



Tagungsbericht
**«Berufsbildung 4.0
für die Industrie»**
Kongresszentrum Bernexpo, Bern
13. April 2018

UNIA

Impressum

Herausgegeben im Mai 2018
auf Deutsch und Französisch
Auflage: digital

**Unia Zentralsekretariat
Sektor Industrie**

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 55
<http://www.unia.ch>

Inhalt

Einleitung	5
Begrüssung Corrado Pardini, Sektorleiter Industrie der Unia und Nationalrat	6
«Die Herausforderung der Innovation für das Bildungssystem» Furio Bednarz, Leiter des Ufficio della Formazione continua e dell'innovazione (Amt für Berufsbildung des Kantons Tessin)	7
«Innovation und Digitalisierung vs. Kompetenzen» Erik Haberzeth, Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Pädagogische Hochschule Zürich	9
«Lernen im digitalen Wandel – Die Erfahrung der IG Metall» Reinhard Böckl, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall, Frankfurt	11
«Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz» Markus Maurer, Professur für Berufspädagogik, Pädagogische Hochschule Zürich	13
«Innovation, Digitalisierung und Berufsbildung in der Volksrepublik China» Hu Liang, Abteilung Ausbildung der chinesischen Botschaft in der Schweiz	15

Inhalt

Workshops mit Inputreferaten	17
Workshop 1: «Die schweizerische Berufsbildung als Erfolgsmodell» Ruedi Flückiger, Vizepräsident von Swiss Skills, KV Bern	17
Workshop 2: «Erfahrungen in den Kantonen» Maja Huber, Abteilungsleiterin, Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Abteilung Weiterbildung	18
Workshop 3: «Expériences dans les cantons» Jean Pierre Baer, Adjoint, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Unité d'enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes	19
Workshop 4: «Förderung der Grundkompetenzen am Arbeitsplatz» Bernhard Grämiger, Geschäftsleiter, SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung	20
«Berufspasserelle 4.0» Manuel Wyss, Branchenleiter MEM-Industrie der Unia	21
«Zukunft der Berufsbildung in der Industrie» Podiumsdiskussion	23

Einleitung

Wie wirken sich Veränderungen wie die Digitalisierung und die Globalisierung auf die Berufsbildung aus? Wie wird Berufsbildung in der Zukunft aussehen? Diese Fragen standen im Zentrum der Unia-Fachtagung «Berufsbildung 4.0 für die Industrie» Mitte April 2018 im Kongresszentrum Bernexpo.

Die «Berufspasserelle 4.0» der Gewerkschaft Unia ist ein Konzept zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung. Weshalb es ein solches dringend braucht, zeigte nicht nur das Referat von Manuel Wyss, Branchenleiter MEM-Industrie der Unia, auf (siehe Seiten

21/22). Auch Experten aus Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik sowie Vertreter von Gewerkschaften, der Berufsmeisterschaft Swiss Skills und der chinesischen Botschaft in der Schweiz waren sich einig: Um mit der Digitalisierung mitzuhalten, braucht es ein lebenslanges Lernen. Um Arbeitslosigkeit zu verhindern sind neue Konzepte für die Aus- und Weiterbildung für Erwachsene notwendig. Aber es braucht auch neue Verfahren, um Berufsbilder schneller an die technologischen Entwicklungen anpassen zu können.



Begrüssung durch Corrado Pardini

Begrüssung

Corrado Pardini, Sektorleiter Industrie der Unia und Nationalrat

«Nun ist die Chance gekommen, die Berufsbildung zu revolutionieren. Die Gesellschaft muss umdenken. Berufsbildung findet nicht nur im Alter zwischen 16 und 20 Jahren statt, sondern zwischen 16 und 50 Jahren.»

Der Status der Berufsbildung ist in den vergangenen Jahren international bedeutender geworden. In Europa ist im Durchschnitt jeder dritte Jugendliche von Arbeitslosigkeit bedroht. Arbeit zu haben, bedeute allerdings mehr, als Geld zu verdienen, sagte Unia-Industriechef und Nationalrat Corrado Pardini. Wer eine Stelle habe, sei sozial integriert und habe Selbstachtung.

«Als Gewerkschafter müssen wir Antworten finden für das Heute, Morgen und Übermorgen. Dabei muss die Wirtschaft als wichtiger Player mit an Bord sein», begrüßte Pardini die Anwesenden. Er warnte allerdings davor, die Maturitätsquote gegen die Berufsbildung auszuspielen. Es brauche beides, sagte er und betonte: «Das Schweizer System der Berufsbildung erhält international Bestnoten.» Dieses setze sich sowohl aus niederschweligen wie auch herausfordernden Lehren zusammen und garantiere eine grosse Durchlässigkeit. «Diese Durchlässigkeit ist eine Errungenschaft der Gewerkschaften.»

