

Kaufmännische Grundbildung mit EFZ Informations- und Ausbildungskonzept - IAK

Inhaltsverzeichnis

1.	<u>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</u>	2
2.	<u>MANAGEMENT SUMMARY</u>	3
3.	<u>EINLEITUNG</u>	4
3.1	ZIELE DES INFORMATIONS- UND AUSBILDUNGSKONZEPTE (IAK)	4
4.	<u>AUSGANGSLAGE</u>	5
4.1	EIN GEMEINSAMER BERUF – VERSCHIEDENE UMSETZUNGSFORMEN	5
4.2	MEILENSTEINE DER REFORM	6
4.3	MERKMALE DER REFORM	8
5.	<u>GRUNDSÄTZE DER IMPLEMENTIERUNG</u>	10
5.1	ECKWERTE FÜR DIE IMPLEMENTIERUNG	10
5.1.1	INFORMATIONEN, INFORMATIONSANLÄSSE UND SCHULUNGEN	10
5.1.2	UMSETZUNGSINSTRUMENTE	11
5.1.3	ROLLE DES Eidgenössischen HOCHSCHULINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (EHB)	12
5.2	WAS SOLL MIT DER UMSETZUNG DER BERUFSREFORM ERREICHT WERDEN?	13
5.3	HERAUSFORDERUNGEN: WORAUF IST BESONDERS ZU ACHTEN?	14
6.	<u>NEUERUNGEN DER BERUFSREFORM UND DEREN AUSWIRKUNGEN</u>	15
6.1	STRUKTURELLE ÄNDERUNGEN (INFORMATION AN ALLE)	15
6.2	BETRIEBLICHE UND ÜBERBETRIEBLICHE ÄNDERUNGEN	16
6.3	SCHULISCHE ÄNDERUNGEN	17
6.4	KOSTEN-NUTZEN-SIMULATION	18
7.	<u>ZIELGRUPPEN, THEMEN UND KOMMUNIKATIONSFORMEN</u>	22
7.1	ERLÄUTERUNGEN ZU DEN ZIELGRUPPEN	22
7.2	ERLÄUTERUNGEN ZU DEN INFORMATIONS- UND AUSBILDUNGSTHEMEN	22
7.3	ÜBERSICHT INFORMATIONS- UND AUSBILDUNGSTHEMEN, ZIELGRUPPEN UND KOMMUNIKATIONSFORMEN .	23
8.	<u>ZEITPLAN UND ZUSTÄNDIGKEITEN FÜR DIE UMSETZUNG</u>	24
9.	<u>PROJEKTORGANISATION FÜR DIE UMSETZUNG</u>	24
	<u>ANHANG: KOSTENLOSE ANGEBOTE (AUSZUG AUS DER «VEREINBARUNG ÜBER DIE UMSETZUNG DER BILDUNGSVERORDNUNG UND DES BILDUNGSPLANS KAUFFRAU EFZ/KAUFMANN EFZ» ZWISCHEN DER SKKAB UND DEM EHB)</u>	25

1. Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ALS	Arbeits- und Lernsituationen (Erfahrungsnote betrieblicher Teil)
APB	Ausbildungs- und Prüfungsbranchen
Art.	Artikel
BFS	Berufsfachschule
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BiPla	Bildungsplan
BiVo	Verordnung über die berufliche Grundbildung
BOG	Betrieblich organisierte Grundbildung
B-Profil	Basis-Grundbildung (schulisches Profil)
D&A	Dienstleistung und Administration
E-Profil	Erweiterte Grundbildung (schulisches Profil)
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FS	Fremdsprache (Unterrichtsbereich)
HMS	Handelsmittelschule
IKA	Information, Kommunikation, Administration (Unterrichtsbereich)
KSHR	Konferenz der Schweizer Handelsschulrektorinnen und -rektoren
LLD	Lern- und Leistungsdokumentation
LS	Standardsprache – regionale Landessprache (Unterrichtsbereich)
LZ	Leistungsziel
MLG	Modellehrgang
MSS	Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen
OdA	Organisation der Arbeitswelt
PE	Prozesseinheit (Erfahrungsnote betrieblicher Teil)
QB	Qualifikationsbereich (Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung)
QP	Qualifikationsprofil
QV	Qualifikationsverfahren
SA	Selbstständige Arbeit
SOG	Schulisch organisierte Grundbildung
SKBQ	Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität
SKKAB	Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen
SKKBS	Schweizerische Konferenz kaufmännischer Berufsfachschulen
ÜfK	Überfachliche Kompetenzen (schulisches Lerngefäss)
ük	überbetrieblicher Kurs
ük-KN	Kompetenznachweis der überbetrieblichen Kurse (Erfahrungsnote betrieblicher Teil)
V&V	Vertiefen und Vernetzen (schulisches Lerngefäss)
W&G	Wirtschaft und Gesellschaft (Unterrichtsbereich)

2. Management Summary

Im Sommer 2003 wurde mit dem Ausbildungs- und Prüfungsreglement «Kauffrau / Kaufmann» die Neue kaufmännische Grundbildung (NKG) eingeführt. Sie hat die betriebliche und die überbetriebliche Bildung aufgewertet und die bisherige Lehre zu einer modernen, den Erfordernissen der Zeit angepassten Ausbildung gemacht. Die NKG hat aber auch zu einer Mehrbelastung der Lehrbetriebe geführt. Eine breit abgestützte Taskforce hat deshalb auf Lehrbeginn 2006 Massnahmen entwickelt, welche den Betrieben mehr Freiraum bei der Planung der Ausbildung geben, ohne dadurch die Qualität der Ausbildung zu schmälern.

Akzeptanz, Machbarkeit und Wirksamkeit einzelner Innovationen und Prozesse der NKG wurden im Rahmen des Projekts «Evaluation der Implementierung der Reform der kaufmännischen Grundbildung» untersucht. Die Evaluation hat gezeigt, dass die im Rahmen der Taskforce beschlossenen Massnahmen dort zu Entlastungen geführt haben, wo aufgrund der Evaluationsergebnisse Handlungsbedarf festgestellt wurde. Der konsequente Umgang mit den gesamten Evaluationsergebnissen war zudem ein wichtiger Aspekt bei der Ausarbeitung der neuen Bildungsverordnung.

Auslöser der Reformarbeiten ist das neue Berufsbildungsgesetz (2004). Gemäss den im Januar 2008 mit den Verbundpartnern vereinbarten «Eckwerten» geht es darum, im Rahmen der neuen Bildungsverordnung optimale Rahmenbedingungen für die langfristige Sicherstellung des Berufsnachwuchses zu schaffen und wo möglich und sinnvoll Vereinfachungen auf den Ebenen der Steuerung und des Vollzugs der Ausbildungsvorschriften zu realisieren. Insbesondere sollen die Schullehrpläne eine optimale Anbindung an die Bedürfnisse der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen sowie eine bessere Kooperation der Lernorte ermöglichen.

- Mit den **Tätigkeits- und Szenarienanalysen** wurden die Bedürfnisse der Arbeitswelt sowie die Besonderheiten der Branchen erfasst und transparent dargestellt: Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind beschrieben; das gemeinsame Berufsfeld wurde bestätigt.
- **Schulseitig** führt die Standardisierung der überarbeiteten Leistungsziele sämtlicher Unterrichtsbereiche sowie die schweizweit im gleichen Semester zu erreichenden Leistungsziele für die Unterrichtsbereiche Wirtschaft und Gesellschaft (W&G) und Information, Kommunikation, Administration (IKA) zu einer verbesserten Lernortkooperation.
- Für die **Betriebe** bieten die überarbeiteten, griffigen und anwendungsorientierten Leistungsziele die notwendige Flexibilität und Entwicklungsoffenheit der Ausbildung.
- Der Lernort **überbetriebliche Kurse** (ÜK) wird gestärkt durch die im Bildungsplan festgelegten qualifikationsrelevanten Leistungsziele, eine branchenspezifische Erhöhung der ÜK-Tage sowie der Möglichkeit, ÜK-Kompetenznachweise als Teil der betrieblichen Erfahrungsnote zu erstellen.
- Der konsequent **auf verbundpartnerschaftlichen Konsens ausgerichtete Prozess** erforderte und ermöglichte Bereitschaft zu gegenseitigem Verständnis und Eingehen auf Kompromisse und Konzessionen sowohl innerhalb der Organe der einzelnen Partner, als auch unter den Verbundpartnern. Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan 2012 entsprechen den vereinbarten «Eckwerten» oder den verbundpartnerschaftlich ausgehandelten Lösungen und ermöglichen sinnvolle Verbesserungen der kaufmännischen Grundbildung für alle Partner und Lernorte.
- Mit der **Integration der Bildungsgänge der schulisch organisierten Grundbildung** (private Anbieter und Handelsmittelschulen) und der Abstimmung auf die Bildungsverordnung für den Beruf Büroassistent/in EBA stellen die Ergebnisse zudem eine wichtigen Konsolidierungsschritt im Rahmen der langfristigen Strukturierung der kaufmännischen Grundbildung dar.

3. Einleitung

3.1 Ziele des Informations- und Ausbildungskonzeptes (IAK)

Das vorliegende Informations- und Ausbildungskonzept (IAK) wurde von der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) erarbeitet.

Das IAK ist die Grundlage für die Umsetzung der neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung **Kauffrau/Kaufmann EFZ**. Das Konzept wurde nach Erhalt des Tickets präzisiert und konkretisiert. Die Umsetzung geschieht auf verschiedenen Ebenen:

- **national** für die Steuerung des Gesamtprozesses sowie für die Aufbereitung und Verteilung der Basisdokumentation,
- **sprachregional**, entsprechend den Besonderheiten und Bedürfnissen der jeweiligen Sprachregion: Information der Kantone, BerufsberaterInnen und Schulleiter der Berufsfachschulen,
- **fachspezifisch** für die Schulung der Fachbereichsverantwortlichen und Lehrpersonen in den Berufsfachschulen,
- **branchenspezifisch** für die Information und Schulung der Berufsbildungsverantwortlichen der überbetrieblichen Kurse und der Betriebe.

