

Ein duales Berufsbildungssystem nach Schweizer Vorbild

Forschungsarbeit

Modul «Interdisziplinäre Vernetzung von Forschungsleistungen» - FS 2020

MSc Management and Law – Studiengangleitung: Prof. Dr. Peter Münch



Autoren: Frau Giulia Weber, Herr Tobias Fasel, Herr Florian Hess und Herr Raphael Meyer

Betreuungsperson: Frau Magdalena Züllig, Stv. Studiengangleitung BSc Wirtschaftsrecht

Winterthur, 29. Mai 2020

Ein duales Berufsbildungssystem nach Schweizer Vorbild

Autoren

Raphael Meyer

Bündtweg 3

5607 Hägglingen

merp@zhaw.ch

Florian Hess

Hofwiesenstrasse 16

8136 Gattikon

hessflo1@students.zhaw.ch

Giulia Weber

Bahnhofstrasse 26a

5600 Lenzburg

webergiu@students.zhaw.ch

Tobias Fasel

Bahnhofstrasse 45

4104 Oberwil BL

faseltob@students.zhaw.ch

Betreuungsperson

Magdalena Züllig

ZHAW School of Management and Law

Stv. Studiengangleitung BSc Wirtschaftsrecht

magdalena.zuellig@zhaw.ch

Ehrenwörtliche Erklärung

Wir versichern, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt haben.

Die wörtlich oder inhaltlich den im Literaturverzeichnis aufgeführten Quellen und Hilfsmitteln entnommenen Stellen sind in der Arbeit als Zitat, bzw. Paraphrase kenntlich gemacht.

Dieses Forschungsprojekt, im Rahmen des Moduls Interdisziplinäre Vernetzung von Forschungsleistungen, ist noch nicht veröffentlicht worden. Es ist somit weder anderen Interessenten zugänglich gemacht noch einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt worden.

Winterthur, 29. Mai 2020

Raphael Meyer



Giulia Weber



Florian Hess



Tobias Fasel



Danksagung

An dieser Stelle möchte wir uns bei unserer betreuenden Dozierenden, Frau Magdalena Züllig, bedanken. Für die konstruktiven Ideen, mit welchen sie uns bei der Erstellung dieser Arbeit unterstützt hat, und die stetige Hilfsbereitschaft bei Unklarheiten sind wir sehr dankbar.

Ein besonderer Dank gilt auch allen Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen für ihre Informationsbereitschaft und ihre interessanten Beiträge und Antworten auf unsere Fragen.

Management Summary

Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz ist einzigartig. In kaum einem anderen Land gibt es so viele unterschiedliche Bildungswege, die zu denselben Zielen führen können, wie in der Schweiz. Nicht ohne Grund strahlt das Konzept des schweizerischen Berufsbildungssystems weit über die Landesgrenzen hinaus. Die vorliegende Forschungsarbeit befasst sich mit diesem einzigartigen dualen Berufsbildungssystem. Im Rahmen dieser Arbeit sollen die entscheidenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des Schweizer Berufsbildungssystems identifiziert werden und so anderen Nationen oder Unternehmen im Ausland als Entscheidungshilfe für die Implementierung einer dualen Berufsbildung nach Schweizer Vorbild dienen. Dazu werden Forschungsfragen hinsichtlich Aufbau, Herausforderungen, Erfolgsfaktoren und Schwachstellen der dualen Berufsbildung in der Schweiz gestellt. Behandelt werden aber auch Forschungsfragen in Bezug auf Unterschiede gegenüber anderen Ländern sowie Erfolgsfaktoren und Bedingungen, die zu einer erfolgreichen Implementierung des Schweizer dualen Berufsbildungssystems erforderlich sind.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte eine strukturierte Auswertung der Literatur, um das duale Bildungssystem zu erläutern und seine Erfolgsfaktoren, Schwachstellen und Herausforderungen in der Theorie zu analysieren. Im Anschluss an die Literaturrecherche folgen sieben Fallstudien, die mithilfe einer qualitativen Befragung von Experten erarbeitet wurden. Abschliessend wurden im Rahmen einer Synthese, die Ergebnisse Literaturrecherche und der qualitativen Primärforschung kombiniert, um Best Practices und dazugehörige Handlungsempfehlungen zu identifizieren.

Ungeachtet der Herausforderungen, wie Digitalisierung, Globalisierung und Akademisierung, zeigen die Literaturrecherche und die durchgeführten Interviews, dass das schweizerische Berufsbildungssystem kein ausgedientes Erfolgsmodell ist. Aufgrund der Vielzahl an Erfolgsfaktoren, wie die Durchlässigkeit, die Vielfalt, die geringere Jugendarbeitslosigkeit und die Arbeitsmarktorientierung, besteht eine solide Basis, um auch bestehende und kommende Herausforderungen zu meistern.

Ob das duale Berufsbildungssystem jedoch als Ganzes in einem anderen Land implementiert werden kann, bleibt fraglich. Das über Jahre gewachsene System in der Schweiz verfügt über viele Grundvoraussetzungen, die es nicht erlauben, das System unverändert und als Ganzes zu übernehmen. Dennoch kann die vorliegende Arbeit dazu dienen, mithilfe der dargelegten Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und daraus abgeleiteten, formulierten Handlungsempfehlungen und Best Practices gewisse Teile des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz lokalspezifisch im Ausland zu integrieren, damit in Zukunft auch andere Länder von den unzähligen Vorteilen des Berufsbildungssystems nach Schweizer Vorbild profitieren können.

Inhaltsverzeichnis

Ehrenwörtliche Erklärung	III	
Danksagung	IV	
Management Summary	V	
Inhaltsverzeichnis	VI	
1	Forschungsdesign	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Stand der Forschung	1
1.3	Rahmenbedingungen und Aufgabenstellung	2
1.4	Forschungsfragen	2
1.5	Aufbau der Arbeit	4
1.6	Relevanz der Thematik	5
1.7	Abgrenzung	5
2	Methodische und theoretische Grundlagen	6
2.1	Forschungsansatz	6
2.2	Literaturrecherche	6
2.3	Qualitative Forschung	7
2.3.1	Interviewpartner	8
2.4	Synthese	9
2.5	Erwartete Ergebnisse	10
3	Duales Berufsbildungssystem	11
3.1	Duale berufliche Grundbildung: Entstehung, Abgrenzung und Definition	11
3.2	Aufbau des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz	12
3.2.1	Eidgenössisches Berufsattest	13
3.2.2	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	14
3.2.3	Berufsmaturität	15
3.2.4	Höhere Berufsbildung	17
3.2.5	Hochschulen	18
3.3	Das Schweizer duale Berufsbildungssystem im internationalen Vergleich	21

3.3.1	Vergleich	21
3.3.2	Deutschland	23
3.3.3	Österreich	24
3.3.4	Dänemark	24
3.4	Entwicklungen im Bereich der dualen Berufsbildung in der Schweiz	25
3.5	Fazit duales Berufsbildungssystem	25
4	Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems	27
4.1	Erfolgsfaktoren	27
4.1.1	Vielfalt	27
4.1.2	Berufsperspektiven	27
4.1.3	Jugendarbeitslosigkeit	28
4.1.4	Vertikale und horizontale Durchlässigkeit	29
4.1.5	Berufsprinzip	30
4.1.6	Arbeitsmarktorientierung – Kooperation	30
4.1.7	Effizienz und Kosten-Nutzen-Verhältnis der dualen beruflichen Grundbildung	32
4.1.8	Innovation und Weiterentwicklung	34
4.2	Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems	35
4.2.1	Unwissen über das Bildungssystem	35
4.2.2	Lehrstellenmarkt – Lehrlingsmangel	35
4.2.3	Chancengerechtigkeit	36
4.2.4	Geschlechterproblematik	37
4.3	Fazit Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems	38
5	Herausforderungen eines dualen Bildungssystems	40
5.1	Globalisierung	40
5.2	Digitalisierung	41
5.3	Tertiarisierung – Fachkräftemangel	42
5.4	Akademisierung	44
5.5	Internationalisierung	45
5.6	Fazit Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems	46
6	Praxiserfahrungen	48

6.1	Bühler Group	48
6.1.1	Bühler Berufsbildung	49
6.1.2	Bisherige Erfahrungen – Transfer des dualen Bildungssystems der Schweiz	51
6.1.3	Herausforderungen und Erfolgsfaktoren – Transfer des dualen Bildungssystems der Schweiz ins Ausland	53
6.1.4	Akademisierung des Berufsbildungssystems	55
6.1.5	Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?	55
6.2	Schindler Group	57
6.2.1	Schindler – Vorstellung	57
6.2.2	Schindler USA	58
6.2.3	Weitere internationale Erfahrungsbeispiele	59
6.2.4	Erfolgsfaktoren für die Implementierung im Ausland	60
6.2.5	Zukunftsaussichten	61
6.2.6	Duales Ausbildungsmodell – Ein Erfolgsmodell für die Zukunft?	62
6.3	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)	63
6.3.1	Grundpfeiler Berufsbildung – Projektbeispiele	64
6.3.2	Erfolgsfaktoren	65
6.3.3	Herausforderungen	67
6.3.4	Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?	67
6.4	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI	69
6.4.1	Internationale Berufsbildungszusammenarbeit (IBBZ) des SBFI	70
6.4.2	Erfolgsfaktoren des Schweizer Bildungssystems	71
6.4.3	Implementierung von Teilen des Berufsbildungssystems im Ausland	72
6.5	SkillSonics	74
6.5.1	Herausforderungen im internationalen Bereich	75
6.5.2	Modulare Ausbildungseinheiten	76
6.5.3	Erfolgsfaktoren für den Transfer des dualen Berufsbildungssystems	77
6.5.4	Zukunftsaussichten	77
6.6	Rudolf Strahm	78
6.6.1	Erfolgsfaktoren Schweizer duales Bildungssystem	79

6.6.2	Fachkräftemangel reduzieren durch duale Berufsbildung	80
6.6.3	Grösste Herausforderungen für das duale Bildungssystem	80
6.6.4	Transfer des dualen Bildungssystems	82
6.6.5	Internationalisierung und Digitalisierung	83
6.7	Geberkomitee für duale Berufsbildung	84
6.7.1	Hauptaufgaben	85
6.7.2	Erfolgsfaktoren des dualen Bildungssystems der Schweiz	85
6.7.3	Herausforderungen für das duale Bildungssystem der Schweiz	86
6.7.4	Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?	86
6.7.5	Bildungssysteme im Vergleich (CH, D, A)	86
6.7.6	Transfer des dualen Bildungssystems	87
6.7.7	Internationalisierung und Akademisierung der Berufsbildung	88
7	Synthese und Schlussfolgerung	89
7.1	Das duale Bildungssystem der Schweiz	89
7.1.1	Erfolgsfaktoren	89
7.1.2	Herausforderungen	92
7.2	Transfer des dualen Bildungssystems – Best Practices / Handlungsempfehlungen	94
7.2.1	Erfolgsfaktoren	94
7.2.2	Herausforderungen	98
7.3	Schlussfolgerung	100
7.4	Anknüpfende Forschungsprojekte und weitere Forschungsfelder	101
7.5	Fazit	102
	Literaturverzeichnis	103
	Abbildungsverzeichnis	116
	Tabellenverzeichnis	117
	Abkürzungsverzeichnis	118
	Anhang 1: Vorlage Fragebogen zu Interviews	119

1 Forschungsdesign

Dieses Kapitel der Forschungsarbeit widmet sich der Ausgangslage, aufgrund welcher die Arbeit verfasst wird. Insbesondere werden die Rahmenbedingungen und die Aufgabenstellung erläutert. In einem weiteren Schritt werden die Forschungsfragen vorgestellt, die im Rahmen dieses Forschungsprojektes bearbeitet werden. Ebenfalls wird der Aufbau dieser Forschungsarbeit dargestellt. Abschliessend wird die Relevanz der Thematik erläutert sowie eine Abgrenzung der Materie vorgenommen.

1.1 Ausgangslage

Wichtigster Baustein für den Erfolg der Schweizer Wirtschaft ist die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit verbunden deren Kompetenzen. Dieser Erfolg basiert zu einem grossen Teil auf dem, im Vergleich zu anderen Ländern, sehr guten dualen Ausbildungssystem der Schweiz (Hotz-Hart, 2008, S. 1). Der Abschluss einer dualen Berufsausbildung ist also die optimale Vorbereitung für den Beginn einer beruflichen Laufbahn. Insbesondere bilden die fachspezifische Ausbildung und die gesammelte Berufserfahrung eine solide Grundlage für die Ausübung eines Berufes in der Schweiz (Meyer, 2008, S. 38). Wie ein Bericht der Neuen Zürcher Zeitung zeigt, wünschen sich viele Länder diese erfolgreiche Art der Berufsbildung ebenfalls. Doch ist die Implementierung einer solchen dualen Ausbildung für Lernende mit vielen Herausforderungen verbunden (Korrespondenten, 2016).

Insbesondere aufgrund dieser Tatsachen verwundert es nicht, dass das duale Bildungssystem in der internationalen Zusammenarbeit der Schweiz einen immer wichtigeren Stellenwert einnimmt. Vor allem gestiegen ist das Interesse der ausländischen Partner an möglichen Kooperationen mit der Schweiz in der Gestaltung der Ausbildungsmöglichkeiten. Die Schweiz profitiert dabei vom Prestige, welches die Schweizer duale Berufsbildung besitzt. Jedoch werden die Möglichkeiten dieser Bekanntheit noch nicht genügend ausgeschöpft (SBFI et al., 2014, S. 5).

1.2 Stand der Forschung

Bis anhin befassen sich in der Schweiz vor allem staatliche Institutionen intensiv mit einer möglichen Implementierung eines dualen Berufsbildungssystem nach Schweizer Vorbild.

Beispielhaft dafür steht die Zusammenarbeit des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mit anderen Staaten. Diese ist momentan vor allem auf die Vermittlung des dualen Bildungssystems durch die Vergabe von Informationen und Delegationsempfänge beschränkt. Angesichts des in der Ausgangslage beschriebenen, zunehmenden Interesses aus dem Ausland, wurde ein internationaler Kongress für die Berufsbildung organisiert. Eine erste Zusammenarbeit der Schweiz wurde im Jahr 2008 mit Indien gestartet. Ziel dieser Initiative ist,

eine duale Berufslehre in Indien nach Schweizer Vorbild zu etablieren und damit auch eine Besserstellung von Schweizer Betrieben im Wettbewerb in Indien zu bewirken. Erfahrungen, die aus diesem Projekt gewonnen werden, sollen anschliessend genutzt werden, um weitere Kooperationen mit anderen Ländern zu beginnen (SBFI et al., 2014, S. 15).

1.3 Rahmenbedingungen und Aufgabenstellung

Diese Arbeit wird im Rahmen des Moduls interdisziplinäre Forschungsleistung von vier Studierenden des Masterstudiengangs in Management und Law erstellt. In dieser Arbeit sind bei Formulierungen stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermassen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden jedoch nur die männliche Form verwendet.

1.4 Forschungsfragen

Um die Forschungsfragen in dieser Arbeit zu klassifizieren, werden die Kategorien nach Nienhüser & Magnus (1998) genutzt. Die Forschungsfragen sind aufgeteilt in Beschreibung, Erklärung, Prognose, Gestaltung und Kritik, respektive Bewertung. Diese Unterscheidung ist insbesondere wichtig, da die verschiedenen Kategorien von Fragen einen unterschiedlichen Fokus aufweisen (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 6–7).

Beschreibung

Diese Kategorie von Forschungsfragen ist darauf ausgerichtet, eine Situation oder einen Ablauf darzulegen (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 7). Folgende beschreibende Forschungsfragen werden in dieser Arbeit behandelt:

- Was sind die Herausforderungen der dualen Berufsbildung in der Schweiz?
- Was sind die Erfolgsfaktoren und Schwachstellen der dualen Berufsbildung in der Schweiz?
- Was sind die Unterschiede der Schweizer dualen Berufsbildung im Vergleich zu ausländischen dualen Bildungssystemen?
- Welche Erfolgsfaktoren müssen für eine erfolgreiche (Teil-)Implementierung des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz im Ausland erfüllt sein?

Erklärung

Diese Forschungsfragen sollen nach einem Grund suchen, warum etwas so ist wie es ist (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 7). Folgende erklärende Forschungsfrage wird in dieser Arbeit behandelt:

- Warum ist das duale Bildungssystem in der Schweiz so erfolgreich?

Prognose

Diese Forschungsfragen zielen vor allem darauf ab, wie eine Situation sich in Zukunft entwickeln wird (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 8). Folgende Forschungsfrage, die den Fokus auf eine Prognose legt, wird in dieser Arbeit behandelt:

- Welche aktuellen und künftigen Herausforderungen beeinflussen die (Teil-) Implementierung des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz in anderen Ländern?

Gestaltung

Hierbei geht es vor allem darum, Massnahmen zu gestalten und diese auf ihre Eignung für die konkrete Situation zu testen. Insbesondere sollen Theorien bei der Überprüfung von Massnahmen helfen (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 8–9). Folgende Forschungsfragen, die die Ausgestaltung von Massnahmen vorsehen, werden in dieser Arbeit behandelt:

- Wie ist das Schweizer duale Berufsbildungssystem aufgebaut?

Kritik/Bewertung

Diese Kategorie von Forschungsfragen widmet sich vor allem der Entwicklung von Attributen, um den Gegenstand der Forschung anschliessend zu bewerten (Nienhüser & Magnus, 1998, S. 9). Folgende Forschungsfrage aus der Kategorie Kritik respektive Bewertung wird in dieser Arbeit behandelt:

- Ist die Schweiz genügend vorbereitet, die Digitalisierung erfolgreich in ihr duales Berufsbildungssystem zu integrieren?

1.5 Aufbau der Arbeit

Die Arbeit ist in sieben Kapitel unterteilt. Das erste Kapitel erläutert die Ausgangslage, den aktuellen Stand der Forschung, die Rahmenbedingungen und die Aufgabenstellung sowie die Forschungsfragen. Ebenfalls wird die Relevanz der Thematik hervorgehoben und eine Abgrenzung des Forschungsbereichs vorgenommen.

Im zweiten Kapitel werden die in dieser Arbeit angewendeten wissenschaftlichen Methoden erläutert. In einem ersten Schritt wird die systematische Literaturrecherche vorgestellt, auf deren Basis die theoretischen Grundlagen erarbeitet werden. Ebenfalls wird die qualitative Forschungsleistung beschrieben, die in Form von Interviews durchgeführt wird. Weiter wird die Synthese der Ergebnisse aus der Literaturrecherche und den geführten Interviews beschrieben. Abschliessend folgt eine Darstellung der erwarteten Ergebnisse aus dieser Forschungsarbeit.

Das dritte Kapitel erläutert zu Beginn das duale Berufsbildungssystem und seine Eigenheiten in der Schweiz. Ebenfalls sollen die Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, die den Absolventinnen und Absolventen, nach der Lehre offenstehen. Das Kapitel stellt ausserdem einen Vergleich zwischen den dualen Berufsbildungssystemen von Deutschland, Österreich, Dänemark und der Schweiz an. Abgerundet wird das Kapitel durch einen kurzen Ausblick auf die künftigen Entwicklungen in der dualen Berufsbildung.

Im vierten Kapitel werden anschliessend die Erfolgsfaktoren und die Schwachstellen der dualen Berufsbildung, die bei der Literaturrecherche entdeckt wurden, vorgestellt. Schliesslich nimmt sich das fünfte Kapitel den Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz an.

Das sechste Kapitel widmet sich den im Verlaufe der Arbeit geführten Interviews mit Expertinnen und Experten. Die einzelnen Interviews mit Unternehmen, Institutionen und Experten werden als Fallstudien präsentiert. Der Fokus im Rahmen dieser Fallstudien liegt vor allem auf den Erfolgsfaktoren und Herausforderungen der dualen Berufsbildung in der Schweiz. Die wichtigsten Aspekte werden hinsichtlich einer Implementierung eines dualen Berufsbildungssystems nach Schweizer Vorbild im Ausland analysiert.

Abschliessend soll im siebten Kapitel eine Synthese der Ergebnisse aus Theorie und Praxis erfolgen. Durch die Verbindung von Theorie und Praxis soll abgeschätzt werden, wie weit sich ein duales Berufsbildungssystem nach Schweizer Vorbild im Ausland implementieren lässt. Deshalb werden Best Practices und Handlungsempfehlungen ausgearbeitet, die als Entscheidungsgrundlage dienen. Ebenfalls werden zum Schluss der Arbeit allfällige Forschungslücken und Felder für zukünftige Forschungsprojekte aufgezeigt. Die Arbeit wird durch ein persönliches Fazit der Autoren abgerundet.

1.6 **Relevanz der Thematik**

Im Rahmen dieser Arbeit sollen die entscheidenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des Schweizer Berufsbildungssystems identifiziert werden. Diese sollen anderen Nationen oder Unternehmen im Ausland als Entscheidungshilfe für die Implementierung einer dualen Berufsbildung nach Schweizer Vorbild dienen.

1.7 **Abgrenzung**

Diese Arbeit ist auf das duale Bildungssystem der Schweiz fokussiert und nur im Rahmen eines Vergleiches werden weitere Länder berücksichtigt. Allenfalls werden Quellen aus anderen Ländern, wie beispielweise Deutschland oder Österreich, zur Unterstützung herbeigezogen. Sie bilden jedoch keinen zentralen Teil der Arbeit.

2 Methodische und theoretische Grundlagen

2.1 Forschungsansatz

Die eingangs beschriebenen Forschungsfragen bedingen eine vielseitige Wahl an Forschungsmethoden. Deshalb wird dieses Forschungsprojekt mit einem Methodenmix aus unterschiedlichen qualitativen Forschungsmethoden konzipiert. Zuerst werden aufgrund einer systematischen Literaturrecherche die theoretischen Grundlagen des dualen Berufsbildungssystems aufgearbeitet. Ebenso dient die Auswertung der Literatur dazu, die Erfolgsfaktoren und Herausforderungen der dualen Berufsbildung in der Theorie zu analysieren.

Die Erkenntnisse, die aufgrund dieser systematischen Exploration der Literatur gewonnen wurden, werden als Grundlage für die Erstellung von Interviewfragebögen genutzt. Diese bilden die Basis des zweiten Forschungsteils, der sich auf die Führung von Experteninterviews konzentriert. Die Interviewpartner werden so ausgewählt, dass eine möglichst breite Abbildung von Meinungen und Firmen gewährleistet wird.

Aufgrund zeitlicher und finanzieller Ressourcenknappheit wird auf eine quantitative Studie verzichtet. Es werden jedoch sekundäre quantitative Zahlen der Schweizerischen Eidgenossenschaft, vor allem des Bundesamtes für Statistik (BFS), herangezogen. Allenfalls werden quantitative Quellen weiterer Länder, insbesondere der Europäischen Union, genutzt.

Abschliessend wird eine Synthese der Ergebnisse aus der Literaturrecherche und den Interviews vorgenommen. Diese Synthese soll die Erkenntnisse, die in den unterschiedlichen Forschungsteilen gewonnen wurden, verbinden. Endprodukt dieser Synthese soll eine Liste von Best Practices und dazugehörigen Handlungsempfehlungen sein.

2.2 Literaturrecherche

In der Literaturrecherche sollen die theoretischen Grundlagen der Thematik aufgearbeitet werden, um einen vertieften Einblick in das duale Bildungssystem der Schweiz zu erhalten. Neben der dualen beruflichen Grundbildung sollen auch Weiterbildungen im Tertiärbereich analysiert werden. Ausserdem wird ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen dualen Berufsbildungssystemen in Deutschland, Österreich, Dänemark und der Schweiz vorgenommen. Ebenfalls sollen anhand der strukturierten Literaturanalyse Erfolgsfaktoren sowie Schwachstellen und Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz recherchiert werden.

Fokus

Die Literaturrecherche ist auf die Erfolgsfaktoren, Schwachstellen und Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz fokussiert. Insbesondere soll dadurch der aktuelle

Stand der Forschung abgebildet werden und wichtige Erkenntnisse für die Implementierung in einem anderen Land gesammelt werden.

Ziel

Das Ziel der systematischen Literaturanalyse soll eine kritische Analyse des aktuellen Erkenntnisstandes in der Forschung sein. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen ausserdem in die Gestaltung der qualitativen Forschung dieser Arbeit einfließen.

Perspektive

Um einen möglichst differenzierten Einblick in die Thematik zu erlangen, soll die Literatur kritisch hinterfragt werden. Als Instrument für diese kritische Analyse dienen insbesondere die zu führenden Interviews. Ebenso sollen Forschungslücken aufgegriffen werden, die im Laufe der Arbeit entdeckt werden.

Abdeckungsgrad

Die Literaturrecherche konzentriert sich auf das duale Bildungssystem der Schweiz. Allenfalls können auch Beispiele aus anderen Ländern, die ein ähnliches duales Bildungssystem wie die Schweiz besitzen, verwendet werden.

Organisation

Die Literatur zur Beantwortung der Forschungsfragen wird in den Datenbanken Web of Science, Ebsco, Swissbib, Nebis und begrenzt auch Google Scholar gesucht. Die Suche wird mithilfe der Suchbegriffe «Duales Bildungssystem», «Berufsbildung Schweiz», «Berufslehre», «On the job training», «Apprenticeship», «Vocational training», «Schweizer Berufsbildungssystem» und weiteren Stichworten geführt.

2.3 Qualitative Forschung

Insbesondere um die Entwicklungen im dualen Berufsbildungssystem und die Unterschiede zwischen einzelnen Firmen und Institutionen zu erforschen, wird eine qualitativ ausgerichtete Exploration im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt. Dadurch soll versucht werden, die Thematik durch unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen möglichst breit zu erfassen. Zur Erhebung dieser Daten werden Interviews mit Experten und Schlüsselpersonen geführt, die sich in Entwicklung und der internationalen Zusammenarbeit im Bereich des dualen Berufsbildungssystems auskennen. Da insbesondere Personen mit einem ausgewiesenen Fachwissen interviewt werden, wird die Systematik von sogenannten Experteninterviews angewendet. Helfferich (2011b, S. 163) definiert einen Experten oder eine Expertin als jemanden, der wegen seiner Stellung und nicht als Privatperson interviewt wird. Der Experte oder die Expertin soll also vor allem über ein breites Fachwissen verfügen (Helfferich, 2011b, S. 163). Die Problematik von Experteninterviews liegt

häufig darin, dass die Aufforderung zu langen Erzählungen oftmals das Interview negativ beeinflusst oder es gar zum Scheitern bringt. Vor allem weil sich Experten und Expertinnen in Führungspositionen eine solch lange Narration aus dem Berufsalltag nicht gewohnt sind (Trinczek, 2002, S. 214). Um dieser Problematik entgegen zu wirken, wird das von Helfferich (2011a, S. 36) erwähnte episodische Interview verwendet. Das episodische Interview ist eine Verknüpfung von Fragen, die den Experten oder die Expertin zum Erzählen auffordern, und weiteren Fragen, die gestützt auf einen Leitfaden gestellt werden (Helfferich, 2011a, S. 36).

2.3.1 Interviewpartner

Die Interviewpartner wurden vor allem aufgrund ihrer persönlichen Fachkenntnisse oder des Wissens, das im Betrieb oder in der Behörde vorhanden ist, ausgewählt. Ein weiteres Ziel war es, eine möglichst breite Perspektive auf die Thematik zu erhalten, um die diversen Ansichten der Akteure vergleichen und einander gegenüberstellen zu können. Mit den folgenden Personen wurden als Teil dieser Arbeit Interviews via Telefon- oder Videokonferenz geführt:

- Herrn Bruno Wicki, Leiter der Berufsbildung bei der Schindler Group. Insbesondere weil die Schindler Group bereits Erfahrungen mit der Implementierung der dualen Berufsbildung im Ausland hat.
- Herrn Andreas Bischof, Leiter der Berufsbildung bei der Bühler AG. Die Bühler AG verfügt ebenfalls über einige Erfahrungen mit dem Aufbau von dualen Bildungssystemen im internationalen Kontext.
- Herrn Martin Strickler, wissenschaftlicher Berater beim Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung. Dieses Interview soll vor allem dabei helfen, die Ansichten der Behörden in Bezug auf die Situation der dualen Bildung in der Schweiz zu verstehen.
- Frau Rahel Jus, Programme Officer für Bolivien bei der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA). Dieses Interview dient vor allem dazu, Erfahrungen aus bestehenden Projekten der Schweizerischen Eidgenossenschaft, bei der Entwicklungshilfe in Bezug auf die duale Berufsbildung, abzubilden. Insbesondere die Herausforderungen und Chancen sind dabei zentrale Themen.
- Herrn Franz Probst, Gründer und Vorstandsvorsitzender der SkillsSonics International AG und Inhaber der Anwaltskanzlei Probst & Partner AG. SkillsSonics befasst sich schon seit längerer Zeit damit, die duale Berufsbildung der Schweiz in Indien zu implementieren.

