement. La formation professionnelle supérieure (degré tertiaire B) offre des filières attractives et demandées sur le marché du travail, qui dispensent des qualifications professionnelles spécifiques et

La formation professionnelle est dans l'intérêt des entreprises, car celles-ci ont besoin de spécialistes bien formés.

préparent à l'exercice de fonctions de cadre. En 2005, environ 28 000 diplômes (dont la moitié de diplômes fédéraux) ont été décernés dans le domaine de la formation professionnelle supérieure contre 20 000 dans celui des hautes écoles.

La maturité professionnelle permet d'accéder directement aux hautes écoles

spécialisées et les étudiants ayant acquis une qualification supplémentaire peuvent aujourd'hui également entrer à l'université ou à une école polytechnique fédérale (EPF). De son côté, le système de la formation professionnelle

La politique fédérale de la formation professionnelle doit aujourd'hui davantage répondre aux besoins d'une société de services et du savoir.

reste accessible aux personnes issues des écoles de culture générale. Finalement, il existe aussi une offre large et constamment actualisée de formation continue à des fins professionnelles.

L'épine dorsale de l'économie

Le système dual de la formation professionnelle a une longue tradition. La formation professionnelle est dans l'intérêt des entreprises, car celles-ci ont besoin de spécialistes bien formés. Les succès réguliers obtenus lors des Concours mondiaux des Métiers, comme la dernière fois en 2005 à Helsinki, montrent bien que dans le domaine de la formation professionnelle la Suisse est également compétitive sur le plan international. Les médailles d'or, d'argent et de bronze représentent la meilleure carte de visite pour la Suisse en tant que pôle économique.

Une tâche commune

La formation professionnelle est une tâche assumée en commun par les par-

tenaires que sont la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail. La Confédération est compétente pour l'assurance de la qualité et le développement du système dans son ensemble. Elle veille à la comparabilité et à la transparence des différentes offres de formation à l'échelle nationale. De plus, elle édicte les ordonnances sur la formation professionnelle initiale amenées à remplacer plus de 200 anciens règlements d'apprentissage et reconnaît les filières de formation et les règlements d'examen dans le domaine

de la formation professionnelle supérieure. Elle prend en charge un quart des dépenses publiques, conformément à la LFPr et, en fin de compte, elle promeut l'innovation et soutient des prestations particulières d'intérêt public.

La mise en œuvre de la LFPr et sa surveillance relève des cantons. Au centre des opérations se trouvent les offices cantonaux de la formation professionnelle: ils coordonnent les offres des écoles professionnelles, préparent si nécessaire des offres de formation scolaire à plein temps et surveillent les

apprentissages. Les cantons sont également responsables des services d'information professionnelle et des offices d'orientation professionnelle. Ils s'occupent en outre du marketing des pla-

La promotion des compétences sociales et personnelles et des processus d'apprentissage autonomes ainsi que la préparation à l'apprentissage tout au long de la vie nécessitent de nouvelles formes de procédures de qualification (examens).

Les fondements de la nouvelle formation professionnelle initiale de deux ans

Contrairement aux formations élémentaires anciennes, la formation professionnelle initiale de deux ans constitue une offre de formation autonome et débouche sur une profession à part entière. Elle représente une solution pour les jeunes et les adultes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques, car elle leur permet d'acquérir un titre reconnu et d'entrer de plain-pied dans l'apprentissage tout au long de la vie. Comme les formations professionnelles initiales de trois et de quatre ans, la formation professionnelle initiale de deux ans est dispensée dans trois lieux de formation: l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises. Le bon déroulement de la formation dépend du choix de méthodes de formation, d'une didactique, d'une pédagogie et de procédures de qualification adaptées aux groupes cibles.

La formation professionnelle initiale de deux ans (art. 17 LFPr) représente une offre de formation autonome débouchant sur l'acquisition de compétences professionnelles recherchées sur le marché du travail. Comme de coutume dans le monde de la formation professionnelle, ce sont les organisations du monde travail qui décident de la création d'une formation professionnelle initiale de deux ans. En tant que partenaires de la formation professionnelle, la Confédération et les cantons apportent leur contribution en élaborant des conditions-cadre propres à garantir une offre suffisante de places de formation.

