

## SVB-Tagung «Europa aktuell» vom 6. November 2007

# Praktizierte Europäisierung des Bildungswesens

bbaktuell 207 vom 11. Dezember 2007

**Der Schweizerische Verband für Berufsberatung SVB bietet alle zwei Jahre eine Tagung unter dem Titel «Europa aktuell» an. Die Tagungsleiter fassen im vorliegenden Text die an der Tagung gehaltenen Referate und die Ergebnisse der Workshops zusammen.**

*Eric Frischknecht und Edi Scherrer*

Als Einleitung zu dieser Tagung, die alle zwei Jahre vom SVB angeboten wird, wurde die aktuelle Situationsanalyse vom Bildungsfachmann und ehemaligen Nationalrat **Hans Zbinden** erwähnt. Er bringt es fertig, die Akzeptanz der laufenden Entwicklung in der Schweizer Bildungslandschaft in einem Satz zusammenzufassen: «Die praktizierte Europäisierung des Bildungswesens wird von der Wissenschaft geschätzt, von der Wirtschaft geduldet, von der Politik in Kauf genommen und von den Europa kritischen Kreisen erst gar nicht wahrgenommen.»

### Zum Kopenhagen-Prozess

**Dr. Georg Hanf**, Leiter des Bereichs europäische Berufsbildungspolitik beim deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, spannte einen grossen Bogen über die Entwicklung des Kopenhagen-Prozesses. Dieser wurde zwar im Jahre 2002 mit dem gleichnamigen Beschluss formell gestartet, fügte sich aber als logischen weiteren Schritt in eine ganze Reihe früher gefasster Beschlüsse ein. Zu erwähnen ist insbesondere Bologna 1999 mit dem beschlossenen europäischen Hochschulraum, dem Kopenhagen 2002 mit dem Beschluss eines gemeinsamen europäischen Berufsbildungsraumes folgte. Dieser soll u. a. folgenden Zielen dienen: Verbesserung von Transparenz, Information und Beratung im Bereich der Berufsbildung europaweit

sowie Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit der europaweiten Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen durch die Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR). Dank diesem sollen die verschiedenen nationalen Berufsabschlüsse auf allen Niveaus verglichen werden können. Dies setzt die Schaffung sogenannter Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) voraus, wie sie in Irland und Spanien bereits erstellt worden sind.

Der Prozess wird gesteuert durch die sogenannte Offene Methode der Koordinierung (OMK), die durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist: freiwillige Selbstverpflichtung der Staaten, gemeinsame Ziele und Leitlinien, Indikatoren und Benchmarks, regelmässige Berichterstattung über den aktuellen Entwicklungsstand und gegenseitiges Lernen mittels sogenannter peer learning activities.

Die konkreten Benchmarks lauten:

- Abbruchquote in der Volksschule von unter 10%
- Reduktion des Anteils Leseschwacher um mindestens 20%
- Mindestens 85% der 20-24-Jährigen haben einen Sek.-II.-Abschluss
- Zunahme um 15% der Abschlüsse in Mathematik, Naturwissenschaft und Technik
- $\frac{1}{8}$  der Erwachsenen besuchte innerhalb der letzten 4 Wochen eine Weiterbildung

Die aktuellen besonderen Herausforderungen orteter Referent bei folgenden Stichworten:

- Die Berufsbildung geniesst nicht überall den Stellenwert, den sie verdient.
- Die Ressourcen für die Berufsbildung werden nicht optimal eingesetzt.
- Die Balance zwischen zentraler Politik und der Autonomie der Anbieter
- Früherkennung von Qualifikationsbedarf (demografische Entwicklung!)

- Koordination der Politiken

Last but not least charakterisierte Herr Hanf den Prozess als einen zwischen folgenden Polen:

- Kommunikation – Konfusion
- Kooperation – Konkurrenz

### Kompetenzorientierte Berufsbildung

Zu diesem Thema sowie zu ihrer Bedeutung für die Schweizer Berufsbildung referierte **Martin Stalder**, Leiter Höhere Berufsbildung beim BBT in Bern.