- Herrn Rudolf Strahm, ehemaliger SP-Nationalrat und Preisüberwacher, Dozent und Autor sowie einer der führenden Bildungsexperten der Schweiz.
- Frau Katharina Jaik vom Geberkomitee für duale Berufsbildung. Das Geberkomitee für duale Berufsbildung wurde zwecks Nutzung der Expertise bezüglich des dualen Bildungssystems von Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz gegründet. Der Frau Jaik zugestellte Fragebogen diente primär dem Erkenntnisgewinn hinsichtlich der verschiedenen Berufsbildungssysteme der involvierten Länder.

Sämtliche Interviews wurden aufgrund der aussergewöhnlichen Lage bezüglich des Coronavirus via Zoom oder Skype geführt. Die Erkenntnisse der Interviews werden als Fallstudie in dieser Arbeit wiedergegeben. Auf eine wörtliche Transkription wurde dabei verzichtet. Die Audiodateien können jedoch zur Verfügung gestellt werden. Der Interviewfragebogen ist im Anhang dieser Arbeit zu finden und Zitate aus den Interviews werden in der Arbeit kenntlich gemacht.

Die Interviews werden im Rahmen dieser Arbeit in Kapitel sechs als Fallstudien aufgearbeitet. Dabei sollen kurz die Unternehmen beziehungsweise Institutionen der interviewten Personen vorgestellt werden. Anschliessend wird vertieft die duale Berufsbildung aus Sicht der jeweiligen Unternehmung beziehungsweise Institution untersucht. Ausserdem sollen insbesondere die Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des dualen Bildungssystem aus Sicht der Unternehmen, Institutionen und Experten in die Fallstudien einfliessen. Ebenfalls sollen die Expertenmeinungen bei der Abschätzung möglicher Entwicklungen im dualen Berufsbildungssystem einbezogen werden.

2.4 **Synthese**

Im abschliessenden Teil der Arbeit werden die Erkenntnisse der systematischen Literaturrecherche mit jenen des geführten Interviews synthetisiert. Weiter soll eine Gewichtung der verschiedenen Erfolgsfaktoren und Herausforderungen vorgenommen werden, die eine Priorisierung gewisser Aspekte bei der Implementierung des dualen Bildungssystems erlauben soll.

Das Endprodukt dieser Arbeit sind Best Practices und Handlungsempfehlungen, die ein duales berufliches Grundbildungssystem benötigt respektive zukünftig brauchen wird, um erfolgreich zu sein. Diese sollen dabei helfen, ein duales Bildungssystem nach Schweizer Vorbild im Ausland zu implementieren.

2.5 Erwartete Ergebnisse

Die aus den Interviews und der Literaturrecherche gewonnenen Erkenntnisse werden zusammenfassend in Handlungsempfehlungen für Unternehmen, die das Schweizer Bildungssystem im Ausland implementieren wollen, dargestellt. Neben Unternehmen aus dem Privatsektor könnten diese Handlungsempfehlungen auch von Ländern ohne duales Bildungssystem benutzt werden, um ein solches einzuführen. Ebenfalls soll der zusätzliche Forschungsbedarf evaluiert werden und damit Felder für zukünftige Forschungsprojekte identifiziert werden.

3 Duales Berufsbildungssystem

In diesem Kapitel wird das duale Bildungssystem im Detail erklärt. Ebenfalls sollen die Weiterbildungsmöglichkeiten, die nach einer Berufslehre offenstehen, erläutert werden. In einem weiteren Schritt soll die Schweizer Berufsbildung im internationalen Vergleich dargestellt werden. Abschliessend sollen Entwicklungen der dualen Berufsbildung in der Schweiz aufgegriffen und erläutert werden.

3.1 Duale berufliche Grundbildung: Entstehung, Abgrenzung und Definition

Die duale berufliche Grundbildung hat ihren Ursprung in den Meisterlehren, die bereits ab circa 1500 von den Zünften eingeführt wurden. Ein Lehrling erlernte damals sein Handwerk im Betrieb seines Meister und erhielt nach drei oder vier Jahren einen Lehrbrief als Abschluss seiner Ausbildung (R. H. Strahm, 2014, S. 18). Deshalb erstaunt es kaum, dass die Entstehung der dualen Berufsausbildung in der Schweiz ein evolutionärer Prozess war und nicht ein klar konzeptionierter Plan. Zu Beginn sollten die in der Schule erworbenen Fähigkeiten lediglich das betriebliche Wissen ergänzen. Doch während des 20. Jahrhunderts wurde der Besuch einer Berufsschule für alle Lernenden verpflichtend. Die Bezeichnung «Duales» Bildungssystem stammt hingegen erst aus den 1960er Jahren (Gonon, 2012, S. 221).

In dieser Arbeit wird im Speziellen die duale berufliche Grundausbildung auf der sogenannten Sekundarstufe II behandelt. Dabei gilt es zu beachten, dass es nach Vollendung des neunten Schuljahres in der Schweiz keine formale Pflicht gibt, die Ausbildung fortzusetzen. Ebenfalls besteht kein Anspruch gesetzlicher, Natur, der den Lernenden einen Ausbildungsplatz zusichert (Sacchi & Meyer, 2016, S. 9). Diese Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II lehrt gewerbliche Fähigkeiten und bildet die Grundlage für weitere Ausbildungsaktivitäten im späteren Berufsleben. Deshalb wird der Fokus in der Arbeit auf das zweijährige Eidgenössische Berufsattest und im Besonderen auf die drei- bis vierjährige Berufslehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis gelegt (SBFI, 2019, S. 6–7).

Rund zwei Drittel der Schweizer Jugendlichen beginnen heute nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit eine Berufslehre. Das Spektrum ist mit circa 230 möglichen Berufslehren sehr breit (SBFI, 2019, S. 4). Die Dualität der Schweizer Berufslehre wird einerseits durch das im Ausbildungsbetrieb erlernte Praxiswissen geprägt. Andererseits durch methodisch-konzeptionelle Fähigkeiten, die vor allem durch die Berufsschulen vermittelt werden (Hotz-Hart, 2008, S. 7). Ebenfalls kombiniert eine Berufsausbildung unterschiedliche Orte, an denen den Lernenden Wissen vermittelt wird. So werden die Lernenden im Lehrbetrieb, in den überbetrieblichen Kursen und an der Berufsfachschule ausgebildet (SBFI, 2019, S. 4).

3.2 Aufbau des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz

Die nachfolgende Abbildung stellt das Schweizer duale Berufsbildungssystem, sowie die dazugehörigen Weiterbildungsmöglichkeiten auf der Tertiärstufe, zusammenfassend dar. Die schwarzen Pfeile stellen die üblichen Bildungswege von Jugendlichen dar, nachdem diese die obligatorische Schule abgeschlossen haben. Hingegen stehen die orangen Pfeile für unüblichere Bildungswege, die nach Abschluss eines Berufsattests oder einer Lehre mit Berufsmatura gewählt werden. Es gilt ebenfalls zur erwähnen, dass ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis die Voraussetzung für eine Berufsmaturität ist. Deshalb sind diese beiden Abschlüsse auf beide Seiten miteinander verbunden (SBFI, 2019, S. 6).

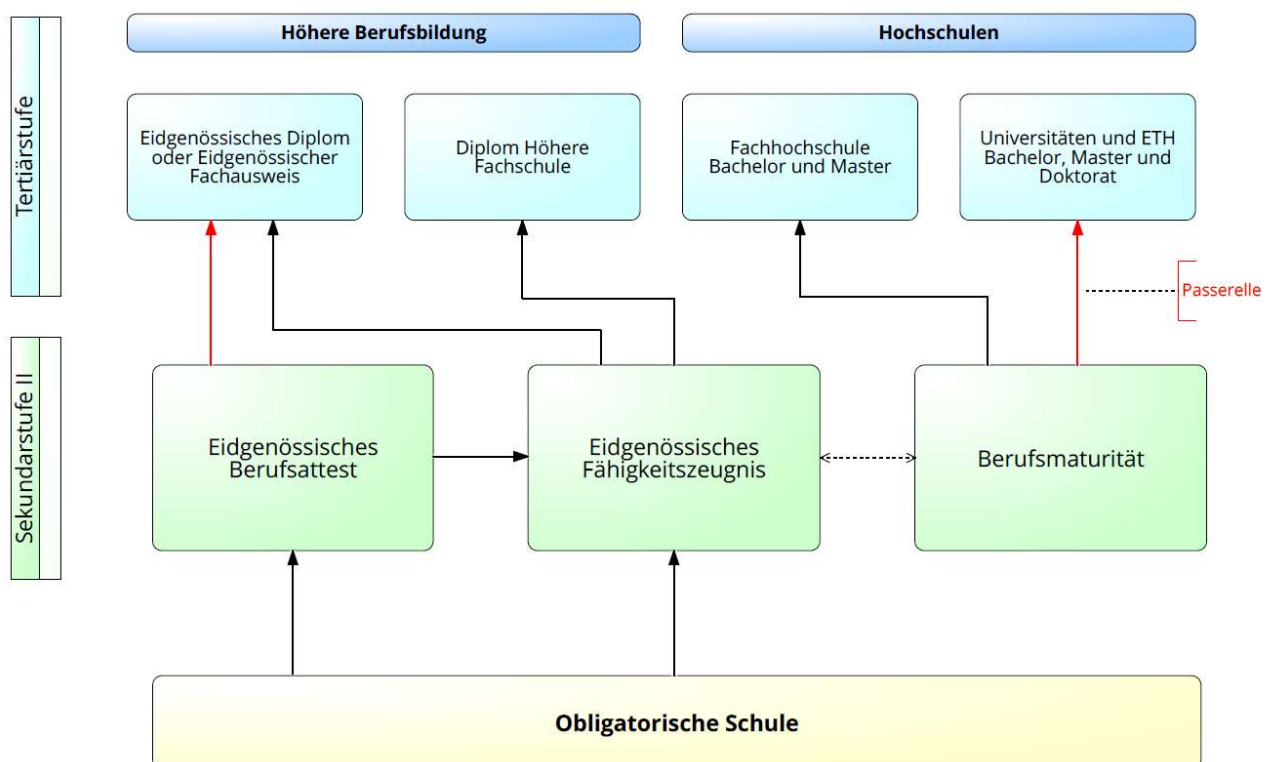


Abbildung 1: Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz (eigene Darstellung angelehnt an (SBFI, 2019, S. 6))

In der Schweiz absolvierten im Zeitraum vom Sommer 2018 bis Sommer 2019 rund 61% der Lernenden auf der Sekundarstufe II eine berufliche Grundbildung. Der Anteil der Lernenden, die ein Eidgenössisches Berufsattest absolvierten, betrug dabei lediglich 6.5%. Das heisst die überwiegende Mehrheit, circa 93.5%, absolvierten eine Berufslehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Die nachfolgende Abbildung stellt den Anteil der Lernenden, die sich für eine berufliche Grundbildung, sowohl Berufsattest wie auch Fähigkeitszeugnis entschieden, ins Verhältnis mit den übrigen Ausbildungsmöglichkeiten auf der Sekundarstufe II (Bundesamt für Statistik, 2020).



Abbildung 2: Verteilung der Lernenden auf der Sekundarstufe II in der Schweiz 2018 - 2019 (eigene Abbildung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2020))

3.2.1 Eidgenössisches Berufsattest

Der Abschluss eines zwei Jahre dauernden Eidgenössischen Berufsattests eignet sich für Schulabgängerinnen und -abgänger, die vor allem praktische Fähigkeiten besitzen. Durch den Abschluss wird oft der Weg zu einer drei- beziehungsweise vierjährigen Lehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis geöffnet (SBFI, 2019, S. 7). Wie eine Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie zeigt, ist es aus betrieblicher Sicht möglich, einen Nettonutzen mit den Lernenden zu erzielen. Das ist insbesondere wichtig, weil diese zweijährige berufliche Grundbildung vor allem Jugendlichen offensteht, deren schulische Leistungen oftmals tiefer sind. Dies verhindert eine Überforderung der Jugendlichen, wie sie sehr wahrscheinlich in einer drei- bis vierjährigen Lehre auftreten würde. Gleichzeitig handelt es sich nicht um ein Verlustgeschäft für die Unternehmen, auch lernschwächere Jugendliche anzustellen (Fuhrer & Schweri, 2010, S. 42).

3.2.2 Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

Die duale Berufslehre, welche zum Erwerb eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses führt, dauert in der Regel drei bis vier Jahre. Einerseits werden die Lernenden gewisse Tage in der Woche an einer Berufsschule unterrichtet (Glauser, 2015, S. 28). Die Berufsfachschule ist vor allem auf eine berufsspezifische Wissensvermittlung und die Allgemeinbildung der Lernenden fokussiert (SBFI, 2019, S. 10). Andererseits erlangen die Lernenden Praxiswissen im Unternehmen, das sie ausbildet (Glauser, 2015, S. 28). Zur selben Zeit sind die Lernenden in den Produktions- oder Wertschöpfungsprozess ihres Betriebes involviert. Neben der Ausbildung im Betrieb und dem Unterricht an Berufsfachschulen besuchen die Lernenden zusätzlich überbetriebliche Kurse. Das Ziel dieser Kurse ist das Erlernen von praktischen Fähigkeiten. Die Kurse werden dabei oft branchenintern durchgeführt (SBFI, 2019, S. 10). Lernende, die sich für eine duale berufliche Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis entscheiden, müssen sich bewerben und ein Unternehmen finden, das ihnen diese Ausbildung ermöglicht (Glauser, 2015, S. 28). Die Fähigkeiten, die während einer drei- oder vierjährigen Berufsausbildung erlernt werden, sollen die eigenständige Praktizierung eines Berufes ermöglichen. Ausserdem ermöglicht ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis auch eine Weiterbildung im Rahmen der höheren Berufsbildung (SBFI, 2019, S. 7). Die Anzahl der Abschlüsse einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ist, wie in der untenstehenden Abbildung ersichtlich, seit dem Jahr 2010 gestiegen. Seit 2015 hingegen ist die Anzahl Abschlüsse ungefähr gleich geblieben (Bundesamt für Statistik, 2019d).

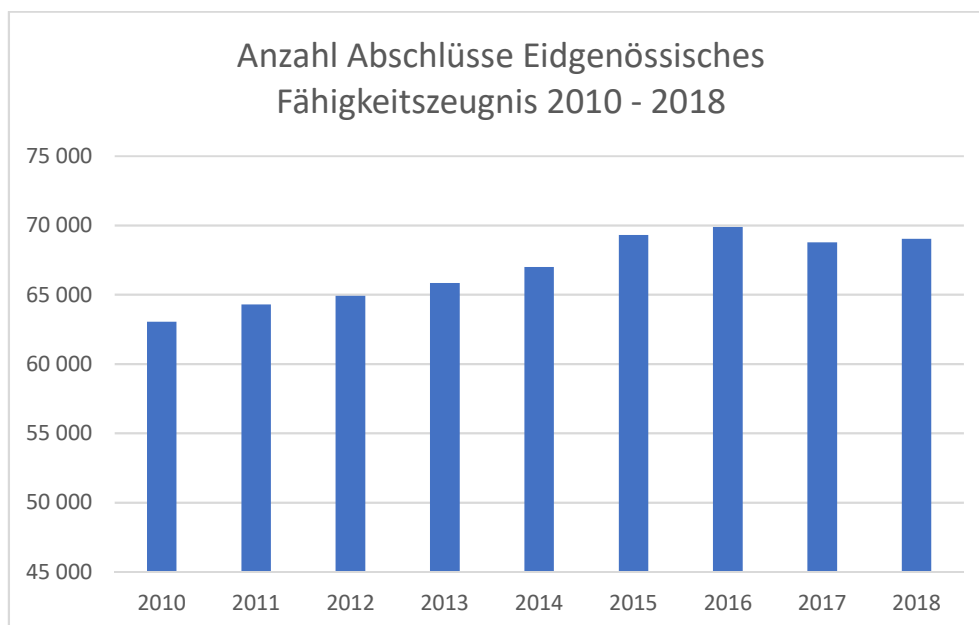


Abbildung 3: Anzahl Abschlüsse Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis 2010 - 2018 (eigene Abbildung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019c))

Am meisten Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse wurden 2018 im Ausbildungsfeld Wirtschaft und Verwaltung verliehen. Die zweitmeisten Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse wurden von Auszubildenden im Gross- und Einzelhandel erworben. Gefolgt vom Baugewerbe und dem Gesundheitssektor, die in Bezug auf die abgeschlossenen beruflichen Grundausbildungen fast gleichauf liegen. Diese vier Branchen bilden zusammen fast 50% der Lernenden aus, wie die nachfolgende Abbildung zeigt (Bundesamt für Statistik, 2019b).



Abbildung 4: Branchenverteilung Abschlüsse Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (eigene Abbildung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019b))

3.2.3 Berufsmaturität

Durch die Etablierung der Berufsmaturität im Schweizer Bildungssystem wurde die Grundlage für einen von Gymnasien und universitären Hochschulen unabhängigen tertiären Bildungsweg geschaffen (Gonon & Kiener, 1998, S. 4). Der Schwerpunkt der Berufsmaturität richtet sich in den meisten Fällen nach der laufenden oder bereits abgeschlossenen Berufslehre. Die Tabelle auf der folgenden Seite stellt die möglichen Ausrichtungen der Berufsmaturität zusammenfassend dar (SBFI, 2019, S. 14).

Ausrichtungen Berufsmaturität
Technik, Architektur und Life Sciences
Natur, Landschaft und Lebensmittel
Wirtschaft und Dienstleistungen
Gestaltung und Kunst
Gesundheit und Soziales

Tabelle 1: Ausrichtungen Berufsmaturität (eigene Abbildung angelehnt an (SBFI, 2019, S. 14))

Das Allgemeinwissen, welches im Rahmen einer Berufsmaturität vermittelt wird, ist komplementär zu der beruflichen Grundbildung eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses zu verstehen (SBFI, 2019, S. 7). Das Erwerben einer Berufsmaturität setzt einen erfolgreichen Lehrabschluss voraus. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Berufsmaturität ebenfalls während der beruflichen Grundbildung und nicht im Anschluss zu erwerben (Deppierraz & Segura, 2018, S. 12). Die Berufsmatur wurde eingeführt, um die duale berufliche Grundbildung in der Schweiz zu stärken. Da diese zunehmend umstritten war und der Anteil der Jugendlichen abnahm, die sich für eine berufliche Grundbildung nach der obligatorischen Schule entschieden. Ebenso sollte die Berufsmaturität helfen, den zunehmend grösseren Anforderungen an die Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Arbeitsmarkt gerecht zu werden (Gonon & Kiener, 1998, S. 4). Die Attraktivität der Berufsmaturität zeigt sich an der Zahl der Lernenden, die eine Berufsmatur abschliessen. Diese hat sich von der Einführung im Jahr 1996 bis im Jahr 2015 fast versiebenfacht (Jäpel, 2017, S. 7). Die nachfolgende Abbildung stellt die Entwicklung der Abschlüsse der Berufsmaturität in den Jahren 2010 bis 2018 graphisch dar. Der klare Aufwärtstrend der Berufsmaturaabschlüsse, der seit 2010 zu erkennen ist, hat sich seit 2014 deutlich abgeschwächt (Bundesamt für Statistik, 2019c). Der Erwerb der Berufsmaturität ermöglicht ein Studium an einer Fachhochschule ohne vorherige Aufnahmeprüfung. Ausserdem können Berufsmaturandinnen und Berufsmaturanden mit einer zusätzlichen einjährigen Ausbildung, der sogenannten Passerelle, auch an allen Universitäten in der Schweiz studieren. Auch diese zusätzliche Bildungschance erfreut sich in den letzten Jahren zunehmender Beliebtheit bei Absolventinnen und Absolventen einer Berufsmaturität (SBFI, 2019, S. 14). Ebenfalls unter diesen Aspekten stellt die Berufsmaturität für viele Jugendliche eine Alternative zur klassischen gymnasialen Matura dar. Es kann aber durchaus sein, dass Jugendliche beim Entscheid für eine Berufsmaturität diese, aufgrund der Ansprüche des Lehrbetriebs, erst nach Abschluss des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses beginnen dürfen (Jäpel, 2017, S. 8).

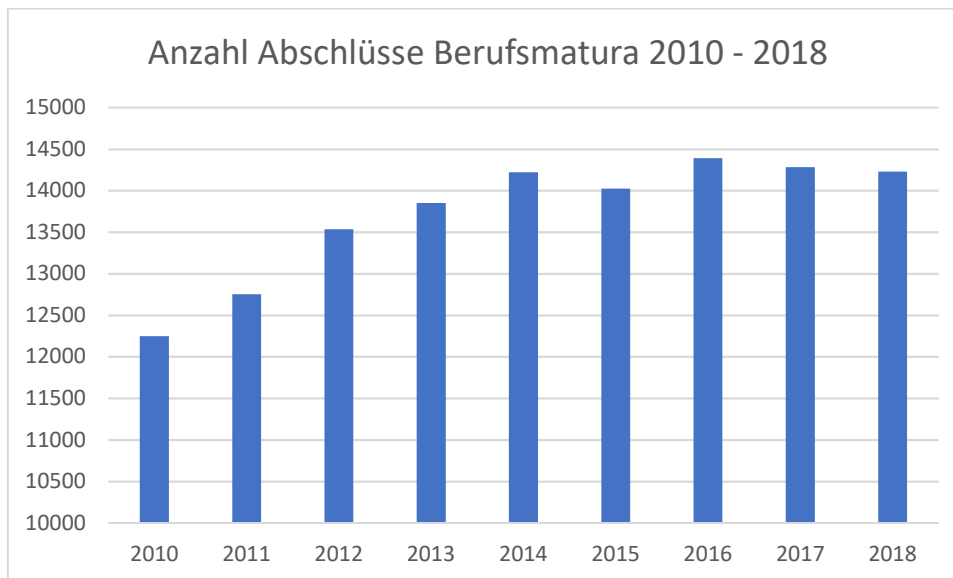


Abbildung 5: Anzahl Abschlüsse Berufsmaturität 2010 - 2018 (angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019c))

3.2.4 Höhere Berufsbildung

Nach Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses können, im Rahmen der höheren Berufsbildung, die Fähigkeiten und das Fachwissen erweitert werden. Dabei sind diese Angebote sehr stark praxisorientiert und werden bedürfnisgerecht auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und ihre Anforderungen ausgerichtet (SBFI, 2019, S. 17). Die Ausbildungen in der höheren Berufsbildung werden oft neben einer beruflichen Tätigkeit absolviert und basieren auf einer bereits erworbenen beruflichen Ausbildung. Dadurch gelingt ein Brückenschlag, mithilfe dessen die neuen Fähigkeiten sofort in den beruflichen Alltag transferiert werden können (Kuhn, 2016, S. 23).

Das schweizerische Berufsbildungssystem ist aufgrund der höheren Berufsbildung von anderen klar zu unterscheiden. Hier können auch Personen, die keinen zum Studium zulassenden Abschluss erworben haben, eine Ausbildung auf der Tertiärstufe absolvieren. Dadurch stehen Personen, die sich im Anschluss an die obligatorische Schule für eine berufliche Grundbildung entschieden haben, eine grosse Auswahl an interessanten praxisorientierten Weiterbildungsmöglichkeiten offen (Kuhn, 2016, S. 23). Die Abbildung auf der folgenden Seite stellt die Entwicklung der Abschlüsse im Rahmen der höheren Berufsbildung dar. Die Entwicklung zeugt von der Attraktivität dieser Ausbildung. So haben die Abschlüsse in den letzten circa 20 Jahren, um rund 80 Prozent zugenommen (Bundesamt für Statistik, 2019c).

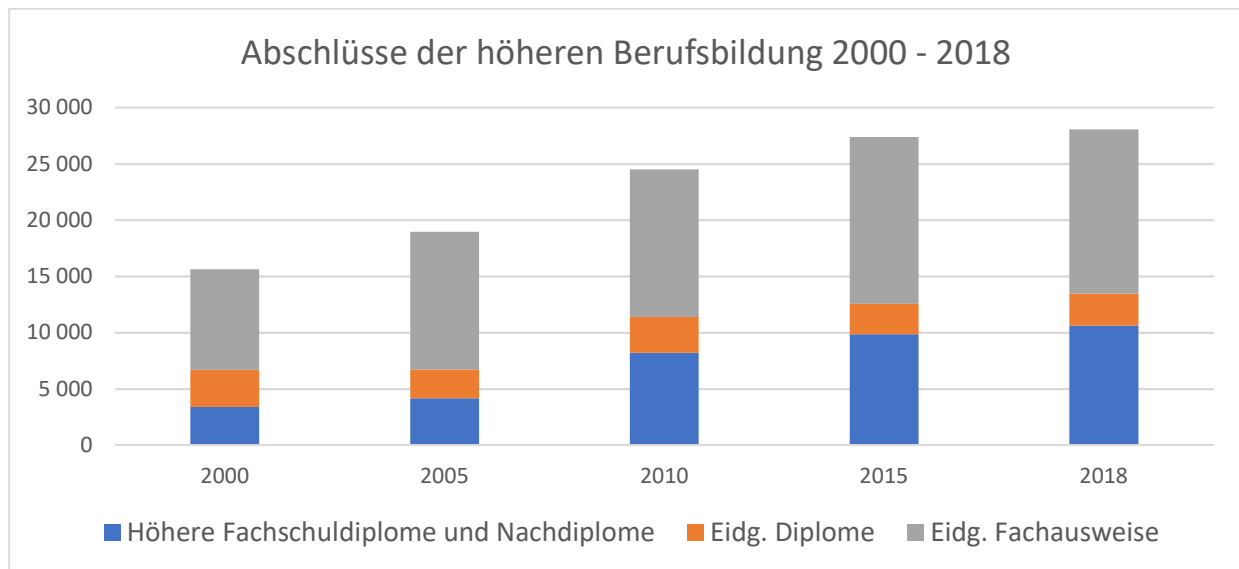


Abbildung 6: Abschlüsse der höheren Berufsbildung 2000 - 2018 (eigene Abbildung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019c))

Personen mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung sind durchaus gefragt auf dem Arbeitsmarkt, wie eine Mehrheit der Unternehmen in einer Befragung bekanntgab. Ausserdem erhalten Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung einen signifikant höheren Lohn als Personen, die lediglich eine Berufslehre abgeschlossen haben (Kuhn, 2016, S. 23). Ein Grossteil der Absolventinnen und Absolventen konnte bereits im ersten Jahr nach Abschluss der höheren Berufsbildung von einer Erhöhung ihres Gehaltes profitieren. Zudem führte der Abschluss einer höheren Berufsbildung bei den Absolventinnen und Absolventen zu einer Ausweitung der Kompetenzen und des Tätigkeitsbereichs im Betrieb. Wobei diese Verbesserungen bei einem Abschluss der höheren Fachschule mehr ins Gewicht fallen als bei den anderen beiden möglichen Ausbildungen. Aus Sicht der Absolventen haben sich ausserdem die Karrierechancen ebenfalls markant verbessert, da insbesondere die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle vereinfacht wurde (Zweers et al., 2019, S. 34–35). Abschliessend kann die höhere Berufsbildung als ein wichtiger Faktor für die gleichbleibend hohe Attraktivität der dualen beruflichen Grundbildung identifiziert werden. Denn sie eröffnet unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten nach Abschluss einer Berufslehre (Kuhn, 2016, S. 23).