Ziel des Informations- und Ausbildungskonzeptes ist die Planung der notwendigen Informations-, Ausbildungs- und Begleitmassnahmen für eine termingerechte und gesamtschweizerische Einführung der Berufsreform. Inhalte, Organisation, Zuständigkeiten und Koordination der notwendigen Massnahmen werden darin so festgelegt, dass alle Zielgruppen bedarfsgerecht informiert und geschult werden können. Das Informations- und Ausbildungskonzept wird so abgefasst, dass es regional unterschiedliche Umsetzungsmassnahmen erlaubt.

4. Ausgangslage

4.1 Ein gemeinsamer Beruf – verschiedene Umsetzungsformen

Aufgrund der Vorarbeiten zum Reformprozess im Rahmen der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) entstand ein gemeinsames, für das ganze Berufsfeld gültiges **Berufsbild**, das in der Bildungsverordnung und im Bildungsplan verankert ist:

„Kaufleute sind dienstleistungsorientierte Mitarbeitende in betriebswirtschaftlichen Prozessen. Ihr Berufsfeld reicht von der Beratung externer und interner Kunden über die Verrichtung administrativer Tätigkeiten bis zur branchenspezifischen Sachbearbeitung.

Auf der Grundlage gemeinsamer Kompetenzen üben sie ihre Tätigkeit je nach Branche, Unternehmensstrategie und persönlicher Eignung mit unterschiedlichen Schwerpunkten aus. Ihre Haltung ist durch Kundenorientierung, Eigeninitiative und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen gekennzeichnet.“

Die erwähnten Vorarbeiten - insbesondere die Tätigkeits- und Szenarienanalysen und die seitherigen Entwicklungen - haben die Unterschiede bzgl. geforderter Kompetenzen in der effektiven beruflichen Praxis in den einzelnen Branchen verdeutlicht.

Die nun vorliegende Bildungsverordnung und der Bildungsplan berücksichtigen diese Unterschiede und geben dennoch den Rahmen, um innerhalb eines gemeinsamen Berufes zu bestehen, und zwar mit:

- **flexiblen Branchenlösungen** in der Ausgestaltung der betrieblichen und überbetrieblichen Bildungsziele und des betrieblichen Teils des Qualifikationsverfahrens;
- **standardisierten Bildungszielen für die Berufsfachschulen und zentralen Prüfungen** für den schulischen Teil des Qualifikationsverfahrens.

4.2 Meilensteine der Reform

Aufgrund des neuen Berufsbildungsgesetzes (in Kraft seit 2004) wurden für den Beruf **Kauffrau/Kaufmann EFZ** die Verordnung über die berufliche Grundbildung und der dazugehörige Bildungsplan erarbeitet. Im Folgenden sind die wichtigsten Meilensteine der Reform bis zum Zeitpunkt der Ticketeingabe dargestellt.

Zeitpunkt	Geleistete Arbeiten
2003	Ausbildungs- und Prüfungsreglement Kauffrau/Kaufmann EFZ
Entwicklungen seit 2003 (nach Datum der Inkraftsetzung)	
2004	<i>Richtlinien zum Qualifikationsverfahren für Erwachsene</i>
2006	<i>Richtlinien für die schulisch organisierte Grundbildung (SOG)</i>
2008	<i>Bildungsverordnung Büroassistent/in EBA</i>
2009	<i>Qualifikationsprofil und Bestehensregeln für Validierung von Bildungsleistungen (Ausbildungs- und Prüfungsbranche Dienstleistung und Administration, BE, NE, TI)</i>
2010	<i>Richtlinien und Standardlehrpläne für Handelsmittelschulen (HMS)</i>
Beginn Reformprozess	
2006/2007	Tätigkeitsanalyse (Zusammenarbeit mit EHB) und Szenarioanalyse (Zusammenarbeit mit Zürcher Hochschule Winterthur ZHW)
November 2007	Vorticketeingabe beim BBT für eine neue BiVo mit EFZ
Januar 2008 Kick-off Reformprozess	
Februar 2008 – März 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Basis erarbeiten, Lehrplanmodell; Kantone und Schulen in das Projekt integrieren. • Arbeitshypothese: „Branche und Firma“ (B&F) soll zu neuem schulischen Fach bzw. Lerngefäss werden. In diesem neuen Fach/Lerngefäss sollen die betriebswirtschaftlichen Prozesse als Kompetenzen im Zentrum stehen. • Handlungskompetenzen branchen- und branchengruppenspezifisch erarbeitet. • Erste Entwürfe der schulischen Bildungspläne Wirtschaft und Gesellschaft (W&G) und Information, Kommunikation, Administration (IKA) mit Quantifizierung der Lektionen (Ziel: Lektionen für B&F bereitstellen). • Abbruch der „Übung B&F in der Berufsfachschule“!
April 2009 – März 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung weiterer Varianten zur Untermauerung branchengruppenspezifischer Anliegen in der Berufsfachschule. • Konsolidierung der Unterrichtsbereiche W&G und IKA und Erarbeitung weiterer unterrichtsbereichsspezifischer Bildungspläne (Sprachen). • Lancierung des Projektes „Differenzierung nach Profilen“ (B und E). Festhalten am Grundsatz der vertikalen Niveaudifferenzierung, jedoch ausschliesslich im schulischen Bereich. • Erarbeitung der B-profilsspezifischen schulischen Leistungsziele. • Konsolidierung branchenspezifischer Leistungszielkataloge (betriebliche Bildung) und Erarbeitung der Leistungsziele für die überbetrieblichen Kurse. • Erarbeitung der Rahmenbedingungen für das Qualifikationsverfahren und für die überbetrieblichen Kurse.

Zeitpunkt	Geleistete Arbeiten
April-Juli 2010	Interne Vernehmlassung bei Ausbildungs- und Prüfungsbranchen und Berufsfachschulen folgender Dokumente (je d+f): <ul style="list-style-type: none"> • Entwurf der Bildungsverordnung; • Entwurf des Bildungsplanes enthaltend: <ul style="list-style-type: none"> - 21 branchenspezifische Leistungszielkataloge (Einzeldokumente) - 4 unterrichtsspezifische Leistungszielkataloge für die Berufsfachschulen, in Einzeldokumenten jeweils B (Basis-) und E (Erweiterte Grundbildung) - Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen - Lektionentafel für die Berufsfachschulen - Rahmen für die überbetrieblichen Kurse - Rahmen für das Qualifikationsverfahren
April-Juli 2010	Konsistenzprüfung (EHB) + Hearings mit SBBK-Gremien und Klärung offener Fragen
August – Oktober 2010	Einarbeiten der Resultate aus Konsistenzprüfung und interner Vernehmlassung. Nach-Übersetzungen französisch + Übersetzungen italienisch
Juli – November 2010	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung branchenspezifischer Qualifikationsprofile. • Informations- und Ausbildungskonzept IAK für Berufsbildungsverantwortliche. • Berechnung der kostenwirksamen Veränderungen der Reform auf Betriebe.
Dezember 2010	Ticket-Antrag beim BBT
Vernehmlassung – Planung der Inkraftsetzung und Umsetzung – Bereinigung der Dokumente	
Januar 2011	Kick-off der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen zur Entwicklung der dem Bildungsplan nachgelagerten Ebenen: Wegleitungen und Instrumente zum Qualifikationsverfahren, ÜK-Organisationsreglemente und Rahmenprogramme, Lern- und Leistungsdokumentation, etc.
April 2011	Ticket-Vergabe des BBT und Start der Vernehmlassung
Mai 2011	Kick-off der verbundpartnerschaftlich zusammengesetzten Steuergruppe IAK : Konkretisierung des Konzeptes, Erstellung eines Massnahmenkataloges, Definierung der Leistungsvereinbarung mit dem EHB
Mitte Juli – Mitte September 2011	Auswertung der Vernehmlassungsantworten, Bereinigung der Dokumente. Erstellung der Basisinformation und branchenspezifischer IAK-Konzepte
21. Sept. 2011	Schlussitzung BBT
Bis Ende 2011	Entwürfe und Überführung von Ausführungsbestimmungen zuhanden der Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (SKBQ) Kauffrau / Kaufmann EFZ
Inkraftsetzung	
1.1.2012	<i>Inkraftsetzung BiVo: Gültigkeit für die betrieblich organisierte Grundbildung (BOG) und für private Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung SOG</i>
1.1.2014	<i>Gültigkeit des Abschnitts 10 BiVo für Absolventinnen und Absolventen einer gymnasialen Maturität</i>
1.1.2015	<i>Gültigkeit des Abschnitts 9 BiVo für sämtliche Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung SOG</i>
Zeitpunkt der ersten Qualifikationsverfahren (QV)	
Juni 2014	<i>Erstes QV für vorgezogene Prüfung in IKA+FS (BOG Art. 20 Abs. 3) und erstes QV schulischer Teil für Absolventinnen / Absolventen der SOG (Art. 34 Abs. 2)</i>
Juni 2015	<i>Erstes Qualifikationsverfahren mit Abgabe EFZ (Art. 50 Abs. 3)</i>

4.3 Merkmale der Reform

Bewährtes bleibt erhalten

- Die Systematik der Ausbildung und der Qualifikationsverfahren bleibt grundsätzlich unverändert.
- die Flexibilisierungen aus der Taskforce 2006 haben sich bewährt, werden fortgeführt und optimiert.
- für die betrieblichen Erfahrungsnoten haben die Branchen die Möglichkeit zwischen bewährten Prozesseinheiten und neuen ÜK-Kompetenznachweisen zu wählen.
- die schulischen Ausbildungsinhalte sind grosso modo dieselben und werden konsolidiert.

