

EINLEITUNG

Seit Mitte der Neunziger Jahre sind in der Schweiz die Diskussionen über die Reform der kaufmännischen Grundbildung im Gang. Das in der Geschichte der schweizerischen Berufsbildung umfassendste Reformwerk trat im Januar 2003 in eine neue Phase. Mit der Inkraftsetzung des Reglements „Kauffrau/Kaufmann“ werden die erprobten Innovationen im Herbst 2003 gesamtschweizerisch umgesetzt.

Das neue Ausbildungs- und Prüfungskonzept wertet insbesondere die betriebliche Bildung auf. Mit der Reform will man erreichen, dass die Kaufleute im gesamten kaufmännischen Berufsfeld mobil sind. Vorausgesetzt ist, dass die Lernenden eine qualitativ gleichwertige betriebliche Ausbildung erfahren können. Projektleitung und Expertengremien haben sich deshalb auf eine „Allbranchenlösung“ verständigt, da der Arbeitsmarkt für verschiedene kaufmännische Berufsreglemente (Versicherungskaufmann, Bankkauffrau etc.) in der Schweiz zu klein ist. Zudem zeigten Studien, dass die wenigsten ausgebildeten Kaufleute längerfristig in ihrer angestammten Branche arbeiten. In der Regel wechseln sie das Berufsfeld bereits einige Jahre nach der Erstausbildung. Der Anteil derjenigen, welche den erlernten Beruf über lange Zeit ausüben, nahm in den letzten 30 Jahren stetig ab. Nur ein Drittel übt den erlernten Beruf längerfristig aus (Bundesamt für Statistik, 2003).

Umsetzung der neuen kaufmännischen Grundbildung

Die gesamtschweizerische Umsetzungsphase beginnt im Herbst 2003 und dauert drei Jahre. Bereits im Jahre 2001 haben die kom-

plexen Vorbereitungsarbeiten auf allen Ebenen begonnen, so dass die Verantwortlichen in Kantonen, Lehrbetrieben und Berufsfachschulen rechtzeitig auf die Umsetzung vorbereitet sind. Die kaufmännische Grundbildung ist der grösste in der Schweiz reglementierte Beruf. Er bietet für rund 30000 Jugendliche sämtlicher kaufmännischer Ausbildungs- und Prüfungsbranchen den Einstieg in das Erwerbsleben. Damit die Umstellung auf das neue Konzept vollzogen werden kann, müssen Tausende von Verantwortliche in Betrieb und Schule darauf vorbereitet werden. Das Umsetzungskonzept wird in diesem Band vorgestellt.

Die Projektverantwortlichen interessiert auch hier die längerfristige Machbarkeit und Akzeptanz des neuen Ausbildungskonzeptes, weshalb parallel zur Implementation ab Herbst 2003 eine weitere wissenschaftliche Begleitung durchgeführt wird. Es gilt in jedem Fall zu gewährleisten, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gehalten bzw. gesteigert werden kann. Zudem soll überprüft werden, inwiefern sich das Kosten-/Nutzen-Verhältnisse für die verschiedenen Betriebe gegenüber dem alten Ausbildungskonzept verändert hat (Schweri, Mühlemann, Pescio, Walther, Wolter & Zürcher, 2003).

Revisionen im Zusammenhang mit dem nBBG

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (nBBG) müssen sämtliche Reglemente überarbeitet werden. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) nutzt zusammen mit den Verbundpartnern der Berufsbildung die Chance, um auch während der Implementationsphase an der Optimierung der Ausbildung der Kaufleute zu arbeiten und allfällige

kleinere Änderungen im Rahmen der Anpassung an das neue Berufsbildungsgesetz vorzunehmen.

Wie die Erfahrungen im Pilot aber auch im Zusammenhang mit der Rekrutierung der folgenden Jahrgänge gezeigt haben, unterscheiden sich die Kompetenzprofile der rund 30000 Jugendlichen, welche in die Dienstleistungswirtschaft einsteigen wollen zum Teil stark. Auch die Arbeitsplatzbedingungen, welche die Lehrbetriebe den Lernenden bieten können, sind im gesamten Berufsfeld heterogen. Deshalb wurde bereits bei der Entwicklung des Konzeptes darauf geachtet, dass die dreijährige Lehre verschiedene Profile umfasst. Grundsätzlich stehen zwei Profile mit Abschluss zum Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) offen, die Basisausbildung (B-Profil) sowie die erweiterte Grundbildung (E-Profil). Intellektuell starke Lernende können das EFZ kombiniert mit der Berufsmaturität absolvieren. Die kaufmännische Grundbildung B-Profil, das E-Profil sowie der Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität kaufmännischer Richtung werden ab Herbst 2003 eingeführt.