Eine kompetenzorientierte Berufsbildung, wie sie gemäss dem Kopenhagen-Prozess angestrebt wird, setzt die Erarbeitung outputorientierter und arbeitsmarktbezogener Qualifikationsprofile voraus. Diese können verwendet werden z. B. für Bildungsverordnungen, Rahmenlehrpläne, Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen, Zeugniserläuterungen als ein künftiger Bestandteil des Europasses, für nationale und internationale Vergleiche und Positionierungen etc.

Beim Qualifikationsprofil handelt es sich um eine arbeitsmarktbezogene Beschreibung aller Handlungskompetenzen, die einen Beruf ausmachen, formuliert auf dem jeweiligen Anspruchsniveau des Berufes. Dazu wurde die besondere Bedeutung der Begriffe «Outputorientierung», «Arbeitsmarktbezug», «Handlungskompetenzen» sowie «Anspruchsniveau» näher erläutert und auch, wie der Weg dazu mittels der DACUM-Methode beschritten wird.

Der Referent betonte die grosse Bedeutung dieses Prozesses für die Schweiz, da mit solchen Qualifikationsprofilen die Stärken des dualen Berufsbildungssystems hervorragend zur Geltung gebracht werden können. Sie helfen auch, die Mobilität in Bildung und Beruf, die Durchlässigkeit, die Anrechnung von Kompetenzen und die Transparenz zu fördern. Und nicht zuletzt sind sie die Grundlagen für die Instrumente des Kopenhagen-Prozesses: Europapass, Nationaler und Europäischer Qualifikationsrahmen (NQR und EQR) sowie für das Punktesystem gemäss ECVET (European Credit-system für vocational and educational training).

Als anstehende Herausforderungen wurden hervorgehoben:

- die Messung und objektive Bewertung beruflicher Handlungskompetenzen ist wissenschaftlich noch zu wenig gesichert – vieles basiert noch auf (subjektiven) Expertenurteilen.
- Welche Curricula, Lehr- und Lernformen fördern

Der Zusammenhang zwischen Bildungsmaßnahmen und Qualifikationsprofilen muss systematisch hergestellt werden.

### Umsetzung der Europa-Kompatibilität in der Bildung am Beispiel HF Pflege

Der Praxisbezug war wegleitend für das Referat von **Patrick Morger**, Leiter der Tessiner Höheren Fachschule für Pflege. «Wie sieht die Umsetzung der Europa-Kompatibilität aus, wenn es darum geht, einen neuen Rahmenlehrplan zu entwickeln?» lautete in etwa sein Thema.

Die Komplexität der Ausgangssituation wurde klar aufgezeigt: Es können nicht einfach die europäischen Vorgaben umgesetzt werden, denn diese sind vielfältig: Sektorale Richtlinien für die medizinischen Berufe und die Architekten, Richtlinien für die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Bereich Pflegeausbildung (Zulassung, Dauer, Inhalte, Unterrichtsfächer, Praktika usw.), Terminologie im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses (Bezug zum European Qualification Framework EQF). Erschwerend kommt dazu, dass diese Vorgaben nicht aufeinander abgestimmt sind und zum Teil nicht den Entwicklungen in Pädagogik, Didaktik, Demographie, Epidemiologie und im Gesundheitswesen entsprechen oder sich sogar widersprechen! Die Europakompatibilität der Ausbildung war für die Tessiner Schule ein grosses Anliegen wegen der Förderung der beruflichen Mobilität der Absolventinnen und Absolventen; aber auch der Berufsverband setzte sich dafür ein. Denn eine international anerkannte Ausbildung kann auch eine Stärkung für die Berufsgruppe sein.

Es war Kreativität in der Umsetzung nötig, aber auch eine grosse Leistung bei der Integration der verschiedenen Vorgaben. So wurde die kantonale Kompetenz für die individuelle Anerkennung von («gleichwertigen») Vorbildungen ausgenutzt, und die inhaltlichen Vorgaben wurden in ein kompetenzorientiertes Modell integriert. Ferner wurden so weit wie möglich berücksichtigt oder eingebaut: das EQF, die Anforderungen an die Praktika, die Modularisierung und Bewertung in Anlehnung an das ECTS-System, ein Diplomzusatz. So konnten die unterschiedlichen Ansprüche im Kanton Tessin doch noch unter einen Hut gebracht werden.