3.2.5 Hochschulen

Die Tertiärstufe umfasst neben der höheren Berufsbildung auch Ausbildungen, die an Hochschulen absolviert werden. Zu den Hochschulen gehören neben den Universitäten und der ETH auch die Fachhochschulen, sowie die Pädagogischen Hochschulen. Dieses Teilkapitel fokussiert vor allem auf die Fachhochschulen, da diese einen oft gewählten Ausbildungsweg für Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung mit Berufsmaturität bilden (SBFI, 2019, S. 6).

3.2.5.1 Fachhochschulen

Die Fachhochschulen in der Schweiz entstanden aus höheren Berufsbildungseinrichtungen, die eine neue Positionierung und Ausrichtung erhielten. Ziel dieser Umwandlung war insbesondere, die neu entstandenen Fachhochschulen auf die gleiche Stufe wie die Universitäten zu setzen (Weber et al., 2010, S. 688). Aufgrund dieser Entstehungsgeschichte ist es wenig verwunderlich, dass sich Studiengänge an den Fachhochschulen in der Schweiz stark an der Praxis orientieren. Insbesondere eine auf die Anwendung des Wissens orientierte Forschung und Entwicklung ist deshalb an den Fachhochschulen vorherrschend. Denn der Abschluss eines Bachelordiploms an einer Fachhochschule soll für die Ausführung eines Berufes qualifizieren (SBFI, 2019, S. 15). Die starke Verbindung zwischen praktischem und theoretischem Wissen, das an den Fachhochschulen vermittelt wird, ist ein wichtiger Faktor für die Schweizer Wirtschaft (Schärer, 2009, S. 13). Im Gegensatz zu Universitäten verfügen Fachhochschulen über weniger institutionalisiertes Kapital, was zu einer strukturellen Benachteiligung führt (Weber et al., 2010, S. 706). Gemäss Bourdieu (1983) werden unter dieser Form von Kapital vor allem Bildungstitel, wie beispielsweise akademische Titel, verstanden. Insbesondere wichtig ist dabei die Anerkennung der Menschen, die mit diesen Bildungstiteln verbunden ist (Bourdieu, 1983, S. 189–190). Die Fachhochschulen können in diesem Bereich keine eigene Nachwuchsförderung betreiben, wie dies die Universität zu pflegen tun. Hingegen besitzen Fachhochschulen ein inkorporiertes Kapital, das durchmischer ist als an den Universitäten (Weber et al., 2010, S. 706). Unter inkorporiertem Kapital versteht Bourdieu (1983), die Gesamtheit der kulturellen Fähigkeiten und des kulturellen Wissens, die durch Bildung erlangt und verinnerlicht wurde (Bourdieu, 1983, S. 186–188). Die Erklärung für diesen Vorteil der Fachhochschulen sind die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen, abgeschlossenen Ausbildungen vor Studienbeginn und Tätigkeiten, die neben dem Studium absolviert werden sowohl der Studierenden wie auch der Dozierenden und Forschenden (Weber et al., 2010, S. 706).

In der Schweiz gibt es heute sieben Fachhochschulen, die öffentlich-rechtlich organisiert sind. Diese bieten Studiengänge in unterschiedlichen Bereichen an. Die Studiendauer auf der Bachelorstufe beträgt bei einem Vollzeitstudium drei Jahre und bei einem Teilzeitstudium, das berufsbegleitend absolviert wird, vier bis fünf Jahre. Auf Masterstufe dauert ein Studium normalerweise drei Semester (SBFI, 2019, S. 15). Die Anzahl der Bachelorabschlüsse an den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen nimmt regelmässig zu, wie die Grafik auf der folgenden Seite illustriert. Zwar steigt auch die Anzahl Masterabschlüsse an den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen. Dennoch ist der Anteil der Bachelorabsolventinnen und -absolventen, die einen Master an der Fachhochschule abschliessen, eher gering (Bundesamt für Statistik, 2019c). Das lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass der Bachelorabschluss als Qualifikation für einen Beruf ausreicht (SBFI, 2019, S. 15).

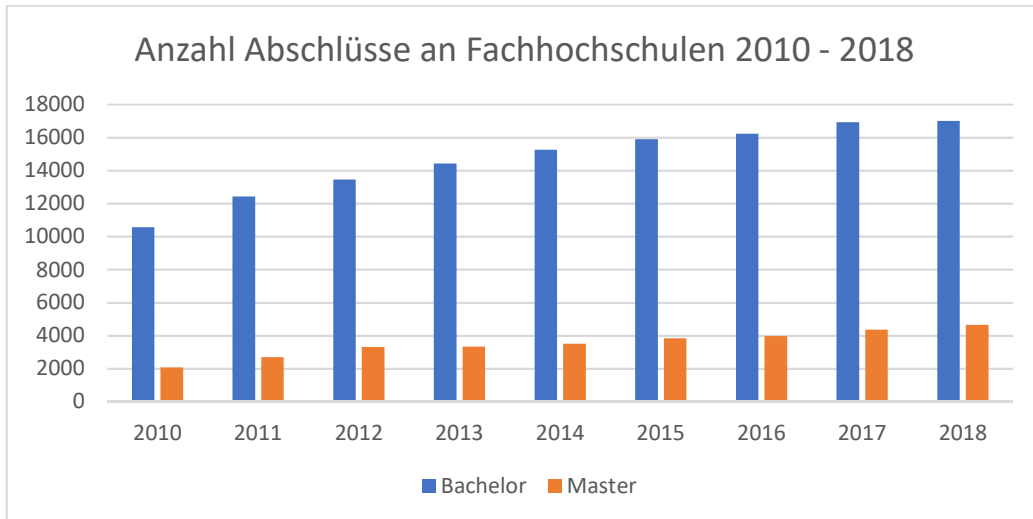


Abbildung 7: Anzahl Abschlüsse an Fachhochschulen 2010 - 2018 (eigene Abbildung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019c))

3.2.5.2 Universitäten

Wie bereits im Kapitel der Berufsmaturität erwähnt, können Lernende die während oder im Anschluss an ihre Ausbildung eine Berufsmaturität absolviert haben, eine sogenannte Passerelle absolvieren, die ihnen ein Studium an einer Universität ermöglicht (SBFI, 2019, S. 14).

Neben dem Weg über die Passerelle zum Bachelorstudium an einer Universität, können auch Absolventinnen und Absolventen eines Fachhochschul-Bachelors für ein Masterstudium an eine Universität wechseln. Dieser Wechsel ist jedoch mit einer Nachholleistung im Umfang von 30 bis 60 Kreditpunkten verbunden. Dieser Herausforderung stellen sich jedoch die meisten Bachelorabsolventinnen und -absolventen einer Fachhochschule nicht (Schärer, 2009, S. 13).

3.3 Das Schweizer duale Berufsbildungssystem im internationalen Vergleich

In diesem Teilkapitel soll ein Vergleich der dualen Berufsbildungssysteme von Deutschland, Österreich und Dänemark mit dem Schweizer System angestellt werden. Am Ende des Kapitels sollen in Kürze die aktuellen Entwicklungen in den unterschiedlichen Berufsbildungssystemen berücksichtigt werden.

3.3.1 Vergleich

Die folgende Tabelle stellt die Unterschiede der vier dualen Berufsbildungssysteme zusammenfassend dar. Im Anschluss werden die Unterschiede ausführlicher erläutert.

	Schweiz	Deutschland	Österreich	Dänemark
<i>Verkürzte Berufslehre?</i>	Ja	Nein	Nein	Nein
<i>Nationaler Ausbildungsfond?</i>	Nein	Nein	Nein	Ja
<i>Fachabitur während der Ausbildung?</i>	Ja	Nein	Nein	Nein
<i>Weiterbildungsquote Tertiär nicht akademisch</i>	16%	13%	7%	22%
<i>Sonstige berufsbezogene Weiterbildungsquote</i>	27%	10%	19%	36%
<i>Anzahl anerkannte Ausbildungsberufe</i>	circa 250	circa 350	circa 260	circa 120
<i>Beruflich abgestimmte Vorausbildung?</i>	Nein	Nein	Nein	Ja
<i>Anteil Berufsschule</i>	20 – 40%	20 – 40%	20 – 30%	30 – 50%
<i>Standardisierung der Ausbildung</i>	Hoch	Mittel bis hoch	Hoch	Mittel

Tabelle 2: Vergleich der dualen Ausbildungssysteme (eigene Darstellung angelehnt an (Ebner, 2009, S. 6))

Die Schweiz scheint gegenüber den anderen Ländern im Vorteil zu sein, da es die Möglichkeit einer verkürzten Berufslehre gibt und damit die Durchlässigkeit erhöht wird. Mit dem zweijährigen Berufsattest, das im Unterkapitel 3.2.1 ausführlich beschrieben wurde, können auch Jugendliche mit schwächerer schulischer Leistung den Sprung in eine berufliche Grundbildung schaffen. Hingegen sind die dualen Berufsbildungssysteme von Deutschland, Österreich und Dänemark nicht auf eine solche Möglichkeit ausgerichtet (Ebner, 2009, S. 3).

Dänemark hingegen ist den anderen Ländern in Bezug auf die Finanzierung und die damit verbundene Beteiligung von Unternehmen voraus. Jedes dänische Unternehmen, ob öffentlich oder privat, zahlt einen seiner Grösse entsprechenden Beitrag in einen nationalen Ausbildungsfonds. Unternehmen, die keine Ausbildungsplätze anbieten müssen, diesen Beitrag ebenfalls bezahlen. Somit werden zusätzliche Anreize für eine duale berufliche Grundbildung im Betrieb geschaffen (Ebner, 2009, S. 3). Diese Art der Finanzierung entlastet vor allem die Betriebe, die Lernende ausbilden, denn es muss grundsätzlich nur ein kleiner Betrag bezahlt werden plus eine Zahlung pro erfolgreichem Abschluss eines Lernenden. Die Kosten für die Grundausbildung, die später im Detail beschrieben ist, übernimmt hingegen der Staat vollständig (Graf, 2005). In der Schweiz übernehmen die Unternehmen circa 43 % der Kosten für die Ausbildung ihrer Lernenden im Betrieb. Noch höher ist die Selbstfinanzierung der dualen Berufsbildung durch die Unternehmen in Deutschland mit circa 70% und in Österreich mit circa 75% der gesamten Ausbildungskosten (Bliem et al., 2016, S. 41).

Das Schweizer System bietet als einziges die Möglichkeit, während der beruflichen Grundbildung den Zugang zu einer Hochschule zu erwerben. Die Berufsmaturität kann während oder nach dem Abschluss eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses erworben werden. Diese Durchlässigkeit nach oben scheint wichtig, da an den Fachhochschulen insbesondere gefragte Berufsgruppen ausgebildet werden (Ebner, 2009, S. 3–4). In Österreich gibt es zwar einen ähnlichen Abschluss wie die Berufsmaturität, der ebenfalls ein Studium im Tertiärbereich ermöglicht, jedoch kann dieser nicht während der Ausbildung absolviert werden (Rauner, 2008, S. 24). Ebenso liegen die Schweiz und Dänemark in Bezug auf die Weiterbildungen nach einer beruflichen Grundbildung vor Österreich und Deutschland. Wobei Dänemark absoluter Spitzenreiter sowohl im Bereich der höheren Berufsbildung, wie auch bei den sonstigen berufsbezogenen Weiterbildungen ist (Ebner, 2009, S. 3–4).

Der Arbeitsmarkt verlangt von Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung vermehrt sehr vielfältige Fähigkeiten und Kenntnisse. Deshalb wird eine weniger spezifische Ausbildung zunehmend wichtig. Es erstaunt also nicht, dass die Schweiz, Österreich und Dänemark die Anzahl der möglichen Lehrberufe reduziert haben. Am weitesten ist dabei Dänemark gegangen, dort gibt es lediglich noch 120 Berufe, die erlernt werden können. Diese Zusammenlegung von gewissen Lehrberufen geschieht vor allem unter der Aussicht, dass eine Spezialisierung später im Laufe des Berufslebens erfolgen wird. Deutschland auf der anderen Seite hat noch einen

höheren Spezialisierungsgrad in der beruflichen Grundbildung mit rund 350 unterschiedlichen Berufslehren (Ebner, 2009, S. 4).

Die Bedeutung von theoretischem Wissen nimmt im Arbeitsalltag mehr und mehr zu. Hingegen wird erfahrungsbasiertes Praxiswissen weniger benötigt. Dadurch stellt sich die Frage, wie hoch der Anteil der Berufsschule an einer dualen beruflichen Grundbildung sein soll. In Deutschland, der Schweiz und Österreich ist heute die praxisnahe Wissensvermittlung im Betrieb gegenüber der eher theoretischen Wissensaneignung in der Berufsschule Übergewichtet (Ebner, 2009, S. 4). Insbesondere wichtig scheint diese Erkenntnis, da solche expliziten also theoretischen Fähigkeiten besser in Schulen vermittelt werden können, als in betrieblichen Ausbildung (Baethge et al., 2007, S. 76). Dadurch wird es notwendig, die Aufteilung der beruflichen Grundbildung zu überdenken und allenfalls den schulischen Anteil zu erhöhen. In Dänemark ist dies bereits teilweise der Fall, denn dort beträgt der berufsschulische Anteil der Ausbildung bereits zwischen 30% und 50% (Ebner, 2009, S. 5). Ausserdem haben die Lernenden individuelle Lernpläne und werden somit auch nicht mehr in einer Klasse unterrichtet. Vielmehr werden Lerngruppen gebildet. Dennoch gibt es auch einen Lehrer, der als Kontaktperson zur Verfügung steht. Diese Form des Unterrichts stellt insbesondere hohe Anforderungen an die didaktischen Fähigkeiten der Berufsschullehrinnen und -lehrer (Graf, 2005).

In Bezug auf die Standardisierung sind Deutschland und Dänemark etwas weniger strikt als die Schweiz und Österreich. In der Schweiz und in Österreich ist die berufliche Ausbildung im Betrieb und in den Berufsschulen durch den Staat geregelt. Das ist insbesondere wichtig, da nur eine gut im Betrieb und Schule aufeinander angepasste duale berufliche Grundbildung kohärentes Wissen schaffen kann. Hingegen besitzen die Bundesländer in Deutschland weitestgehende Gestaltungsfreiheiten an den Berufsschulen, obwohl es einen nationalen Rahmenlernplan gibt (Ebner, 2009, S. 5). Aufgrund des föderalen Staatsaufbaus muss in Deutschland also eher von unterschiedlichen Teilsystemen als von einem einheitlichen System gesprochen werden. Denn es besteht eine Kompetenzüberlagerung zwischen den Bundesländern und dem Bund (Rauner, 2008, S. 21). In Dänemark regelt zwar der Staat die duale berufliche Grundbildung, jedoch besitzen Berufsschulen mehr Gestaltungsspielraum innerhalb eines Rahmenlernplanes. Speziell ist in Dänemark auch die enge Zusammenarbeit zwischen den lokalen Behörden und Vertretern der Wirtschaft bei der Gestaltung der beruflichen Grundbildung (Rauner, 2008, S. 20).

3.3.2 Deutschland

In Deutschland hat die duale berufliche Grundbildung jahrelang an Bedeutung verloren, was dazu führt, dass zehntausende Berufslehrstellen nicht besetzt werden können (Gillmann, 2019). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Zahl der Arbeitslosen bei Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre seit dem Jahr 1975 markant ansteigt. Personen, die einen Abschluss auf Tertiärstufe besitzen, sind hingegen besser gegen Arbeitslosigkeit geschützt (Reinberg & Hummel,

2007, S. 18). Durch diese Einsichten scheint es nur wenig erstaunlich, dass in Deutschland immer mehr Personen eine akademische Karriere anstreben. Unter dieser zunehmenden Akademisierung leidet insbesondere die berufliche Grundbildung (Wiesner, 2017, S. 267). Im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel in Deutschland im Jahr 2030 verschärft sich die Problematik nochmals. Denn der Mangel an Fachkräften konzentriert sich vor allem auf Personen mit mittleren Qualifikationen (Maier et al., 2014, S. 1). Die Regierung in Deutschland plant bereits Massnahmen, um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Insbesondere sollen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Personen mit einer beruflichen Grundbildung verbessert werden (Gillmann, 2019).

3.3.3 Österreich

In Österreich wurden zwar schon 1996 Vereinbarungen getroffen, um die Berufsbildung zu reformieren. Bis heute wurden diese umfassenden Reformen jedoch nicht umgesetzt, vielmehr wurden einzelne Gesetze ergänzt. Zwar entscheiden sich rund 80 Prozent der Jugendlichen nach einem Abschluss auf der Sekundarstufe I für eine Berufsbildung, jedoch zählen in Österreich auch die mittleren und höheren Schulen zum Berufsbildungssystem. Der effektive Anteil einer dualen beruflichen Grundbildung liegt also lediglich bei etwa 40%, was deutlich weniger ist als in Deutschland und der Schweiz. Ausserdem haben die Jugendlichen sowie der Arbeitsmarkt vermehrt das Interesse am dualen Berufsbildungssystem verloren. Experten kritisieren insbesondere die mangelnde Innovation und die nicht tertiäre Ausbildung der Lehrer an den Berufsschulen. Alles in allem sind sich das deutsche und das österreichische System sehr ähnlich, wodurch auch die Abschlüsse beider Länder im jeweils anderen Staat anerkannt sind (Rauner, 2008, S. 24–25).

3.3.4 Dänemark

Die duale berufliche Grundbildung in Dänemark ist, im Gegensatz zu den deutschsprachigen Ländern, mehr auf den schulischen Teil der Ausbildung fokussiert (Rauner, 2008, S. 20). Die duale Berufslehre beginnt in Dänemark mit einer 10 bis 60 Wochen dauernden Grundbildung in einer Berufsschule. Diese schulische Vorbereitung findet in sieben definierten Themenbereichen statt und die Auswahl erfolgt bezogen auf den späteren Lehrberuf. Darauf folgt die eigentliche duale Ausbildung in einem Unternehmen mit einem schulischen Teil, der sich aus ein oder zwei Blockperioden Unterricht pro Jahr zusammensetzt (Graf, 2005). Rauner (2008) sieht aufgrund dieser Tatsache die dänischen Lehrberufe eher als berufsbezogene Schulfächer. Seiner Meinung nach distanziert sich durch die schulische Vorbereitung die Wissensvermittlung in der Schule und im Betrieb voneinander. Er sieht in dieser Entwicklung eine zu starke Fokussierung auf eine schulische Bildung und folglich eine mangelnde Berufsorientierung der Lernenden (Rauner, 2008, S. 21). Hingegen hebt Graf (2005) die Vorteile dieser Methode hervor. Insbesondere können die Lernenden, dank einer sehr modularen Berufslehre, ihre Ausbildung individuell anpassen.

Ebenso können Lernende sich bereits in der Berufslehre spezialisieren und ihre berufliche Zukunft optimal planen. Abschliessend erwähnt er auch, dass schulisch leistungsschwächere Jugendliche ihre Ausbildung durch verschiedene Hilfeleistungen ergänzen können. So können Jugendliche, die keinen Lehrbetrieb finden, die Ausbildung auch an einer Berufsschule absolvieren. Rund zwei Drittel der Jugendlichen, die diese Möglichkeit nutzen, finden im Verlauf der Ausbildung noch einen Lehrbetrieb, bei dem sie neben der schulischen Ausbildung arbeiten. Ansonsten kann auch ein rein schulischer Abschluss erworben werden (Graf, 2005).

3.4 Entwicklungen im Bereich der dualen Berufsbildung in der Schweiz

Die duale berufliche Grundbildung der Schweiz ist ein Erfolgsmodell. Das beweisen unter anderem die tiefe Arbeitslosenquote nach der obligatorischen Schule und die Erfolge von Schweizer Lernenden in internationalen Wettkämpfen (SBFI, 2017a, S. 3). Ob dies auch in Zukunft so sein wird, ist hingegen auch in der Schweiz nicht unumstritten. Obwohl die duale berufliche Grundbildung ein andauerndes Erfolgskonzept zu sein scheint (Gonon, 2011, S. 109). Um den Erfolg zu wahren, muss sich die duale Berufsausbildung ständig an die sich entwickelnden Umstände in der Gesellschaft, am Arbeitsmarkt und in der schulischen Ausbildung anpassen. Aus diesem Grund wurde in der Schweiz das Projekt «Berufsbildung 2030» gestartet, in dessen Rahmen sich alle Interessensgruppen zusammengeschlossen haben. Ziel des Projektes ist es, strategische Leitplanken sowie eine Vision für die Entwicklung der dualen Berufsbildung zu entwerfen (SBFI, 2017a, S. 3).

3.5 Fazit duales Berufsbildungssystem

Nach den in diesem Kapitel gewonnen Erkenntnissen können die folgenden beiden Forschungsfragen beantwortet werden:

- Wie ist das Schweizer duale Berufsbildungssystem aufgebaut?
- Was sind die Unterschiede der Schweizer dualen Berufsbildung im Vergleich zu ausländischen dualen Bildungssystemen?

Die erste Frage wird insbesondere in den Teilkapiteln 3.1 bis 3.3 abgehandelt. Zusammenfassend lassen sich das Eidgenössische Berufsattest und das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis als die zentralen Ausbildungen der beruflichen Grundbildung identifizieren. Beide verbinden eine betriebliche mit einer schulischen Ausbildung. Deshalb wird in diesem Zusammenhang auch von der Dualität des Berufsbildungssystems gesprochen. Weiter ist die Berufsmaturität ein wichtiger Baustein der dualen Grundbildung, insbesondere um Berufslehrabsolventinnen und -absolventen eine tertiäre Weiterbildung an einer Fachhochschule zu ermöglichen. Allerdings gibt es neben

der akademischen tertiären Bildung auch eine höhere Berufsbildung, die berufsspezifische Weiterbildungen ermöglicht. Denn die höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe ist ein Alleinstellungsmerkmal des Schweizerischen dualen Berufsbildungssystems.

Die Frage nach den Unterschieden zwischen der Schweiz und anderen Ländern mit dualen Berufsbildungssystem wird in Teilkapitel 3.4 behandelt. Zu Beginn ist zu erwähnen, dass sich die Berufsbildungsmodelle sehr ähneln, jedoch auch entscheidende Unterschiede aufweisen. Die Schweiz hat von den untersuchten Ländern die höchste Übertritts-Quote von der obligatorischen Schule in die duale berufliche Grundbildung. Ebenfalls kann sich die Schweiz dadurch auszeichnen, dass die Berufsmaturität während der regulären Ausbildungszeit absolviert werden kann. Dies ist bei vergleichbarer Ausbildung in Deutschland, Österreich und Dänemark nicht möglich. In Bezug auf die Aufteilung der schulischen und betrieblichen Ausbildungen ähneln sich die Schweiz, Österreich und Deutschland sehr stark, einzig Dänemark unterscheidet sich markant von den anderen. So beginnen die Lernenden in Dänemark ihre Ausbildung mit einem allgemeinbildenden schulischen Teil von circa einem Jahr und sind danach, mit Ausnahme von ein bis zwei Blockperioden pro Jahr, ständig im Lehrbetrieb. Ausserdem hat Dänemark mit seinem nationalen Ausbildungsfonds ein einzigartiges Finanzierungssystem für die duale berufliche Grundbildung. Dadurch werden insbesondere die Ausbildungsbetriebe entlastet und ein zusätzlicher Anreiz für die Lehrlingsausbildung geschaffen. In der Schweiz, im Unterschied zu Dänemark, wird die duale Berufsbildung noch zu circa 40% durch die Betriebe finanziert. Abschliessend sind die Schweiz und Dänemark die beiden Länder mit der höchsten Weiterbildungsquote, was eine hohe Durchlässigkeit der beiden dualen Berufsbildungssysteme beweist.

4 Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems

Die Ausgestaltung des dualen Bildungssystems in der Schweiz wurde im vorangegangenen Kapitel eingehend erläutert. Die Funktionsweise des dualen Systems hat einige Erfolgsfaktoren und Schwachstellen, auf die in den nachfolgenden Unterkapiteln eingegangen wird.

4.1 Erfolgsfaktoren

4.1.1 Vielfalt

Eine von Bund, Kantonen und Organisationen lancierte Dachkampagne der Schweizer Berufsbildung beschäftigt sich seit 2007 mit dem Aufzeigen von Stärken der Berufsbildung. Die Kampagne soll die Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft erkenntlich machen. Dabei wird auch die Vielfalt aufgezeigt. Rund zwei Drittel aller Jugendlichen in der Schweiz wählen die Grundbildung als Start in die Erwerbstätigkeit. Dabei stehen den Jugendlichen rund 250 berufliche Grundbildungen zur Auswahl (SBFI, 2019, S. 4). Aber auch in Deutschland können die Jugendlichen zwischen bis zu 350 und in Österreich rund 260 anerkannten Ausbildungsberufen auswählen (Ebner, 2009, S. 4). Durch das breit aufgestellte Bildungsangebot stehen für die verschiedensten Fähigkeiten und Interessen Grundbildungen zur Auswahl. Eine Vielzahl von Bildungswegen und Entwicklungsmöglichkeiten stehen aber auch nach Abschluss einer Lehre offen, dies wurde bereits unter Kapitel 3.2 «Aufbau des dualen Berufsbildungssystems in der Schweiz» aufgezeigt und wird im Unterkapitel 4.1.4 «Vertikale und horizontale Durchlässigkeit» nochmals aufgegriffen.

4.1.2 Berufsperspektiven

Das duale Berufsbildungsmodell misst besonders dem Betrieb eine bedeutende Rolle in der Ausbildung zu. Viele Jugendliche erhalten so Zugang zum Bildungswesen und haben die Möglichkeit, Fähigkeiten zu erlernen, die sie für die Gesellschaft und die Wirtschaft qualifizieren. Dadurch wird ein entscheidender Beitrag zum individuellen beruflichen Erfolg geleistet (Gonon, 2011, S. 109).

Ein funktionierender Übergang von der Grundbildung in den Arbeitsmarkt stellt eine entscheidende Voraussetzung für eine aussichtsreiche Integration der Lehrabgänger ins Berufsleben dar. In den Jahren 2010 bis 2012 hat die Universität Zürich im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation den Berufseinstiegs-Barometer erarbeitet. Die Untersuchung des Bestands und der Zusammensetzung von Berufseinsteigern bildeten die Angebotsseite und die Analyse von Stelleninseraten die Nachfrageseite. Ziel war es, die aktuelle Situation auf dem Stellenmarkt für Lehrabgänger auszuweisen. Der Berufseinstiegs-Barometer von 2012 zeigte auf, dass 2011 rund 69'000 Jugendliche eine berufliche Grundbildung, im Sinne einer 3- oder 4-jährigen Betriebslehre, Handels- oder Informatikmittelschule, 2-jährige Grundbildung mit Attest oder

Anlehre, abschlossen. Davon waren rund 66% der Lehrabgänger erwerbstätig. Weitere neun Prozent waren auf Stellensuche und fünf Prozent im Militärdienst. 20 Prozent der Absolventen begannen eine weiterführende Ausbildung, von denen sich ein Viertel für eine berufsbegleitende Weiterbildung entschied. Die Barometerergebnisse zeigten zudem auf, dass etwa zwei von fünf Absolventen weiter im Lehrbetrieb beschäftigt wurden. Die Auswertung verdeutlicht, dass die Jugendlichen nach dem Abschluss sehr unterschiedliche Wege wählen und der Übergang nicht immer nahezu reibungslos verläuft, aber der grösste Teil eine Arbeitsstelle findet (Sacchi & Salvisberg, 2012, S. 2). Weitere Informationen zu den Auswirkungen des dualen Bildungssystems auf die Jugendarbeitslosigkeit finden sich im nachfolgenden Kapitel «Jugendarbeitslosigkeit».