Schwachstellen werden korrigiert

- Die künftigen Leistungsziele sind branchenspezifisch der Realität der Betriebe angepasst; somit entfällt der heutige sog. Tronc commun in der betrieblichen Ausbildung.
- Die künftigen branchenspezifischen Leistungszielkataloge setzen Akzente und geben transparent wieder, was in den Betrieben gelernt werden muss.
- Die Möglichkeit von Pflicht- und Wahlpflichtzielen für Betriebe und Lernende lässt betriebs- und eignungspezifische Varianten zu; die Lern- und Leistungsdokumentation gewinnt damit an Gewicht.
- Für die betrieblichen Erfahrungsnoten kann die heute sehr standardisierte und unflexible ALS-Notengebung branchenspezifisch angepasst und vereinfacht werden.
- Schweizweit standardisierte schulische Bildungsziele in W&G und IKA sowie ein gemeinsamer Rahmen für die überfachlichen Kompetenzen (heute Arbeitstechniken) ermöglichen eine optimale Abstimmung der ÜK auf den Lernort Schule. In der Lern- und Leistungsdokumentation werden die betrieblichen Leistungsziele auf die schulischen Leistungsziele referenziert. Die Lernortkooperation wird somit transparent dargestellt.
- Der schulseitig heute sehr unterschiedlich und zum Teil gar nicht umgesetzte Basiskurs zu Beginn des ersten Lehrjahres entfällt.
- Dies ermöglicht einen regelmässigen Unterricht, welcher neu an sämtlichen Berufsfachschulen an 2 Tagen pro Woche im ersten, 2 Tagen im zweiten und 1 Tag im dritten Lehrjahr stattfindet.
- Die beiden Profile Basis-Grundbildung (B) und Erweiterte Grundbildung (E) werden nur noch schulisch differenziert und lektionenmässig gleichgestellt.

Zum Prozess

- *„Eine Datenerhebung zur Tätigkeitsanalyse im Bereich einer kaufmännischen Grundbildung in diesem Umfang ist im deutschsprachigen Raum bisher einzigartig. Neben den direkten „Produkten“ (Situationsbeschreibungen, Situationsklassen, Modellteile und den Auswertungen) ist der Prozessnutzen der Analyse zu betonen (Abstützung im Feld durch die Beteiligung der Betroffenen, Vernetzung der Beteiligten und gegenseitige Sensibilisierung für die branchenspezifischen Herausforderungen), der erfahrungsgemäss entscheidend für den Erfolg des weiteren Entwicklungsprozesses ist.“¹*

¹ A. Zbinden-Bühler, C. Volz, Bericht zur Tätigkeitsanalyse (Teilprojekt 1). Zollikofen, EHB, Februar 2007

- Die Gemeinsamkeiten wurden offengelegt: *„Alle Branchen haben sowohl bei den primären als auch bei den unterstützenden Aktivitäten Situationsklassen, die für sie relevant sind. Bei den unterstützenden Aktivitäten kommen mehr Gemeinsamkeiten zum Ausdruck als bei den primären Aktivitäten. Bei 11 der 12 Modellteile ist eine Mehrheit der Branchen beteiligt. Im Modellteil „Rechnungswesen“ haben alle Branchen mindestens eine Situation, welche für sie relevant ist. 9 der 86 Situationsklassen sind für mehr als die Hälfte der Branchen relevant.“* (ibid) ...
- ... die Unterschiede auch: *„Von den 86 Situationsklassen sind im Durchschnitt nur 20 für eine Branche relevant. Es ist keine Situationsklasse identifizierbar, die alle Branchen gemeinsam haben.“* (ibid)
- Die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen haben in der Folge ihre Handlungskompetenzbereiche definiert und darauf die Richt- und Leistungsziele mit entsprechender Wahlmöglichkeiten für Branchen und Lehrbetriebe konsequent nach den sieben primären und fünf unterstützenden Aktivitäten des St-Galler Modells abgeleitet.
- Der Versuch in der Berufsfachschule (BFS) branchengruppenspezifische Lerngefässe einzubauen, ist mangels Konsens über den Verzicht heute bestehender Lektionen nicht zu Stande gekommen; verschiedenste Varianten wurden mit anfänglich grosser Skepsis vor allem seitens BFS und Kantone dennoch seriös, kritisch und wohlwollend geprüft.
- Daraus ergaben sich für die Berufsfachschulen einheitliche und für die Lernenden sämtlicher Branchen gültige Leistungszielkataloge. Der gemeinsame Unterricht in branchengemischten Klassen trägt einen wesentlichen Beitrag zum Zusammenhalt des heterogenen Berufsfeldes bei.
- In der Folge kann die Branchenspezifität ausschliesslich im Betrieb und in den überbetrieblichen Kursen stattfinden. Deshalb ist der Bedarf für eine „mässige“ Aufstockung der Anzahl ÜK-Tage vor allem in Branchen mit hoher spezifischer Ausprägung eine logische Konsequenz und wurde von den Kantonsvertretern im Laufe des Reformprozesses entsprechend gestützt.
- Die Resultate sowohl der internen Vernehmlassung (Branchen, Lehrbetriebe, Schulen) wie auch der BBT-Vernehmlassung zeigen eine hohe Akzeptanz, oder bekunden zumindest den Willen „damit leben zu können“, auch wenn einzelne Lösungen nicht der Idealvorstellung aller entsprechen. Diese Resultate widerspiegeln auch ein gewisses Mass an Verständnis für die schwierigen Prozesse und Diskussionen, die in den letzten beiden Jahren geführt wurden, wo manch einer „über den eigenen Schatten springen“ und Konzessionen machen musste.

Fazit

Mit flexiblen Branchenlösungen und standardisierten Bildungszielen für die Berufsfachschulen wurden die wesentlichen Zielsetzungen gemäss dem Vorticket und den Eckwerten für die Erarbeitung der Bildungsverordnung für die kaufmännische Grundbildung erfüllt.

Der in der Vorticketeingabe ausgedrückte Wille der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, auch in Zukunft im Rahmen einer gemeinsamen Bildungsverordnung zusammenzuarbeiten bzw. Lernende auszubilden, konnte somit eingelöst werden.

5. Grundsätze der Implementierung

5.1 Eckwerte für die Implementierung

Die Schweizerische Konferenz der Kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) als zuständige Organisation der Arbeitswelt arbeitet bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Kursen und Informationsveranstaltungen mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), mit den zuständigen Stellen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) sowie mit den schulischen Gremien (Schweizerische Konferenz der Kaufmännischen Berufsfachschulen SKKBS, Konferenz der Schweizer Handelsschullektorinnen und –rektoren KSHR, Verband Schweizerischer Handelsschulen VSH) zusammen.

Grundsätzlich soll unterschieden werden zwischen:

- Adressatengerecht aufbereiteten Informationen (Print- und elektronische Medien);
- Informationsanlässen, die einen Austausch und die Beantwortung von Fragen ermöglichen;
- Schulungen, die sowohl in die neuen Elemente einführen als auch diese praxisgerecht umsetzen helfen;
- Erarbeiten von Umsetzungsinstrumenten.

5.1.1 Informationen, Informationsanlässe und Schulungen

Die funktionierenden SKKAB-internen, Branchen-internen, SBBK-internen und SKKBS-internen Informationsstrukturen und –abläufe werden genutzt und eingesetzt.

Mitarbeitende der verschiedenen Fachbereiche der Berufsbildungsämter, Berufsberaterinnen und Berufsberater, Schulleiter und Fachvorsteher werden **sprachregional** informiert und geschult.

Lehrpersonen in den jeweiligen Unterrichtsbereichen, Prüfungsautoren/Expertinnen und –experten im schulischen Qualifikationsverfahren werden **fachspezifisch** informiert und geschult.

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner der ausbildenden Betriebe, Branchenverantwortliche und ÜK-Kommissionen (Kommissionsmitglieder, ÜK-Koordinatoren und ÜK-Leitende) sowie Prüfungsautoren/Expertinnen und –experten im betrieblichen Qualifikationsverfahren werden **branchenspezifisch** informiert und geschult.

Die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen verpflichten sich, die in ihrem alleinigen Zuständigkeitsbereich liegenden branchenspezifischen Massnahmen dem vorliegenden Konzept und ihrem Handlungsbedarf entsprechend umzusetzen.

5.1.2 Umsetzungsinstrumente

Berufsfachschulen

- **Ausführungsbestimmungen:** unter der Federführung der Schweizerischen Prüfungskommission für die kaufmännische Grundbildung SPK, in Zusammenarbeit mit der Zentralprüfungskommission schulischer Teil ZPK, wird 1 Ausführungsbestimmung je Unterrichtsbereich erstellt (Überführung und weiterentwickeln bestehender Ausführungsbestimmungen). Die Ausführungsbestimmungen werden im 1. Quartal 2012 der zuständigen Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (SKBQ) Kauffrau / Kaufmann EFZ zur Genehmigung vorgelegt.
- **Manual zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans:** Fachspezifische und fächerübergreifende Erläuterungen als Umsetzungshilfe des Bildungsplans zur schulspezifischen Erstellung des Schullehrplans, unter Berücksichtigung sprachregionaler Besonderheiten und Bedürfnisse.
- **Weiterbildungs- und Austauschangebote** für Lehrpersonen von Berufsfachschulen, Ebene Projektleiter und Fachvorstände.

Privatrechtliche Handelsschulen / Handelsmittelschulen

- **Weiterbildungs- und Austauschangebote** für Lehrpersonen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG), mit Akzent auf die Elemente der „Bildung in beruflicher Praxis“.

Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (APB)

- Die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen erstellen je eine **branchenspezifische Lern- und Leistungsdokumentation (LLD)**. Die LLD unterstützt die Umsetzung des Bildungsplans und ersetzt den bisherigen Modelllehrgang. Die LLD wird nach einem SKKAB-intern definierten Raster erstellt und enthält folgende Elemente:
 - 1) Erläuterungen zur Lern- und Leistungsdokumentation: Zielgruppe definieren; Sinn und Zweck sowie Handhabung der LLD erläutern.
 - 2) Bildungsziele: Leistungsziele der betrieblichen Bildung konkretisieren und auf die anderen Lernorte (überbetriebliche Kurse, Berufsfachschule) abstimmen.
 - 3) Planung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung: Instrumente erstellen, welche die Selbstreflexion der Lernenden unterstützen.
 - 4) Arbeits- und Lernsituationen: «Erfahrungsnote betrieblicher Teil», Wegleitung und Instrumente bereitstellen.
 - 5) Prozesseinheiten oder üK-Kompetenznachweise: «Erfahrungsnote betrieblicher Teil», Wegleitung und Instrumente bereitstellen.
 - 6) Betriebliches Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung: Wegleitung und Instrumente bereitstellen.
- Branchenspezifische Erstellung eines **üK-Organisationsreglements** und **üK-Rahmenprogramms** sowie (in Absprache mit den Kurskommissionen) des üK-Kursprogrammes.
- Erstellung eines **branchenspezifischen Informations- und Ausbildungskonzeptes**.