Possibilités offertes par la formation professionnelle

Des mesures supplémentaires sont prévues pour permettre au plus grand nombre possible de jeunes d'obtenir un diplôme fédéral: on peut citer les cours d'appui et d'encouragement ou le rallongement de la durée de la formation professionnelle initiale. En outre, la formation professionnelle initiale de deux ans prévoit un encadrement individuel spécialisé. Dans d'autres cas, notamment en cas de difficultés sociales ou d'intégration, des solutions individuelles doivent être recherchées, aussi en dehors du cadre de la formation professionnelle.

Formation complémentaire

La formation professionnelle initiale de deux ans est ouverte également aux adultes. Ceux-ci peuvent aussi obtenir l'attestation fédérale de formation professionnelle par le biais de la prise en compte des acquis. Sont déterminantes en l'occurrence les compétences définies dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de deux ans.

Formes adaptées aux groupes cibles

La formation professionnelle initiale de deux ans s'adresse en priorité aux personnes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques. Lors de l'aménagement des cours, il y a donc lieu de privilégier les formes d'enseignement et les procédures de qualification adaptées aux groupes cibles considérés. De telles formes d'enseignement sont en partie déjà connues et éprouvées.

Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations

La formation professionnelle initiale de deux ans fait partie intégrante du système de la formation professionnelle. La perméabilité est assurée de diverses manières – offres de formation continue à des fins professionnelles, formations professionnelles initiales de trois et de quatre ans – et réglée dans les ordonnances sur la formation professionnelle respectives.

Fin de la formation élémentaire

Dès qu'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale de deux ans est en vigueur, aucun nouveau contrat régissant la formation élémentaire n'est autorisé sur le plan fédéral dans le champ professionnel concerné.

ces d'apprentissage et participent au développement et au pilotage de la formation professionnelle.

Les organisations du monde du travail (terme générique utilisé dans la nouvelle LFPr englobant les associations professionnelles, les partenaires sociaux et les autres organisations et fournisseurs de la formation professionnelle) définissent le contenu des formations et développent de nouvelles offres. Les entreprises, quant à elles, assurent les places de formation et les qualifications professionnelles.

Les défis des prochaines années

L'économie a connu une mutation considérable au cours des dernières années et décennies. De ce fait, la politique fédérale de la formation professionnelle doit aujourd'hui davantage répondre aux besoins d'une société de services et du savoir.

La mutation structurelle de l'économie entraîne la délocalisation des places de travail à l'étranger, ce qui a également un effet sur l'offre de places d'apprentissage. L'intervention croissante de la technologie et l'automatisation des processus ont également des conséquences: les exigences augmentent et les places d'apprentissage peu exigeantes se font de plus en plus rares.

Beaucoup d'entreprises ont aujourd'hui atteint un degré de spécialisation tel qu'elles ne sont plus en mesure d'offrir une formation intégrale. De nouveaux types de formation sont donc nécessaires pour pouvoir maintenir, à l'avenir, le système de formation dual qui a fait ses preuves.

Dans les prochaines années, la grande majorité des jeunes sera titu-

laire d'un diplôme du degré secondaire II. Mais on estime que près de 20% des jeunes ont besoin de mesures complémentaires s'ils veulent réussir une formation postobligatoire correspondant à leurs capacités. Il convient dès lors de renforcer l'engagement en leur faveur, tout spécialement en faveur de ceux qui rencontrent des problèmes d'ordre scolaire ou social.

L'importance de la formation professionnelle supérieure est aujourd'hui en partie sous-estimée. Il en résulte que la formation professionnelle risque de s'«académiser» et le système dual de se rapprocher lentement du système scolaire. Ce qui importe en fin de compte c'est de donner une base solide à la formation professionnelle à l'échelle internationale. Il faut avant tout faire accepter le système dual face aux traditions anglosaxonne (*training on the job*) et latine (pays aux traditions de formation scolaire). La formation orientée vers la pratique doit occuper une juste place dans le système de classification international.