Das Bildungssystem beruhe auf drei Partnern: Der Bund garantiert die strategische Entwicklung. Die Kantone setzen die Berufsbildung um und beaufsichtigen sie. Die Organisationen der Arbeitswelt, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften garantieren die Bildungsinhalte und Ausbildungsplätze. «Entscheidend ist, dass die Wirtschaft anständige Löhne bezahlt. Sonst überlegen es sich die Jungen zweimal, ob sie einen Beruf lernen sollen», sagte Pardini. Zudem dürfe Berufsbildung nicht statisch sein, sondern müsse sich ständig anpassen, um den Anschluss nicht zu verlieren. «Nun ist die Chance gekommen, die Berufsbildung zu revolutionieren. Die Gesellschaft muss umdenken. Berufsbildung findet nicht nur im Alter zwischen 16 und 20 Jahren statt, sondern zwischen 16 und 50 Jahren.» Dies müsse zusammen mit den Arbeitgebern organisiert werden. Die Unia habe in den vergangenen Monaten daher das Projekt «Berufspasserelle 4.0» entwickelt.

«Die Herausforderung der Innovation für das Bildungssystem»

Furio Bednarz, Leiter des Ufficio della Formazione continua e dell'innovazione (Amt für Berufsbildung des Kantons Tessin)

«Wir müssen zum lebenslangen Lernen übergehen. Das ist die neue Realität.»

«Heute geht es darum, den Bezug von Mensch und Maschine zu verstehen. Das beinhaltet die Frage, welche Aus- und Weiterbildungen wir brauchen», sagte Furio Bednarz, Leiter des Amtes für Berufsbildung des Kantons Tessin. In seinem Referat ging er zunächst auf die Megatrends ein, die sich auf die Berufsbildung auswirken. Zu diesen gehören der ökonomische Wandel, dessen Merkmal unter anderem die Digitalisierung ist, sowie die Geschwindigkeit, mit der neue Innovationen entstehen. Die Arbeit und das soziale Zusammenleben veränderten sich: Es entstünden neue Landschaften des individuellen Lebens und der Gesellschaft sowie neue Businessmodelle. Auch die Demographie wandle sich. Eine Folge davon sei, dass in der Schweiz immer mehr Fachkräfte fehlten. «Die Geschwindigkeit ist auch eine grosse Bedrohung für die Bildung und die Ausbildung, weil es Zeit braucht, diese anzupassen», sagte er. Der Arbeitsmarkt gerate zunehmend unter Druck: Er stehe einerseits vor den Herausforderungen des Fachkräftemangels, andererseits vor jenen der Ausgrenzung. Zu dem Bereich Ausgrenzung zählten die rund 10 Prozent «Drop Outs», also junge Erwachsene ohne

Sek-II-Abschluss, die oftmals auf Sozialhilfe angewiesen sind. Bis zu 60 Prozent der Langzeit-Arbeitslosen hätten keine Qualifikation. In der Schweiz gebe es 400'000 nicht qualifizierte Arbeitnehmende und 500'000, die ohne einen Abschluss arbeiteten.

«Dagegen gibt es verschiedene Massnahmen», erklärte Bednarz und ging auf die «Baustelle Aus- und Weiterbildung» ein. Zentrales Element sei dabei das Leitbild «Berufsbildung 2030». Dieses habe das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) zusammen mit den Verbundpartnern Anfang 2018 verabschiedet. Die «Berufsbildung 2030» habe zum Ziel, flexible und durchlässige Bildungsmodelle zu schaffen, die individuelle Bildungswege erlauben. «Die Berufsbildung muss ständig angepasst werden», so Bednarz. «Ein zentraler Punkt dabei ist das lebenslange Lernen.» Die berufliche Mobilität nehme zu, daher müssten auch individuelle Lernwege ermöglicht werden.



Furio Bednarz

«Von Aus- und Weiterbildung müssen wir zum lebenslangen Lernen übergehen. Das ist die neue Realität», sagte Bednarz. Gerade Erwachsenen müsse es erleichtert werden, weitere Qualifikationen zu erreichen – auch in finanzieller Hinsicht.

«Innovation und Digitalisierung vs. Kompetenzen»

Erik Haberzeth, Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Pädagogische Hochschule Zürich

«Der Wandel bringt die Gefahr der digitalen Fließbandarbeit mit sich. Das wiederum führt dazu, dass die individuelle Initiative bei der Arbeit zurückgeht.»