Schlussendlich war es interessant festzustellen, wie stark die Ausbildungen im Bereich der Pflege zwischen Italien und der Schweiz divergieren: z.B. ist die Ausbildung in unserem Nachbarland im Ver-

gleich zur Schweizer Ausbildung stark an der Theorie orientiert (Ausbildung innerhalb der Universität), legt wenig Gewicht auf Pädagogik und Didaktik und sieht auch keine Entgeltung während der Ausbildung vor.

### **Der Schweizer Arbeitsmarkt und Europa**

**Ruth Derrer**, Vertreterin des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, beleuchtete die aktuellen Entwicklungen im Bereich des Arbeitsmarktes. Sie erinnerte an die Voraussetzungen für die Personenfreizügigkeit: Gültiger Arbeitsvertrag und Einhaltung minimaler Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss den schweizerischen Vorschriften oder Status als Selbständigerwerbender genügen bei Berufstätigen für einen freien Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Zum Schutz der Arbeitnehmer/innen in der Schweiz wurden allerdings verschiedene Schutzmechanismen vorgesehen: insbesondere verschärfte Kontrollen durch tripartite kantonale Kommissionen, verschärfte Strafen gegen fehlbare ausländische Arbeitgeber, Erleichterung bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) bei wiederholten Missbräuchen.

Weiter wurde zu Gunsten der Schweiz die mögliche Einführung einer Schutzklausel bis maximal ins Jahr 2014 bei übermässiger Zunahme der Zuwanderung ausgehandelt. Zudem wurde in Übereinstimmung mit dem politischen System der Schweiz die Möglichkeit eines Referendums (gültig für alle 25 EU-Länder) im Jahr 2009 vereinbart.

Die Referentin beurteilte den freien Personenverkehr insgesamt als grosse Chance für die Schweizer Wirtschaft und meint, dass seine Bedeutung in den kommenden Jahren eher noch zunehmen könnte. Insbesondere stellte sie fest, dass die Auswirkungen ganz im Sinne der Zuwanderungspolitik des Bundesrates stehe: Zuwachs bei den 27 EU- und EFTA-Staaten (+ rund 3 %) und gleichzeitig Abnahme bei den Staaten, die nicht zu den EU/ EFTA-Staaten gehören (- rund 1 %).

Die Schweiz will bekanntlich aus Nicht-EU-Staaten nur noch besonders qualifizierte Erwerbstätige rekrutieren. Zudem zeige die Statistik, dass bisher kein Verdrängungseffekt zu Lasten der Schweizer/innen stattfand. Die Zuwächse der EU- und EFTA-Staatsangehörigen sind vor allem in den Berufsgruppen zu beobachten, in welchen auch die Schweizer/innen die Erwerbstätigkeit ausbauen, z.B. akademische Berufe und Techniker/innen. Zudem - auch dies ein wichtiger Hinweis - gibt es

die sich schwach oder rückläufig entwickeln (z.B. KV-Bereich, Hilfsarbeit).

Fazit der Referentin: Die ausländischen Arbeitskräfte ergänzen in aller Regel die Schweizer/innen auf dem Arbeitsmarkt, ohne sie zu verdrängen.

Auch im Bereich des Lohnes beurteilte die Referentin die Entwicklung als positiv und meinte, dass durch die Reduzierung des Arbeitskräftemangels höchstens der Lohnanstieg hinausgezögert würde. Schlussendlich bestätigte Frau Derrer die bekannte Entwicklung, wonach arbeitsintensive Produktionsweisen, die keine Spezialkenntnisse erfordern, zunehmend ins Ausland verlagert würden. Dagegen seien Branchen mit hoher Wertschöpfung von dieser Entwicklung weniger bedroht.

### **Aus den Workshops**

In den Workshops wurden ergänzend verschiedene Themen erläutert.

Nahezu als Primeur erfuhren die Teilnehmenden, dass die «ch Stiftung» vom Bund als zukünftige Nationale Agentur für die Betreuung der offiziellen Schweizer Teilnahme an den EU-Bildungs-, Berufsbildungs- und Jugendprogrammen der EU (zum Teil besser bekannt unter ihren Einzelnamen: Leonardo da Vinci, Comenius, Erasmus, Grundtvig) ausgewählt wurde. Eine Organisation ausserhalb der Verwaltung wurde gesucht, um eine entsprechende Vorgabe der EU-Kommission zu erfüllen. Diese Stiftung war bisher vor allem innerhalb der Schweiz tätig, denn ihr Fokus war die eidgenössische Zusammenarbeit. Sie hat allerdings etwas Erfahrung im Austausch von Jugendlichen mit dem Ausland und hat ihre Offerte in Zusammenarbeit mit der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) ausgearbeitet. Sobald die Verhandlungen mit der EU abgeschlossen und die Kredite 2008 vom Parlament beschlossen sind, kann die Stiftung aktiv werden, voraussichtlich ab Anfang 2009.