Renforcement de la formation professionnelle

La nouvelle LFPr est entrée en vigueur en 2004. Elle a pris la mesure des mutations économiques, sociales et démographiques intervenues depuis l'entrée en vigueur de la loi précédente en 1980.

La nouvelle loi rassemble pour la première fois toutes les professions (à l'exception de celles du domaine des hautes écoles) au sein d'un système uniforme les rendant ainsi comparables entre elles. Elle s'applique aussi aux formations de l'agriculture et de la sylviculture, réglementées auparavant par d'autres actes législatifs. Les domaines professionnels de la santé, du social et des arts (SSA), jusque-là réglementés par les cantons, relèvent à présent également de la politique fédérale en matière de formation professionnelle.

Tout compte fait, la nouvelle loi contribue au renforcement de la formation professionnelle. Elle propose des voies nouvelles et différenciées dans ce domaine et encourage la perméabilité du système de la formation (professionnelle). À côté de l'apprentissage classique, elle laisse de la place aux forma-

tions professionnelles initiales ayant une part élevée d'enseignement scolaire et aux formations axées sur la pratique ayant un profil de qualification propre destinées aux jeunes en difficulté scolaire. De plus, elle définit la formation professionnelle supérieure qui ne fait pas partie du domaine des hautes écoles, introduit un financement axé sur les prestations et accorde davantage de responsabilité aux acteurs sur place.

Loi cadre ouverte

Le principe du partenariat, qui a fait ses preuves, est inscrit à l'art. 1 de la nouvelle LFPr et constitue le programme de cette dernière. Il permet d'avoir une approche des problèmes plus globale, plus différenciée et de meilleure qualité. Toutefois, le partenariat ne s'établit pas de manière unilatérale, mais il doit être vécu et développé conjointement. Il prend vraiment son essor lorsque

chacun des acteurs évalue sa marge de manœuvre, saisit les opportunités et se tient prêt à apprendre des autres.

La réglementation du partenariat est un exemple qui montre que la nouvelle LFPr est conçue pour être une loi ouverte. Elle définit les structures et fixe les règles de l'organisation et de la collaboration. À l'intérieur de ce cadre, c'est aux différents acteurs de donner une forme concrète aux directives générales et de trouver des solutions répondant à leurs besoins. D'une part, cela permet de poursuivre ce qui est valable sous une forme moderne et, d'autre part, la nouvelle LFPr donne l'occasion d'innover et de remettre en question ce qui existe.

Les apprentissages deviennent des formations professionnelles initiales

Au cours de la phase de mise en œuvre de la nouvelle LFPr, il faut, entre autres, procéder à la révision des anciens règle-

Le fonds en faveur de la formation professionnelle: un nouvel instrument

La nouvelle LFPr prévoit à l'art. 60 que le Conseil fédéral peut, sur demande d'une organisation du monde du travail, déclarer obligatoire pour toute une branche la participation à un fonds en faveur de la formation professionnelle.

Les fonds en faveur de la formation professionnelle sont, selon cette même loi, propres à chaque branche. Les contributions sont prélevées au sein de celle-ci et servent aux mesures d'encouragement de la formation professionnelle qui lui sont spécifiques (développement d'offres de formation, organisation de cours et de procédures de qualification, promotion du domaine professionnel, etc.).

Paiement de prestations d'intérêt général pour une branche

La déclaration de force obligatoire a pour effet de placer devant leurs responsabilités les entreprises qui n'avaient jusqu'alors pas participé aux coûts généraux de la formation professionnelle au sein de la branche tout en profitant des contributions des membres de l'association professionnelle. De la sorte, les entreprises non-membres doivent se montrer solidaires et toutes les entreprises d'une branche sont logées à la même enseigne.