4.1.3 Jugendarbeitslosigkeit

Die untenstehende Abbildung zeigt, dass die Schweiz im europäischen Vergleich eine sehr tiefe Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen besitzt (Eurostat, 2020; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019, S. 1). Auch im Vergleich zu Deutschland, Österreich und Dänemark, die ebenfalls eine ähnliche duale berufliche Grundbildung wie die Schweiz aufweisen (Ebner, 2009, S. 3), ist die Schweiz im Vorteil (Eurostat, 2020; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019, S. 1).

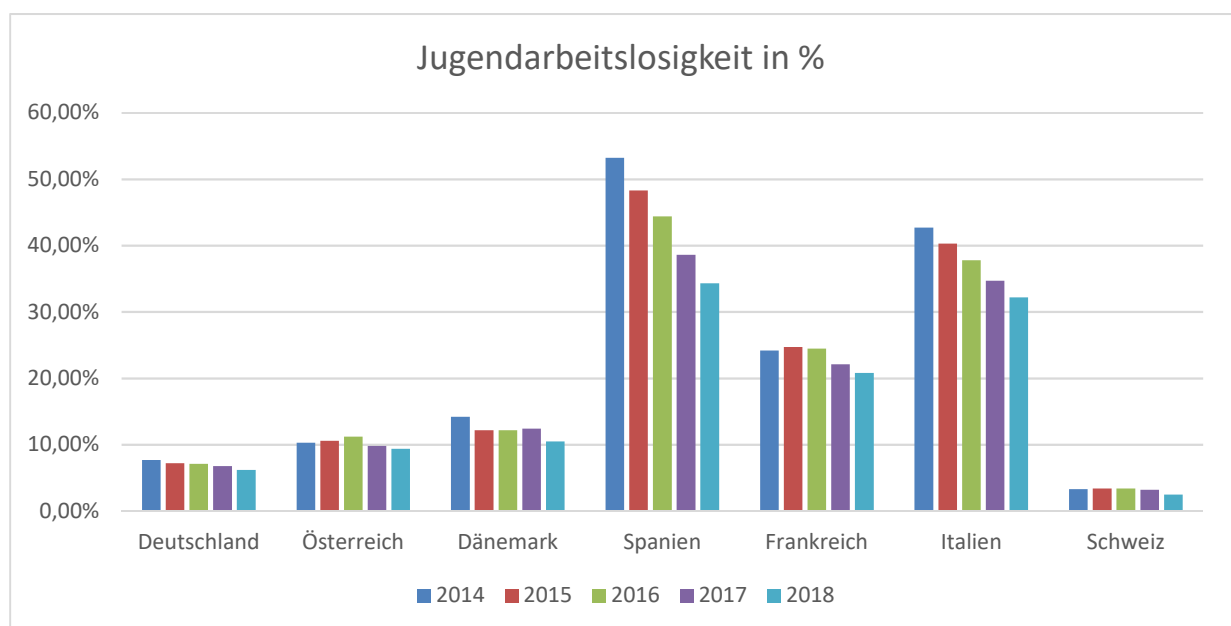


Abbildung 8: Jugendarbeitslosigkeit der 15 bis 24-Jährigen in % im europäischen Vergleich von 2014 bis 2018 (eigene Darstellung angelehnt an (Eurostat, 2020) und (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019, S. 1))

Gerade die Dualität der beruflichen Grundbildung in der Schweiz ist eine starke Prävention gegen eine höhere Jugendarbeitslosigkeit. Insbesondere wichtig ist dabei eine gute Übereinstimmung des Angebots und der Nachfrage von Arbeitskräften. Durch die Orientierung der Berufslehre am Arbeitsmarkt wird eine Brücke zwischen dem Angebot und der Nachfrage geschlagen. Dadurch

wird vor allem ein Übertritt in das Berufsleben nach Abschluss der Ausbildung erleichtert (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019, S. 2). Zwischen der Quote der Jugendlichen, die nach der obligatorischen Schule eine Berufsausbildung beginnen, und der Anzahl arbeitsloser Jugendlicher kann eine positive Korrelation berechnet werden. Denn die Schweiz, mit einem Anteil an Berufslehrenden von circa 60% (Bundesamt für Statistik, 2020), weist eine deutlich tiefere Jugendarbeitslosigkeit auf als Österreich (Eurostat, 2020; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2019) mit einem Anteil von 37% der Jugendlichen, die eine berufliche Grundbildung beginnen (Statistik Austria, 2019). Eine Kausalität zwischen den beiden Variablen kann jedoch nicht so einfach nachgewiesen werden. Denn dafür müsste sichergestellt werden, dass alle anderen möglichen Faktoren, die die Jugendarbeitslosigkeit beeinflussen, ausgeblendet werden können (Kugler et al., 2014, S. 106–107).

4.1.4 Vertikale und horizontale Durchlässigkeit

Ein duales Bildungssystem zeichnet sich durch ausgeprägte Durchlässigkeit aus. Es gilt: Kein Abschluss ohne Anschluss (SBFI, 2020a). Im Sinne vertikaler Durchlässigkeit ist ein wichtiger Aspekt für eine Lehrlingsausbildung, dass diese keine Sackgasse darstellt. So soll nach dem Lehrabschluss eine formale Höherqualifizierung möglich sein (Bliem et al., 2014, S. 108). Wie unter Kapitel 3.2 «Aufbau des dualen Berufsbildungssystem in der Schweiz» aufgezeigt wurde, gibt es viele Wege in der Schweiz, um eine Ausbildung zu beginnen oder nachzuholen. Beispielsweise ermöglicht die Berufsmaturität den Zugang zur Fachhochschule. Diese kann lehr- oder schulbegleitend absolviert werden. Aber auch durch einen anschliessenden Abschluss einer Passerelle kann ein Studium an einer Universität oder Eidgenössischen Technischen Hochschule aufgenommen werden (SBFI, 2019, S. 6).

Ein Vergleich mit den Nachbarländern zeigt, dass auch Österreich und Deutschland die vertikale Durchlässigkeit fördern. So bietet Österreich ähnliche Möglichkeiten zur Absolvierung der Berufsmaturität. So soll die vertikale Durchlässigkeit für alle Ausbildungsformen gewährleistet werden und die Lehre an Attraktivität gewinnen. Durch die sogenannte Berufsreifepfung (Berufsmaturität) erlangt ein Absolvent die Berechtigung zu Hochschulen in Österreich (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2018, S. 33). Deutschland ermöglicht zudem ein Studium ohne Matura. Wenn Berufstätige berufliche Aus- und Fortbildungen erfolgreich absolviert haben, können diese ohne Abitur studieren. Beispielsweise können Erwerbstätige, die über mindestens zwei Jahre Berufsausbildung und drei Jahre Berufserfahrung verfügen, Zugang zu einem fachlich entsprechenden Studiengang erhalten. Dabei ist nebst den genannten Kriterien meistens nur eine zusätzliche Eignungsprüfung von der betreffenden Hochschule erforderlich (HRK Hochschulenrektorenkonferenz, o. J.).

Neben der vertikalen Durchlässigkeit ermöglicht ein Abschluss einer Berufsbildung, sich horizontal auf Sekundarstufe II weiterzuentwickeln. Mit kantonalen oder beruflichen Unterschieden ist dies mit regulären oder verkürzten beruflichen Grundbildungen möglich. Das Berufsbildungsgesetz sieht zudem eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren vor, sofern bestimmte Zulassungsvoraussetzungen erfüllt und entsprechende Berufserfahrung vorgewiesen werden können. Die Möglichkeit, einer Erst- oder Zweitausbildung für Erwachsene ab dem 24. Altersjahr zu absolvieren, wird gut genutzt. So haben beispielsweise 2015 mehr als 6'000 Personen eine solche Ausbildung durchlaufen. Eine vertikale Durchlässigkeit kann aber auch mithilfe von Arbeitsmarktdaten beobachtet werden. So ist es nicht selten, dass Arbeitnehmende einen Wechsel von ihrem ursprünglich erlernten Beruf auf einen anderen Beruf vornehmen. Dies aufgrund einer Weiterbildung oder weil die erworbenen Kompetenzen vom erlernten Beruf in einen anderen Beruf übertragen werden können (Backes-Gellner & Pfister, 2019, S. 31–32).

4.1.5 Berufsprinzip

Unter dem Berufsprinzip wird die Definition von Mindeststandards verstanden. Im Rahmen einer arbeitsteiligen Wirtschaft stellt ein Beruf ein aufgrund einer besonderen Eignung systematisch erlernte Betätigung, die mit einem anerkannten Qualifikationsnachweis ausgestattet ist, und gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeit dar. Eine Berufsausbildung oder akademische Ausbildung oder Berufserfahrung ebnet den Weg zur Berufsausführung (Staatslexikon, 2019). Dem Berufsprinzip folgt auch die Berufsbildung in der Schweiz. Die klare Definition von Bildungsangeboten und nationale Qualifikationsverfahren verhelfen zu Transparenz in den Abschlüssen. Diese sind finden auf dem Arbeitsmarkt Anerkennung und Nachfrage. Lernende erhalten durch eine berufliche Grundbildung die notwendigen Handlungskompetenzen und der Abschluss qualifiziert sie als selbständig arbeitende Berufsleute (SBFI, 2019, S. 4).

4.1.6 Arbeitsmarktorientierung – Kooperation

Eine weitere Stärke der Berufsbildung stellt der direkte Bezug zur Arbeitswelt dar. Die berufspraktischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse werden während der dualen beruflichen Grundbildung in einem Betrieb vermittelt. Die theoretische Bildung erfolgt in den Berufsfachschulen. Die Wirtschaft legt aufgrund des künftigen Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt die Anforderungen an die einzelnen Abschlüsse der Grundbildung und der höheren Berufsbildung fest. Orientierung finden die Berufsbildungsangebote an den tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen und an den Arbeitsplätzen, die von den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden (SBFI, 2019, S. 10). Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsschulen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor des dualen Bildungssystems der Schweiz. Die Koppelung von Arbeitsmarktakteuren und Berufsbildung wird mit dem entwickelten Index «KOF Education Employment Linkage Index» gemessen. Im Auftrag des «Center on International Education Benchmarking» (Washington, USA) wurde der Index «KOF EELI» entwickelt. Der «KOF EEFLI» verfolgt einen systemtheoretischen

Ansatz, der die Koppelung von Akteuren aus dem Bildungssystem und Beschäftigungssystem berücksichtigt und anhand einer Expertenbefragung in 20 Ländern die Koppelungsintensität misst. Die Länderauswahl richtet sich nach den besten Bildungssystemen. Diese werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Zehn Ländern zeichnen sich durch die besten PISA-Resultate aus. Dies mit der Hypothese im Hintergrund, dass am Ende der obligatorischen Schulzeit gute Grundkenntnisse vorhanden sein müssen für fortsetzende Bildungswege, die in den Arbeitsmarkt steuern. Die anderen zehn Länder weisen die besten Ergebnisse auf dem Jugendarbeitsmarkt aus. Als Hypothese gilt dabei, dass die guten Ergebnisse im Jugendarbeitsmarkt die Basis auf einer guten beruflichen Bildung haben. Die Koppelungsintensität bezieht sich auf die Kommunikationsintensität zwischen den Akteuren des Beschäftigungs- und Bildungssystems. Die Koppelungsintensität kann als Machtverhältnis von Akteuren des Bildungs- resp. Beschäftigungssystem im Bildungsprozess interpretiert werden. Ein «Skills Mismatch» entsteht, wenn für die Berufsbildung nur das Bildungssystem zuständig ist. Weist nur das Beschäftigungssystem sämtliche Macht aus, entsteht ein Ungleichgewicht und es würden zu einseitige Fähigkeiten vermittelt. Die höchste Koppelungsintensität liegt vor, wenn das Bildungs- und Beschäftigungssystem im Gleichgewicht ist, das heisst, die Kommunikation zwischen diesen Systemen optimiert wird. Denn sind diese im Gleichgewicht, können die erlernten Kompetenzen und Fähigkeiten zur Arbeitsmarktfähigkeit als auch zu weiterführenden Bildungswegen leiten (Bolli & Renold, 2016a, S. 45–47, 2016b, S. 2–3).

Die nachfolgende Grafik visualisiert die Ergebnisse des «KOF EELI». Fokusländer sind in einem dunklen Türkis dargestellt und die Sekundärländer in einem helleren Ton. Der Durchschnitt ist in Magenta abgebildet. Die Werte für Schwerpunktländer sind zuverlässiger als die für die Sekundärländer, da diese mehrere Expertenbewertungen beinhalten. Österreich schneidet am besten ab, hierbei liegt aber nur eine Beobachtung vor (Sekundärland). Die Schweiz, gefolgt von Dänemark und Deutschland, ist unter den Fokusländern das beste bewertete Land. Auffallend hierbei ist, dass dies alle Länder sind, die über ein ausgeprägtes duales Berufsbildungssystem verfügen. Länder wie Singapur, Südkorea und Japan, die in den PISA-Studien besonders gute Ergebnisse erzielen, befinden sich bezüglich Koppelungsintensität am Ende der Skala (Renold et al., 2016, S. 22).

Figure E3: KOF EELI scores by country

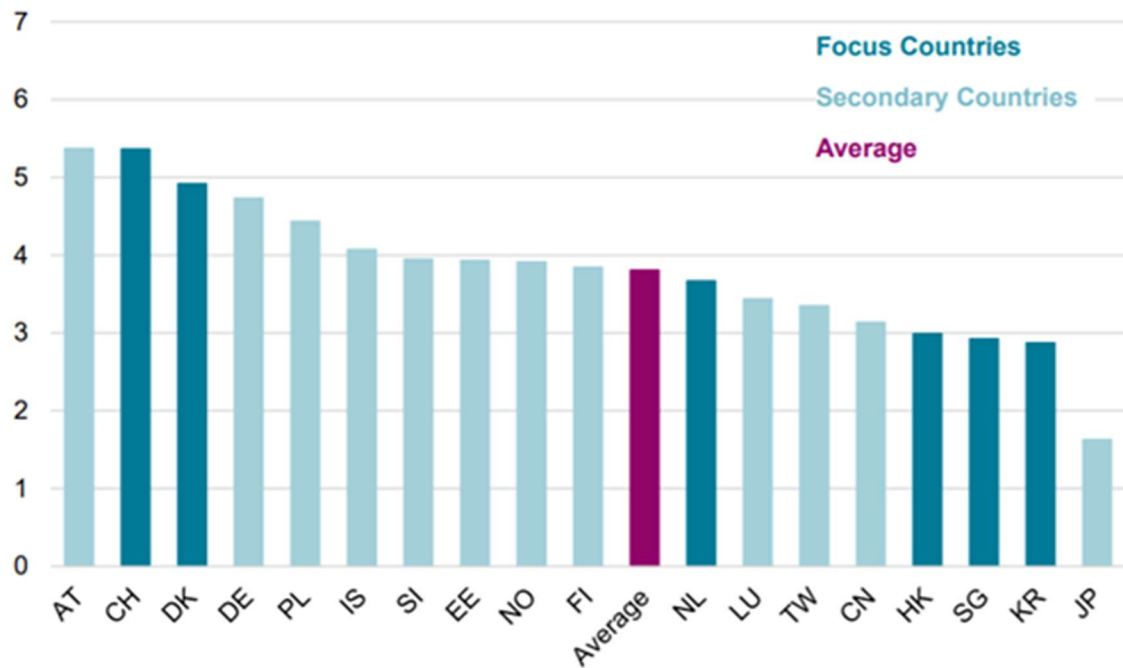


Abbildung 9: KOF EELI Rating pro Land (Renold et al., 2016, S. 22)

4.1.7 Effizienz und Kosten-Nutzen-Verhältnis der dualen beruflichen Grundbildung

Die Berufsbildung kann durch die konsequente Arbeitsmarktorientierung effizient und effektiv organisiert werden (SBFI, 2019, S. 5). Die Finanzierung der beruflichen Grundbildung erfolgt öffentlich und privat. Bund, Kantone und die Gemeinden stellen die öffentliche Seite dar. Die ausbildenden Betriebe als auch Berufs- und Branchenverbände beteiligen sich auf der Privatseite finanziell an der beruflichen Grundbildung. (SBFI, 2019, S. 21). Lernende, die in der Schweiz eine duale berufliche Grundbildung absolvieren, erzielen bereits während ihrer Berufslehre einen Nettonutzen für ihren Betrieb. Dadurch bleibt die Ausbildung von Lernenden auch während Phasen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten und viel Volatilität attraktiv. Zusammengerechnet beträgt dieser Nutzen in der ganzen Schweiz rund 474 Millionen Franken. Demgegenüber stehen Bruttoinvestitionen von 5.35 Milliarden Franken, die von den Lehrbetrieben getätigt werden. Die Höhe des Nettonutzens ist auf die steigende Leistungsfähigkeit der Lernenden während ihrer Ausbildung zurückzuführen, dass zeigt auch die nachstehende Abbildung. So steigt der Nettonutzen nach dem ersten respektive zweiten Lehrjahr in den positiven Bereich. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen der 3-jährigen und der 4-jährigen Lehre. Insgesamt ist der Nettonutzen der 3-jährigen als etwas höher als jener der 4-jährigen dualen beruflichen Grundbildung zu bewerten (Wolter & Stulper, 2012, S. 1).

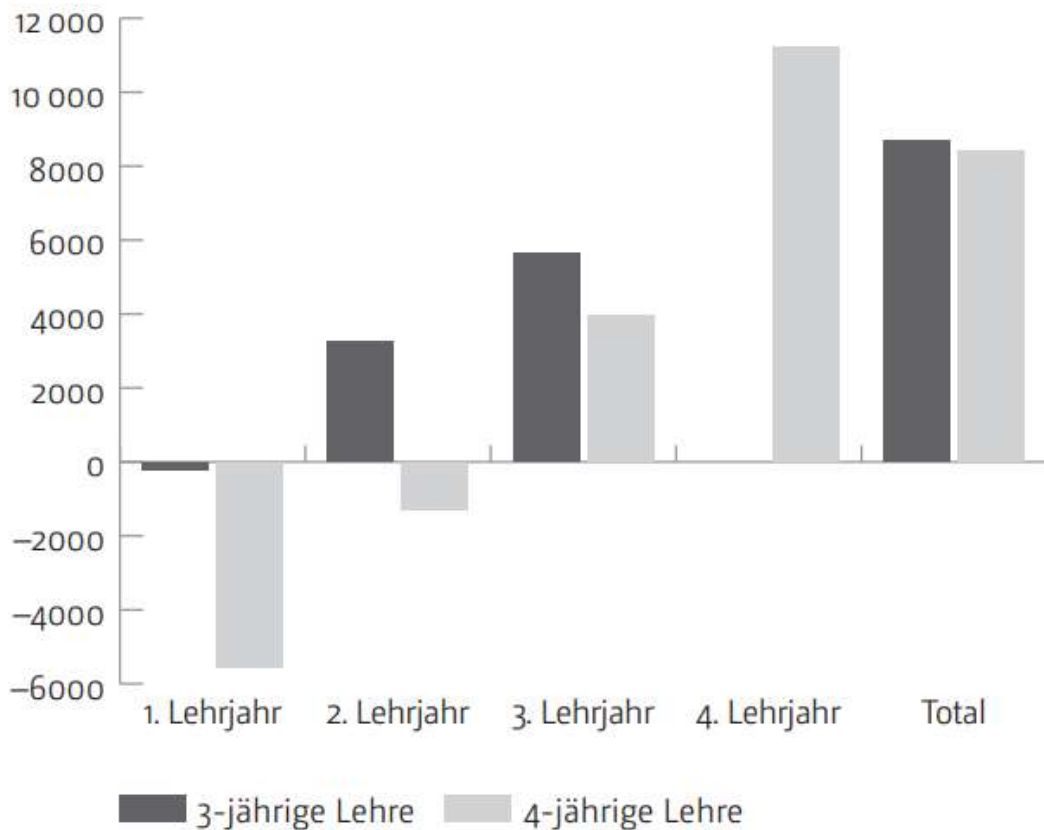


Abbildung 10: Entwicklung des Nettonutzens der Berufslehre nach Lehrdauer und Lehrjahren in CHF (Wolter & Stulper, 2012, S. 1)

Gewisse Betriebe können jedoch nicht unmittelbar von einem Nettonutzen durch die Ausbildung von Berufslernenden profitieren. Dennoch können Betriebe diese überbleibenden Kosten relativ schnell amortisieren, da ein Lernender weiter im Unternehmen beschäftigt werden kann und somit Kosten für die Rekrutierung externer Fachkräfte und deren Einweisung gespart werden können. Dieser Aspekt dürfte aufgrund des drohenden Fachkräftemangel zunehmend an Wichtigkeit gewinnen (Wolter & Stulper, 2012, S. 1). Denn während die Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zunehmen wird, wird das Angebot an Arbeitskräften durch den demografischen Wandel abnehmen (Der Bundesrat & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, 2017, S. 8). Die Ausbildungskosten hängen mit der Aufteilung der Ausbildung auf Berufsschule und Betrieb zusammen. Eine Erweiterung des schulischen Teils der dualen Berufsbildung, während jener die Lernenden nicht im Betrieb arbeiten, führt jedoch nicht unbedingt zu mehr Ausbildungskosten. Im Gegenteil können Fähigkeiten, die Lernende ansonsten im Lehrbetrieb vermittelt bekommen hätten, in der Berufsschule kosteneffizienter erlernt werden (Wolter & Stulper, 2012, S. 2).

Das Anbieten einer dualen beruflichen Grundbildung lohnt sich also für Unternehmen in der Schweiz. Doch auch die Schweizer Volkswirtschaft profitiert von dieser Effizienz, denn dadurch

bieten die Betriebe genügend Lehrstellen an und das ermöglicht wiederum den meisten Schweizer Jugendlichen nach der obligatorischen Schule eine berufliche Grundbildung (Wolter & Stulper, 2012, S. 4).

4.1.8 Innovation und Weiterentwicklung

Die Berufsbildung muss sich stetig systematisch als auch inhaltlich weiterentwickeln. Die nötigen Innovationen werden in der Schweiz durch den Bund unterstützt. Dies einerseits durch die Berufsbildungsforschung und andererseits durch die Projektförderung. Die Berufsbildungsforschung hilft dabei, Steuerungswissen für eine Weiterentwicklung zu generieren. Die Projektförderung beschäftigt sich mit der Unterstützung von Akteuren bei Experimenten neuer und zukunftsorientierter Vorhaben (SBFI, 2019, S. 5). Gegenwärtig zählt die Schweiz zu den wettbewerbsfähigsten und innovativsten Ländern der Welt. Ein Grund dafür ist das leistungsfähige Bildungssystem. Die Diversität erlaubt eine bestmögliche Angleichung an die Bedürfnisse von Wirtschaft und Gesellschaft (KOF Konjunkturforschungsstelle ETH, o. J.). Eine vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation veröffentlichte Studie im Jahr 2019 zeigt auf, dass die Berufsbildung in der Schweiz einen zentralen Beitrag zur Innovation leistet. Die berufliche Grundbildung bildet Fachkräfte mit berufspraktischem Wissen und eine breitgefächerte professionelle Kompetenz, die Methoden- und Sozialkompetenzen inkludieren, aus. Dies ist möglich aufgrund von regelmässig aktualisierten und den Arbeitsmarktanforderungen ausgerichteten Lehrprogrammen (siehe dazu auch Unterkapitel «Arbeitsmarktorientierung - Kooperation»). Die Ausbildung erlaubt es den Absolventen, flexibel und wandlungsfähig zu sein, was die Willigkeit und Fähigkeit erhöhen, Innovationen in Betrieben anzutreiben und bei entsprechenden Projekten mitzuwirken. Somit leistet die Berufsbildung einen zentralen Beitrag für Innovation in Betrieben. Durch die Ausbildung in den Berufen mit den erwähnten Kompetenzen und den vielfältigen Chancen für Höherqualifizierungen ist in der Schweiz auch eine gute Grundlage für die Bewältigung von innovationsbedingtem Wandel vorhanden. Gleichzeitig erlaubt sie, weitere Innovationen zu forcieren. Eine positive Beziehung zwischen Innovation und einem breiten Kompetenzen-Mix konnte durch eine empirische Untersuchung im Zusammenhang von betrieblichen Qualifikationsstrukturen und Innovationen in Schweizer Betrieben bestätigt werden (Backes-Gellner & Pfister, 2019, S. 5–6).

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT veröffentlichte 2011 des Weiteren eine Studie zum Thema «Berufsbildung – Ein Schweizer Standort – und Wettbewerbsfaktor». Durch direkte Befragung von multinationalen Unternehmen und Berufsbildungsexperten aus den Ländern Schweiz, Deutschland und Grossbritannien sollte unter anderem die Frage, wie wichtig das Berufsbildungssystem für die Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes ist, beantwortet werden. Die Studie zeigte auf, dass die Berufsbildung und qualifizierte Fachkräfte ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor darstellen. So wurde in allen drei Befragungsländern

von den Unternehmen und von den Experten die Bedeutung der Berufsbildung für die Wettbewerbsfähigkeit als hoch eingeschätzt (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT Internationale Beziehungen, 2011, S. 3–7).

4.2 Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems

4.2.1 Unwissen über das Bildungssystem

Wie in den Vorteilen aufgezeigt, stellt das duale Bildungssystem ein Schweizer Standort- und Wettbewerbsfaktor dar. Eine direkte Befragung von multinationalen Unternehmen und Berufsbildungsexperten durch das BBT hat aufgezeigt, dass die Einstellung zur Berufsbildung und die Bewertungen allgemein positiver ausfallen, je besser die Kenntnis der Berufsbildung ist (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT Internationale Beziehungen, 2011, S. 12). Es ist folglich von grosser Wichtigkeit, dass die Berufsbildungsqualität allgemein bekannt ist. Die Studie zeigt aber auf, dass es der dualen schweizerischen Berufsbildung im Ausland an Bekanntheit mangelt (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT Internationale Beziehungen, 2011, S. 3). Das EDA unterstützt das SBFI jedoch in seinen Bestrebungen, die Anerkennung des schweizerischen Berufsbildungssystem und seiner Abschlüsse im Ausland zu fördern und die Mobilität in diesem Bereich zu verbessern (EDA, o. J.). Aber auch im Inland ist teils eine Unbekanntheit des dualen Bildungssystems zu erkennen. So ist bei internationalen Unternehmen zu beobachten, dass der Wert der dualen Berufsbildung teils zu wenig anerkannt wird oder das Bewusstsein bei den Personalverantwortlichen fehlt, dass Lernende einen Beitrag im Unternehmen leisten können. Um diesem Unbewusstsein entgegenzuwirken und damit solche Firmen nicht nur von Hochschulen rekrutieren und Fachkräfte selbst ausbilden, hat der Kanton Zug das Projekt «Positionierung der Berufsbildung des Kantons Zug im internationalen Umfeld» lanciert. So ist das Ziel, dass internationale Firmen die Möglichkeit erhalten, das duale Berufsbildungssystem und dessen Stärken zu verstehen und sich so an der Ausbildung von Lernenden im Kanton Zug beteiligen. Seit 2008 wird die kaufmännische Berufslehre «Business English Plus» angeboten und so eine Lehre ganz auf Englisch eingeführt. Der Kanton wird bei diesem Projekt vom SBFI unterstützt (Aschwanden, 2013). Das Angebot wurde seit der Lancierung der kaufmännischen Berufslehre mit der Grundbildung zum Informatiker erweitert (Kanton Zug, o. J.).