Es gebe zwei Sichtweisen, wie das menschliche Arbeitsvermögen im Zuge der Digitalisierung betrachtet werden könne. Einerseits lasse sich ausgehend von den Veränderungen fragen, welche neuen Fähigkeiten die Mitarbeitenden brauchen. Andererseits könne die Frage lauten, wie die Arbeitsbedingungen gestaltet werden müssen, damit die Beschäftigten ihre Kompetenzen einbringen können. In seinem Referat ging Erik Haberzeth letzterem Punkt nach. Er zeigte den Wandel von Arbeit anhand von Forschungsergebnissen aus Logistik und Detailhandel auf. Mit seinem Team führte er in Betrieben Gespräche mit Mitarbeitenden. «Unsere Ansicht ist, dass die Mitarbeitenden genau wissen, was es für Kompetenzen braucht», sagte er.

Haberzeth zeigte Beispiele auf, wie sich der Arbeitsalltag in der Logistik und Detailhandel durch die Digitalisierung verändere:

- Autonome Fahrzeuge bewegen sich durch Lagerhallen und bleiben vor den entsprechenden Regalen stehen. Dort warten Mitarbeitende. Das Fahrzeug zeigt auf einem Bildschirm die entsprechende Bestellung an und die Mitarbeitenden laden diese direkt in das Fahrzeug ein. Offensichtlich ist, dass die Handlungsspielräume und die Bewegungsfreiheit der Mitarbeitenden dadurch stark eingeschränkt werden.
- Auf dem Gelände eines Schiffcontainerhafens sind automatisierte Lastwagen im Einsatz. Die Tätigkeit der Mitarbeitenden hat sich in die Leitzentrale verlagert. Es handelt sich vor allem um Büroarbeit. Die Qualität der Arbeit hat sich vom Groben zum Feinen hin sowie von draussen nach drinnen verändert.



Erik Haberzeth

- Das Netz des Schienenverkehrs muss in Stand gehalten werden. Früher trafen sich die Mitarbeitenden morgens zur Einsatzbesprechung. Heute bekommen sie die Aufträge direkt aufs Smartphone überwiesen und fahren morgens direkt zu ihrer Einsatzstelle.

«Diese Beispiele zeigen auf, dass der Wandel die Gefahr der digitalen Fließbandarbeit mit sich bringt», sagte Haberzeth. Das wiederum führe dazu, dass die individuelle Initiative bei der Arbeit zurückgehe. Zudem reduziere sich der zwischenmenschliche Kontakt und die sinnliche Erfahrung. «Da stellt sich die Frage, was menschliche Kompetenz überhaupt noch auszeichnet», stellte er in den Raum. Zu diesen Kompetenzen gehöre unter anderem das Bewältigen von Ungeplantem. Dabei könne es sich beispielsweise um das Betreuen von Kunden in

Supermärkten handeln, die an Selbstbedienungsgeräten hilflos sind oder um das Beheben technischer Ausfälle. Die Mitarbeitenden würden in solchen Ausnahmefällen «normale» Prozesse ermöglichen. Dabei werde der Stellenwert der menschlichen Kompetenz deutlich, etwa improvisieren zu können und flexibel zu sein.

Haberzeth plädierte für einen personalorientierten Weiterbildungsansatz, der auf die Partizipation der Mitarbeitenden setzt. «Die Mitarbeitenden wissen, was ihre Arbeit gut macht», sagte er. Voraussetzung für einen personalorientierten Weiterbildungsansatz sei zum einen der Einsatz von professionellem, pädagogischen Weiterbildungspersonal. Zum anderen müsse aber auch das mittlere und obere Management weitergebildet und eine lernfördernde Unternehmenskultur gefördert werden.

«Lernen im digitalen Wandel – Die Erfahrung der IG Metall»

Reinhard Böckl, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall, Frankfurt

«Die Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten verändern sich mit der Digitalisierung rasant. Mit unserem «Agilen Verfahren» ist es möglich, schnell auf die Veränderungsgeschwindigkeit zu reagieren.»

Die deutsche Gewerkschaft IG Metall habe einen wichtigen Schritt geschafft, um die Metall- und Elektroberufe für die Digitalisierung fit zu machen, sagte ihr Bildungsbeauftragter Reinhard Böckl: Zusammen mit ihren Sozialpartnern, dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall, dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und dem Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) habe die IG Metall ein «Agiles Verfahren» ausgearbeitet. «Es ist ein Verfahren, mit dem wir Berufsbilder schneller verändern können», so Böckl. Früher habe solch eine Veränderung 15 Jahre gedauert. Mit dem «Agilen Verfahren» sei es hingegen möglich, schnell auf die Veränderungsgeschwindigkeit im Zuge der Digitalisierung zu reagieren. Aktuell laufe die Umsetzung der angepassten Metall- und Elektroindustrie-Berufe. Zudem seien bereits Zusatzqualifikationen geschaffen worden. Diese qualifizieren die Mitarbeitenden beispielsweise in der digitalen Vernetzung, der Prozess- und Systemintegration oder

der IT-Sicherheit. Diese Zusatzqualifikationen sind laut Böckl unbedingt nötig, weil sich die Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten mit der Digitalisierung rasant verändern. An Bedeutung gewinnen beispielsweise IT-Kompetenzen, Prozess- und Systemkompetenz, interdisziplinäres Denken und Problemlösungskompetenz sowie der Umgang mit Komplexität.