„Datenbank Lehrabschlussprüfungen (DBLAP)“

Das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) betreibt als Institution der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Er-

ziehungsdirektoren (EDK) im Auftrag der Kantone die Datenbank Lehrabschlussprüfungen. Die DBLAP bietet den Verbundpartnern (Lehrbetriebe, Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, kantonale Prüfungskommissionen) für verschiedene Berufe die Möglichkeit zur Eingabe und Übermittlung von Beurteilungsdaten rund um den betrieblichen und überbetrieblichen Teil des Qualifikationsverfahrens in der beruflichen Grundbildung.

Gemäss dem im Konzept „Qualitätsentwicklung und Qualitätskontrolle für den betrieblichen Teil der Ausbildung und Lehrabschlussprüfung“ der Schweizerischen Prüfungskommission für die kaufmännische Grundbildung (SPK) vom 12. Dezember 2007 werden die jeweils gültigen und durch das BBT genehmigten Leistungsziele der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen auf der DBLAP hinterlegt. Ausbildungs- und Prüfungsbranchen, die eine eigene Lösung benutzen und Anbieter von kommerziellen Frontend-Tools, stellen zudem sicher, dass auf die DBLAP übermittelte Daten den aktuellen Datenaustauschrichtlinien der SBBK bzw. den aufgrund dieser Richtlinien erlassenen Bestimmungen entsprechen und dass die Vorgabe der Kantone in Bezug auf Name, Vorname, Kanton, Lehrvertragsnummer, Branche und Profil eingehalten werden.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der DBLAP ist in der Einführungsplanung für die DBLAP2 vorgesehen, dass auf Sommer/Herbst 2012 die Kaufmännische Grundbildung gemäss den Vorgaben der neuen Bildungsverordnung implementiert wird. Im Hinblick darauf wird eine berufsspezifische Begleitgruppe eingesetzt (s. Abschnitt 8). Diese Begleitgruppe bearbeitet zuhanden der Steuergruppe DBLAP alle berufsspezifischen Fragen im Hinblick auf die geplante Implementierung.

5.1.3 Rolle des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB)

Die Zusammenarbeit mit dem EHB basiert auf einer Leistungsvereinbarung zwischen der SKKAB und dem EHB.

Zusammenfassung ² der vom EHB zu erbringenden Leistungen	Zeitpunkt / Endtermine
1) Ausarbeitung des Informations- und Ausbildungskonzepts	2010
2) Workshop zur LLD; Ziel, Zweck und Umgang mit LLD	09.03.2011
3) Manual zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans	Oktober 2011
4) Austauschangebote für Lehrpersonen von Berufsfachschulen (Ebene Projektleiter und Fachvorstände)	Ende 2011 bis 2014
5) Weiterbildungs- und Austauschangebote für Lehrpersonen von privatrechtlichen Anbietern der SOG (Akzent auf Bildung in beruflicher Praxis)	Ende 2011 bis 2014 (Akzent 2011/2012)
6) Weiterbildungs- und Austauschangebote für Lehrpersonen von HMS (Akzent auf Änderungen vom Projekt Zukunft HMS auf die ab 2015 geltende BiVo)	Ende 2014 bis 2017 (Akzent 2014)
7) Unterstützungsangebot zu Kompetenznachweis üK und Instrumenten gem. branchenspezifischem Bedarf	Oktober 2011
8) Sprachregionale Informationsveranstaltungen für Berufsfachschulen und institutionelle Partner	Ende 2011
9) Qualifikationsverfahren: Unterstützung der für das QV zuständigen Gremien (SPK, ZPK, Autorengruppe, SKBQ, sprachregionale Gremien). Erfahrungsaustausch zur Umsetzung nach dem ersten QV	2011/2012
10) Auswertung Umsetzung der Berufsreform	2016/2017

² Gesamtübersicht der Angebote siehe Anhang S. 25-27

5.2 Was soll mit der Umsetzung der Berufsreform erreicht werden?

- **Erhöhte Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe** durch:
 - individuell anpassbare Rahmenbedingungen,
 - einfach handhabbare Instrumente für die Gestaltung der Ausbildungsprogramme und der Lerndokumentation,
 - einfach handhabbare Instrumente für die Gestaltung der betrieblichen Erfahrungsnoten.
- **Verbesserte Lernortkooperation** durch:
 - einheitliche Basis und verlässliche Umsetzung der schulischen Leistungsziele (sLZ),
 - branchengerechte auf sLZ abgestimmte ÜK-Programme,
 - branchenspezifische LLD für die betrieblichen und überbetrieblichen LZ
 - optimale Nutzung der zur Verfügung stehenden Schullektionen: ÜK auf unterrichts-freie Tage lenken.
- **Überprüfbare Qualitätsstandards** mittels:
 - transparenter Darstellung bezüglich erreichter schulischer Leistungsziele,
 - transparenter Lerndokumentation bezüglich gewählter betrieblicher Wahlpflicht-Leistungsziele,
 - transparenter Beurteilungskriterien und Bewertung der drei Elemente ALS, PE und ÜK-KN die zur „Berufspraxis Erfahrungsnote“ führen,
 - griffiger Qualitätskontrolle der überbetrieblichen Kurse.
- **Generelle Erreichung der Ziele des BBG** durch:
 - Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit und Integration in die Gesellschaft:
 - > Leistungsbereitschaft, Konfliktfähigkeit, Problemlösebewusstsein und Teamfähigkeit fördern,
 - > Qualifikationen mit langfristiger Gültigkeit, hoher Transferierbarkeit auf andere Anwendungsgebiete und Relevanz für das lebenslange Lernen fördern,
 - > Möglichkeiten für rasche Anpassungen an den wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Wandel schaffen,
 - Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Berufen und Bildungszweigen,
 - Angebote für das ganze Spektrum der „Begabenskala“,
 - Klare Kompetenz- und Rollenzuordnung der Akteure.

5.3 Herausforderungen: Worauf ist besonders zu achten?

- In den Berufsfachschulen wird die grosse Herausforderung sein, die **semesterweise angelegten Leistungsziele für W&G und IKA entsprechend umzusetzen**.
 - => Bestehende Ressourcen-Personen nutzen; 1 Projektleitung je Schule bestimmen.
 - => Das **EHB** bietet in diesem Bereich Unterstützung im Prozess an:
 - Erarbeitung eines Manuals zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans;
 - Austauschtagungen für Projektleiter und Fachverantwortliche.
- Eine weitere grosse Herausforderung in der betrieblich organisierten Berufsbildung (BOG) besteht darin, zu **vermeiden, dass ÜK und Schulunterricht zur gleichen Zeit stattfinden** und die Lernenden dadurch der Berufsfachschule fern bleiben müssen. Modelle und Vorgaben werden sprachregional verbundpartnerschaftlich im Rahmen eines Nachfolgeprojekts zum Reformprozess ausgehandelt. **Eine Ausführungsbestimmung soll die Verbindlichkeiten festhalten**. Diese wird bis Ende 2011 erarbeitet und im ersten Quartal 2012 der Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (SKBQ) Kauffrau / Kaufmann EFZ zur Beschlussfassung vorgelegt werden.
- Die Harmonisierung der Semesterziele im **Unterrichtsbereich W&G**, muss auch im **Rahmenlehrplan Berufsmaturität RLP-BM** berücksichtigt werden. Art. 13 Abs. 2 BMV sieht vor, Bildungsgänge, die während der beruflichen Grundbildung besucht werden, mit dem berufskundlichen Unterricht zu koordinieren. Es müssen die Voraussetzungen für eine optimale inhaltliche Abstimmung und Koordination mit der beruflichen Grundbildung geschaffen werden.
- Die Inkraftsetzung der Bestimmungen für die **schulisch organisierte Grundbildung** erfolgt zwar auf 2012, die definitive Umsetzung für alle Anbieter in diesem Bereich jedoch erst auf 2015, mit entsprechenden Übergangsbestimmungen. Zwischenzeitlich sind aufgrund des bestehenden Weiterbildungsangebotes des EHB für HMS Massnahmen im Bereich der **Bildung in beruflicher Praxis** für sämtliche Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung abzuleiten.