Conditions pour la déclaration de force obligatoire générale

Sur demande, le Conseil fédéral peut déclarer obligatoire pour toutes les entreprises d'une branche la participation à un fonds. L'art. 60, al. 4, LFPr définit les conditions de cette mesure:

- les quorums sont respectés (au moins 30 % des entreprises de la branche avec un minimum de 30 % des employés participent financièrement au fonds en faveur de la formation professionnelle);
- l'association professionnelle dispose de sa propre institution de formation;
- les contributions doivent bénéficier aux professions spécifiques à la branche;
- les contributions doivent profiter à toutes les entreprises de la branche.

Autres types de fonds en faveur de la formation professionnelle

Il existe d'autres types de fonds en faveur de la formation professionnelle outre ceux propres à chaque branche (art. 60 LFPr):

- fonds en faveur de la formation professionnelle non obligatoires: les contributions sont volontaires et régies par des dispositions de droit privé;
- fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle recouvrant plusieurs branches: les contributions sont régies par des dispositions relevant du droit cantonal;
- contributions en faveur de la formation professionnelle dans le cadre de conventions collectives de travail (CCT): les contributions sont réglementées par les CCT respectives.

ments d'apprentissage. Ceux-ci s'appellent désormais des ordonnances sur la formation professionnelle. Les règlements utilisés à l'heure actuelle restent valables jusqu'à ce que les ordonnances sur la formation correspondantes entrent en vigueur. Aux professions réglementées par l'ancienne LFPr et par la loi sur l'agriculture et la sylviculture (plus de 200 professions) viennent s'ajouter celles des domaines de la santé, du social et des arts (SSA), qui relèvent dorénavant de la compétence de la Confédération. De nouvelles formations professionnelles initiales de deux ans, sanctionnées par une attestation fédérale, sont créées pour compléter celles sanctionnées par un certificat de capacité.

Compte tenu de la complexité, de la précarité des ressources en personnel et des conséquences financières d'éventuelles innovations, un partenaire ne peut pas décider seul la révision d'une profession. Les partenaires doivent en

Processus de Copenhague

La création d'un marché du travail européen passe inconditionnellement par la reconnaissance réciproque des qualifications. Dans le contexte du processus de Copenhague, les membres de l'Union européenne se sont mis d'accord sur un cadre de certification uniforme. Le processus de Copenhague revêt une grande importance pour le développement futur de la formation professionnelle. La Suisse, représentée par l'OFFT, y participe en tant qu'observatrice.

Les États européens élaborent chacun en ce moment un cadre national de certifications, subdivisé en domaines de compétences et en niveaux. Parallèlement, chaque branche établit un référentiel de compétences, qui décrit les activités professionnelles, les fonctions et les processus relatifs à chaque secteur professionnel, ainsi que les compétences requises pour l'exercice d'une profession dans ledit secteur. Par la suite, ces compétences sont dotées de points et introduites dans le niveau et le domaine de compétences correspondants du cadre national de certifications.

Le cadre européen de certifications est la référence qui permet de comparer les cadres nationaux de certifications entre eux. À son tour, la comparabilité des systèmes permet d'obtenir la reconnaissance réciproque des diplômes au niveau international.

effet s'accorder non seulement sur le contenu de la révision, mais aussi sur le processus. Pour contrôler ce dernier, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail se sont entendus sur un «Masterplan Formation professionnelle».

Les modèles de formation peuvent à l'avenir varier considérablement d'une formation professionnelle initiale à l'autre. L'ancien règlement autorisant deux jours d'école au maximum n'est plus valable. Il existe plusieurs possibilités de moduler le déroulement d'une formation professionnelle initiale, par exemple:

- la forme d'organisation classique avec un ou deux jours d'école et trois ou quatre jours de travail en entreprise sur toute la durée de la formation professionnelle initiale;
- le modèle dégressif, avec un plus grand nombre de jours d'école au début de la formation. Ce nombre diminue par la suite de manière à ce que les personnes en formation passent plus de temps dans l'entreprise en dernière année de formation, au moment où ils sont mieux qualifiés;
- l'année initiale d'apprentissage intégrée (différents modèles possibles).