Bei einigen grossen Firmen habe die IG Metall zudem erreicht, dass diese bereits in der Ausbildung mit dem Programm «Industrie 4.0» starten. Böckl nannte einige Beispiele aus einzelnen Firmen:

- Azubi-Vision: Ausbildung 2025 bei Trumpf: «Spätestens im zweiten Ausbildungsjahr verstehen, warum Maschinen miteinander kommunizieren»
- Maschinenfabrik 4.0 in Regensburg: «Ausbildung mit iPhone und Tablet – das reicht nicht»



Hu Liang, Reinhard Böckl, Vertreterin und Vertreter der chinesischen Botschaft

- Phoenix Contact: «Industrie 4.0 funktioniert nur mit mehr Qualifikation für die Beschäftigten: Hier ist die Heimat von Industrie 4.0»
- Virtuelles Lernen bei Volkswagen: «Die Gamifizierung ist nicht aufzuhalten»
- Betriebsräte & Jugend- und Auszubildendenvertretungen: «Interessenvertretung kann Berufsbildung 4.0»

Die fünf Praxisbeispiele sind in der Broschüre «Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel» beschrieben:

https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168a-de06052851d615e0ffe0732.pdf

«Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz»

Markus Maurer, Professur für Berufspädagogik, Pädagogische Hochschule Zürich

«Ausbildungszuschüsse müssen auch für die direkte Zulassung und das Validierungsverfahren möglich werden. Denn je älter jemand ist, desto schwieriger ist es, mit wenig Geld auszukommen.»

Die Arbeitslosigkeit ist bei Erwachsenen ohne Sek-II-Abschluss 2,6 mal höher als bei Personen mit Abschluss. 554 000 Personen zwischen 25 und 64 Jahren haben keinen nachobligatorischen Abschluss, also keine Ausbildung nach der obligatorischen Schulpflicht. Inklusive jener Personen mit einem veralteten Abschluss und einem Abstiegswechsel kommen so rund 980 000 Personen zusammen. Diese Zahlen präsentierte Markus Maurer zu Beginn seines Referates. Er betonte, wie wichtig die Berufsbildung für Erwachsene sei, etwa um den Fachkräftemangel zu reduzieren und zeigte verschiedene Wege auf, um dies zu erreichen. Er konzentrierte sich dabei auf Personen, die zwar keine Ausbildung abgeschlossen, dafür aber mehrere Jahre Arbeitserfahrung in einem bestimmten Berufsfeld haben. Für sie wurden zwei Wege geschaffen, um einen Berufsabschluss ohne Lehrvertrag zu erreichen. Einerseits gibt es die Möglichkeit des direkten Zugangs zur Abschlussprüfung, andererseits das Validierungsverfahren. Bei

letzterem werden die Kompetenzen eines Mitarbeitenden in einem Dossier dokumentiert. Anschliessend prüfen Experten, welche Kompetenzen hinsichtlich des Berufsabschlusses angerechnet werden können. Allerdings ist dieser Weg laut Maurer zeitlich sowie inhaltlich anspruchsvoll und vielen Personen zu unsicher. Viele Betroffene sowie ganze Branchen würden daher auf andere Lösungen setzen. «Ich bin daher für den Weg der direkten Zulassung», sagte er.

Bei der direkten Zulassung können sich Erwachsene individuell auf das Qualifikationsverfahren vorbereiten. Um sich die noch fehlenden Kompetenzen anzueignen besuchen sie beispielsweise die Berufsfachschule. «Die grösste Herausforderung diesbezüglich ist, dass dieser Weg nur dann gut funktioniert, wenn es Spezialklassen für Erwachsene gibt», sagte Maurer. «Allerdings ist dies noch lange nicht in allen Berufen und Branchen Realität.» Ein weiteres Problem seien die Kosten, die sich in den verschiedenen



Markus Maurer

Kantonen und Branchen stark unterscheiden würden. Während die entsprechenden Kurse in Genf bei einer Vielzahl der Berufe kostenlos seien, bezahle ein Produktionsmechaniker in Solothurn 300 Franken für den Vorbereitungskurs. Ein Kaufmann in Basel-Stadt müsse bereits 1300 Franken bezahlen. In Zürich bezahle er rund 9500 Franken. Und wer den Kurs im Bereich Informatik besuche, müsse in diversen Kantonen zwischen 25000 und 29000 Franken bezahlen.