Mit der Inkraftsetzung des nBBG stehen für eine ganzheitliche Strukturierung des kaufmännischen Berufsfeldes weitere Reformen an. Im Herbst 2003 werden Pilotversuche zur zweijährigen Grundbildung mit Attest in einzelnen Kantonen durchgeführt. Ziel ist es zu prüfen, inwieweit Betriebe für Absolventen der zweijährigen Grundbildung entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können. Ferner werden die Handelsmittelschulen ihre Ausbildungskonzepte auf die neue Bildungsverordnung ausrichten. Sie sind verpflichtet, mit der Umsetzung des nBBG auf ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis hin auszubilden, da es kein Handelsdiplom mehr geben wird. Damit den Besonderheiten der Vollzeitschulen entsprechend Rechnung getragen werden kann, wurde im Januar 2003 ebenfalls

eine Projektgruppe „Zukunft Handelsmittelschulen“ geschaffen. Sie prüft auf welche Weise die Handelsmittelschulen die Prüfungsbestimmungen gemäss RKG, sowie insbesondere den betrieblichen Teil der kaufmännischen Grundbildung in ihren Ausbildungskonzepten verwirklichen können. Es ist geplant, dazu ab 2005 ebenfalls einen Pilotversuch durchzuführen, sodass deren Resultate für die Revision der Bildungsverordnung nutzbar gemacht werden können.

Diese Entwicklungen zeigen auf, dass die Ausdifferenzierung des kaufmännischen Berufsfeldes noch voll im Gange ist. Erst die Revision der Bildungsverordnung, welche im Zusammenhang mit der Umsetzung des nBBG erfolgen muss, wird Klarheit über die längerfristig gültige Strukturierung des kaufmännischen Berufsfeldes schaffen.

Mustergültige Verbundpartnerschaft beim Innovations-Management weiterführen und pflegen

Das neue Konzept ist ein Gemeinschaftswerk von Personen aus der Wissenschaft und Praxis. Es stellt ein mustergültiges Modell für die Funktionsweise der Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt in der Berufsbildung dar. Praktiker haben die neuen Anforderungen an die künftigen Kaufleute definiert und Vertreter der Wissenschaft die aus der Forschung bekannten Wirkfaktoren zusammengestellt und entsprechende Treatments ausgearbeitet. Da hinsichtlich theoretischen Grundlagen und praktischer Machbarkeitseinschätzung Differenzen zwischen Wissenschaft und Praxis auftraten, wurden die Innovati-

onen¹ in einen partizipativen Verfahren ausgehandelt und in einer breit angelegten Pilotphase mit zwei Jahrgängen erprobt und wissenschaftlich begleitet. Während der rund sechs Jahre der Pilotphase fanden jährlich mehrere Treffen der Beteiligten statt, um sich über den Verlauf des Projektes zu verständigen und allfällige Korrekturen einzuleiten. Ausarbeitung von Reglement und Austesten der Neuerungen verliefen in einem parallel geplanten Prozess (simultaneous engineering).

Dokumentation

Da es sich um ein Modellprojekt für das Engineering von Berufsreformen handelt, wurde der gesamte Prozess einschliesslich der Evaluationen zuhanden der Öffentlichkeit dokumentiert. Hintergründe, Innovationen, theoretische Grundlagen sowie Evaluationsdesign wurden im Band I der Reihe zur Reform der kaufmännischen Grundbildung dargestellt. Die Bände II und III umfassen die detaillierte Beschreibung der Evaluationsinstrumente und -methodik sowie deren Resultate. Das Zentrum für empirische pädagogische Forschung in Landau (zefp) sowie das Centre de Recherche en Education in Genf (SRED) haben die Pilotversuche wissenschaftlich begleitet und evaluierten die Innovationen sowie das Konzept hinsichtlich Machbarkeit, Akzeptanz und Wirksamkeit.

¹ Unter Innovationen verstehen wir eine substantielle Neuerung, die aufgrund von Forderungen aus der Praxis oder Erkenntnissen aus der Forschung entstanden sind. Zu jeder Innovation gehört ein entsprechendes Treatment für die Operationalisierung in die Praxis.

Im vorliegenden Band IV wird die Dokumentation des Reformprozesses abgeschlossen. Er lehnt sich im Inhalt und der Darstellung stark an Band I an. Er stellt dar, wie sich die Innovationen für die gesamtschweizerische Umsetzung gegenüber Band I verändert haben, d.h. welche Konsequenzen die Projektleitung aus den Ergebnissen der Evaluation im Rahmen der Modifikationsphase gezogen hat. Da Band I mittlerweile vergriffen ist und zudem weiterführende Entwicklungen zu beachten sind, werden die Texte aus Teil I „Innovationen und Implementation des Reformkonzeptes“ teilweise übernommen, angepasst und erweitert. Ziel ist es, im Band IV von der Idee bis zur gesamtschweizerischen Einführung die Entwicklung der Innovationen verfolgen zu können. Im zweiten Teil von Band IV wird der Evaluationsprozess beschrieben, im dritten Teil werden zusammenfassend die Hauptergebnisse der Evaluation mit einigen Bewertungen dargestellt und im abschließenden vierten Teil wird gezeigt, wie die verschiedenen Reformarbeiten im Hinblick auf die Umsetzung des nBBG im kaufmännischen Berufsfeld organisiert werden.

Landau und Bern, im März 2004

Ursula Renold, Peter Nenniger, Andreas Frey und Lars Balzer