4.2.2 Lehrstellenmarkt – Lehrlingsmangel

Im Auftrag des SBFI wird zweimal jährlich das «Nahstellenbarometer – Bildungsentscheide nach der obligatorischen Schulzeit» veröffentlicht. Es zeigt die Bildungsentscheide von Jugendlichen am Ende ihrer obligatorischen Schulzeit auf. Die Befragung der Jugendlichen erfolgt mittels Online-Umfrage in drei Sprachen sowie einer schriftlichen Umfrage bei einer repräsentativen Anzahl an Unternehmen in der Schweiz (SBFI, 2020e). Die Befragung im August 2019 hat ergeben, dass auf Seite der Unternehmen 90'173 Lehrstellen angeboten wurden, wovon jedoch «nur» 79'128

vergeben wurden. 33'863 Lehrstellen wurden dabei von Jugendlichen besetzt, die die obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben. Auffallend ist, dass 14% auf eine Zwischenlösung ausweichen, d.h. ein Brückenangebot in Anspruch nehmen oder ein Zwischenjahr einlegen. Als Grund für eine Zwischenlösung wurde u.a. von den Jugendlichen angegeben, dass der Berufswunsch unklar ist oder keine Lehrstelle gefunden wurde. Auf der Unternehmensseite begründen 70% aller befragten Unternehmen die Nichtbesetzung von Lehrstellen damit, dass nur ungeeignete Bewerbungen eingereicht wurden (Golder et al., 2019). So ist in der Schweiz zu beobachten, dass aus einem anfänglichen Lehrstellenmangel in der Schweiz ein Lehrlingsmangel entstand und Betriebe sich gezwungen sehen, um die besten und geeignetsten Kandidaten zu kämpfen (Stamm, 2013, S. 13). Ein Lehrlingsmangel ist besonders in gewissen Branchen zu erkennen. So verzeichnete beispielsweise die Grundbildung «Verkäufer/in Metzgerei» eine Abnahme von 70% an Eintritten 2018 gegenüber 2010. Auch die Grundbildung «Verkäufer/in Bäckerei» kämpft mit einer Einbusse von neuen Lernenden in der Höhe von 41% und die Lehre als Restaurationsfachperson verzeichnet ein Rückgang von 38% (Pfister, 2019). Zusammenfassend sind Gründe für eine Nichtbesetzung von Lehrstellen einerseits auf das sich ändernde Berufsinteresse der Jugendlichen zurückzuführen und andererseits auf mangelnde schulische Qualifikationen.

4.2.3 Chancengerechtigkeit

Gemäss dem Bildungsbericht von 2018 weisen ein Drittel der 15- bis 17-Jährigen einen Migrationshintergrund auf. Zahlreiche Studien bestätigen diverse Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten in Bezug auf die obligatorische Schule. Der Bildungsbericht weist aber darauf hin, dass allein aufgrund des Migrationshintergrunds keine Aussage über eine migrationspezifische Benachteiligung gemacht werden kann. So sei es möglich, dass Migrantinnen und Migranten sich in anderen Bereichen von einheimischen Schülern unterscheiden können, die einen Einfluss auf die Schule haben (Wolter et al., 2018, S. 36). Ein bildungspolitisches Ziel ist, dass mindestens 95% der 25-Jährigen einen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen. So soll diese Personengruppe nach der obligatorischen Schulzeit eine weitere Ausbildung wie die Lehre, Matura oder Fachmittelschule abschliessen (Wolter et al., 2018, S. 28). Während 94 % der Jugendlichen mit Schweizer Nationalität, die in der Schweiz geboren wurden, dieses Ziel fast erreicht haben und über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, weist die Quote bei Migranten, unabhängig ob in der Schweiz geboren oder nicht, eine weite Entfernung zur Zielgrösse auf. So liegt die Quote bei im Ausland geborenen Jugendlichen bei 73% (Wolter et al., 2018, S. 113). Auch wenn heutzutage die zweite Migrationsgeneration der Nachkriegszeit, insbesondere diejenigen aus den südeuropäischen Ländern, sozial und beruflich gut aufgestellt sind, ist die Chancengleichheit in Schulen und in Bezug auf einen Zugang zu Lehrstellen nur bedingt gegeben. Dies zeigten demgemäss Studien auf, die Diskriminierung und Inklusion von Jugendlichen untersuchten. Rechtliche Einschränkungen insbesondere gegenüber Asylsuchenden führen zu Hindernissen bei der

Zulassung zum dualen Bildungssystem (Efionayi-Mäder, 2019, S. 46). So sind Nachteile von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund auf unterschiedlichen Stufen des Bildungssystems dokumentiert. Nachteile, die sich aufgrund des Migrationshintergrundes ergeben, sind als problematisch anzusehen. Sie lösen eine Reihe von langfristigen negativen Konsequenzen auf den weiteren Bildungserwerb und spätere Beschäftigungschancen aus (Glauser, 2019, S. 158). Somit wäre ein Anschluss auf Sekundarstufe II wichtig, um einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Der direkte Einstieg in die Grundbildung gestaltet sich für spätmigrierte Jugendliche aber schwierig und kann oft nicht ermöglicht werden. Sei es aufgrund der unzureichenden Sprachkenntnisse oder aufgrund von Bildungslücken. Zudem ist eine Vorbereitung auf die Normen und Werte, die die berufliche Grundbildung und den Arbeitsmarkt ausmachen, erforderlich (Leumann et al., 2019, S. 105). 2004 untersuchte die Universität Bern, ob sich die Nationalität und das Geschlecht der Schulabgänger auf den Schulerfolg und die Lehrstellensuche auswirken. Es wurde dabei festgestellt, dass beim Übergang in die Berufsbildung nach der obligatorischen Schulzeit eine Benachteiligung ausländischer Jugendlichen stattfindet (Haeberlin et al., 2004, S. 9). So haben ausländische Jugendliche der ersten Generation viermal schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle als Schweizer, und dies bei vergleichbaren schulischen Leistungen (Haeberlin et al., 2004, S. 22). Als die Studie veröffentlicht wurde, herrschte Lehrstellenmangel. Zwischenzeitlich ist eine Veränderung der Nachfrage und des Angebots auf dem Lehrstellenmarkt zu beobachten. 2015 bestanden durchwegs bessere Ausbildungschancen. Dennoch mussten gemäss einem Beitrag der Universität Basel ausländische Jugendliche doppelt so viele Bewerbungen schreiben, um in die duale Berufsbildung einzutreten. Wissenschaftliche Hinweise deuten zudem darauf hin, dass besonders Teilgruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die von der Allgemeinheit als «ausländisch» empfunden werden, grössere Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden (Imdorf & Scherr, 2015, S. 83). Die Ausführungen zeigen, dass im dualen Bildungssystem «Begabungsreserven» vorhanden sind, diese aber auch in Zeiten eines Mangels an Lernenden zu wenig genutzt werden. Dies vor allem in Bezug auf leistungsstarke Jugendliche mit Migrationshintergrund (Stamm, 2013, S. 13).

4.2.4 Geschlechterproblematik

Die Wahl des Bildungsweges und die des Berufes werden nebst der Herkunft durch das Geschlecht beeinflusst. Wie das SBFI in ihrem Bericht «Berufsbildung 2030 Vision und strategische Leitlinien» festhält, ist die optimale Allokation der Talente so nicht gewährleistet (SBFI, 2017a, S. 8). Trotz Kreierung neuer Lehrberufe konnte keine Verminderung der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Grundbildungen festgestellt werden (Wolter et al., 2018, S. 137). Eine Starrheit in Bezug auf geschlechterspezifische berufliche Segmentationslinien bei der Berufswahl ist zu erkennen. Auf Sekundarstufe II als auch auf Tertiärstufe sind nach wie vor typische Frauen- und Männerberufe zu verzeichnen (Fischer, 2008, S. 13). Im Vergleich zu anderen Ländern ist dabei festzustellen, dass die berufliche Segregation besonders in denjenigen

Ländern mit dualen Bildungssystemen sehr ausgeprägt ist und die Berufswahl im jungen Alter stattfindet. Die zeitliche Überlappung der Identitätssuche und Berufsfindung hemmt die Überschreitung von «Geschlechtergrenzen» und die Auswahl von geschlechtsuntypischen Berufen (Buchmann & Kriesi, 2012, S. 256).

Das Geschlecht kann als Strukturkategorie verstanden werden. Die Differenzen zwischen den Geschlechtern in der beruflichen Grundbildung zeigt sich an der frauen- und männertypischen Berufswahl, teils an geschlechtstypischen Vorstellungen und Erwartungen der Eltern sowie an geschlechtsspezifischer Sozialisation bezüglich Einstellungen, Interesse, Berufswahl und Personenmerkmalen (Stamm, 2017, S. 18). Auch wenn in den vergangenen Jahren der «Gender Gap» verkleinert werden konnte, ist dieser nach wie vor vorhanden.

4.3 Fazit Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Berufsbildungssystems

Die Erkenntnisse dieses Kapitels über die Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Bildungssystems ermöglicht die Beantwortung der folgenden Forschungsfrage:

- Was sind die Erfolgsfaktoren und Schwachstellen des dualen Bildungswesens der Schweiz?

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das duale Berufsbildungssystem über viele Erfolgsfaktoren verfügt und die Aufführung der Faktoren unter dem Kapitel 4.1 wohl nicht abschliessend ist. Das duale Berufsbildungssystem zeichnet sich nicht nur durch seine Vielfalt an Auswahlmöglichkeiten aus, sondern öffnet viele Perspektiven und kann die Jugendarbeitslosigkeit eindämmen. Zudem ergibt sich auch eine besondere Vielfalt durch die vertikale und horizontale Durchlässigkeit. Durch die arbeitsmarktorientierte Ausgestaltung findet ein fundiertes Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Akteuren statt, von dem alle profitieren können. Das duale Berufsbildungssystem zeichnet sich aber auch durch seine Effizienz aus. So überwiegt der Nutzen von Lernenden die Kosten für die betrieblichen Ausbildungsstätten. Die Berufsbildung leistet zudem einen wertvollen Beitrag für Innovationen in Unternehmen. Gegenwärtig zählt die Schweiz nicht ohne Grund zu den wettbewerbsfähigsten und innovativsten Ländern der Welt. Dies ist auch auf das leistungsfähige Bildungssystem zurückzuführen. Die theoretische Aufarbeitung der Erfolgsfaktoren deckt sich zudem mit den Erkenntnissen aus den durchgeführten Interviews, die sich im 6. Kapitel «Praxiserfahrungen» finden. So wird vielfach genannt, dass die einmalige Verknüpfung von Theorie und Praxis, die Durchlässigkeit und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren wichtige Erfolgsfaktoren des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz sind.

Neben den Erfolgsfaktoren sind aber auch Schwachstellen zu erkennen. Das ausgeprägte duale Bildungssystem der Schweiz ist im Ausland nicht nahtlos anerkannt und es besteht ein Unwissen über das Bildungssystem auch in internationalen Unternehmen in der Schweiz. Zusätzlich ist seit

einigen Jahren ein Lehrlingsmangel zu verzeichnen, der auf sich ändernde Berufsinteressen der Jugendlichen und teils mangelnde schulische Qualifikationen zurückzuführen sind. Demgegenüber sind aber auch Begabungsreserven vorhanden, die in Zeiten eines Lehrlingsmangels zu wenig genutzt werden - dies mehrheitlich in Bezug auf leistungsstarke Jugendliche mit Migrationshintergrund. Des Weiteren sind nach wie vor Differenzen zwischen den Geschlechtern in der beruflichen Grundbildung zu erkennen, obwohl in den vergangenen Jahren der „Gender Gap“ verkleinert werden konnte.

5 Herausforderungen eines dualen Bildungssystems

Nachfolgend werden ausgewählte Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz analysiert.

5.1 Globalisierung

Die Schweiz zählt gemäss Indikatoren der ETH Zürich zu einer der stärksten globalisierten Nationen der Welt (Gygli et al., 2019). Die zunehmende Globalisierung führt dazu, dass die Anforderungen an einen Beruf einem stetigen Wandel unterworfen sind. Das duale Bildungssystem, insbesondere die Berufsbildung, steht hierbei vor Herausforderungen. Die Globalisierung ruft weltweite Arbeitsteilung hervor. In der Schweiz werden vornehmlich anspruchsvollere Arbeiten durchgeführt, da hier keine billigen Arbeitskräfte und Rohstoffe vorzufinden sind. So setzen Unternehmen in der Schweiz auf Qualität und Knowhow. Die Erhöhung von Arbeitskräfteeinsatz ist kaum mehr möglich und die Produktivität kann vielfach nur durch Innovation herbeigeführt werden (Schmid, 2013, S. 7).

Avenir Suisse hält in ihrem Bericht über die Zukunft der Lehre fest, dass die duale Berufsbildung durch die Globalisierung ausgelöste Veränderungen nicht einheitlich betroffen ist. Bei Berufen, die binnensorientiert sind, weniger verflochtene Wertschöpfungsketten aufweisen und die Kundenschaft lokal und regional ist, sind die Veränderungen weniger stark spürbar. In den Bereichen der Industrie und Dienstleistungen ist die Globalisierung stärker wahrnehmbar. Die internationale Arbeitsteilung führt zu einem andauernden Innovations- und Spezialisierungsdruck. Demzufolge wird ein höherer Spezialisierungsgrad und eine Höherqualifizierung erforderlich (Schellenbauer et al., 2010, S. 8).

Die Ökonomie entwickelt sich aufgrund der Globalisierung zu einer «wissensbasierten» Wirtschaft. Investitionen in die obligatorische Schule sind für ärmere Länder profitabler, als in die Hochschulbildung zu investieren. Hingegen sind Steigerungen der Produktivität in hochentwickelten Staaten, wie beispielsweise die Schweiz, fast ausschliesslich mit vermehrtem Einsatz von Personen, die tertiär ausgebildet sind, möglich. Denn es geht nicht nur darum, die Prozesse und Methoden anzuwenden, sondern diese zu verstehen, zu verbessern und so Innovationen abzuleiten. Mit dem Abkommen zur Personenfreizügigkeit wurde vermehrt eine Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitsnehmern festgestellt. Dies weist darauf hin, dass die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften nicht mit dem Angebot auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt übereinstimmt. Gleichzeitig, so Avenir Suisse, ist es aber offensichtlich, dass die Zuwanderung auf hohem Niveau nicht dauerhaft möglich ist, was die Forderung nach einer höheren Anzahl an tertiär Gebildeten laut werden lässt. (Schellenbauer et al., 2010, S. 5). Nähere Informationen zum Thema «Fachkräftemangel» sowie «Akademisierung» finden sich in den Kapiteln 5.3 bzw. 5.4.

5.2 Digitalisierung

Die Digitalisierung stellt das duale Berufsbildungssystem der Schweiz auf die Probe. Neue technologische Entwicklungen verändern die Wirtschaft und die Arbeitswelt auf schnelle Weise und üben einen zentralen Einfluss auf das Wirtschaftswachstum und den Strukturwandel aus. Es entstehen neue Berufsfelder, vermehrt werden digitale Skills verlangt und die nachgefragten Kompetenzen und Qualifikationen sind stetigem Wandel unterworfen. So bedarf es einer stetigen Weiterentwicklung der Kompetenzen, um bei der Entwicklung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik auch auf internationaler Ebene leistungsfähig zu bleiben (Montereale & Mure, 2017, S. 2).

Der Bundesrat hat 2017 den «Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft» verabschiedet. Der Bericht vermittelt eine allgemeine Standortbestimmung in den Bereichen Bildung sowie Forschung, Entwicklung und Innovation. Dieser zeigt auf, dass die Schweiz in Bezug auf die Digitalisierung gut positioniert ist. Dabei spielt das differenzierte und durchlässige Berufsbildungssystem eine wichtige Rolle, um die Anforderungen der Digitalisierung zu bewältigen. Reaktionen auf die zunehmende Bedeutung der Digitalisierung konnten in den Bildungsbereichen bereits festgestellt werden, wie beispielsweise bei der Anpassung von neuen Berufsbildern in der Berufsbildung. Dennoch müssen die Anstrengungen intensiviert und fortgesetzt werden (SBFI, 2017b, S. 3).

Im Hinblick auf die zunehmende, schnelle Digitalisierung nimmt die technologische Entwicklung einen wichtigen Platz in «Berufsbildung 2030 – Vision und strategische Leitlinien» des Bundes ein. Die Vision 2030 für die Berufsbildung Schweiz wurde gemeinsam zwischen dem Bund, den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) erarbeitet (SBFI, 2017a, S. 3). Der Hintergrundbericht zum Leitbild anerkennt, dass die Digitalisierung zu stetigen Veränderungen in Produktionsprozessen und Anforderungen an die Arbeitskräfte führen wird. So findet eine Ablösung von routinemässiger Tätigkeit durch neue Technologien statt. Veränderungsprozesse seien nicht neu, aber das Tempo der Veränderungen schon. So habe dies einschneidende Folgen auch für die Berufsbildung. Eine Veränderung der Berufslandschaft, neue Berufe und verschwindende Berufe sind zu erwarten, Tätigkeiten verändern sich und müssen sich stetig an neuen Technologien angleichen. Dies hat zur Folge, dass Bildungsinhalte sich ändern. So öffnet die Digitalisierung in der Bildung aber auch neue Möglichkeiten in der Wissensvermittlung, verändert aber auch die Anforderungen an pädagogische Methoden. Wissen wird zugänglicher und kann über verschiedene Kanäle angeboten werden. Gleichzeitig nehmen die Anforderungen an die Auszubildenden in der Schule und im Betrieb zu, da die Lernenden immerzu auf neustem Stand sind in Bezug auf technologische Entwicklungen (SBFI, 2017a, S. 5). Mit der Frage, ob die duale Berufsbildung aber eine Zukunft in der digitalisierten Arbeitswelt hat, wird im Trendbericht des Schweizerischen

Observatoriums für die Berufsbildung thematisiert. Sie kommen zum Schluss, dass der technologische Wandel mehr Arbeitsplätze schafft, als er vernichtet. So ist die Berufsbildung aufgrund der zentralen Rolle der Unternehmen gut auf den Wandel ausgerichtet. Die Berücksichtigung aktueller Bedürfnisse des Arbeitsmarktes stellt somit auch in Zeiten der Digitalisierung einen wichtigen Erfolgsfaktor dar. Nach wie vor ermöglicht die Berufsbildung auf Sekundarstufe II eine aussichtsreiche Arbeitsmarktkarriere. Dies ist mehrheitlich auf die Durchlässigkeit des dualen Berufsbildungssystems zurückzuführen, die eine Höherqualifizierung erlaubt. Die kontinuierliche Weiter- und Höherqualifizierung von Berufsbildungsabsolventen sollte daher gefördert werden. Dies indem die Lernenden bereits während der Grundbildung mit dem Thema Laufbahnplanung in der Berufsfachschule und im Unternehmen in Berührung kommen. Des Weiteren nimmt auch die Berufsberatung eine wichtige Rolle ein (Schweri et al., 2018, S. 8).

5.3 Tertiärisierung – Fachkräftemangel

Das duale Bildungssystem entspross zu Zeiten, indem die Arbeitswelt der Schweiz durch die Industrie und das Gewerbe geprägt waren. Dies hat sich geändert – so waren 2017 über drei Viertel aller Unternehmen in der Schweiz im Tertiärsektor tätig (Bundesamt für Statistik, 2017). Die Entwicklung ist meist mit negativen Gedanken bezüglich der dualen Berufsbildung behaftet. Die Tendenz, dass für Tätigkeiten im Tertiärsektor mehr schulische Bildung und oft ein Abschluss auf Tertiärniveau erforderlich ist, steigt zusehends. Daher stellt sich die Frage, ob in Zukunft die berufliche Grundbildung genügend nachgefragt wird (Gonon & Jäger, 2009, S. 1–2). Einerseits wird vielfach hervorgehoben, dass besonders die Berufsbildung stark am Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und die Involvierung von Ausbildungsbetrieben es ermöglicht, die Bedürfnisse der Unternehmen spezifisch an die Ausbildung anzupassen. Andererseits wird bemängelt, dass die Ausrichtung der Berufsbildung auf den Dienstleistungssektor ungenügend ist (Maurer, 2013, S. 15–16).

Bildungspolitisch war die mangelnde Ausrichtung regelmässig ein Thema und wird von den Bundesbehörden als Herausforderung betrachtet (Der Bundesrat, 2000, S. 9). Gonon (2009) weist in seinem Beitrag zur Tertiärisierung darauf hin, dass nicht nur die Ausbildung in einem bestimmten Wirtschaftssektor entscheidend ist, um in der Arbeitswelt zu bestehen, sondern die Flexibilität sich den wechselnden Arbeitsmarktforderungen anzupassen und die Bereitschaft zu haben, sich weiter zu bilden. So bestehe die Tendenz, dass im Gewerbe und in der Industrie viele, wenn nicht zu viele, Lernende ausgebildet werden, die fast gezwungen sind, im Verlauf ihrer Karriere in Dienstleistungstätigkeiten zu wechseln. In Zukunft sollte die Berufsbildung den Fokus nicht nur auf eng zugeschnittene Berufe haben. Vielmehr sollte die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen bestehen und dass die Lernenden fähig sind, ihre Kompetenzen und ihr Wissen in fachliche und allgemeinkulturelle Richtung auszubauen. Dies erfordert, neben betrieblichen Lern- und Karrierechancen, ein strukturiertes Weiterbildungsangebot und ein Bildungssystem, das die Möglichkeit

bietet, vertieft berufsergänzende und wissenschaftsbezogenes Wissen zu erwerben. So ist zu erwarten, dass die zukünftige Gesellschaft und Wirtschaft, Fähigkeiten auch ausserhalb der Berufs-Fachlichkeit verlangt und dies eine immer entscheidender Rolle einnimmt (Gonon & Jäger, 2009, S. 3–4).

In den letzten Jahren ist aber zunehmend ein Augenmerk auf den Fachkräftemangel wahrzunehmen. Als Herausforderung gilt hierbei, wie besonders die Berufsbildung zur Verminderung des Mangels beitragen kann. Genannt wird hierbei häufig der fehlende Anteil an tertiär ausgebildeten Fachkräften in dem Mathematik-, Informatik-, Naturwissenschaften- und Technik-Bereich (MINT-Bereich) (Maurer, 2013, S. 21). Aufgrund der Verschärfung des Fachkräftemangels wurde 2011, auch in Anbetracht der demografischen Entwicklung, die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert. Die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative 2014, und die damit verbundenen nicht vollständig absehbaren Folgen für die Zuwanderungspolitik, erhöhte die Bedeutung der FKI (Der Bundesrat & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, 2017, S. 6–10). Die FKI legt ihren Fokus dabei auf vier Handlungsfelder: Nach- und Höherqualifizierungen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes; Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus; Förderung von Innovation zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität (Der Bundesrat & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, 2017, S. 5). Wie der Bundesrat in seinem Monitoring-Bericht 2017 bezüglich FKI festhält, sind für das schweizerische Wirtschaftswachstum das Bildungsniveau und dessen Struktur bedeutend. Die Fachkräfteausbildung werde aber durch das duale Bildungssystem unterstützt und leiste einen wichtigen Beitrag, um die hohe Nachfrage nach Fachkräften zu decken (Der Bundesrat & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, 2017, S. 25).

Gemäss dem Fachkräftemangel-Index Schweiz, der jährlich vom Soziologischen Institut der Universität Zürich in Zusammenarbeit mit der Adecco Group Schweiz veröffentlicht wird, nahm der Mangel an Fachkräften 2019 gesamtschweizerisch aber weiter zu. Vor allem Ingenieur- und Technikberufe weisen einen hohen Fachkräftemangel auf. In kaufmännischen und administrativen Berufen sowie Berufe der Körperpflege, Reinigung und Hygiene herrscht im Gegensatz ein Überangebot an Fachkräften. In der Deutschschweiz ist zudem ein stärkerer Fachkräftemangel zu verzeichnen als in der Romandie (UZH, 2019).

Eine Studie der Universität Basel, die sich mit dem Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060 auseinandersetzt, zeigt auf, dass die Schweiz auch in Zukunft auf Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen sein wird. So kann bei einer stark begrenzten Nettozuwanderung der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften nicht ohne Wachstumseinbussen gestillt werden. Aber auch bei einer weniger limitierten Zuwanderung erscheint es gemäss Studie fraglich, dass der Bedarf an Spezialisten und Akademikern in Zukunft gedeckt werden kann. So werde eine systematische Steue-

rung der Zuwanderung bei Berufen mit Fachkräftemangel benötigt. Des Weiteren soll eine bewusste Steuerung der Ausbildungs- und Berufswahl dazu führen, dass mehr eigene Fachkräfte ausgebildet werden und diese in den Mangelberufen tätig sein können. Erwähnung finden hier ebenfalls die MINT-Berufe, aber auch Gesundheitsberufe, die stärker von dem Fachkräftemangel betroffen sind (Wunsch, 2014, S. 6).

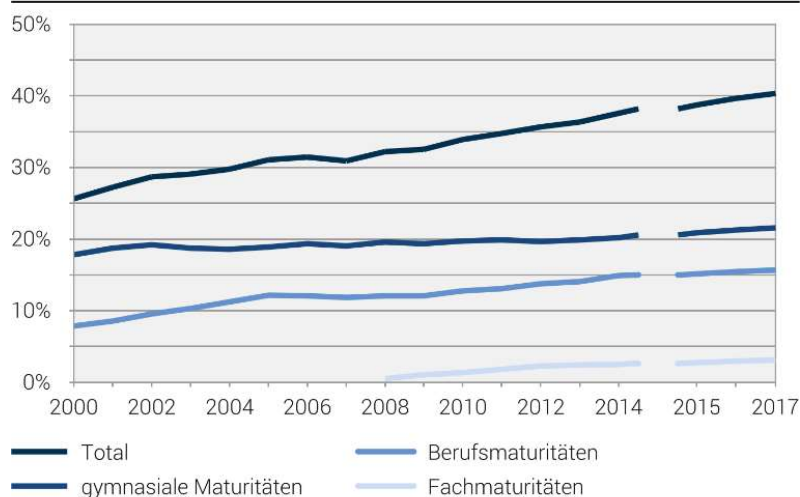
5.4 Akademisierung

Die Zunahme an tertiären Bildungsabschlüssen ist in der Schweiz seit längerem beobachtbar. So prognostiziert der Bund, dass bis 2045 60 % der Bevölkerung über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen werden, d.h. entweder weisen sie eine höhere Berufsbildung oder einen Hochschulabschluss vor. Im Vergleich dazu betrug 2014 dieser Anteil lediglich 40 %. Die Frage nach Prognosen, wie sich dies auf das duale Bildungssystem auswirken wird, lässt der Bundesrat offen (Nock, 2018). Nachfolgende Grafik verdeutlicht die Zunahme der Maturitätsquote in der Schweiz.

Maturitätsquote, 2000–2017

2000–2014: Bruttoquote, in % der Wohnbevölkerung im typischen Alter des Erwerbs des Maturitäts (19, 20 und 21 Jahre)

Ab 2015: mittlere Nettoquote über 3 Jahre bis zum 25. Altersjahr, in % der gleichaltrigen Referenzbevölkerung



2015: Bruch der Zeitreihe aufgrund der Einführung einer neuen Berechnungsmethode (Nettoquoten)

Stand am 28.10.2019

Bemerkung: Da die Daten, die den Berechnungen zu Grunde liegen, regelmässig aktualisiert werden und jeweils den neuesten Informationsstand wiedergeben, können die Ergebnisse ab 2015 von den früher publizierten Zahlen leicht abweichen.

Quellen: BFS – LABB, SBA, ESPOP, STATPOP

© BFS 2019

Abbildung 11: Entwicklung Maturitätsquote 2000 - 2017 (Bundesamt für Statistik, 2019a)

Wie obige Darstellung aufzeigt, entscheiden sich Schülerinnen und Schüler vermehrt für die gymnasiale Maturität. Mit 21.6 % weist die gymnasiale Maturität einen höheren Wert als die Berufsmaturitätsquote mit 15.7 % auf (Bundesamt für Statistik, 2019a). So ist seit längerem die Tendenz zu verspüren, dass eine gymnasiale Maturität einer Berufslehre vorgezogen wird und es ist zu er-

warten, dass sich diese Tendenz verstärkt. Die Schweiz folgt in diesem Hinblick dem internationalen Trend einer hohen Hochschulabsolventenquote. Die universitäre Ausbildung ist für ein Land zentral, dennoch werden Meinungen laut, dass eine allgemeine Akademisierung die Innovationskraft der Schweiz dämpft. Das duale Bildungssystem, so wie es heute aufgebaut ist, ist einzigartig und stellt einen wichtigen Wettbewerbsfaktor dar und fördert, wie unter Kapitel 4.1.8 aufgezeigt, die Innovationskraft (Minsch & Bauer, 2012, S. 18).