Die beiden Wege des «Validierungsverfahrens» und der «direkten Zulassung» eigneten sich ausschliesslich für Personen, die bereits Berufserfahrung haben, betonte Maurer. Für Langzeitarbeitslose ohne Erfahrung in der Zielbranche gebe es hingegen nur

Angebote, die für Jugendliche geschaffen wurden. Dazu gehörten die reguläre Grundausbildung und die verkürzte Grundausbildung. Ein Problem diesbezüglich sei, dass der Beginn einer Lehre meist nur mit Unterstützung der Sozialhilfe möglich sei. Personen, die beim RAV gemeldet seien, haben daher die Möglichkeit für ihre Berufsausbildung Ausbildungszuschüsse zu beantragen. Diese betragen maximal 3500 Franken pro Monat. Allerdings sei die Zahl der Personen, die Ausbildungszuschüsse erhalten, sehr klein. Im Jahr 2015 waren es gerade einmal 732 Personen. «Ausbildungszuschüsse müssen möglich werden auch für die direkte Zulassung und das Validierungsverfahren. Denn je älter jemand ist, desto schwieriger ist es, mit wenig Geld auszukommen», sagte Maurer.

«Innovation, Digitalisierung und Berufsbildung in der Volksrepublik China»

Hu Liang, Abteilung Ausbildung der chinesischen Botschaft in der Schweiz

«Ein Trend in China ist, dass sich viele lokale Universitäten in Fachhochschulen nach Schweizer Vorbild umwandeln.»

An der aktuellen Berufsweltmeisterschaft World Skills habe nur noch China besser abgeschnitten als die Schweiz, sagte Hu Liang. Umso mehr interessierte, wie die Berufsbildung in China aussehe und wie das Land die Herausforderungen der Digitalisierung meistere. «Ein Trend ist, dass sich momentan viele lokale Universitäten in Fachhochschulen nach Schweizer Vorbild umwandeln», sagte der Botschaftsvertreter und fügte an, dass China bezüglich der Innovationen noch viel von der Schweiz zu lernen habe. Denn proportional zur Einwohnerzahl sei die Schweiz seit Jahren die Nummer Eins.

In den vergangenen Jahrzehnten habe China in der Berufsbildung stark mit Deutschland und der Schweiz zusammengearbeitet, etwa in der Elektromechanik. Der Berufslehre komme in China seit den 1950er-Jahren eine grosse Bedeutung zu. Damals seien viele Berufsschulen gegründet worden, um genügend Fachkräfte für den Aufbau des neuen China auszubilden. Nach der Reform- und Öffnungspolitik Ende der 1970er-Jahre habe China eines der weltweit grössten Berufssysteme aufgebaut. Dieses zeichne sich durch eine grosse Durchlässigkeit zwischen

beruflicher und akademischer Bildung aus. In China würden 100 Millionen Personen pro Jahr eine Weiterbildung besuchen.

Die Digitalisierung habe längst den Alltag in China verändert: Ein Beispiel ist laut Hu das bargeldlose Bezahlen. Derzeit würden Supermärkte ohne Kassen eröffnet. Die Kunden beträten den Supermarkt und ihr Smartphone registriere beim Verlassen des Supermarkts automatisch, welche Produkte sie eingepackt haben. «Selbst an Strassenständen kann man mit dem Smartphone bezahlen», sagte Hu. Die Herausforderung sei nun, wie die Berufsbildung mit den Veränderungen des Arbeitsmarkts mithalten solle, sowie zu bestimmen, welche neuen Berufe benötigt werden. «Dafür braucht es eine engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Gewerkschaften und Berufsschulen. Gemeinsam müssen neue Modelle mit Schwerpunkt auf digitale Fähigkeiten ausgearbeitet werden.»



Hu Liang

Workshops mit Inputreferaten

Workshop 1:

«Die schweizerische Berufsbildung als Erfolgsmodell»

Ruedi Flückiger, Vizepräsident von Swiss Skills, KV Bern

«Berufsmeisterschaften wie die Swiss Skills machen Berufe und Karrieren sichtbarer. Berufsbildungssysteme tragen dazu bei, die Jugendarbeitslosigkeit tief zu halten.»