Finalement, en effectuant les réformes, il convient de tenir toujours compte de leurs répercussions pour les entreprises. Celles-ci forment des personnes pour des raisons économiques, d'où la nécessité de considérer les réformes également sous cet angle (voir l'article de Jürg Schweri, pp. 21).

Procédure de qualification: promotion de la perméabilité

La promotion des compétences sociales et personnelles et des processus d'apprentissage autonomes ainsi que la préparation à l'apprentissage tout au long de la vie nécessitent de nouvelles formes de procédures de qualification (examens). La nouvelle LFPr en tient compte en prévoyant la possibilité d'introduire, outre les examens classiques, également d'autres façons d'attester une qualification dans le cadre d'un certificat de fin d'études.

Les adultes en sont les principaux bénéficiaires. Ils peuvent en effet obtenir un certificat de la formation profes-

professionnelle initiale sans devoir suivre une formation dans un cadre formel. La LFPr prévoit diverses possibilités pour attester les compétences: cela va des procédures réglementées et structurées, destinées à des groupes professionnels ou à des parties d'entre eux, jusqu'aux autres procédures de qualification, qui permettent de prendre en compte les acquis de manière individuelle.

Dans la mesure où les procédures peuvent être standardisées, l'ordonnance sur la formation professionnelle ini-

La formation professionnelle a toujours pu compter sur l'engagement de personnalités à tous les niveaux. C'est grâce à elles que le système complexe de la formation professionnelle garde son élan.

tiale de chaque profession règle la formation complémentaire de manière spécifique. Les requérants sont tenus de documenter leur expérience professionnelle et leurs acquis. L'office de la formation professionnelle du canton de domicile est compétent pour l'admission à une procédure de qualification de la formation professionnelle initiale.

Passage au financement forfaitaire

La LFPr remplace le système de subventionnement axé sur les dépenses par des montants forfaitaires axés sur les prestations versés aux cantons. Par ailleurs, 10 % des fonds fédéraux sont réservés à la promotion de projets de développement et à des prestations particulières d'intérêt public. Le nouveau système rend l'emploi des moyens financiers alloués plus efficace et plus transparent grâce à la définition claire de leur utilisation.

La part de la Confédération aux dépenses des pouvoirs publics passera de moins d'un cinquième à un quart. Cela correspond, d'une part, à l'élargissement de la compétence de la Confédération et, d'autre part, à la volonté d'assumer une plus grande part des coûts de la réforme de la formation professionnelle.

Recherche en formation professionnelle

Dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle LFPr, il est devenu clair que l'on

ne dispose pas du savoir nécessaire au pilotage du système de la formation. C'est pourquoi, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), appuyé par un organe formé de scientifiques, a défini des thèmes principaux qui sont actuellement traités de manière scientifique par des Leading Houses (composées d'une ou plusieurs chaires universitaires). La mise en œuvre du concept d'encouragement est prévue sur le long terme. Les thèmes traités par les Leading Houses sont la qualité de la formation professionnelle, les compétences sociales, les stratégies d'apprentissage, les tech-

nologies appliquées à la formation professionnelle, l'économie de la formation professionnelle, les systèmes de formation professionnelle et les processus de déroulement. Les Leading Houses sont appelées à créer l'assise scientifique requise pour la formation professionnelle et à générer le savoir en matière de pilotage de la politique de la formation professionnelle. L'encouragement de la relève fait également partie du concept.