6. Neuerungen der Berufsreform und deren Auswirkungen

6.1 Strukturelle Änderungen (Information an alle)

	Neu „schweizweit“	Auswirkung / Massnahmen
1	Systematik <ul style="list-style-type: none"> - BBG => BBV => BiVo => BiPla => Ausführungsbestimmungen, Wegleitungen, Instrumente. - Einsetzen einer Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität für die kaufmännische Grundbildung. 	<u>Massnahmen</u> <ul style="list-style-type: none"> - Sämtliche Akteure mit der neuen Systematik vertraut machen - Bestehende Ausführungsbestimmungen in die neue Systematik überführen - Rollen der Organe neudefinieren
	Profile <ul style="list-style-type: none"> - Die heutigen beiden Profile B und E münden in zwei rein schulisch differenzierte Profile (im Wesentlichen durch eine vertikale Niveau-Differenzierung der schulischen Anforderungen und Leistungsziele). NEU sind die Bildungsziele an den Lernorten Betrieb und überbetriebliche Kurse identisch für beide Profile. Die Wahl des schulischen Profils zu Beginn der Lehre liegt nach wie vor in der Verantwortung der Lehrvertragsparteien. Ab Lehrbeginn ist die Schulleistung entscheidend. - NEU ist die Anzahl Lektionen für beide Profile identisch (1'800 inkl. Sport) und der Unterricht findet neu an sämtlichen Berufsfachschulen und für beide Profile an 2 Tagen pro Woche im ersten, 2 Tagen im zweiten und 1 Tag im dritten Lehrjahr statt. - NEU entscheidet die Schule aufgrund des Zeugnisses im E-Profil über die Promotion ins nächste Semester. Der Wechsel vom E- ins B-Profil ist bis Ende des dritten Semesters möglich. - NEU ist der gesetzlich geschützte Titel «Kaufrau EFZ/Kaufmann EFZ» ohne Profilbezeichnung. - NEU ist das schulische Profil im Notenausweis aufgeführt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung der Systematik der Profile, da keine betriebliche Differenzierung mehr (entspricht der heute gelebten Praxis) - Diskussion zwischen Lehrbetrieb und Schule findet bereits nach 1. Semester statt (heute Standortbestimmung erst nach 1. Lehrjahr) - Klare Kriterien und klare Zuständigkeit <u>Massnahmen</u> <ul style="list-style-type: none"> - Information zur gezielten Selektion und Profileinteilung der Lernenden bei Lehrbeginn - Chance ergreifen, die einheitlichen Regelung zum Profilwechsel einheitlich umzusetzen
	<ul style="list-style-type: none"> - Zusammenführen der heutigen BBT-Richtlinien vom 24. August 2006 für private Anbieter (EFZ) und der BBT-Richtlinien vom 26. November 2009 für Handelsschulen (EFZ und BM) in die Bildungsverordnung 2012 in Abschnitt 9: „Schulisch organisierte Grundbildung“ (mit Übergangsbestimmungen bis 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung der Systematik - Gleichbehandlung der Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung
	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung in die Bildungsverordnung 2012 eines Abschnitts 10: „Grundbildung für Inhaberinnen und Inhaber einer gymnasialen Maturität“ (Inkraftsetzung 2014). 	<ul style="list-style-type: none"> - Vereinheitlichung der Praxis

6.2 Betriebliche und überbetriebliche Änderungen

	Neu „für alle APB“ der betrieblich organisierten Grundbildung BOG	„branchenspezifische“ Umsetzung	Auswirkung
2	Bildungsziele „Branche und Betrieb“ <ul style="list-style-type: none"> - Leistungsziele sind innerhalb 1 gemeinsamen Leitziels und 8 Richtzielen branchenspezifisch definiert. - Leistungsziele sind für die Lernorte Betrieb + überbetriebliche Kurse verbindlich und qualifikationsrelevant³. - Handlungskompetenzen in Qualifikationsprofilen zusammengefasst. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unterschiedliche Ausgestaltung und Gewichtung der Richtziele. - Unterschiedlich viele Leistungsziele und unterschiedlicher Detaillierungsgrad. - Möglichkeit von Pflicht- und Wahlpflichtleistungszielen. - Möglichkeit, Leistungsziele in Teilfähigkeiten auf nachgelagerter Ebene zu präzisieren. 	Vereinfachung Flexible Umsetzung Transparenz, wer was ausbildet
3	Überbetriebliche Kurse <ul style="list-style-type: none"> - ÜK-Leistungsziele sind im Bildungsplan festgelegt und qualifikationsrelevant. - Bandbreite 8 bis 16 Tage. - Möglichkeit, qualifikationsrelevante üK-Kompetenznachweise zu erstellen. - ÜK sind ausserhalb des Schulunterrichts an der BFS zu planen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl ÜK-Tage sowie Aufteilung auf die 3 Lehrjahre sind im Bildungsplan festgelegt. - Allfällige Zusatzkurse erscheinen im ÜK-Rahmenprogramm (generelle Inhalte) „aus einem Guss“. - Auf der Grundlage der im Teil A des Bildungsplanes festgelegten ÜK-Leistungsziele erstellt jede Ausbildungs- und Prüfungsbranche ein ÜK-Kursprogramm (spezifische Inhalte, Dauer, Zeitpunkt). 	Bestehendes und Bewährtes kann fortgesetzt werden Zum Teil neue Inhalte: entsprechender Aufbau und Schulung
4	Qualifikationsverfahren betrieblicher Teil <ul style="list-style-type: none"> - Branchenübergreifender Rahmen in Bildungsplan festgehalten. - 8 gleichwertige Noten führen zur „Erfahrungsnote betrieblicher Teil“. Die 8 Noten werden gebildet aus: <ul style="list-style-type: none"> - 6 Arbeits- und Lernsituationen (ALS) = nicht mehr standardisiert - 2 Prozesseinheiten (PE) oder 2 Kompetenznachweise (üK-KN) = neues Element 	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenspezifische Variantenwahl der „Erfahrungsnote betrieblicher Teil“. Die Angaben sind im Bildungsplan verbindlich geregelt. - Für die Qualifikationsbereiche „Berufspraxis schriftlich“ und „Berufspraxis mündlich“ sowie für die einzelnen Elemente der „Erfahrungsnote“ erstellt jede Branche die notwendigen Wegleitungen und Instrumente. - Ausgestaltung der Instrumente = branchenspezifisch 	Vereinfachung Flexible Umsetzung Transparenz, wer mit welchen Instrumenten arbeitet
5	Lern- und Leistungsdokumentation (LLD) erstellen <ul style="list-style-type: none"> - Die LLD konkretisiert die betrieblichen Leistungsziele und ersetzt den MLG. 	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumente und Wegleitungen zur Ausbildung und zum QV sind in jeder LLD enthalten. 	LLD nach vorgegebenem Raster erstellen

³ als Mindestanforderung für die Ausbildung und als Maximalanspruch für das Qualifikationsverfahren.

6.3 Schulische Änderungen

	Neu „schweizweit“ / „sprachregional“	„schulspezifische“ Umsetzung	Auswirkung
6	Bildungsziele je Unterrichtsbereich <ul style="list-style-type: none"> - Schweizweite Standardisierung der schulischen Leistungsziele in allen Unterrichtsbereichen. - BOG/BFS: Semesterweise Zuordnung der Leistungsziele in IKA und W&G. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung der Schullehrpläne der BOG/BFS gem. Vorgaben im Bildungsplan der BOG und Anleitung im Manual „zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans“. 	Keine schul-spezifischen Leistungsziele mehr Verbesserte Lernortkooperation
7	Fremdsprachen <ul style="list-style-type: none"> - Mindestanforderung für das Qualifikationsverfahren Stufe B1 (GER) für B- und E-Profil. Sprachzertifikate werden in der Ausführungsbestimmung geregelt. - Sprachregionale bzw. kantonale Unterschiede bzgl. Abschlusszeitpunkts der 1. Fremdsprache definieren. - Lerninseln (LI): Pro Phase werden 2 LI à je ca. 4 Lektionen angesiedelt (LI = neues Element). 	<ul style="list-style-type: none"> - Erstellung der Schullehrpläne der BOG/BFS gem. Vorgaben im Bildungsplan der BOG, in Ausführungsbestimmungen sowie in Anleitung im Manual „zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans“, im Speziellen die Umsetzung der Lerninseln. - Die Schulen (BOG/BFS und SOG) sollen nach Möglichkeit anstreben, einen differenzierten Unterricht mit höheren Kompetenzniveaus anzubieten. 	Sprachregionale Unterschiede sind transparent offengelegt Verbesserte Lernortkooperation
8	Vernetzen und Vertiefen V&V <ul style="list-style-type: none"> - V&V ist ein Lern-, Arbeits- und Beurteilungsgefäss, das die ganzheitliche, problem- und handlungsorientierte Arbeitsweise der Lernenden fördert. - Im Verlauf der Ausbildung sind drei V&V-Module durchzuführen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung in den Schulen (BOG/BFS und SOG) gem. Vorgaben in Ausführungsbestimmungen sowie Anleitung im Manual der BOG „zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans“. 	Komplexe Problemstellungen unterrichtsbereichsübergreifend vernetzt
9	Überfachliche Kompetenzen ÜfK <ul style="list-style-type: none"> - Globaler Rahmen quantitativ im Bildungsplan festgehalten: <ul style="list-style-type: none"> - 40 Lektionen (für BOG/BFS im 1. Lehrjahr). 	<ul style="list-style-type: none"> - Bestimmen der Lernorganisation (BOG/BFS und SOG) - Sicherstellen über alle Unterrichtsbereiche der Einführung in die aufgeführten ÜfK gem. Vorgaben in Ausführungsbestimmung sowie Anleitung im Manual der BOG „zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans“. 	Verbesserte Lernortkooperation Transparenz
10	Umsetzung Schullehrplan <ul style="list-style-type: none"> - Praxisnahe Ansätze weiterentwickeln (Handlungsorientierung). - Lehrpersonen schulen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung in den Berufsfachschulen gem. Anleitung im Manual „zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans“. - Austausch- bzw. Weiterbildungsangebot (EHB) nutzen. 	Praxisnaher Unterricht

	Neu „schweizweit“ / „sprachregional“	„schulspezifische“ Umsetzung	Auswirkung
11	Schulorganisation <ul style="list-style-type: none"> - Einheitliche Basis und verlässliche Umsetzung der Lektionentafel. - Wegfall des Basiskurses. - 2-2-1 Unterricht an sämtlichen Berufsfachschulen für beide Profile. - BOG/BFS: Koordination der Schultage mit den üK unter Berücksichtigung der Vorgaben gem. Ausführungsbestimmungen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung gem. Vorgaben BiVo, BiPla und Ausführungsbestimmungen. 	Regelmässiger Unterricht an sämtlichen Berufsfachschulen Keine Überschneidung der ÜK mit Schulunterricht
12	Qualifikationsverfahren schulischer Teil <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Prüfungen (IKA, W&G). - Überführung und weiterentwickeln bestehender Ausführungsbestimmungen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung gem. Vorgaben BiVo, BiPla und Ausführungsbestimmungen. 	Standardisierung der Prüfungen
13	Bildung in beruflicher Praxis im Rahmen der schulisch organisierten Grundbildung (SOG) <ul style="list-style-type: none"> - Integrierte Praxisteile (IPT). - Problemorientierter Unterricht (POU). - Betriebliche Prüfungsteile im Rahmen der IPT. 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung gem. Vorgaben im Übergangs-BiPla für privatrechtliche Handelsschulen der SOG, Standardlehrpläne HMS sowie dem Qualitätssicherungskonzept der SOG. 	Praxisnaher Unterricht

6.4 Kosten-Nutzen-Simulation

Gemäss Handbuch Verordnungen (BBT, 2007) wird empfohlen, sofern vorgängig (Analysephase) eine Kosten-Nutzen-Analyse beauftragt wurde, die Auswirkungen der geplanten beruflichen Grundbildung auf die Betriebe zu untersuchen und mit den bisherigen Aufwendungen zu vergleichen.