Einen Einblick in die Schweizer Berufsmeisterschaften bot der Workshop «Die schweizerische Berufsbildung als Erfolgsmodell» von Ruedi Flückiger. Zunächst zeigte er auf, wie die Jugendarbeitslosigkeit mit den verschiedenen Bildungssystemen in europäischen Ländern zusammenhängt: In Ländern mit gymnasialen Systemen sei die Jugendarbeitslosigkeit im Schnitt massiv höher als in Ländern mit dualer Berufsbildung. «Berufsbildungssysteme tragen also wesentlich dazu bei, die Jugendarbeitslosigkeit tief zu halten», betonte Flückiger. Anschliessend ging er darauf ein, wie sich die Berufsmeisterschaften auf die Berufsbildung auswirken. Swiss Skills mache die Berufe und die Karrieren sichtbarer. Ab diesem Jahr werden die Berufsmeisterschaften beispielsweise live im Fernsehen übertragen. Zudem publiziere Swiss Skills die Karrieren von Personen, die einst bei einer Berufsmeisterschaft gewonnen haben. «Eine Medaille kann ein Tor zu einer herausragenden Berufskarriere sein», sagte er.

Interessant sei auch eine Befragung von 200 Frauen und Männern, die an der Swiss Skills 2014 eine Medaille gewonnen haben. Rund 60 Prozent gaben an, über einen mittleren oder tiefen Schulabschluss zu verfügen: 44 Prozent haben ein progymnasiales Niveau, 36 Prozent Sekundarschule, 20 Prozent Realschule. «Das zeigt, dass das Berufsbildungssystem Personen aus allen Bereichen aufnehmen kann», sagte Flückiger. Bei den Swiss Skills nicht so stark vertreten sei die Romandie. Im Plenum diskutiert wurde daher die Idee, die dortigen Eltern stärker anzusprechen und Werbung für Berufsbildung zu machen. Zudem gelte es, bei Jugendlichen, die neu in die Schweiz kommen, verstärkt für das Berufsbildungssystem zu werben. Kritisiert wurde, dass die Schweiz ein reaktives Berufsbildungssystem habe. Nur alle zehn Jahre werden die Inhalte der Berufe auf ihre Aktualität hin überprüft.

Workshop 2:

«Erfahrungen in den Kantonen»

Maja Huber, Abteilungsleiterin, Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Abteilung Weiterbildung

«Menschen haben das Recht, einen Berufsabschluss zu machen. Sich weiterzubilden muss zum Grundrecht werden.»

Maja Huber, Abteilungsleiterin Weiterbildung der Erziehungsdirektion des Kantons Bern, sprach über das Problem der Anerkennung der Abschlüsse von Migrant/innen. Diese hätten in ihrem Herkunftsland einen Beruf, können diesen in der Schweiz aber nicht ausüben, da ihr Abschluss hier nicht anerkannt sei. Anschliessend zeigte sie anhand der Uhrenindustrie auf, wie Berufsabschlüsse für Erwachsene ermöglicht werden. So gebe es die Möglichkeit, berufsbegleitend

eine modularisierte Ausbildung zu beginnen. Allerdings führten solche Weiterbildungen oftmals zu Spannungen zwischen den Bedürfnissen der Betriebe und jenen der Arbeitnehmenden. «Menschen haben das Recht, einen Berufsabschluss zu machen. Sich weiterzubilden muss zum Grundrecht werden», lautete eine Forderung aus dem Workshop.

Workshop 3: «Expériences dans les cantons»

Jean Pierre Baer, Adjoint, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Unité d'enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes

«Seit 2014 ist die Anzahl an Erwachsenen um 30 Prozent gestiegen, die ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangt haben.»

Über die wichtigsten Entwicklungen im Kanton Waadt informierte Jean Pierre Baer, Adjoint bei der Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), Abteilung «Enseignement professionnel, Formation continue – Formations adultes». Er sprach über die Rolle des Kantons in Bezug auf die Digitalisierung. Der Kanton sei sowohl Regulator als auch Förderer der Digitalisierung. In der Waadt greife die Gesetzgebung diese Herausforderung auf. Seit 2014 sei die Anzahl an Erwachsenen, die

ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangt hätten, um 30 Prozent gestiegen. Zudem sei es gelungen, die Kosten für die Aus- und Weiterbildungen zu reduzieren. Die Kosten für das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis seien für Erwachsene mittlerweile fast umsonst. Seit zwei Jahren gebe es monatliche Informationsabende, an denen bereits 1300 Personen teilgenommen haben.

Workshop 4: «Förderung der Grundkompetenzen am Arbeitsplatz»

Bernhard Grämiger, Geschäftsleiter, SVEB – Schweizerischer Verband für Weiterbildung

«Die sichtbarste Grundkompetenz in Betrieben ist die Sprache. Da muss man ansetzen.»