5.5 Internationalisierung

Wie unter dem Kapitel 5.1 «Globalisierung» erläutert, weist die Schweiz eine starke Vernetzung mit dem Ausland auf. 2013 wurde mithilfe einer Studie eingeschätzt, welche Einflüsse die Internationalisierung auf die arbeitsmarktorientierte Bildung in der Schweiz hat. Dabei wurde zwischen zwei theoretischen Aspekten der Internationalisierung differenziert. Das Interesse galt einerseits dem Verhalten der internationalen Unternehmen und andererseits Unternehmen, dessen Zulieferer ausländische Betriebe sind oder ihre Dienstleitungen und Produkte mehrheitlich auf dem internationalen Markt veräußern. Die Studie kam zum Schluss, dass kleinere internationalisierte Unternehmen (<50 Mitarbeitende) mehrheitlich keine Lernenden ausbilden, da diese Betriebe meistens einen eindeutig tieferen Anteil an Mitarbeitenden mit einer Berufsbildung haben und dementsprechend einen dominierenden Anteil an Mitarbeitenden mit einem Hochschulabschluss aufweisen. Des Weiteren sind diese Unternehmen vielfach sehr spezialisiert, sodass sie nicht alle Ausbildungsinhalte weitergeben könnten. Eine Berufsbildungstätigkeit wäre aber nicht gänzlich auszuschliessen. Gemäss Studie konnten aber keine bedeutsamen Unterschiede im Ausbildungsverhalten wie bei den Kosten und Nutzen oder Ausbildungsintensität von einheimischem und internationalisiertem Unternehmen erkannt werden (Mühlemann, 2013, S. 51). Interessanterweise hat die Studie bei den Interviews in internationalisierten Unternehmen aufgezeigt, dass die Personalverantwortlichen teilweise einen beträchtlichen Informationsaufwand leisten müssen, dass die Qualität und der Nutzen der Berufsbildung in der Schweiz in ausländischen Standorten anerkannt wird. Nicht bekannte Abschlüsse in der höheren Berufsbildung können im Ausland zudem dazu führen, dass die Mobilität von Fachkräften international behindert wird. Zusätzlich ist zu beobachten, dass es teils sogar in Grossunternehmen schwierig wird, sämtliche Ausbildungsinhalte weiterzugeben, da gewisse Unternehmensteile ins Ausland ausgelagert werden (Mühlemann, 2013, S. 51–52).

Wie die obigen Ausführungen zeigen, stellt die internationale Anerkennung von Abschlüssen in der höheren Berufsbildung eine Herausforderung dar. Die wachsende Internationalisierung erhöht den Bedarf nach internationaler Vergleichbarkeit von Abschlüssen. Dies ist besonders bei der höheren Berufsbildung festzustellen, welche sehr arbeitsmarktnah gestaltet ist und sich an den Bedürfnissen der Wirtschaft orientiert. Absolventen der höheren Berufsbildung qualifizieren sich daher insbesondere für anspruchsvolle Fach- und Führungsfunktionen. Dennoch kennen

Länder, in denen die Berufsbildung nicht ausgebaut ist, den Wert der höheren Berufsbildung und deren Abschluss nicht. Eine internationale Vergleichbarkeit und die Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen sind schwierig. Dennoch sollte angestrebt werden, auch ohne starke Anpassung des schweizerischen Bildungssystems, die Anerkennung auch im Ausland zu fördern (Widmer, 2014, S. 3–5).

5.6 Fazit Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems

Die vorangegangenen Ausführungen in Bezug auf die Herausforderungen des dualen Berufsbildungssystems erlauben es, die nachfolgenden Forschungsfragen zu beantworten:

- Was sind die Herausforderungen der dualen Berufsbildung?
- Ist die Schweiz genügend vorbereitet, die Digitalisierung erfolgreich in ihrem dualen Berufsbildungssystem zu integrieren?

Das duale Berufsbildungssystem steht vor einigen Herausforderungen. Die zunehmende Globalisierung als auch Digitalisierung führen dazu, dass die Anforderungen an einen Beruf einem stetigen Wandel unterworfen sind. Dies erfordert zeitnahe Anpassungen im Bildungssystem. Die gut funktionierende Kooperation zwischen den Akteuren des dualen Berufsbildungssystems wird der Schweiz aber auch in Zeiten der Digitalisierung zu Gute kommen. Die intensive Auseinandersetzung mit der Digitalisierung, die insbesondere in der erarbeiteten Vision und den Berichten zum Ausdruck kommt, hilft zudem, frühzeitig geeignete Massnahmen einzuleiten, um die technologischen Weiterentwicklungen erfolgreich im dualen Berufsbildungssystem zu integrieren. Die Ausführungen im Kapitel 5.2 haben aufgezeigt, dass sich die Schweiz hierbei auf gutem Weg befindet und es gilt, dies entsprechend stetig weiterzuentwickeln und den laufenden Bedürfnissen anzupassen. So ist auch aus den Praxiserfahrungen merkbar, dass sich die Schweiz bereits seit geraumer Zeit mit der Digitalisierung auseinandersetzt (siehe dazu beispielsweise Ausführungen unter 6.2 Schindler Group). Die theoretisch aufgearbeiteten Herausforderungen decken sich auch im Bereich der Internationalisierung mit den Praxiserfahrungen. Beispielsweise im Hinblick auf die Internationalisierung stellen die Titelläquivalenz und die Anerkennung von Weiterbildungen insbesondere auf Stufe Tertiär B eine Herausforderung dar. Die Ausführungen zur Tertiarisierung und der Fachkräftemangel zeigt auf, dass insbesondere bei den MINT-Fächern Defizite bestehen. So weist auch die Praxis daraufhin, dass MINT-Fächern künftig vermehrt in die Lehrpläne integriert werden müssen, um so den Fachkräftemangel von Mathematikern, Ingenieuren und Informatikern entgegenzuwirken. In Anbetracht der zunehmenden Akademisierung soll auch in Zukunft gezielt auf die Verbindung von Theorie und Praxis in der dualen Bildung aufmerksam gemacht werden, um eine Abwertung der Berufsausbildung gegenüber dem Gymnasium entgegenzuarbeiten. Es gilt aber auch, sich mit den Schwachstellen, die unter 4.2 aufgeführt sind, auseinanderzusetzen. Insbesondere die Chancengerechtigkeit, die aufzeigt, dass die Migration auch als grosse Herausforderung des dualen Bildungssystems angesehen werden muss. Zusammen-

fassend kommen so einige Herausforderungen auf das duale Bildungssystem in der Schweiz zu. Veränderte Rahmenbedingungen erfordern stetige Anpassungen, die es auch in Zukunft gilt, anzugehen. Doch auch die Praxiserfahrungen zeigen, dass grosses Vertrauen in das duale Berufsbildungssystem vorhanden ist und auch seitens Privatwirtschaft bemerkenswerte Bereitschaft besteht, die Herausforderungen als Chancen anzusehen, um das duale Bildungssystem weiterzuentwickeln und zu stärken.

6 Praxiserfahrungen

Um die verschiedenen Meinungen und Perspektiven von diversen Institutionen, Organisationen und Bildungsexperten im Bereich der dualen Berufsbildung in der vorliegenden Arbeit wiedergeben zu können, wurden während der Projektphase anhand von Interviews verschiedene Meinungen zum dualen Berufsbildungssystem im Allgemeinen, zu dessen Stärken und Schwächen, zu dessen Transferfähigkeit sowie zur dualen Berufsbildung in Zeiten der Akademisierung, Digitalisierung und Internationalisierung eingeholt.

Die nachfolgenden Unterkapitel werden die gewonnenen Erkenntnisse jeweils per «Fallstudie» zusammenfassen und sind inhaltlich in einer jeweils ähnlichen Struktur aufgebaut. Im Kapitel 7 werden die wichtigsten Erkenntnisgewinne zu einem ganzheitlichen Konstrukt zusammengefasst, aus welchem hervorgeht, was bei der Implementierung von Teilen des dualen Bildungssystems der Schweiz im Ausland speziell zu beachten ist, wo das Schweizer System über Stärken verfügt und wo noch Herausforderungen bestehen.

6.1 Bühler Group

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Bühler AG	Montag, 6. April 2020 16:30 Uhr	Herr Andreas Bischof (Leiter Berufsbildung)	Bühler AG Berufsbildung 9240 Uzwil Telefon: +41 71 955 22 91 andreas.bischof@buhlergroup.com www.buhlergroup.com/ausbildung

Täglich kommen Menschen mit Technologien von Bühler in Berührung, um ihre Grundbedürfnisse in den Bereichen Lebensmittel sowie Mobilität zu decken. Bühler entwickelt dafür Prozesslösungen, welche die gesamte Wertschöpfungskette abdecken. So nehmen beispielsweise zwei Milliarden Menschen täglich Lebensmittel zu sich, die mit entsprechenden Anlagen von Bühler hergestellt wurden, und eine Milliarde Menschen fährt in Fahrzeugen, welche Teile beinhalten, die mit Maschinen von Bühler gefertigt wurden. Gesamthaft umfasst die Bühler Group drei Business-Säulen. Die Prozesslösungen im Bereich von Grains & Food sorgen für sichere sowie gesunde Lebens- und Futtermittel. Die Prozesslösungen von Consumer Foods ermöglichen es dabei, kulinarische Köstlichkeiten herzustellen. Die dritte Business-Säule Advanced Materials leistet einen wichtigen Beitrag zur Fertigung von energieeffizienten Fahrzeugen und Gebäuden (Bühler AG, 2020).

6.1.1 Bühler Berufsbildung

Die Firma Bühler AG (Bühler) bekennt sich stark zum dualen Bildungssystem der Schweiz und sieht das Ausbilden von Lernenden mittels einer Berufslehre, welche praktische mit theoretischen Elementen kombiniert, als entscheidenden Faktor für ihren Erfolg an. So sind aktuell rund 12 Prozent der Belegschaft an den Standorten Uzwil und Appenzell Lernende. Bereits die Gründergeneration von Bühler hatte erkannt, dass talentierte Nachwuchskräfte für die Innovationskraft und Zukunft der Firma einen sehr wichtigen Wert darstellen. Bühler bietet drei- oder vierjährige Berufslehren in verschiedensten technischen sowie kaufmännischen Bereichen an. Auch Sportler/innen-Lehren und Musiker/innen-Lehren werden dabei angeboten, um sportliches oder musikalisches Talent mit der Ausbildung kombinieren zu können. Bühler hat bis heute rund 8'000 Lernende ausgebildet und erhielt in den Jahren 2010 und 2014 eine Auszeichnung von der Stiftung Enterprise sowie vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB. Auch World Skills-Wettbewerbe konnten vom Schweizer Grosskonzern schon gewonnen werden. Im globalen Netzwerk werden von Bühler aktuell total 600 Lernende ausgebildet, davon rund 300 in der Schweiz. Dies in den folgenden Lehrberufen (Bühler AG, o. J., S. 3–4):

- Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ
- Automatiker/in EFZ
- Kauffrau/Kaufmann EFZ
- Konstrukteur/in EFZ
- Gusstechnologe/in EFZ
- Industrielackierer/in EFZ
- Informatiker/in Applikationsentwicklung EFZ
- Informatiker/in Betriebsinformatik EFZ
- Polymechaniker/in EFZ

Bühler verfolgt bei der Ausbildung von Lernenden verschiedene Ausbildungsstrategien. Diese unterschiedlichen Themengebiete sind nachfolgend dargestellt.

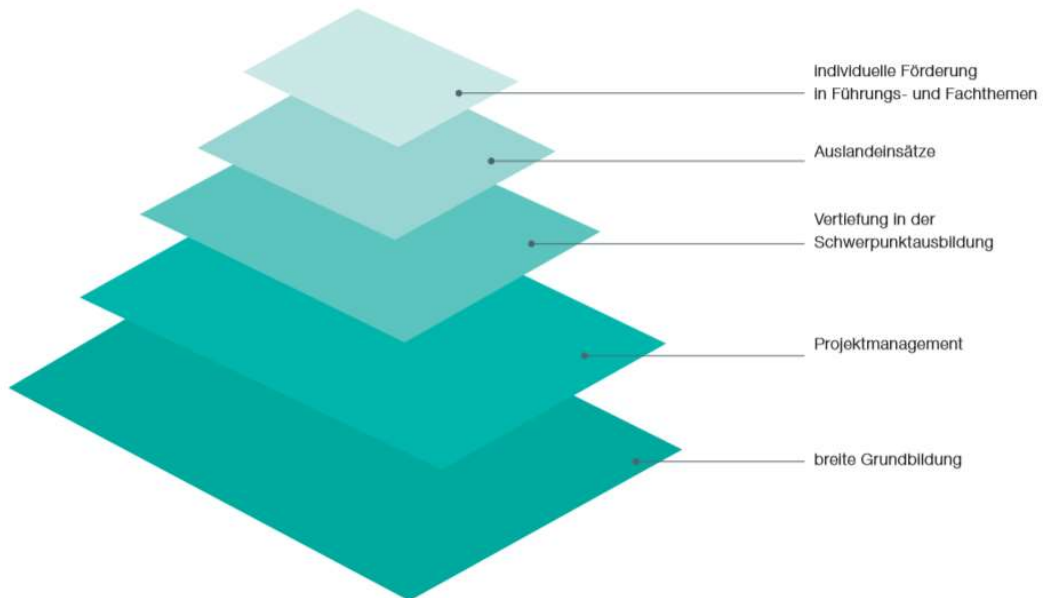


Abbildung 12: Ausbildungsstrategie von Bühler (Bühler AG, o. J., S. 4)

Im Weiteren setzt Bühler neben soliden fachlichen Kenntnissen vor allem auch auf menschliche Kriterien. Die Wichtigkeit der Sozialkompetenz für die Innovationskraft von Bühler wird mit dem Eisberg-Modell entsprechend dargestellt.

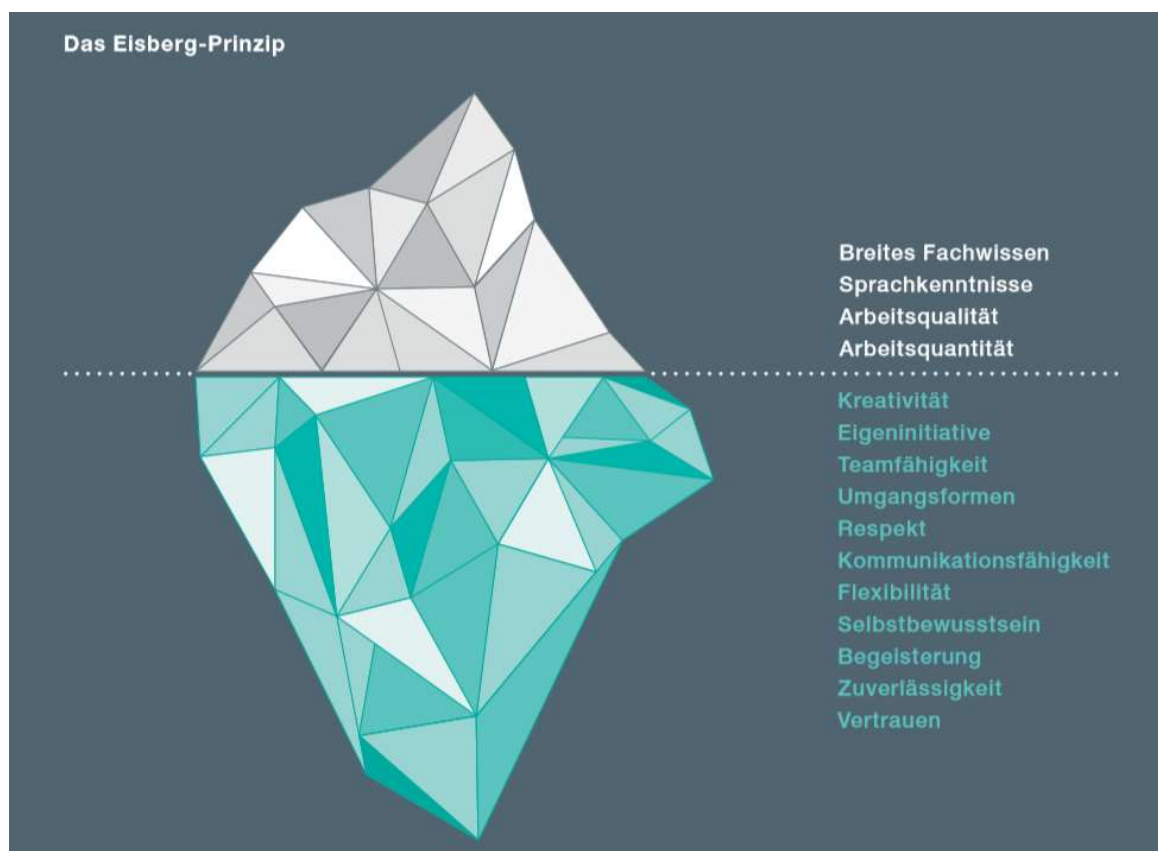


Abbildung 13: Eisberg-Prinzip in Anwendung bei Bühler (Bühler AG, o. J., S. 5)

6.1.2 Bisherige Erfahrungen – Transfer des dualen Bildungssystems der Schweiz

Um den Lernenden auch entsprechende interkulturelle Erfahrungen bieten zu können, verfolgt Bühler ein internationales Berufsbildungskonzept. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, in den Niederlassungen in China, Indien, Südafrika, England, Brasilien oder in den USA ausländische Berufserfahrung zu sammeln. Spezielle Innovationskraft zeigte Bühler dabei mit dem Projekt «ClassUnlimited 2.0», einem Kooperationsprojekt mit dem Berufs- und Weiterbildungszentrum Wil-Uzwil, welches ein virtuelles Klassenzimmer für Lernende im Auslandeinsatz darstellt. Für dieses innovative Berufsbildungsprojekt wurde Bühler mit dem Leonardo European Corporate Learning Award ausgezeichnet (Bühler AG, o. J., S. 10).



Abbildung 14: Projekt ClassUnlimited 2.0 (Bühler AG, o. J., S. 11)

Die innovative Berufsbildung sowie das virtuelle Klassenzimmer stiessen auch schon bei hochrangigem Besuch aus dem Ausland auf grosses Interesse. So erhält Bühler immer wieder Besuch von ausländischen Delegationen wie beispielsweise 2014, als Dr. Jill Biden, die Gattin des damaligen US-Vizepräsidenten Joe Biden, die Bühler AG besuchte. Sie wollte sich vor Ort einen Eindruck verschaffen, wie es Bühler gelungen ist, eine Berufslehre nach dem Schweizer Modell in Minneapolis oder in Raleigh aufzubauen und um das Schweizer Modell des dualen Berufsbildungssystems grundsätzlich besser kennenzulernen. Dies infolge eines von Barack Obama erteilten Mandates, die Berufsbildung in den Vereinigten Staaten grundlegend zu überarbeiten. Frau Biden zeigte sich beeindruckt vom Schweizer System wie auch von Bühler an sich und sah sofort entsprechendes Potenzial für die Bildungslandschaft der USA (Bühler AG, o. J., S. 15).

Als Startpunkt des interkulturellen Berufsbildungs-Konzeptes kann die etappenweise Einführung des dualen Bildungssystems in Indien im Jahr 2009 angesehen werden, wo auch die Schweizer Behörden involviert gewesen sind und wo das Ziel war, das duale Bildungssystem in Indien entsprechend aufzubauen. Bei diesem Vorstoss ging es um ein staatliches Projekt, in welches rund 50 Millionen Schweizer Franken investiert wurden. Bühler unterstützte dieses Projekt von Anfang an mit ihrer Niederlassung in Bangalore. Obwohl bis anhin rund 80 Lernende das Projekt durchliefen, verfügte das Projekt von Anfang an über die negative Komponente, dass die Polymechaniker-ähnliche Ausbildung losgelöst in das Bildungssystem von Indien implementiert wurde und keine weiteren Anschlussmöglichkeiten für Absolventen vorgesehen waren (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

Im Jahre 2012 wurde Herr Bischof angefragt bezüglich des Aufbaus einer Ausbildung im Bereich Instandhaltung am Bühler-Standort in Minneapolis. Grund für die Anfrage war, dass in den USA die Fachkräfte für Instandhaltungen fehlten. Daraufhin besuchten Vertreter des Standortes Minneapolis die Schweiz, um Herrn Bischof zu informieren, was die angehenden Fachkräfte genau können müssen für deren Arbeitsmarktfähigkeit. Anhand dieser Angaben konnten verschiedene Unterlagen aus Modell-Lehrgängen wie beispielsweise Swissmem-Unterlagen wie Business Basics oder Top Ten berücksichtigt werden und aufgrund dessen wurde ein modulares und stufenweises Ausbildungsprogramm erstellt. Aus drei verschiedenen Berufen konnten demnach Grundausbildungs-Module (Mechanik, Schweißen und Automation) herangezogen werden, was schliesslich dem Berufsbild des Technical Service Engineers sehr nahe kam. 2016 konnten dann auch die ersten Absolventen den neu aufgebauten Lehrgang erfolgreich abschliessen. Dies war der erste richtige Transfer des dualen Bildungssystems von Bühler in eine ausländische Geschäftsniederlassung. Die nächste Phase ist nun das Gründen eines Verbandes mit anderen Unternehmen aus Minneapolis und der Umgebung, um die Lerninhalte untereinander abstimmen zu können und grössere Klassen bilden zu können. Ziel der Verbandsgründung ist es, dass das Ganze schlussendlich auch staatlich subventioniert wird und Bühler nicht sämtliche Kosten selbst tragen muss (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

Im Jahre 2014 wurde Herr Bischof von der Personalverantwortlichen des Werkes in Raleigh bezüglich des bestehenden Fachkräftemangels kontaktiert. Um aus den Fehlern der vergangenen Fälle lernen zu können, wurde dieses Mal von Anfang an ein Verband mit anderen Unternehmen gegründet, um entsprechende Lernende ausbilden zu können. Weiter wurde mithilfe eines unterstützenden Senators und nach viel Überzeugungsarbeit Kostenbeteiligungen vom Staat gesprochen, und das obwohl dieses Verständnis in den USA grundsätzlich nicht gegeben ist (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

6.1.3 Herausforderungen und Erfolgsfaktoren – Transfer des dualen Bildungssystems der Schweiz ins Ausland

- Sehr wichtig ist, dass beim Standort, an welchen das duale Bildungssystem transferiert werden soll, sehr gute Berufsbildner zur Verfügung stehen, welche ihr Handwerk verstehen und die individuell auf die Stärken und Schwächen der Lernenden eingehen können (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Ebenfalls sehr wichtig ist es, den lokalen Behörden aufzuzeigen, dass mit einem dualen Bildungsprogramm eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist und dass mittels dieses Systems dem Fachkräftemangel und der Jugendarbeitslosigkeit entgegengesteuert werden kann. Infolge des Kostendrucks und aufgrund von Wirtschaftlichkeits-Aspekten der Regierung ist hinsichtlich dieses Erfolgsfaktors jedoch sehr viel Überzeugungsarbeit bei den lokalen Behörden notwendig. Wenn Traditionen fehlen und die Regierung des Landes, in welches das duale Bildungssystem transferiert werden soll, die Notwendigkeit des Transfers nicht erkennt, wird ein Transfer äusserst schwierig. Kompromissfähigkeit ist somit ein zentraler Aspekt (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Ebenfalls fundamental ist das Netzwerk. Kontakte zur Regierung oder zu Botschaftern können hierbei von extremer Wichtigkeit sein. Das Transferieren vom Bildungssystem hängt somit auch sehr stark mit lokaler Beziehungsarbeit zusammen. Da die relevanten Amtsträger jedoch immer wieder wechseln, sind stets Neuverhandlungen von Nöten, was die Zusammenarbeit erschweren kann (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Kaufmännische Berufe sind schwierig zu exportieren, da der entsprechende Output nicht so adäquat gemessen werden kann, wie bei einem handwerklichen Beruf. Beispielsweise stellen in kaufmännischen Berufen bereits die oftmals bestehenden Sprachbarrieren ein Hindernis dar. Auf der anderen Seite sind technische Zeichnungen internationale und standardisierte Kommunikationsmittel, was den Transfer von handwerklichen Berufen erheblich vereinfacht (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Ausbildung, welche transferiert wird, in das lokale Bildungssystem eingebettet und integriert wird, sodass entsprechende Anschlussmöglichkeiten wie Universitäts-Lehrgänge oder Weiterbildungen möglich sind. Durchlässigkeit ist diesbezüglich ein sehr wichtiges Stichwort. Man muss mit dieser Ausbildung schlussendlich etwas erreichen können, was auch für die Langzeitmotivation der Lernenden ausschlaggebend ist (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

- Auch zentral sind entsprechende Marketing-Bemühungen, welche von der Unternehmung, welche das duale Bildungssystem transferiert, betrieben werden müssen. Die entsprechende Ausbildung muss vor Ort bekannt gemacht werden und bei der Bevölkerung entsprechend Anklang finden. Dies kann beispielsweise mit öffentlichen Veranstaltungen bei der Vertragsunterschrift der Auszubildenden oder mit gross inszenierten Diplomfeiern gefördert werden. Ein Tag der offenen Tür wäre ebenfalls ein gutes Marketing-Mittel. Auch öffentliche Inserate sowie Werbung auf Social Media sind wichtige Faktoren diesbezüglich (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Überzeugungsarbeit ist auch wichtig hinsichtlich der potenziellen «Kunden»: Man muss diesen glaubhaft machen können, dass auch Ausbildungen, die nicht Tausende von Franken kosten, sehr wertvoll sein können, was insbesondere in den USA nach wie vor als sehr fremd erscheint. Auch die Aufklärungsarbeit hinsichtlich von Löhnen während der Ausbildung ist diesbezüglich relevant (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Individualität zahlt sich aus: Ein modularer Aufbau des entsprechenden Bildungssystems ist zentral. Hierfür benötigt man modulares und stufenweises Lehr- und Lernmaterial. Idealerweise kriegt man dieses von einer Organisation, wie z.B. Swissmem und übersetzt diese Unterlagen in die entsprechenden Landessprachen (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Man muss sich bewusst sein, dass der Aufbau eines dualen Bildungssystems komplex, kosten- sowie zeitintensiv ist, was dazu führt, dass eine lange Vorbereitungsphase gefordert ist. In der Schweiz sind beispielsweise im Bereich der Bildung etliche Stellen von Gemeinden, Kantonen sowie Bund involviert, was die Umsetzungscomplexität und denn Kostenaufwand wiedergibt (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Auch die landesspezifischen Bedürfnisse hinsichtlich der Nachfrage an Arbeitskräften müssen mittels Bedarfserhebungen genaustens eruiert und analysiert werden. Ausbildungen, welche ins Ausland transferiert werden, machen nur dann Sinn, wenn sie gezielt entsprechende Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes aufnehmen (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Das Wissen, welches man vermittelt, muss zwingend multiplizierbar sein. Man benötigt zwingend Multiplikatoren, wenn man sieht, dass die Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Man muss auch andere Firmen für die Idee gewinnen und Verbände gründen. So ist man glaubwürdiger und erhält eine stärkere Verhandlungsposition auch gegenüber der Regierung, vor allem wenn es um Finanzierungsfragen geht (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

- Der erste Jahrgang nach dem Transfer des dualen Bildungssystems muss zwingend sehr positiv ausfallen, um nicht bereits in der Startphase zu scheitern. Diese 3-5 ausgebildeten Lernenden sollten im Idealfall als Vorbilder für nachkommende Auszubildende dienen und ihre Leistung auch bei anderen Arbeitgebern beweisen. Wenn dies nicht der Fall ist, ist der Transfer von Anfang an auf einem riskanten Weg (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).
- Die Suche nach einer technischen Universität ("Technical College"), welche die entsprechenden schulischen Ausbildungsblöcke vor Ort anbietet, kann ebenfalls als Herausforderung angesehen werden (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

6.1.4 Akademisierung des Berufsbildungssystems

Durch die Akademisierung der Berufsbildung bestehen gemäss Herrn Bischof Gefahren für die Berufslehre. Auf der anderen Seite sieht er die Durchlässigkeit des Bildungssystems als wichtigen Punkt, dass diesen Gefahren entgegengewirkt werden kann. Seiner Meinung nach ist der Weg über die Berufslehre und via Fachhochschule sehr attraktiv, da theoretische Bereiche und praktische Elemente kombiniert werden. Bezüglich des Aussterbens des Handwerksberufes ist er der Auffassung, dass sich die betroffenen Verbände neu erfinden müssten, attraktivere Anstellungsbedingungen für Handwerker geschaffen werden müssen, Programme für Quereinsteiger geschaffen werden sollten und entsprechende Weiterbildungen zum Projektleiter nach der Lehre angeboten werden müssen. Solange die Not jedoch noch nicht gegeben ist und auch viele ausländische Arbeitnehmende in handwerklichen Berufen aktiv sind, erachtet er die Chance von starken Veränderungen als nicht sehr hoch (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

6.1.5 Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?