⁴Letztmals wurden im April/Mai 2005 Kosten-Nutzen-Daten der kaufmännischen Grundbildung für den Zeitpunkt September 2004 erhoben (EHB, Mühlemann et al. 2007). Die Daten dieser Erhebung konnten trotz einiger Einschränkungen mit genügender Aussagekraft für die Analyse verwendet werden. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat das EHB, Sparte Forschung und Entwicklung, beauftragt, die veränderte Kosten-Nutzen-Situation in der kaufmännischen Grundbildung zu analysieren.

Primäres Ziel der Studie war zu berechnen, welche Auswirkungen zusätzliche ÜK-Tage beziehungsweise zusätzliche Berufsfachschullektionen in den verschiedenen Lehrjahren auf das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis haben (Vorher-Nachher-Vergleich).

Die am EHB entwickelte Simulationssoftware für betriebliche Kosten und Nutzen erlaubt unter der Annahme, dass alle anderen Faktoren gleich bleiben, den Effekt der isolierten Veränderung der Abwesenheiten auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis zu simulieren. Damit ist es möglich, geplante Veränderungen in der Struktur eines Ausbildungsgangs bereits im Vorfeld auf ihre Auswirkungen auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis hin zu untersuchen.

⁴ Auszug (zusammengestellt durch RTh) aus : A. Eymann, M. Fuhrer, J. Schweri. Kosten-Nutzen-Simulation bei der Reform der kaufmännischen Grundbildung. Schlussbericht. EHB, Zollikofen, Oktober 2010

Zusätzliche oder veränderte Abwesenheiten von Lernenden vom Ausbildungsbetrieb können sich direkt, wie auch indirekt, auf den produktiven Beitrag der Lernenden am betrieblichen Arbeitsplatz auswirken: direkt insofern, als die Lernenden mehr oder weniger Zeit zur Verfügung haben, produktiv tätig zu sein. Die indirekten Effekte rühren daher, dass in den zusätzlichen ÜK- bzw. Schultagen eventuell Inhalte vermittelt bzw. Kompetenzen entwickelt werden, welche einen positiven Einfluss auf die Produktivität der Lernenden im Betrieb ausüben. Während die direkten Effekte relativ gut quantifiziert werden können, ist dies für die indirekten Effekte kaum möglich, da der Nutzen von zusätzlichen oder veränderten Lektionen für den Lehrbetrieb im Vorfeld der Reform schwierig abzuschätzen ist.

In einem ersten Schritt kann mithilfe des Simulationstools der direkte Effekt analysiert werden. Dies erlaubt, eine Aussage über die Grösse der finanziellen Auswirkungen aufgrund veränderter Abwesenheitszeiten zu machen.

Zweitens lässt sich mithilfe der so genannten Break-Even-Analyse aufzeigen, wie stark sich die Produktivität der Lernenden erhöhen müsste, damit die Minderproduktivität aufgrund der höheren Schulstunden und ÜK-Tage kompensiert würde.

Veränderungen in den überbetrieblichen Kursen

Das Reglement „Kaufrau/Kaufmann über die Ausbildung und Lehrabschlussprüfung vom 24. Januar 2003“ sieht gemäss Art. 4 Abs. 2 vor, dass pro Lehrjahr zwei bis vier ÜK-Tage angeboten werden. Vor der aktuellen Reform werden über die ganze Lehrdauer durchschnittlich 14,4 Tage dafür aufgewendet, was etwas über der genannten Vorgabe liegt. Die Anzahl ÜK-Tage variiert dabei zwischen den 21 verschiedenen Branchen⁵. In 4 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen⁶ werden heute mit 8 ÜK-Tagen die kürzesten ÜK angeboten, während 4 Branchen⁷ mit 23-38 Tagen zu den Spitzenreitern gehören.

Die geplante Reform erhöht die Zahl der ÜK-Tage in 15 Branchen. 2 Branchen verkleinern die Anzahl ÜK-Tage und die restlichen 4 Branchen nehmen keine Veränderung vor. Es sind insbesondere die Branchen mit den bisher meisten ÜK-Tagen, welche ihre Zahl unverändert lassen oder eine Verkleinerung vornehmen. Insgesamt ist also eine Homogenisierung der Anzahl ÜK-Tage zwischen den Branchen feststellbar: die Anzahl angebotener ÜK-Tage in den einzelnen Branchen weist eine geringere Varianz auf als vor der Reform. Wurden vor der Reform überbetriebliche Kurse mit einer durchschnittlichen Dauer von 14,4 Tagen durchgeführt⁸, verändert die geplante Reform die mittlere ÜK-Dauer auf 16,4 Tage. Ein grösserer Zuwachs an ÜK-Tagen (6-8 Tage) ist bei 3 Branchen zu verzeichnen. In 6 Branchen werden die überbetrieblichen Kurse um 4-5 Tage ausgebaut. In 6 Branchen werden die überbetrieblichen Kurse um 1-2 Tage ausgebaut.

Veränderungen in den Berufsfachschullektionen

In der Planung der neuen BiVo ist vorgesehen, die Anzahl der Berufsfachschullektionen beim B-Profil um 100 Lektionen auf insgesamt 1'800 Lektionen zu erhöhen (=knapp 6% Erhöhung). Beim E-Profil sind keine Veränderungen der Lektionenzahl geplant; es werden weiterhin 1'800 Lektionen unterrichtet. Die Veränderung im B-Profil entspricht somit einer Angleichung der beiden Profile hinsichtlich der Berufsfachschullektionen.

Gemäss dem Reglement von 2003 wird eine degressive Anzahl der Lektionen über die drei Lehrjahre verlangt. In üblichen Modellen, welche bereits in vielen Berufsfachschulen angewendet werden, verteilen sich die Stunden nach dem degressiven Modell 2-2-1. Für die Simulation ging das EHB davon aus, dass die zusätzlichen Lektionen zu zusätzlichen Abwesenheiten (12,5 zusätzliche Schultage) vom betrieblichen Arbeitsplatz führen. Es ist zu beachten, dass diese - notwendigerweise generellen - Annahmen in manchen Fällen nicht zutreffend sein dürften. Zum einen kann die Anzahl Lektionen pro Schultag grösser oder kleiner sein als 8. Das bedeutet auch, dass die zusätzlichen Lektionen im B-Profil eventuell an bestehenden Schultagen unterrichtet werden können.⁹

⁵ Es bestehen zudem regionale Unterschiede, vor allem innerhalb der beiden Branchen Dienstleistungen & Administration (D&A) sowie der öffentlichen Verwaltung (ovap).

⁶ Chemie, Nahrungsmittel-Industrie, santésuisse sowie grosse Teile von D&A

⁷ Int. Speditionslogistik (23) Bundesverwaltung (25), Bank (30) und Reisebüro (38)

⁸ Diese Zahl berechnet sich als Durchschnitt zwischen den Branchen, wobei die Zahl der ÜK-Tage pro Branche mit der Anzahl der Lernenden in der jeweiligen Branche gewichtet wurde. Die Berechnungen der durchschnittlichen Veränderungen geschehen unter der Annahme, dass die Anzahl Lehrverträge je Lehrjahr der Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge des Referenzjahres 2009 entspricht.

⁹ Es könnte also ebenso gut die Annahme gelten, dass die 100 zusätzlichen Lektionen keine zusätzlichen Abwesenheiten am Arbeitsplatz zur Folge haben werden. (Bemerkung RTh)

Simulation: Änderung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

Die Datenerhebung von Mühlemann et al. (2007) hatte zum Ziel, die einzelnen Kostenbestandteile der Ausbildung von Lernenden zu identifizieren und quantifizieren sowie die produktiven Leistungen zu berechnen. Die ökonomisch wichtigste Grösse ist der Nettonutzen. Der Nettonutzen ist die Differenz zwischen den produktiven Leistungen und den Bruttokosten.

Bestandteile der Bruttokosten sind 1) Lohnkosten für die Lernenden wie auch für die Auszubildenden (Betreuungsaufwand) respektive für administratives Personal (Ausbildungsadministration, Rekrutierung), 2) Material- und Anlagekosten wie auch 3) Kosten für externe Kurse (u.a. ÜK-Tage) und sonstige anfallende Kosten.

Die Berechnung der produktiven Leistungen erfolgt nach dem so genannten Opportunitätskostenprinzip: Wenn die Lernenden im Betrieb fehlen würden, müssten andere Mitarbeitende die produktiven Arbeiten der Lernenden übernehmen. Die Lohnkosten für diese Mitarbeitenden entsprechen dem Wert der produktiven Arbeit der Lernenden.

Kosten-Nutzen Verhältnis der kaufmännischen Grundbildung nach Reform

Der direkt beobachtbare Effekt der neuen Reform bezieht sich auf die Erhöhung der durchschnittlichen ÜK-Tage um 1,94 pro Lehrverhältnis sowie der 100 zusätzlichen Schullektionen beim B-Profil. Diese Veränderungen wirken sich direkt auf die Bruttokosten aus, da die Lernenden länger vom betrieblichen Ausbildungsplatz abwesend sind. Zudem werden damit auch die produktiven Leistungen beeinflusst, weil aufgrund der höheren Abwesenheit weniger Zeit für betriebliche Arbeiten zur Verfügung steht. Ob sich die zusätzlichen Lerneinheiten im ÜK und in der Berufsfachschule positiv auf das betriebliche Kosten-Nutzen-Verhältnis auswirken, kann im Voraus nicht abgeschätzt werden.