Wie die Grundkompetenzen am Arbeitsplatz gefördert werden können, erarbeiteten die Teilnehmenden im Workshop von Bernhard Grämiger, Geschäftsleiter des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB). Die sichtbarste Grundkompetenz in Betrieben sei die Sprache. Es gebe viele Personen, die damit Mühe haben. Die Herausforderung sei nun, dass Erwachsene für einen

Berufsabschluss das Niveau B2 in Deutsch haben müssen. In den Betrieben seien aber viele Personen, die an sich gute Arbeit leisten würden, weit von diesem Niveau entfernt. Daher müsse man bei der Grundkompetenz Sprache ansetzen. Weitere wichtige Grundkompetenzen seien Selbständigkeit und Flexibilität.



Moderatorin Sonja Hasler, Workshopteilnehmerin

«Berufspasserelle 4.0»

Manuel Wyss, Branchenleiter MEM-Industrie der Unia

«Die ‹Berufspasserelle 4.0› ist bereits Gegenstand der laufenden Verhandlungen über die Erneuerung des GAV MEM. Zudem sind die Signale vom Arbeitgeberverband Swissmem und vom Bund positiv.»

«Der Grundansatz der Gewerkschaft ist, Personen zu emanzipieren und zu befähigen. Darum geht es bei der Berufspasserelle 4.0. Ausgangslage für das Konzept ist die Digitalisierung, weil sie die Anforderungen an die Berufsbildung verändert», sagte Manuel Wyss. Es seien neue Qualifikationen gefragt, bisherige Qualifikationen verlieren an Bedeutung. Die Babyboomer gehen in Pension. Das seien wichtige Fachkräfte, die pensioniert werden. Nur einen Viertel dieser Personen wird die Industrie effektiv ersetzen können. Bereits heute fehlen der Branche Informatiker, Techniker, Ingenieure.

Im heutigen System der Berufsbildung gebe es Lücken. Die Berufsbildung sei stark auf die Erstausbildung fokussiert. Wolle jemand das Berufsfeld wechseln, werde es hingegen schwierig. Wyss sagte weiter: «Zudem hängen Berufsfeldwechsel oft mit einer Phase der Arbeitslosigkeit zusammen. Das ist nicht das, was wir wollen.»

Aus- und Weiterbildung im Erwachsenenalter bringe das Problem mit sich, dass die Lebensunterhaltskosten garantiert sein müssen. «Viele Personen haben Familie und Hypotheken und überlegen es sich darum genau, ob sie in eine Ausbildung investieren können oder wollen», so Wyss. Die Tagung heute habe aufgezeigt, wie wenig Umschulungen Erwachsene machen.

«Mit dem Konzept ‹Berufspasserelle 4.0› wollen wir Arbeitslosigkeit vermeiden und auf dem bestehenden dualen Berufsbildungssystem aufbauen», führte Wyss aus. Die Ziele seien:

- In der MEM-Industrie sozialpartnerschaftliche Lösungen finden;
- Die Passerelle solle Arbeitende aller Altersstufen befähigen, die neuen Anforderungen der Digitalisierung zu bewältigen;

- Die (Zweit-)Ausbildung oder Umschulung solle berufsbegleitend während ca. drei Jahren ermöglicht werden;
- Der Abschluss sei ein staatlich anerkanntes Berufs-Fachdiplom (analog EFZ);
- Während der Ausbildung solle es einen Kündigungsschutz geben;
- Im neuen Betrieb oder der neuen Abteilung müsse mindestens eine 6-monatige Anschlusslösung garantiert werden.

Konkret könne das so gestaltet sein, dass jemand zwei Tage im angestammten Betrieb arbeite, einen Tag zur Schule gehe und zwei Tage im neuen Betrieb oder der neuen Abteilung arbeite. Wichtig seien vor allem die Anschlussmöglichkeiten. Alle müssten wissen, dass sie auf der anderen Seite nicht hinunterfallen, wenn sie die Brücke der Passerelle betreten.

Die Berufspasserelle solle als Verein organisiert sein. Vorgesehen sei, dass Firmen im Geltungsbereich des GAV MEM dem Verein zwingend beitreten müssen. Finanziert werden könne die Berufspasserelle 4.0 durch einen Fonds, der aus Arbeitnehmerbeiträgen (bspw. 0,1 Prozent des Lohnes) und Arbeitgeberbeiträgen (bspw. 0,1 Prozent der Lohnsumme) gespeist werde. Auch der Bund solle sich an der Finanzierung beteiligen.

«Wenn ich als Arbeitnehmende/r in die Berufspasserelle eintreten möchte, gibt es dazu einen festgelegten Ablauf: interessierte Kandidat/innen oder Firmen reichen ein Gesuch ein und weisen ihren Bildungsbedarf aus», erklärte Wyss. «Berufspasserelle 4.0» und der Bund prüfen und validieren das Gesuch. Anschliessend durchlaufen die Kandidat/innen ein Assessment. Sei dieses erfolgreich, werde zwischen den Kandidat/innen, der Firma und «Berufspasserelle 4.0» eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen. Diese sei nur zu denselben Bedingungen wie bei einem Lehrvertrag kündbar. Danach beginne die Ausbildung oder Umschulung. Das Diplom werde durch die praktische und theoretische Prüfung erlangt. Abschliessend erfolge der Transfer in die neue Firma oder in die neue Abteilung.