Gemäss Herrn Bischof ist das duale Bildungssystem definitiv kein ausgedientes Erfolgsmodell. Seiner Meinung nach sind jedoch Punkte wie die Modularisierung und Flexibilisierung von entsprechenden Ausbildungen, der Einbezug von MINT-Fächer sowie neue Lernmethoden wie Distance Learning Erfolgsfaktoren, damit das duale Bildungssystem auch in zehn Jahren noch dort steht, wo es aktuell ist. Nämlich weltweit an der Spitze (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

Aktuell werden diverse Reformen angestossen und Fragebogen von verschiedenen Unternehmen ausgefüllt, wie man das duale Bildungssystem noch besser machen könnte, als es heute schon ist. Auch die Exportorientierung des dualen Bildungssystems wird sich gemäss Herrn Bischof noch weiter verstärken. Seiner Meinung nach soll man die Lernenden noch besser auf den Arbeitsmarkt vorbereiten, damit eine noch höhere Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist. Durch die

flexiblere Gestaltung und den modularen Aufbau könnten künftig entsprechende Ausbildungen auch nur noch 2-3 anstatt 3-4 Jahre in Anspruch nehmen.

Ein Unternehmen soll künftig genau wissen, wie fundiert das Wissen eines KV-Absolventen in den Teilbereichen wie Marketing, BWL, Rechnungswesen oder in bestimmten Tools ist. Es soll daher nicht einfach ein KV-Absolvent mit einer allgemeinen Ausbildung angestellt werden, sondern Personen aufgrund Erfahrung in einzelnen, spezifischen Modulen. Weiter könnte man seiner Meinung nach flexibel auf etwaige Anpassungen der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagieren und so beispielsweise Cyber-Security kurzfristig im 3. Lehrjahr noch einbauen, sollte dieser Teilbereich in Zukunft weiter an Wichtigkeit dazugewinnen (A. Bischof, persönliche Kommunikation, 6. April 2020).

6.2 Schindler Group

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Schindler Group	Mittwoch, 8. April 2020 09:30 Uhr	Herr Bruno Wicki (Leiter Berufsbildung)	Schindler Group Zugerstrasse 13 CH-6030 Ebikon bruno.wicki@schindler.com 041 445 42 89

6.2.1 Schindler – Vorstellung

Die Schindler Aufzüge AG (Schindler) ist ein Schweizer Grossunternehmen mit Sitz in Ebikon im Kanton Luzern, das seit 1874 international im Bau und Unterhalt von Aufzügen und Fahrtreppen tätig ist. Die Tochtergesellschaft der in Hergiswil ansässigen Schindler Holding bestimmt massgeblich das operative Geschäft des Konzernbereichs «Aufzüge & Fahrtreppen». Schindler ist der weltweit zweitgrösste Hersteller von Aufzugsanlagen und grösster Hersteller von Fahrtreppen und Fahrsteigen und erwirtschaftete 2019 einen Umsatz von rund 11.27 Milliarden Schweizer Franken und beschäftigt weltweit 66'306 Mitarbeiter verteilt auf über 100 Länder. Allein in der Schweiz bietet Schindler 2'500 Mitarbeitenden und über 300 Lernenden eine Arbeitsstelle (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Die besagten Lernenden sind dabei in folgende zehn Lehrberufe unterteilt, welche in drei respektive vier Lehrjahren durchlaufen werden.

- Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ
- Aufzugsmonteur/in (Anlagen- und Apparatebauer/in oder Polymechniker/in EFZ)
- Elektroniker/in EFZ
- Fachmann/-frau Kundendialog EFZ
- Informatiker/in EFZ
- Kauffrau/Kaufmann EFZ
- Konstrukteur/in EFZ
- Logistiker/in EFZ
- Mediamatiker/in EFZ
- Polymechniker/in EFZ

Im Ausland beschäftigt Schindler ebenfalls über 3'000 Lernende, jedoch in unterschiedlichen Formaten. Aktuell betreibt Schindler weltweit 40 verschiedene Ausbildungsmodelle, welche sich in die Kategorien Internship, Traineeship und Apprenticeship unterteilen lassen, die von Land zu

Land unterschiedlich aufgebaut und auf die jeweiligen lokalen Begebenheiten abgestimmt sind (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.2.2 Schindler USA

In den USA arbeitet Schindler mit Gewerkschaften ("unions") zusammen, um die Ausbildung im Bereich Aufzugsmontage vor Ort anbieten zu können. Die schulische Ausbildung wird dabei durch die Gewerkschaften organisiert und die praktische Ausbildung erfolgt bei Schindler im Betrieb. Herr Wicki verdeutlichte, dass in den USA die Ausbildung äusserst stark von den Gewerkschaften abhängig ist, da diese nicht nur für die schulische Ausbildung der Jugendlichen verantwortlich sind, sondern auch den Selektionsprozess führen und den Firmen die entsprechenden Lernenden zur praktischen Ausbildung zur Verfügung stellen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).



Abbildung 15: Jugendarbeitslosigkeit USA 2000 – 2020 (Trading Economics, 2020)

Trotz der in der Abbildung ersichtlichen, relativ hohen Jugendarbeitslosigkeit hat eine Berufslehre bisher keinen Stellenwert im amerikanischen Ausbildungssystem. Dennoch hat Schindler in Zusammenarbeit mit Herrn Thomas Perez (damaliger Ausbildungsminister der USA) und Frau Suzi LeVine (damalige amerikanische Botschafterin in der Schweiz) in der Vergangenheit mögliche Optionen zusammen eruiert und die Amerikaner zeigten ein grosses Interesse, ein entsprechendes duales Berufsbildungssystem nach dem Schweizer Vorbild in gewissen Teilen der USA aufzubauen (Handelszeitung, 2016). Schweizer Grossunternehmen sollten dabei in den USA Lernende ausbilden und in eine Vorreiterrolle treten, um anderen internationalen sowie lokalen Unternehmen als eine Art Vorbild zu dienen. Insbesondere in den gewerblichen Berufen seien dabei Fortschritte erzielt worden, eine bundes- oder gar landesweite Einführung konnte jedoch nicht

realisiert werden. Herr Wicki zeigt sich dennoch zuversichtlich, dass die Bedeutung der dualen Berufsausbildung in Zukunft steigen wird. Auch aktuell hat Schindler mit dem US-Botschafter Herr Edward McMullen den Kontakt gesucht, um das duale Bildungssystem weiter zu etablieren, jedoch erachtet Herr Wicki einen 1:1-Transfer ins Ausland als zu komplex. Im Falle der USA ist zudem seit der Amtsübernahme von Donald Trump das Ganze zum Erliegen gekommen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Die Hauptprobleme in den USA sind zum einen, die Anzahl von Bundesstaaten und deren unterschiedliche Bildungsansätze, sowie der meist alle paar Jahre wechselnde politische Kurs. Eine konstante Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden erweist sich demnach als äusserst schwierig. In anderen Ländern wie Vietnam, Myanmar oder Singapur sei dieser langfristige Aufbau deutlich einfacher. Zum anderen wird in Nordamerika die Wahl einer Berufslehre nur als Notlösung angesehen, falls der Weg an eine Universität scheitert. Talentierte und motivierte Arbeitnehmer zu finden, erweist sich daher als äusserst schwierig und dies obwohl aktuell ein Bedarf an handwerklichen Arbeitskräften besteht (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Ein essenzieller Aspekt ist, dass es amerikanischen Unternehmen als fremd erscheint, sich finanziell an einer Ausbildung zu beteiligen, sei dies für Lernende oder auch auf Tertiär-Stufe. Es sei die Sache des Staates oder ansonsten der Privaten, die Ausbildungskosten zu tragen, was somit oftmals zu einer starken Verschuldung der Auszubildenden respektive Studierenden führt. Genau dieser Bereich kann jedoch als Argument für eine duale Ausbildung, bspw. für eine Berufslehre sprechen, um die Jugendlichen, deren Eltern sowie die Behörden von dem dualen Ausbildungsansatz zu überzeugen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.2.3 Weitere internationale Erfahrungsbeispiele

Die Menschen im asiatischen Raum sind verglichen mit anderen Regionen stärker gewillt, jedoch oftmals mit der Systemkomplexität von Berufsschule und Ausbildungsinfrastruktur überfordert. In Myanmar findet bei Schindler bereits eine Art Berufslehre statt, wo Lernende in technischen wie auch sprachlichen Bereichen geschult und danach im Schindler-internen Bereich der Aufzugsmontage spezialisiert werden. In verschiedenen asiatischen Ländern beginnt die Unterstützung von Schindler bereits auf Primar- und Sekundarstufe, sodass die Schulabgänger bei Lehreintritt auf die notwendigen allgemeinen Anforderungen vorbereitet sind. Eine zusätzliche Herausforderung in wirtschaftlich ärmeren Ländern ist die Dauer der Berufslehre. Eine beispielsweise vierjährige Berufsausbildung erscheint für Familien oftmals als unrentabel und schlicht zu lange, wodurch zwei Ausbildungsjahre als Maximaldauer für eine Lehre eruiert wurden (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Auch in China und Indien führt Schindler duale Ausbildungsprogramme. In Indien wurde bereits eine eigene Schindler-Berufsschule errichtet, jedoch sind diese Ausbildungsprogramme nicht international zertifiziert, sondern nach länderspezifischen Vorgaben und Bedürfnissen aufgebaut (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Zudem betreibt Schindler auf der ganzen Welt Ausbildungszentren für Erwachsene. Arbeitnehmende werden dabei "on the job" geschult und für die entsprechenden Arbeitsbereiche ausgebildet. In Australien werden bspw. Elektroinstallateure ausgebildet und durchlaufen dabei eine vierjährige Lehre, welche qualitativ nahe am Schweizer Ausbildungsstandard einzuordnen ist. In Zukunft möchte Schindler das duale Berufsbildungssystem international vereinheitlichen und der Schweizer Campus in Ebikon soll dabei als Hauptzentrale fungieren. Ob sich die Aufwendungen auch rein finanziell auszahlen, steht zum heutigen Zeitpunkt bei Schindler noch nicht fest und ist noch in Abklärung (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.2.4 Erfolgsfaktoren für die Implementierung im Ausland

Für eine erfolgreiche Implementierung des dualen Bildungsansatzes im Ausland lassen sich somit die folgenden Erfolgsfaktoren festhalten:

- Wenn eine internationale Unternehmung wie Schindler wachsen möchte, braucht es die Ausbildung von lokalen Arbeitnehmenden, um den stetigen Arbeitnehmerbedarf decken zu können (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).
- Das Schweizer Berufsbildungssystem soll und kann jedoch nicht kopiert werden, sondern länderspezifische Gegebenheiten müssen beim Aufbau stark berücksichtigt werden. Der duale Weg von schulischer oder akademischer Ausbildung und der Ausbildung auf dem jeweiligen Beruf soll verfolgt werden (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).
- Eltern sind für Berufseinsteiger oftmals sehr einflussreich, wodurch es elementar ist, diese von der Nachhaltigkeit einer Berufslehre zu überzeugen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).
- Der Wille und die Bereitschaft der Unternehmung, umfassende Ressourcen zur Verfügung zu stellen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).
- Die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern (Hochschulen und anderen Unternehmen) ist zentral, da der Alleingang beinahe unmöglich ist (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

- Das Image einer Unternehmung spielt ebenfalls eine ausschlaggebende Rolle. So haben Schweizer Firmen mit langjähriger Geschichte sicherlich einen Vorteil gegenüber kleineren, unbekannteren Unternehmen. Hilfreich zur Gewinnung der lokalen Behörden sei in einem ersten Schritt die Schaffung von Arbeitsplätzen. Dadurch bekommt die Unternehmung im Normalfall Unterstützung von der Regierung und kann so den Aufbau einer dualen Berufsbildung vorantreiben. Der politische Wille im entsprechenden Land muss gegeben sein, um die Unterstützung vor Ort zu erhalten. Sind die Regierungsstellen nicht überzeugt, ist eine Umsetzung kaum machbar (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.2.5 Zukunftsaussichten

Mit der "Future MEM 2023" und der "Berufsbildungsstrategie 2030" wird der Fokus für die zukünftige Berufsausbildung unter anderem stark auf die Digitalisierung gelegt. Herr Wicki erachtet den Digitalisierungstrend denn eher auch als "Hype" und streicht heraus, dass Schindler bereits seit vielen Jahren auf digitale Lehr- und Lernhilfsmittel setzt und die interne Ausbildung denn auch fortlaufend angepasst wurde. So hat Schindler 2013 Untersuchungen in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftspädagogischen Hochschule St. Gallen durchgeführt, um digitale Fähigkeiten von Berufsbildnern und Lernenden zu eruieren und entsprechend zu fördern. Mit den Berufsbildnern wurde in diesem Zusammenhang die Arbeit mit didaktischen Online-Lehrhilfsmitteln, wie z.B. Skype, Microsoft Teams geschult. Lernende wurden ebenfalls frühzeitig mit den elektronischen Hilfsmitteln vertraut gemacht, um die digitalen Werkzeuge zu nutzen und davon zu profitieren. Die nun aufkommenden Anpassungen variieren dabei sehr stark auf die entsprechende Berufsbildung. So müssen gemäss Herr Wicki kaufmännische Lernende ein verstärktes gesamtbetriebswirtschaftliches Verständnis entwickeln, statt ein vertieftes Wissen in Buchhaltungssätzen oder Mathematik zu erarbeiten. Als ein weiteres Beispiel wird das heutige Marketing genannt, welches sich viel stärker auf Online-Faktoren ausrichtet, statt wie früher auf klassisches direktes Marketing (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Bei technischen Berufen sind der Umgang und die Vertrautheit mit neuen Technologien, zum Beispiel die Handhabung von CNC-Maschinen, ebenfalls wesentliche Aspekte. Die klassische Vertrautheit mit Fräsmaschinen soll zwar nach wie vor Bestandteil bleiben, jedoch eher, um ein gewisses Mass an Arbeitsgefühl zu erlangen, was effektiv durch die automatisierten Maschinen produziert wird. Die einzelnen Teilschritte des Herstellungsprozess verlaufen dabei meist nur noch elektronisch. Dabei verlagert sich die handwerkliche Geschicklichkeit je länger je mehr auf die Fähigkeit, die jeweiligen Systeme korrekt zu bedienen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

In der Berufsbildungsstrategie 2030 ist die Überschneidung von Berufseigenschaften und die Modularisierung von schulischen Ausbildungseinheiten, nach dem gleichen Ansatz wie es Hochschulen bereits verfolgen, eines der Hauptthemen. Gemäss Herr Wicki wird sich die schulische Berufsausbildung dann auch verstärkt in der modularen Ausbildung weiterentwickeln. In diesem Zusammenhang läuft momentan auch eine Umfrage der Swissmem, um auf die zukünftigen Bedürfnisse eingehen zu können. Anpassungen müssen sehr schnell in die schulische Ausbildung implementiert werden, was in positivem Einklang mit der Digitalisierung steht. Denn durch einen modularen Aufbau können Anpassungen im Unterrichtsinhalt, bspw. der Programmiersprache, viel rascher vorgenommen werden, da lediglich einzelne Modulblöcke überarbeitet oder ausgetauscht werden müssen (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.2.6 Duales Ausbildungsmodell – Ein Erfolgsmodell für die Zukunft?

Das duale Ausbildungsmodell ist auch zukünftig ein bedeutender Erfolgsfaktor für die Schweizer Wirtschaft und hat gemäss Herr Wicki gerade in der heutigen Zeit einen enorm wichtigen Stellenwert im Schweizer Arbeitsmarkt. Gerade im Vergleich mit den USA wird verdeutlicht, wie essenziell es ist, gut ausgebildete und begabte Handwerker in einem Arbeitsmarkt zu haben. Als klassisches Beispiel wird von Herr Wicki der amerikanische Konzern Tesla genannt, welcher auf äusserst innovativen Ideen aufgebaut wurde, jedoch zu Beginn durch grundlegende praktische Umsetzungsfehler beinahe zum Scheitern gebrachte wurde, da das praktische Handwerk und die Erfahrungen aus der Produktion fehlten (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

Eine ausgewogene Balance zwischen Akademisierung und Berufsbildung kann als Wettbewerbsvorteil erachtet werden im internationalen Umfeld, welcher unbedingt geschützt und gefördert werden muss. Auch bei Hochschulen sollte gemäss Herrn Wicki stärker auf den praktischen Bereich gesetzt werden, um die Sinnhaftigkeit von dem Gelernten stärker zu vermitteln. Angesprochen auf die zunehmende Globalisierung und Internationalisierung sieht Herr Wicki das Schweizer Berufsbildungssystem nicht in Gefahr, jedoch steigt natürlich der Wettbewerb innerhalb des Schweizer Arbeitsmarktsektors, auch weil Produktionsstätten vermehrt ins Ausland verlagert werden können. Die Konkurrenz liegt dabei nicht mehr nur in der Schweiz oder Europa, sondern erstreckt sich über die ganze Welt. Innovationsfähigkeit ist dabei ein genannter Erfolgstreiber, der in der Schweiz zwingend weiter gefördert werden muss (B. Wicki, persönliche Kommunikation, 8. April 2020).

6.3 Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)	Freitag, 17. April 2020, 13:00 Uhr	Frau Rahel Jus (Program Officer Bolivia / Advisor Vocational Skills Development)	DEZA Freiburgstrasse 130, 3003 Bern Phone +41 58 483 97 62 rahel.jus@eda.admin.ch www.eda.admin.ch

Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), welche zum Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) gehört, ist verantwortlich für die Umsetzung der Aussenpolitik des Bundesrats in den Bereichen der humanitären Hilfe sowie Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit. Dabei verfolgt die internationale Zusammenarbeit für 2017–2020 sieben verschiedene strategische Ziele, die sich nach den nach den entwicklungspolitischen Herausforderungen ausrichten und jene auf der besonderen Expertise der Schweiz beruhen (DEZA Direktion, o. J.).

Der Fokus der Tätigkeiten der DEZA, welche sehr dezentral aufgebaut ist, richtet sich dabei darauf aus, Armut und Not zu verringern sowie global anfallende Risiken einzudämmen. Der Schwerpunkt der entsprechenden Bemühungen wird dabei auf fragile und von Konflikten betroffene Regionen gesetzt, da in diesen Gegenden die Verbreitung von Armut am höchsten ist. Eine nachhaltige Entwicklung in diesen Regionen ist nur unter Frieden möglich. Die DEZA hilft den Ländern in diesen Weltregionen dabei, Armut sowie auch Entwicklungsprobleme zu bewältigen. So wird benachteiligten Bevölkerungsgruppen ein besserer Zugang zu Grundbildung und Gesundheit ermöglicht. Weiter beteiligt sich die DEZA auch an Lösungen von Umweltproblemen oder schafft Perspektiven für junge Menschen durch Berufsbildung sowie auch im Bereich Einkommensförderung (DEZA Direktion, o. J.).

Die strategischen Ziele der internationalen Zusammenarbeit 2017–2020 lauten wie folgt (DEZA Direktion, o. J.):

- Leistung eines Beitrags zur Entwicklung eines internationalen Rahmens, welcher die Bewältigung der global anfallenden Herausforderungen ermöglicht
- Prävention sowie Bewältigung von Katastrophen, Krisen und Fragilität sowie auch die Förderung der Konflikttransformation
- Gewährleistung eines nachhaltigen Zugangs zu Ressourcen sowie Dienstleistungen für alle Menschen

- Förderung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums
- Stärkung des Rechtsstaats und der demokratischen Mitsprache, Unterstützung von Institutionen, welche der Gesellschaft und der Wirtschaft dienen
- Achtung und Förderung von Menschenrechten und Grundfreiheiten
- Stärkung der Geschlechtergleichstellung und der Rechte von Frauen und Mädchen

6.3.1 Grundpfeiler Berufsbildung – Projektbeispiele

Zu den wichtigsten Programmen der Schweizer Entwicklungsarbeit im Ausland gehört die Berufsbildung. Der Bereich der Berufsbildung verfügt über eine lange Tradition, da die Schweiz hier über eine speziell gute Expertise verfügt. Eine gute Ausbildung ist zentral für die Chancengleichheit, sie schlägt entsprechende Brücken zur Arbeitswelt und erhöht schlussendlich auch die Chancen, auf dem Arbeitsmarkt eine Arbeit zu finden, welche angemessen ist und die gut entschädigt wird. Berufsbildung ist somit ein Erfolgsfaktor, um Armut bekämpfen zu können und dient weiter der wirtschaftlichen sowie sozialen Entwicklung eines Landes. Die DEZA verfolgt diverse Ansatzpunkte, um auf die Bedürfnisse der Partnerländer eingehen zu können und deren Schwerpunkte entsprechend berücksichtigen zu können. Als sehr wichtiges Modell in diesem Zusammenhang dient dabei das Schweizer Berufsbildungssystem, welches auf Dualität beruht. Es ist jedoch gemäss Frau Jus zu beachten, dass dieses Modell nicht 1:1 in andere Länder übertragen werden kann, sondern auf die länderspezifischen Elemente der jeweiligen Nation angepasst werden muss. Obwohl man in der Anfangsphase versucht hat, das ganze duale Berufssystem als eine Komponente zu transferieren, hat man bald erkannt, dass sich nur gewisse Aspekte davon implementieren lassen. Dies aufgrund diverser Faktoren, welche nachstehend noch erläutert werden. Als Konsequenz davon, wird der Gebrauch des Wortes «Export» in diesem Zusammenhang nicht gern erwähnt in DEZA- Kreisen. Es handelt sich eher um eine Implementierung von einzelnen Komponenten des dualen Bildungssystems (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

Trotz diesen nicht einfachen Rahmenbedingungen hat die DEZA schon einige spannende Projekte koordiniert. Zu den wichtigsten Umsetzungspartnern gehören die beiden Nichtregierungsorganisationen Swisscontact und Helvetas (DEZA, 2017, S. 1–2).

- **Reform des Berufsbildungssystems in Albanien**

Durch die Implementierung von innovativen Lernmethoden mittels der Erarbeitung von neuen Lehrplänen und Unterrichtsmaterialien sowie der entsprechenden Schulung der Lehrkräfte konnte in Albanien das Berufsbildungssystem in 35 Berufsschulen dahingehend reformiert werden, dass die jetzigen Inhalte vermehrt auf die Praxis ausgerichtet sind und mehr mit den Bedürfnissen, welche aus dem Privatsektor stammen, abgestimmt sind (DEZA, 2017, S. 1–2).

- **Förderung der arbeitsmarktrelevanten Fertigkeiten in Ruanda**

In Ruanda wurden bis anhin unter der Expertise der DEZA 2500 Personen in Fertigkeiten wie Schreinern, Mauern oder Schneidern geschult, um deren Chancen auf dem lokalen Arbeitsmarkt steigern zu können. Neben der Qualitätsverbesserung der Berufsbildung verfolgt dieses Projekt auch das Ziel, jungen Menschen einfacheren Zugang zu entsprechenden Bildungsangeboten zu gewährleisten (DEZA, 2017, S. 1–2).

- **Förderung der Berufsbildung in der Tourismusbranche in Myanmar**

Um die Kompetenzen des Gastgewerbes in Myanmar zu erweitern sowie um zur Entwicklung der Tourismusindustrie in Myanmar beitragen zu können, wurden bis anhin mehr als 6'000 junge Menschen im Bereich des Gastgewerbes bzw. Tourismus geschult. Dies in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren sowie Fachleuten aus dem Schweizer Hotelgewerbe (DEZA, 2017, S. 1–2).

6.3.2 Erfolgsfaktoren

Ansatzpunkte, welche die DEZA verfolgt, um das Modell des dualen Bildungssystems der Schweiz im Ausland zu implementieren, gehen in die nachfolgenden Richtungen. Es sind dabei die nachstehenden Erfolgsfaktoren zu beachten (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Vorhandensein von Formalität**

In gewissen Ländern ist eine grosse Informalität gegeben, was dazu führt, dass man keine offiziellen Unternehmen gründen oder keine offiziellen Bildungslehrgänge durchführen kann. Oft verläuft in diesen Ländern vieles im Graubereich und völlig intransparent, was die Implementierung eines Berufsbildungssystems erschwert (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Existenz einer Privatwirtschaft**

Ohne Privatwirtschaft werden sämtliche Kompetenzen dem Staat übertragen in der Berufsbildung, was in den allermeisten Fällen zu keinen guten Resultaten führt (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Einbezug der Privatwirtschaft**

Der Einbezug der Privatwirtschaft ist essenziell, damit das System über eine entsprechende Finanzierungsquelle sowie auch eine Steuerung verfügt. Auch die entsprechende Einbettung der zu implementierenden Berufsbildung sowie die Verknüpfung von Grund- und Berufsbildung können in diesem Zusammenhang als wichtige Erfolgsfaktoren ausgewiesen werden. Die Steuerungsfunktion sollte nicht nur bei der Regierung sein. Der Privatsektor ist der mit Abstand wichtigste Akteur diesbezüglich (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Enge Zusammenarbeit auf breiter Allianz**

Ein weiterer sehr wichtiger Erfolgsfaktor widerspiegelt sich in der engen Zusammenarbeit und dem Dialog (zum Beispiel hinsichtlich Budget-Fragen) zwischen lokalen Behörden, Berufsschulen, Nichtregierungsorganisationen, Behörden, anderen bilateralen Gebern aus Ländern wie Deutschland, Österreich oder Liechtenstein, multilateralen Organisationen wie der ILO oder UNESCO sowie der Privatwirtschaft. Die DEZA fördert diese Entwicklung der Zusammenarbeit der verschiedenen Parteien (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Abstimmung der Bedürfnisse auf den lokalen Arbeitsmarkt**

Ebenfalls von grosser Relevanz ist, dass die angebotenen Berufsbildungs-Lehrgänge den Bedürfnissen der lokalen Wirtschaft und des lokalen Arbeitsmarktes entsprechen. Hierfür sollen die Interessen der Privatwirtschaft und der Berufsverbände geplant sowie mitberücksichtigt werden, um Kompetenzen aufbauen zu können, welche diesen optimal dienen können (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Akzeptanz innerhalb der Gesellschaft**

Eine sehr wichtige Komponente, damit das zu implementierende Berufsbildungssystem erfolgreich sein kann, ist, dass sie gesellschaftlich akzeptiert wird. Um das duale Bildungssystem erfolgreich im Ausland implementieren zu können, muss somit eine gewisse gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber der Berufsbildung gegeben sein. Wenn der Stellenwert von Studieren innerhalb der Gesellschaft massiv höher gewichtet wird als Arbeiten, ist diese definitiv nicht gegeben (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Keine Korruption**

In elitär geführten Staaten ist Korruption nach wie vor ein riesiges Hindernis für die erfolgreiche Implementierung eines Berufsbildungs-Systems. Aufgrund dessen ist die Zusammenarbeit von mehreren Playern enorm wichtig (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

6.3.3 Herausforderungen

Bei der Umsetzung der entsprechenden Bemühungen, die Berufsbildung im Ausland voranzutreiben, stösst die DEZA auf etliche Herausforderungen (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020):

- **Relevanz von Bildungsangeboten oft gering**

Leider ist es so, dass Berufsbildung in vielen Ländern nach wie vor viel zu wenig Bedeutung zugeordnet wird und die entsprechenden Angebote viel zu wenig auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Weiter sind die Berufsbildungsangebote qualitativ gesehen oft ungenügend, womit die langfristige Entwicklung sowie Produktivität diverser Länder nicht als positiv betrachtet werden kann (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Geringe Abdeckung**

Durch die erwähnte geringe gesellschaftliche Akzeptanz von Berufsbildungsangeboten, infolge von nicht attraktiven Angeboten sowie aufgrund hoher Kosten, absolvieren aktuell nur rund 11 Prozent aller Jugendlichen der Sekundarstufe eine nachfolgende Berufsbildung. Vor allem Menschen, welche aus armen oder benachteiligten Bevölkerungsgruppen stammen, haben oft gar keinen Zugang zu entsprechenden Angeboten (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Unterbeschäftigung und hohe Arbeitslosigkeit**

Die gesellschaftliche Stabilität wird durch die weltweite Arbeitslosigkeit, wovon rund 71 Millionen junge Menschen betroffen sind, erheblich gefährdet. Weiter leben rund 150 Millionen Menschen trotz dem Fakt, dass sie einer Arbeit nachgehen, in Armut. Ein Grundproblem ist dabei, dass diesen Menschen oft die notwendigen Fertigkeiten fehlen, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

- **Rezession infolge Corona-Krise**

Die aktuelle Lage wird in einigen Ländern zu Rezessionen und hoher Arbeitslosigkeit führen, was als grosse Herausforderung für die künftigen Bemühungen der DEZA angesehen werden kann (DEZA, 2017, S. 1–2; R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

6.3.4 Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?