Die höhere Anzahl ÜK-Tage führt zu einer Reduktion des durchschnittlichen betrieblichen Nettonutzens um 179 CHF gegenüber dem Zustand vor der Reform (Tabelle 2). Der Nettonutzen über die drei Lehrjahre beträgt neu 5'909 CHF. Die Verkleinerung des Nettonutzens ist auf den direkten Effekt von tieferen produktiven Leistungen zurückzuführen.

Tabelle 2: Simulation des Effektes beim durchschnittlichen Anstieg der ÜK-Tage

	Anz. ÜK-Tage	Bruttokosten	Prod. Leistungen	Nettonutzen
vor Reform	14.41	87'209	93'297	6'088
nach Reform	16.35	87'105	93'014	5'909
Differenz	1.94	-104	-283	-179

Da die Veränderungen je nach Branche sehr unterschiedlich ausfallen, wurde zudem der Effekt in einer Erhöhung um acht ÜK-Tage berechnet¹⁰. Dies vermindert den Nettonutzen um insgesamt 689 CHF (Tabelle 3).

Tabelle 3: Simulation des Effektes bei 8 zusätzlichen ÜK-Tagen

	Anz. ÜK-Tage	Bruttokosten	Prod. Leistungen	Nettonutzen
vor Reform	12	87'763	94'410	6'647
nach Reform	20	87'335	93'292	5'958
Differenz	8	-428	-1'118	-689

In einigen Branchen, wie zum Beispiel Automobilgewerbe, Chemie, IG Fachgrosshandel, Kommunikation/Werbung, MEM, Nahrungsmittel-Industrie, öffentliche Verwaltung, santésuisse sowie Treuhand/Immobilien, werden die ÜK-Tage überdurchschnittlich erhöht.

Abschliessend ist festzustellen, dass der Effekt zusätzlicher ÜK-Tage auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis klein ist. Auch wenn der Effekt der grössten zu erwartenden Veränderung betrachtet wird (8 zusätzliche ÜK-Tage), verändert sich der Nettonutzen nur geringfügig.

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Profilen weist einige Unterschiede auf. So sind gemäss den Daten von Mühlemann et al. (2007) Lernende des B-Profiles produktiver als Lernende des E-Profiles, weisen aber auch höhere Kosten auf. Insgesamt ist der erreichte Nettonutzen höher als beim E-Profil. Tabelle 4 verdeutlicht, dass die Ausbildung im B-Profil bereits nach nur zwei Lehrjahren zu einem positiven Nettonutzen führt.

¹⁰ wie er in der Branche Treuhand/Immobilien vorgesehen ist

Tabelle 4: Kosten-Nutzen-Verhältnis 1. und 2. Lehrjahr vor Reform¹¹

	B-Profil	E-Profil	« M-Profil » ¹²
Bruttokosten	59'208	55'901	51'160
Produktive Leistung	60'863	56'009	52'986
Nettonutzen	1'655	108	1'826

Werden 100 zusätzliche Berufsfachschullektionen im B--Profil angeboten, verringert sich der Nettonutzen pro Lehrverhältnis des B-Profiles um 2'203 CHF. Der Nettonutzen pro Lehrverhältnis bleibt damit jedoch auch im B-Profil positiv und bedeutet im Wesentlichen eine Angleichung des Nettonutzens in den beiden Profilen.

Im Durchschnitt aller Lehrverhältnisse im Beruf Kauffrau/Kaufmann verringert sich der Nettonutzen um 220 CHF, da das B-Profil rund 10 Prozent der Lehrverhältnisse ausmacht. Diese Berechnungen beruhen auf der Annahme, dass sich die 100 zusätzlichen Lektionen vollständig in zusätzlichen Berufsfachschultagen und entsprechenden Abwesenheiten im Betrieb niederschlagen. Wie bereits erwähnt, ist es auch möglich, dass die zusätzlichen Lektionen nicht oder nur teilweise zu mehr Berufsfachschultagen führen. Dies würde bedeuten, dass die Nutzeneinbusse de facto kleiner ist.

Break-Even-Analyse

Die so genannte Break-Even-Analyse ermöglicht die Simulation einer Situation, in welcher die geplanten Änderungen durchgeführt werden, sich die produktiven Leistungen aber derart verändern, dass sich der Nettonutzen nach der Reform nicht vom Nettonutzen vor der Reform unterscheidet.

Die Kompensation dieser zusätzlichen Kosten kann auf verschiedene Arten geschehen.

- Die Bruttokosten verkleinern sich, wenn die im Betrieb anfallende Ausbildungszeit gesenkt werden kann. Dies kann unter der Annahme passieren, dass die in den ÜK unterrichteten Themen auch für die produktive Arbeit im Betrieb direkt relevant sind und ansonsten dort hätten vermittelt werden müssen.
- Andererseits ist es möglich, dass die Lernenden aufgrund der zusätzlich erworbenen Kompetenzen produktiver sind. Dies kann sowohl dank eines erhöhten Leistungsgrades geschehen, wie auch über einen verstärkten produktiven Einsatz im Betrieb für Fachkrafttätigkeiten aufgrund der erweiterten Fähigkeiten.

Welches dieser möglichen Szenarien eintreten wird, kann nicht mit Bestimmtheit vorhergesagt werden. Die Break-Even-Analyse gibt hingegen einen Anhaltspunkt, in welcher Grössenordnung sich die Veränderungen im produktiven Einsatz bewegen müssen, um die Mehrkosten der Reform zu kompensieren.

Fazit

Die durchschnittlichen Auswirkungen der veränderten Abwesenheitszeiten sind klein. Die Break-Even-Analyse macht deutlich, dass bereits geringe Anpassungen in der Produktivität der Lernenden ausreichen, um die Abwesenheiten aufgrund der erhöhten Anzahl ÜK-Tage auszugleichen. Ein zusätzlicher Tag an Fachkrafttätigkeiten im 3. Lehrjahr erhöht den Nettonutzen um 355 CHF. Ebenso genügt bei gleichbleibendem Leistungsgrad ein zusätzlicher Tag (8 Stunden) an produktivem Einsatz für Fachkrafttätigkeiten im 3. Lehrjahr, um den negativen Effekt der zusätzlichen Ausbildungseinheiten (mehr als) zu kompensieren.

Bemerkung: Ob in der vorliegenden Kosten-Nutzen-Analyse des EHB die branchenspezifischen Zusatzkosten, welche die Durchführung der zusätzlichen ÜK-Tage bewirken, einberechnet sind, ist zu überprüfen. Die Kurskosten werden durch die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen auf die Ausbildungsbetriebe überwältigt (unter Abzug von Fr. 40.- Kantonsbeitrag pro Tag und Lernender, bis max. 16 ÜK-Tage)

¹¹ Die Angaben stammen aus Mühleman et al. 2007, S. 106. Da das 3. Lehrjahr zum Erhebungszeitpunkt noch nicht gemäss NKG unterrichtet wurde, werden hier nur die ersten beiden Lehrjahre gegenübergestellt.

¹² Das M-Profil wird nicht als eigenes Profil geführt, es stellt eine Variation des E-Profiles dar und wird hier nur zur Vervollständigung aufgeführt.

7. Zielgruppen, Themen und Kommunikationsformen

7.1 Erläuterungen zu den Zielgruppen

- A) **Kantonale Berufsbildungsämter:** Lehraufsicht der Betriebe, Schulaufsicht, Prüfungsleiter
- B) **Berufsberaterinnen und -berater**
- C) **Schulleiter,** Fachvorsteher, für die Einführung verantwortliche Projektleitende, Schulsinspektorate
- D) **Lehrpersonen:** in den jeweiligen Unterrichtsbereichen direkt Umsetzende
- E) Prüfungsautoren + Prüfungsexpertinnen und –experten im **schulischen Qualifikationsverfahren**
- F) **Berufsbildungsverantwortliche** (Berufsbildnerinnen und Berufsbildner) der ausbildenden Betriebe
- G) **Ausbildungs- und Prüfungsbranchen:** Branchenverantwortliche und ÜK-Kommissionen (Kommissionsmitglieder, ÜK-Koordinatoren und ÜK-Leitende)
- H) Prüfungsautoren + Prüfungsexpertinnen und –experten im **betrieblichen Qualifikationsverfahren**
- I) Anbieter der **Schulisch organisierten Grundbildung (SOG)**

7.2 Erläuterungen zu den Informations- und Ausbildungsthemen

Die zu informierenden, bzw. zu schulenden Themen beziehen sich auf die Neuerungen der Berufsreform (Kap. 6). Die Nummerierung in der Tabelle 7.3 ist fortlaufend und entspricht:

- 1. **Generelle Information** zu strukturellen, betrieblichen und schulischen Themen
- 2.-5. **Spezifische betriebliche** Themen
- 6.-13. **Spezifische schulische** Themen

7.3 Übersicht Informations- und Ausbildungsthemen, Zielgruppen und Kommunikationsformen

I = Informationsanlass mit Fragerunden

A = Ausbildung/Schulung mit spezifischen Inhalten

Adressatengerecht aufbereitete Informationen (Print-/elektronische Medien) auf allen Ebenen.