«Wir sind Gewerkschafter und wollen Handfestes. Die ‹Berufspasserelle 4.0› ist bereits Gegenstand der laufenden Verhandlungen über die Erneuerung des GAV MEM. Zudem sind die Signale vom Arbeitgeberverband Swissmem und vom Bund positiv. Ab jetzt gilt es daher, umso mehr Arbeit zu leisten», sagte Wyss zum Abschluss.

«Zukunft der Berufsbildung in der Industrie»

Podiumsdiskussion

Teilnehmende:

Thomas Bösch, Mitglied Vorstands-ausschuss Schweizerischer Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen (VBPCD)

Corrado Pardini, Sektorleiter Industrie der Unia und Nationalrat

Einig waren sich Thomas Bösch und Corrado Pardini am Podium darüber, dass sich mit der Digitalisierung die Berufsbilder wandeln werden. Beide betonten zudem den Wert der dualen Berufsbildung. Gerade in internationalen Firmen müsse die Schweizer Berufsbildung stark verteidigt werden, unter anderem da Manager aus anderen Ländern den Wert des Berufsbildungssystems nicht kennen und Mitarbeitende unterschätzen würden.

Auseinander gingen ihre Meinungen hingegen bei der Frage, wie die Berufsbildung in der Industrie in der Zukunft gestaltet sein wird. Das Konzept Berufspasserelle 4.0 überzeugte Thomas Bösch nicht: «Es braucht in der Industrie keine Passerelle. Ich glaube nicht, dass eine Lehre für Erwachsene der richtige Schritt ist», sagte er. Es bringe mehr, auf Weiterbildung und höhere Bildung zu setzen. Als Beispiel nannte er den Ausbildungsverband für Grund- und Weiterbildung

naturwissenschaftlicher, technischer und kaufmännischer Berufe Aprentas in Basel. Über 70 Firmen seien Aprentas angeschlossen. Das Weiterbildungsangebot umfasse rund 200 Kurse und Lehrgänge. Mit jährlich mehr als 30 Bedarfskursen werden zudem spezifische Firmenbedürfnisse abgedeckt. «Aprentas hat längst Modelle aufgestellt, um Personen für ein neues Berufsbild zu schulen», sagte er und betonte, dass dies im Interesse der Firmen sei und es darum nicht zu den Aufgaben einer Gewerkschaft gehöre.

Corrado Pardini kritisierte, dass sich Aprentas nur auf die Pharmaindustrie fokussiere. Er ergänzte: «Unsere Passerelle hingegen hilft den Mitarbeitenden, sich auch ausserhalb dieses Zweigs weiterentwickeln zu können.» Heutzutage müsse es eine Weiterbildung ermöglichen, sich beruflich nicht nur innerhalb einer Branche zu bewegen. Genauso wichtig sei es, von einer Branche in eine andere Branche wechseln zu können. Aprentas bezeichnete Pardini zwar als guten Ansatz in der Pharmaindustrie. Für andere Branchen brauche es aber andere Lösungen. «Bei der Passerelle 4.0 steht ausserdem der Mensch im Mittelpunkt», erläuterte er. «Der GAV ist der Rahmen, der es uns ermöglicht, die Finanzierungen sicherzustellen.»

Bösch wandte ein, dass das GAV-Modell scheitern werde. «Erfolg hat nur, was individuell firmenorientiert ist», sagte er. Aprentas sei deshalb so erfolgreich, weil

es spezialisiert sei. Er führte weiter aus: «Ich bin einverstanden, dass es zertifizierte Weiterbildungen für Erwachsene braucht. Aber wir brauchen nicht so ein Monsterding wie die Berufspasserelle.»

Pardini betonte hingegen, wie wichtig ein Commitment aller Arbeitgeber sei: «Ein Arbeitgeber hat kein Interesse daran, jemandem die Ausbildung zu finanzieren, der die

Firma anschliessend verlässt.» An diesem Punkt setze die Berufspasserelle an: «Es muss im Interesse aller Arbeitgeber sein, sich an der Transformation zu beteiligen», sagte er und nannte als Beispiel die Uhrenindustrie. «Zu einem gewissen Zeitpunkt gab es keine Uhrmacher mehr. Damals organisierten wir die Modulausbildungen und konnten so neue Berufsmöglichkeiten aufbauen», so Pardini.



Sonja Hasler, Thomas Bösch, Corrado Pardini