La nouvelle LFPr crée de bonnes conditions-cadre à la formation professionnelle. Mais cela n'est pas tout. La formation professionnelle a toujours

pu compter sur l'engagement de personnalités à tous les niveaux. C'est grâce à elles que le système complexe de la formation professionnelle garde son élan. Elles contribuent à ce que les jeunes puissent continuer à intégrer le marché du travail et les entreprises à disposer de professionnels qualifiés.

contact:

dani.duttweiler@bbt.admin.ch

Pour de plus amples informations:

www.bbt.admin.ch

Warum Unternehmen Lehrlinge ausbilden Die Lehrlingsausbildung lohnt sich

Jürg Schweri

Leiter Bildungsökonomische Studien

Eidgenössisches Hochschulinstitut

für Berufsbildung (EHB)

Zollikofen

Vor wenigen Jahren konnte erstmals mit einer Kosten-Nutzen-Studie bei Schweizer Betrieben gezeigt werden: Die Lehrlingsausbildung lohnt sich. Doch wie ist dieser Befund zu verstehen? Und darf die Ausbildung von Jugendlichen überhaupt mit ökonomischen Motiven begründet werden? Ein Koautor der Studie nimmt Stellung.

Die Erhebung¹ aus dem Jahr 2000/01 der Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern brachte zutage: Berufslernende kosten einen Betrieb im Schnitt pro Jahr rund 26 000 Franken (vor allem Lehrlingslöhne und Löhne für AusbilderInnen). Dem steht jedoch ein durchschnittlicher Wert von 28 000 Franken gegenüber, den die Lernenden durch ihre produktive Arbeit im Betrieb beisteuern.

1 Schweri, J., Mühlemann S., Pescio Y., Walther B., Wolter S., & Zürcher, L. (2003): Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Chur/Zürich: Rüegger.

Es resultiert also im Schnitt ein geringer Nettoertrag von rund 2000 Franken. Hochgerechnet auf alle ausbildenden Schweizer Betriebe ergeben sich eindruckliche Zahlen: Die gesamthaft anfallenden Bruttokosten belaufen sich auf 4,8 Milliarden Franken, die produktiven Erträge gar auf fast 5,2 Milliarden Franken. Es verbleibt den ausbildenden Betrieben ein Nettoertrag von 386 Millionen Franken pro Jahr.

Diese Nachricht freute bei der Publikation im Jahre 2003 die Partner der Berufsbildung und alle politischen Lager gleichermaßen, wenn auch teilweise aus unterschiedlichen Gründen. Die Wirtschaftsverbände freuten sich über eine offensichtlich funktionierende duale Berufsbildung, warnten aber (etwa in einer Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes) zugleich davor, die Ausbildung nur unter ökonomischen Gesichtspunkten zu betrachten. Für die Gewerkschaften war das Ergebnis ein Fingerzeig für die Wirtschaft, neue Lehrstellen zu schaffen. Zudem wurden die Erträge als Hinweis darauf verstanden, dass ein Spielraum für höhere Lehrlingslöhne vorhanden sei.

Aus den Augen geriet sehr rasch das zweite wichtige Ergebnis der Studie,

dass sich nämlich die Ausbildung in den Betrieben äusserst heterogen präsentiert und die Durchschnittswerte alleine wenig aussagekräftig sind.

Zum einen zeigen sich zwischen den Berufen grosse Unterschiede in den Nettoerträgen beziehungsweise Nettokosten. Während die Ausbildung von Elektromonteuren und -monteurinnen hoch rentabel ist, müssen die Firmen für die Ausbildung von Polymechanikern und -mechanikerinnen Nettokosten in Kauf nehmen.

Diese Beispiele zeigen, dass es grundsätzlich zwei verschiedene Arten gibt, ein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung sicherzustellen: Entweder können die Lernenden während der Lehre so produktiv eingesetzt werden, dass sich alle Kosten decken lassen, oder es verbleiben am Ende der Lehre ungedeckte Nettokosten, die durch Nutzen nach der Lehre gedeckt werden können.

Dieser Nutzen nach der Lehre wurde von der Studie ebenfalls teilweise ermittelt. Die Grundidee dahinter: Muss ein Betrieb Fachkräfte über den externen Arbeitsmarkt einstellen, so entstehen ihm verschiedene Kosten, die sich durch das Weiterbeschäftigen selbst ausgebildeter Fachkräfte vermeiden lassen. Für die externe Rekrutierung