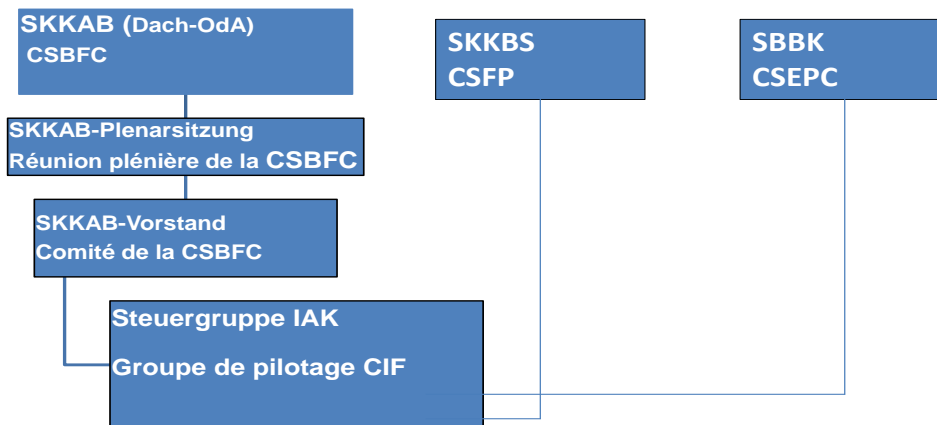
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Zielgruppen	Kte Lehr-aufsicht Betrieb Prüf.Lei-ter	Be-rufsbe-rate-rInnen	Schul-leiter, Fach-vorste-her, Inspek-torate	Lehr-perso-nen	P- Auto-ren + Experten QV Schule	Berufs-bildner	APB, ÜK- Lei-tende	P- Auto-ren+ Exp-erten QV Be-trieb	Anbieter SOG
Inhalte	Über-sicht, Un-ter-sch. zw. Bran-chen	EBA, B, E, BM Diff zu ver-wandt. Beru-fen	Kon-zeption Schul-/Fach-lehrplan	Umset-zung im Un-terricht					Integra-tion Bil-dung in berufli-cher Praxis
Themen									
1. GENERELLES: 6.1) struk-turell 6.2) betrieblich 6.3) schulisch	I	I	I	I	I	I	I	I	I
2. Bildungsziele „Branche und Betrieb“	I		I	I	I	A	A	I	I
3. Überbetriebliche Kurse	I		I	I	I	I	A	I	I
4. Qualifikationsverfahren be-trieblicher Teil	I		I	I	I	A	A	A	I
5. Lern- und Leistungsdoku-mentation: Ausbildungs- und QV-Instrumente	I		I	I	I	A	A	I	I
6. Schulische Bildungsziele je Unterrichtsbereich			A	A	I	I	I	I	A
7. Fremdsprachen			A	A	I	I	I	I	A
8. Vernetzen und Vertiefen V&V			A	A	I	I	I	I	A
9. Überfachliche Kompetenzen Üfk			A	A	I	I	I	I	A
10. Umsetzung Schullehrplan			A	A	A	A	A	I	A
11. Schulorganisation	I		A	A	I	I	I	I	
12. Qualifikationsverfahren schulischer Teil	I		A	A	A	I	I	I	A
13. Bildung in beruflicher Praxis im Rahmen SOG						I			A
Federführend für Aufbereitung und Verbreitung der Information	SBBK Ver-bund-partner	SDBB Ver-bund-partner	SKKBS Ver-bund-partner	SKKBS SAB EHB	SKKBS SAB	APB Ver-bund-partner	APB Ver-bund-partner	APB Verbund-partner	SKKAB EHB
Organisationsform	sprachregional			fachspezifisch		branchenspezifisch			

8. Zeitplan und Zuständigkeiten für die Umsetzung

Gem. Massnahmenplan IAK (excel-sheet), Version SKKAB-Vorstand vom 4. Mai 2011 zH
IAK-Steuergruppe vom 9. Mai 2011.

9. Projektorganisation für die Umsetzung

Steuergruppe IAK



s'k'k'ab'
c's'b'f'c'
c's'r'f'c'

Die in der Steuergruppe IAK vertretenen Organisationen schaffen die Voraussetzung für die Umsetzung der sie betreffenden Massnahmen.
Les organisations représentées dans le groupe de pilotage CIF créent les conditions pour la réalisation des mesures qui les concernent.

18.03.2011

Rolle, Martina Oertli

4

<p><u>Steuergruppe</u></p> <p>SKKAB (APB)</p> <ul style="list-style-type: none"> - R. Scheidegger (Präsidium) - J. Desgraz - R. Hohl <p>Kantone (Lehraufsicht):</p> <ul style="list-style-type: none"> - P. Bleisch (Deutschschweiz) - S. Chobaz (Suisse romande) - F. Franchini (Ticino) <p>Schulkonferenz</p> <p><u>SKKBS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - E. Ott - E. Joray - E. Schönberger - R. Schmidt 	<p><u>Begleitgruppe DBLAP</u></p> <p>Leitung: Marc Fuhrer (SDBB)</p> <p>+ Kantonsvertreter</p> <p>SKKAB: Martina Oertli, Roland Hohl Hans Krebsler</p>
<p>BBT: M. Fior</p> <p>EHB: J.P. Perdrizat, C. Meier</p>	

Anhang: Kostenlose Angebote (Auszug aus der «Vereinbarung über die Umsetzung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans Kauffrau EFZ/Kaufmann EFZ» zwischen der SKKAB und dem EHB)

Leistungen	Umsetzungsarbeiten	Zielgruppe	Beschreibungen/Abgrenzungen	Bemerkungen	Dauer in Stunden
Ausarbeitung des Informations- und Ausbildungskonzepts					
			Unterstützung und Begleitung der OdA bei der Erstellung des Informations- und Ausbildungskonzepts	Umgesetzt	24
Information/Support der OdA bei der Umsetzung des Bildungsplans in Bildung der beruflichen Praxis					
	Workshop LLD	OdA	1 Tag inkl. Vor-, Nachbereitung <ul style="list-style-type: none"> • Gegenüberstellung bis 5 Beispiele • Qualitätskriterien • Good-Practice-Beispiel 	9. März 2011	24
Information/Support der Berufsfachschullehrkräfte bei der Umsetzung des Bildungsplans in Schullehrpläne					
	Manual zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans	BFS	Beratung, Begleitung und Qualitätssicherung für: Integration der Anforderungen an den SL gemäss Gemäss Konzept, verabschiedet durch die IAK Steuergruppe vom 9.5.2011 Dabei ist eine Koordination und enge Abstimmung zwischen den folgenden Teilprojekten und Massnahmen zu realisieren: 1. Überführung der Ausführungsbestimmungen (inkl. neue Ausführungsbestimmungen) der SPK 2. Qualifikationsverfahren		100
	Weiterbildung Lehrpersonen	BFS	Gemäss zu erarbeitendem Weiterbildungskonzept EHB 4 Tage je Sprachregion über 4 Jahre = insgesamt 16 Tage		128
	Weiterbildung Lehrpersonen	SOG (privatrechtliche Anbieter)	Gemäss zu erarbeitendem Weiterbildungskonzept EHB Begleitung des Prozesses 4 Tage je Sprachregion über 3 Jahre = insgesamt 16 Tage	Umsetzung in Absprache mit dem VSH	128
	Weiterbildung Lehrpersonen	SOG (HMS)	Gemäss zu erarbeitendem Weiterbildungskonzept EHB Begleitung des Prozesses 2 Tage je Sprachregion über 3 Jahre = insgesamt 8 Tage	Umsetzung in Absprache mit dem Projekt „Zukunft HMS“	64

Leistungen	Umsetzungsarbeiten	Zielgruppe	Beschreibungen/Abgrenzungen	Bemerkungen	Dauer in Stunden
Information/Support der OdA bei der Umsetzung des Bildungsplans in üK-Kursprogramme					
	Vom BP zum üK	OdA	Analyse der Rahmenprogramme Vom Rahmenprogramm zum Kursprogramm Kursprogramme und Lernortkooperation	Je nach Bedarf der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen	16
	Kompetenznachweis üK und Instrumente	OdA	Übertragung von Kriterien für die Entwicklung eines Dokuments Workshop für die Ausarbeitung dieser verschiedenen Dokumente	Je nach Bedarf der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen	28
Kick-off-Veranstaltungen					
	Information institutionelle Partner	OdA Kantone Schulen	Regionale/überregionale Informationsveranstaltungen Basisinformation aller wichtigen Änderungen durch die Reform Merkblatt Einstufung Lernende Anlässe lernortübergreifend durchführen D-CH: Im Rahmen von Veranstaltungen der SBBK/SKKAB F-CH: Im Rahmen des „journée de lancement“ Didaktische Aufbereitung der Inhalte		8 pro Region

Leistungen	Umsetzungsarbeiten	Zielgruppe	Beschreibungen/Abgrenzungen	Bemerkungen	Dauer in Stunden
Qualifikationsverfahren					
	Unterstützung der für das Qualifikationsverfahren zuständigen Gremien (SPK, ZPK, Autorengruppe, künftige Kommission B&Q, sprachregionale Gremien)	Alle	<p>Die Massnahmen werden mit der Schweizerischen Prüfungskommission für die kaufmännische Grundbildung (SPK) in Zusammenarbeit mit der Zentralprüfungskommission für die schulische Lehrabschlussprüfung (ZPK) und unter Berücksichtigung der sprachregionalen Besonderheiten definiert. Die SPK sorgt für den Einbezug der sprachregional zuständigen Gremien</p> <p>Die Steuerung liegt bis zur Einsetzung der Kommission B&Q bei der SPK.</p> <p>Dabei ist eine Koordination und enge Abstimmung zwischen den folgenden Teilprojekten und Massnahmen zu realisieren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Überführung der Ausführungsbestimmungen (inkl. neue Ausführungsbestimmungen) der SPK 2. Manual zur Erstellung und Weiterentwicklung des Schullehrplans. 3. Ausbildung der Prüfungsexperten im Hinblick auf die Durchführung des Qualifikationsverfahrens (Fachbereich PEX des EHB) <p>Ausbildung der Prüfungsexperten im Hinblick auf die Durchführung des Qualifikationsverfahrens (diese Dienstleistung wird vom Fachbereich PEX angeboten)</p>		70
Erfahrungsaustausch zur Umsetzung (jeweils nach dem 1. Qualifikationsverfahren)					
	Erfahrungsaustausch zur Umsetzung nach dem ersten QV	Alle	Konzeption Organisation Einladung Moderation		28
	Auswertung Umsetzung der Berufsreform	Alle	Evaluation Umsetzung BiVo, BP und QV	Kostenpflichtig	
Total					634