Weil die bilateralen Verträge mit der EU eine Öffnung der Grenzen für Arbeitnehmende mit sich bringt (Personenfreizügigkeit), wurde auf der politischen Ebene vereinbart, dass Lohn- und Sozialdumping bekämpft werden muss. Die Einhaltung der branchenüblichen Löhne (mit oder ohne GAV), der Bestimmungen für Arbeitssicherheit, der Einhaltung der schriftlichen Information über wichtige Aspekte des Arbeitsverhältnisses, des Status als Selbständigerwerbende wurde auf die kantonale Ebene bei sogenannten tripartiten Kommissionen

(Vertreter von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Behörden) angesiedelt. Diese Kontrollstellen führen am Arbeitsplatz Kontrollen durch. **Hansruedi Felix** von der Arbeitskontrollstelle Kanton Zürich (AKZ) gab einen Einblick in Organisation, Arbeitsweise und wichtigste Tätigkeitsfelder der Zürcher Kontrollstelle. Erwähnenswert ist, dass die AKZ in 6 Jahren auf 6 vollamtliche Kontrolleure ausgebaut werden musste und diese ihre Rapporte mit modernster Technologie erstellen und verarbeiten. Im Kanton Zürich dürften in den kommenden Jahren bis zu 10-15 Kontrolleure nötig sein. Schweizweit sind maximal 150 Inspektoren gegen Lohn- und Sozialdumping vorgesehen.

Die Teilnehmenden des dritten Workshops erfuhren von den vorläufigen Ergebnissen der arbeitspsychologischen Analyse von 14 Berufsbildern des Berufsfeldes Supply Chain-Logistik, an der insgesamt 5 Prüfungsträger beteiligt sind und welche neun Abschlüsse auf Stufe Berufsprüfung und acht Abschlüsse auf Stufe Höhere Fachprüfung betreffen.

Die Analyse bezweckte eine Beschreibung der je nach Funktion erforderlichen konkreten Handlungskompetenzen als Beitrag zur Schaffung eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) in diesem Berufsfeld. Im weiteren gab der Auftrag des BBT u. a. folgende Ziele vor:

- Schaffung funktions- und kompetenzorientierter Prüfungsstrukturen
- Erarbeitung von Kompetenzmodellen
- Klärung der Prüfungsstrukturen
- Definition von Passerellen
- Strukturierung des Berufsfeldes

Aufgrund dieser Arbeiten ist absehbar, dass «kein Stein auf dem andern bleiben wird», d. h. jeder der betroffenen Abschlüsse verändert werden muss, um Überschneidungen zu vermeiden, Ungereimtheiten auszumerzen, Abgrenzungen zu klären und Schnittstellen zu definieren. Es dürfte – wie im Berufsfeld Kommunikation-Marketing-PR-Werbung die Prüfung Markom – vermutlich darauf hinauslaufen, dass eine grundlegende, gemeinsame Zulassungsprüfung die Basis schaffen wird, ab welcher in lediglich noch etwa 4 Richtungen spezialisierte Weiterbildungen auf den Stufen BP und HFP angeboten werden.

Sämtliche Powerpoint-Präsentationen sind verfügbar auf [www.svb-asosp.ch](http://www.svb-asosp.ch) <<http://www.svb-asosp.ch>> > Weiterbildung > Aktuelles

Eric Frischknecht und Edi Scherrer sind Mitglieder der Arbeitsgruppe Europa des Laufbahnzentrums Zürich, Adresse: Laufbahnzentrum der Stadt Zürich, 044 278 80 38, [edi.scherrer@zuerich.ch](mailto:edi.scherrer@zuerich.ch), [eric.frischknecht@zuerich.ch](mailto:eric.frischknecht@zuerich.ch)  
Layout wt