Da das duale Berufsbildungssystem in der Schweiz bedürfnis- und nachfrageorientiert aufgebaut ist, wird es auch künftig ein Erfolgsmodell sein. Das duale Berufsbildungssystem wird sich parallel mit den Bedürfnissen und Digitalisierungsbemühungen der Privatwirtschaft verändern, was neue

Berufsfelder ergeben wird und auf der anderen Seite gewisse Berufe nicht mehr vom Arbeitsmarkt gefragt sind und wegfallen werden. Das Interesse von Delegationen aus dem Ausland zeigt, dass die Schweiz einiges richtig macht mit der Kombination aus theoretischen und praktischen Kompetenzen. Ebenfalls ein zentraler Erfolgsfaktor des Schweizer Berufsbildungssystems ist die Durchlässigkeit auf der horizontalen sowie auch auf der vertikalen Stufe. Auch das Zusammenspiel und der Dialog von verschiedenen Organisationen und Institutionen sind in der Schweiz einzigartig (R. Jus, persönliche Kommunikation, 17. April 2020).

6.4 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)	Freitag, 24. April 2020 - 14:30 Uhr	Herr Martin Strickler (Wissenschaftlicher Berater)	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF Einsteinstrasse 2, CH-3003 Bern Tel: +41 58 464 73 47 martin.strickler@sbfi.admin.ch www.sbfi.admin.ch

Das Kompetenzzentrum des Bundes für nationale sowie auch internationale Fragen hinsichtlich der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Das SBFI verfolgt dabei wesentliche Aufgaben im Bildungs-, Forschungs- und Innovationsbereich (SBFI, 2020b):

- Entwicklung strategische Gesamtschau für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum Schweiz sowie die Erarbeitung der Leistungs- und Ressourcenplanung des Bundes im BFI-Bereich
- Fokus auf internationale Vernetzung mittels der Integration der Schweiz in den weltweiten Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum
- Fokus auf ein breites, vielfältiges und durchlässiges Bildungsangebot
- Sicherstellung und Stärkung der Qualität und Attraktivität der Berufsbildung (Bedürfnisorientierung am Arbeitsmarkt)
- Einsatz für eine effiziente und qualitative Lehre und Forschung an den Hochschulen
- Förderung von Forschung und Innovation und entsprechende Koordination der Aufgaben und Massnahmen der Förderorgane des Bundes
- Förderung und Koordination der Schweizer Aktivitäten zur Erforschung und Nutzung des Weltraums

Um die entsprechenden Aufgaben erfüllen zu können, werden Kantone, Organisationen und Institutionen der Privatwirtschaft sowie auch Hochschulen und Organe der Forschungs- und Innovationsförderung einbezogen (SBFI, 2020b).

6.4.1 Internationale Berufsbildungszusammenarbeit (IBBZ) des SBFI

Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit gewinnt zunehmend an Relevanz und aufgrund dessen ist die Schweiz heute in mehreren Partnerstaaten mit Kooperationen von internationalem Charakter aktiv. Der Bund verfolgt bei der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit drei Ziele, welche aufeinander abgestimmt sind (Der Bundesrat, 2019, S. 11–12):

- **Stärkung der Schweizer Berufsbildung im internationalen Zusammenhang**

Damit die Anerkennung des Schweizer Berufsbildungssystems gestärkt werden kann, muss sich die Schweiz dafür auch im Ausland einsetzen. Die ausländischen Partner sollen aufmerksam gemacht werden bzw. deren Verständnis soll so gefördert werden, dass ein Weg über den berufsbildenden anstatt allgemeinbildenden Wegs ebenso erfolgreich sein kann für eine internationale Karriere (Der Bundesrat, 2019, S. 11–12).

- **Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Partnerländer**

Mittels entsprechenden Berufsbildungsprojekten wird ein Betrag dazu geleistet, dass diese Länder sich nachhaltig entwickeln können und dass die Widerstandsfähigkeit der Gesellschaft gestärkt wird. Dies zeigt sich schlussendlich in verbesserter Bildung, wirtschaftlichem Wachstum sowie höherer Beschäftigung und Einkommen (Der Bundesrat, 2019, S. 11–12).

- **Erfolgreiche Positionierung der Schweiz auf internationalem Level**

Instrumente wie Kommunikationsprojekte, Messen, Ausstellungen wie auch Delegationsreisen führen dazu, dass das Schweizer Berufsbildungssystem im Ausland visibel ist und positiv wahrgenommen wird (Der Bundesrat, 2019, S. 11–12).

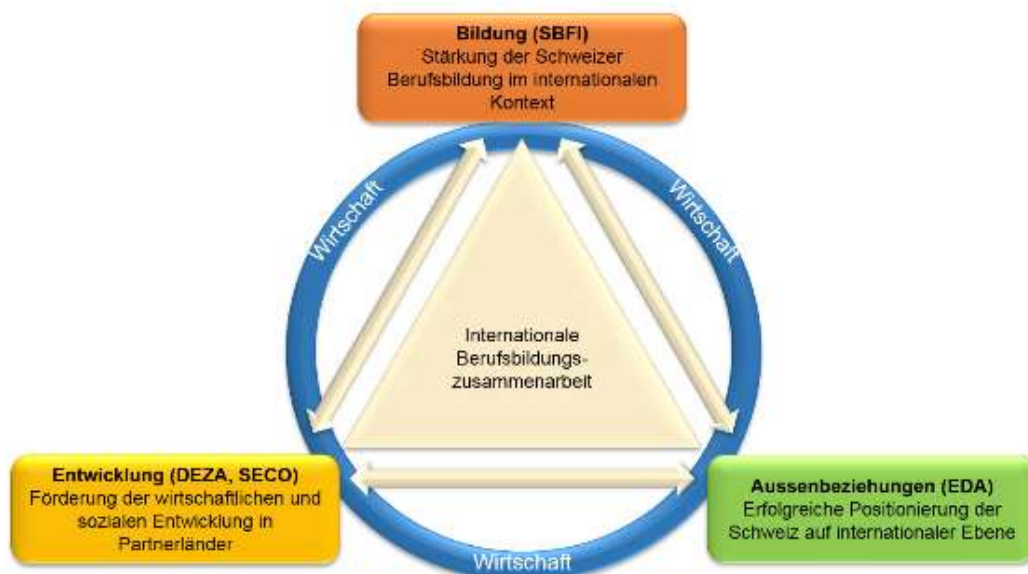


Abbildung 16: Ziele der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit des Bundes (SBFI, 2020c)

Als bildungspolitische Priorität der Schweiz gilt unter anderem der internationale Austausch mit anderen Ländern. Das Ziel davon ist, die Anerkennung wie auch Visibilität der dualen Berufsbildung der Schweiz, welche sehr arbeitsmarktorientiert ist, zu erhöhen. Die Schweiz beteiligt sich an internationalen Berufsbildungskongressen, Initiativen und Kooperationen und kann ihre Expertise im Bereich der Berufsbildung somit mit verschiedensten Partnerländern weltweit teilen. Beispielsweise bestehen Kooperationen mit den Vereinigten Staaten, wo der Bund bestrebt ist, entsprechende Rahmenbedingungen für Kooperationen zwischen Akteuren aus der Schweiz sowie Partner aus dem Ausland zu schaffen. Diese Kooperationen werden dabei subsidiär unterstützt. Unter Einbezug von Akteuren aus der Privatwirtschaft und der Berufsbildung empfängt das SBFI Delegationen aus dem Ausland, welche ihr eigenes Berufsbildungssystem reformieren oder neu aufbauen möchten und jene Interesse an der Schweizer Berufsbildung zeigen und sich diesbezüglich gerne auf Kooperationen einlassen bzw. von der Schweizer Expertise in diesem Gebiet profitieren möchten. Das Interesse ist seit der Finanzkrise im Jahr 2008 weiter angestiegen, da die Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung von jungen Personen nach wie vor sehr hoch ist und die Kompetenzen, welche in diesen Ländern vermittelt werden, nicht mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes übereinstimmen. Spannend ist dabei, dass die Delegationen nicht nur aus Entwicklungsländern stammen, sondern vermehrt auch aus westlichen und wirtschaftlich entwickelten Staaten (SBFI, 2020d).

6.4.2 Erfolgsfaktoren des Schweizer Bildungssystems

- Infolge des dualen Ansatzes des Schweizer Berufsbildungssystems weist das System eine sehr hohe Arbeitsmarktorientierung. So wird beispielsweise das Lehrstellenangebot auf die entsprechende Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abgestellt, was dazu führen kann, dass die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz sehr tief ist (Der Bundesrat, 2019, S. 5).
- Ein weiteres zentrales Element des Schweizer Berufsbildungssystems ist, dass dieses verbundpartnerschaftlich vom Bund, Kantonen sowie auch Organisationen der Privatwirtschaft getragen werden und diese verschiedenen Akteure bestens miteinander verknüpft sind. Vor allem sehr wichtig ist dabei der Einbezug der Privatakteure, da es in deren unmittelbarem Interesse ist, dass die Lernenden Kompetenzen aufbauen können, von welchen sie dann nachher wieder profitieren können (Der Bundesrat, 2019, S. 5).
- Die Durchlässigkeit in horizontaler wie auch vertikaler Hinsicht sowie die verschiedensten Qualifikationen auf diversen Ebenen können ebenfalls als sehr wichtiger Punkt angesehen werden (Der Bundesrat, 2019, S. 5).

- Um dem technologischen sowie strukturellen Wandel zu entgegen zu können, ist das duale Bildungssystem der Schweiz infolge des hohen Praxisbezuges und aufgrund der Ausbildung entsprechender Kompetenzen eine ideale Basis. Bildungssysteme, welche rein auf akademische Qualifizierungen abzielen, sind diesbezüglich weniger gut aufgestellt (Der Bundesrat, 2019, S. 6).

6.4.3 Implementierung von Teilen des Berufsbildungssystems im Ausland

Wichtig zu beachten ist, dass sich das SBFI eindeutig von expliziten «Bildungsexporten» distanziert. In Anbetracht des grossen internationalen Interessens war dieser Ansatz noch Teil der BFI-Strategie im Jahr 2010. Dazumal wollte das SBFI Berufsbildungsexport-Projekte aktiv unterstützen. In den Jahren 2013 und 2014 wurde jedoch von diesem Ansatz Abstand genommen infolge der gemachten Erfahrungen. Man merkte zu dieser Zeit, dass der Export von ganzen Berufsbildungssystemen nicht im Bereich des Möglichen ist und fokussierte sich ab dann vor allem auf die Vermittlung von berufsbildungsspezifischer Expertise und die Mithilfe an entsprechenden Reformprojekten vor Ort (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

Wenn wesentliche Rahmenbedingungen und Grundlagen, welche das Schweizer Bildungssystem so erfolgreich machen, im Ausland fehlen, ist es sehr schwierig, dass ein Berufsbildungsexport, welcher top-down durchgeführt wird, von Erfolg gekrönt sein kann. Zielführender sind hingegen Initiativen, welche im jeweiligen Land bottom-up implementiert werden und jene an die lokalspezifischen Eigenheiten angepasst werden (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

Ein weiterer zentraler Aspekt ist der Einbezug von privater Wirtschaft sowie das Zusammenspiel derer mit den lokalen Behörden. Interessante zu implementierende Aspekte können sich dabei nicht nur auf die berufliche Grundbildung beziehen; auch die höhere Berufsbildung nach Schweizer Modell kann ein sehr interessanter Ansatz für interessierte Länder sein. Dies vor allem in Staaten, wo die Berufsbildung bereits auf einem guten Level ist, die Anschlussmöglichkeiten jedoch nicht gegeben sind (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

Ebenfalls von wichtiger Bedeutung, damit Bestandteile des Schweizer Modells im Ausland erfolgreich sein können, ist, dass etwaige Arbeitgeber motiviert sind, entsprechende Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Es müssen zwingend ökonomische Anreize für die Unternehmen aus der Privatwirtschaft geschaffen werden, damit sie das Ganze mittragen und mit einem für sie attraktiven Kosten-Nutzen-Verhältnis belohnt werden. Mindestlöhne für Lernende sind dabei oft hemmende Vorschriften in den einzelnen Ländern (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

Ein weiteres zentrales Element, damit die Implementierung des Schweizer Modells im Ausland erfolgreich über die Bühne gehen kann, ist, dass die gesellschaftliche Akzeptanz im jeweiligen Land gegeben ist. Oft ist es so, dass die Berufsbildung nicht wie in der Schweiz als effizientes und effektives Mittel angesehen wird, sondern nur als Bildungsweg von zweitem oder drittem Grad. In solchen Fällen sollten zwecks Verbesserung der Reputation der Berufsbildung mittels des Aufzeigens von positiven Beispielen der Berufsbildung darauf hingewiesen werden, dass die

Berufsbildung gleichwertig ist mit einem akademischen Weg. Wichtig hierfür ist dann jedoch, dass entsprechende Anschlussmöglichkeiten bestehen (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

Abschliessend ist sicherlich auch wichtig, dass die Schweizer Berufsbildung infolge der Übernahme von etwaigen Ansätzen und Elementen im Ausland nicht darunter leidet und entsprechenden Reputationsrisiken ausgesetzt ist, da dies eindeutig den bildungspolitischen Zielen der Schweiz widersprechen würde (Der Bundesrat, 2019, S. 8–9).

6.5 SkillSonics

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
SkillSonics	Samstag, 26. April 2020 - 11:30 Uhr	Herr Franz Probst	SkillSonics Franz Probst Founder & Chairman Tel: +41 79 344 14 00 https://www.skillsonics.com fp@skillsonics.com

SkillSonics ist ein internationaler Anbieter von Lehrlingsausbildung und beruflicher Kompetenzentwicklung auf Basis des Schweizer dualen Berufsbildungssystems. SkillSonics ist ein gewinnorientiertes Unternehmen, welches weltweit Schulungsprogramme für Auszubildende, Ausbilder, Prüfer und Berufsbildungsexperten anbietet. Nicht die Gewinnmaximierung steht bei SkillSonics an erster Stelle, sondern die Erreichung von sozialen Zielen, wie die Verbreitung von dualen Ausbildungskonzepten in wirtschaftlich schwächere Staaten. Das Kleinunternehmen agiert neben der Schweiz in zwei weiteren Standorten in Südafrika (Johannesburg) und Indien (Bangalore). Bisher wurden in den Ausbildungszentren etwa 8'000 Lernende ausgebildet und jährlich folgen ca. 300-400 weitere. Das Angebot beschränkt sich dabei jedoch nicht nur auf die aus der Schweiz bekannten Berufsausbildung, sondern umfasst auch kürzere Ausbildungsvarianten sowie Weiterbildungen in unterschiedlichen Sektoren (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

SkillSonics arbeitet dabei mit lokalen und internationalen Arbeitsorganisationen, Branchenverbänden, Ausbildungsinstituten, Regierungsstellen und anderen Organisationen zusammen, die in der Berufsausbildung und Berufweiterbildung tätig sind, um damit hochwertige Bildungsprogramme anzubieten. SkillSonics leitet und führt dabei im Auftrag von Dritten Ausbildungszentren und ist daher unter anderem für die Lernendenauswahl, Unterrichtsunterlagen und Vermittlung der Lernenden an Firmen nach Abschluss der Ausbildung verantwortlich. Zu den Kunden zählen neben internationalen und indischen Grossunternehmen auch lokale kleine und mittlere Unternehmen, welche die Ausbildungsangebote von SkillSonics beziehen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Herr Franz Probst ist Gründer und Vorsitzender von SkillSonics und zudem Gründer der Anwaltskanzlei Probst Partner AG mit Niederlassungen in Winterthur und Zürich. Herr Probst verbrachte einen Teil seiner Schulzeit in Indien und pflegt noch heute einen sehr engen Kontakt zu Indien (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

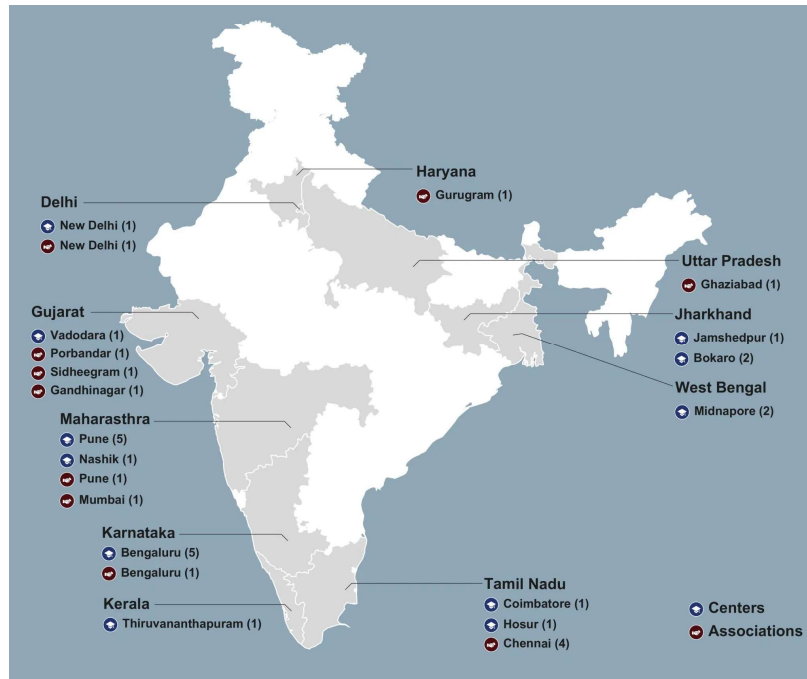


Abbildung 17: Ausbildungszentren und Partner in Indien (SkillsSonics, o. J.)

6.5.1 Herausforderungen im internationalen Bereich

Gemäss Herrn Probst liegen die Haupt-Herausforderungen zur nachhaltigen und erfolgreichen Implementierung eines dualen Bildungssystems in den folgenden Bereichen:

- **Einbindung von Privatwirtschaft**

Die Privatwirtschaft in Indien ist oftmals nicht bereit, Ressourcen in den Ausbildungssektor zu investieren, da die Lohnkosten nach wie vor enorm tief sind und es sich aus unternehmerischer Sicht kaum lohnt, grosse Beträge dafür zu sprechen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

- **Status der Berufsbildung**

In der Schweiz anerkannt als gute Basis für den Karriereeinstieg, findet die Berufsausbildung im internationalen Rahmen nach wie vor kaum Anerkennung in der Gesellschaft, bei den Unternehmen noch bei den Eltern. Da SkillsSonics auch für die Auswahl von Lernenden verantwortlich ist, ist der Ruf der Berufslehre eine der Haupt-Herausforderungen. Dies obwohl für Absolventen durchschnittlich 1.5 Jobangebote offeriert werden und das in einem äusserst hart umkämpften Arbeitsmarkt (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

- **Zusammenarbeit mit Behörden**

Teils ist die Zusammenarbeit mit den indischen Behörden sehr bürokratisch und es ist somit schwierig, Verhandlungen zu führen. Als indischer Unternehmer möchte man gemäss Herrn Probst oftmals möglichst wenig zu tun haben mit dem Staat. Eine landesweite Einführung von regierungsgeführten Berufsschulen scheitert somit bereits an diesem Anliegen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Um den Ruf einer Berufslehre zu fördern, finden Austausch zwischen Indien und der Schweiz statt, um den indischen Lernenden und Ausbildnern aufzuzeigen, dass der duale Bildungsweg international gefragt und geschätzt wird. Zudem sind die Weiterbildungsmöglichkeiten nach dem Berufsausbildungsabschluss wichtig, um den Lernenden langfristige Entwicklungsmöglichkeiten zu offerieren. In Indien wie auch in Südafrika ist dies zum heutigen Zeitpunkt noch nicht gegeben (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

6.5.2 Modulare Ausbildungseinheiten

Modulare Ausbildungseinheiten stellen einen sehr wichtigen Aspekt dar, da bei indischen Familien oft die finanziellen Ressourcen nicht vorhanden sind, um ein Kind über längere Zeit in eine Berufsschule zu schicken und es somit kein Einkommen generiert. Die Verlockung stattdessen, einem kurzfristig finanziell lukrativeren Job nachzugehen, kann daher sehr gross sein, wenn man bedenkt, dass indische Familien oftmals auf die Einkommen der Kinder angewiesen sind. Daher sind bereits Ausbildungsblöcke von drei bis sechs Monaten sehr schwierig zu verkaufen respektive entsprechende Lernende zu finden, die bereits sind, diese Opportunitätskosten auf sich zu nehmen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Kurzausbildungen, die zwar keinem internationalen Standard folgen, haben in diesem Zusammenhang eine äusserst wichtige Funktion, um jungen Arbeitnehmenden grundlegende Berufsfähigkeiten beizubringen und sie somit, wenn auch in einem sehr einfachen Rahmen, attraktiver für die Berufswelt zu machen. Diese Ausbildungsart wird von SkillSonics nicht offeriert, jedoch streicht Herr Probst deren enorme Wichtigkeit für die Gesellschaft heraus (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Nicht nur auf Arbeitnehmerseite besteht ein Bedürfnis für solche Kurzausbildungen, sondern auch Arbeitgeber sind darauf angewiesen, wenn auch für sehr einfache Tätigkeiten, die passenden Arbeitskräfte zu finden, um den Betrieb möglichst effizient zu führen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Da in Indien die Personalkosten nach wie vor enorm tief sind, werden Produktionsprozesse in der Regel aufgeteilt und durch teils vier bis fünf einfache Fliessbandarbeiten abgewickelt, wodurch die Anforderungen an den Einzelnen logischerweise sinkt. Diese Strategie wird auch dazu genutzt, dass die oben erwähnten, teils kaum gebildeten Arbeitskräfte die Möglichkeit erhalten, einer

Arbeit nachzugehen und einen entsprechenden Lohn zu erwirtschaften (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

6.5.3 Erfolgsfaktoren für den Transfer des dualen Berufsbildungssystems

Wie bereits mit anderen Interviewpartnern ersichtlich wurde, stellte sich im Gespräch mit Herrn Probst heraus, dass es sich nicht per se um einen 1:1-Transfer vom Schweizer Bildungssystem handeln sollte, da die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in jedem Land unterschiedlich sind und beim Transfer auf die lokalen Gegebenheiten eingegangen werden muss. Das Schweizer duale Bildungssystem ist denn auch über Jahrzehnte gewachsen und bei den Interessengruppen stark verankert. Die Teilnehmenden im Schweizer Wirtschaftskreislauf kennen den Stellenwert und die Wichtigkeit von der dualen Ausbildung, was im Ausland nicht gegeben ist. Das duale Bildungssystem soll den auch lediglich als eine Art Idee oder Vision betrachtet werden und Schweizer Institutionen und Unternehmen sollten in beratender Form agieren und die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse mit dem Ausland teilen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020). Zusammenfassend lassen sich gemäss Herrn Probst die folgenden drei Erfolgsfaktoren definieren:

- Mit den lokalen Gegebenheiten befassen und sich mit dem Umfeld bekannt machen.
- Passende (lokale) Partner für Zusammenarbeit eruieren und Regierungsinstitutionen von dem Ansatz überzeugen.
- Unternehmen überzeugen, die an einer langfristigen Zusammenarbeit respektive dem Aufbau eines dualen Ausbildungssatz interessiert sind.

6.5.4 Zukunftsaussichten

Beim dualen Berufsbildungsansatz handelt es sich gemäss Herr Probst ganz und gar nicht um ein ausgedientes Erfolgsmodell. Auch bezüglich Internationalisierung sind die Berufslehren gut aufgestellt. Dies ist darauf zurückzuführen, da die jeweiligen Berufsverbände einen starken Einfluss auf die Lerninhalte nehmen können und dieser sich somit an die sich wandelnden Anforderungen fortlaufend anpassen kann. Es sei denn auch eher das Gegenteil der Fall, dass rein schulische Ausbildungen verstärkt im Nachteil sind und die Kombination von theoretischer Ausbildung und Praxiskenntnisse mehr gefragt sind denn je. Dieser duale Ansatz müsse denn auch noch verstärkt in den klassischen Hochschulen umgesetzt werden, welche teilweise noch zu stark auf theoretische Ausbildungseinheiten setzen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

Somit wird die duale Berufsausbildung in der Schweiz auch zukünftig einen wichtigen Bestandteil der Schweizer Wirtschaft und Ausbildungspolitik einnehmen (F. Probst, persönliche Kommunikation, 26. April 2020).

6.6 Rudolf Strahm

Persönlichkeit	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Herr Rudolf Strahm	Dienstag, 28. April 2020 – 16:00 Uhr	Herr Rudolf Strahm	Rudolf Strahm ehemaliger Preisüberwacher / alt Nationalrat Dr. h.c. / Ökonom und Chemiker Aspiwaldweg 25 CH-3037 Herrenschwanden / Bern www.rudolfstrahm.ch

Herr Rudolf Strahm ist studierter Chemiker und Volks- und Betriebswirtschaftler. Neben seiner Berufskarriere war Herr Strahm für die SP Schweiz politisch aktiv und vertrat diese während 13 Jahren im Nationalrat und führte während vier Jahren das Amt des eidgenössischen Preisüberwachers. Bis heute hat er über ein Dutzend Bücher zu Wirtschaftsfragen veröffentlicht und gehört zu den führenden Experten im Bildungssektor. Herr Strahm ist zudem Dozierender an der Universität Bern und Freiburg im Bereich Nachdiplom-Ausbildung für Master in Berufs- und Laufbahnberatung (R. Strahm, o. J.).

Kurzlebenslauf von Rudolf Strahm:

- Chemiestudium Ingenieurschule Burgdorf (Dipl. Chemiker), 1962-1966
- Arbeit als Chemiker, insgesamt 5 Jahre Industrietätigkeit in Basler Chemie
- Studium Volkswirtschaft/Betriebswirtschaft Universität Bern (Lic. rer. pol.), 1968-1973
- Konsulent bei der Welthandelskonferenz UNCTAD Genf, 1973-1974
- Sekretär der Erklärung von Bern, 1974-1978
- Lehrauftrag für Entwicklungsökonomie Universität Zürich, 1977/1978
- Zentralsekretär der SP Schweiz, 1978-1985
- Geschäftsführer / Zentralsekretär der „Naturfreunde Schweiz“, 1985-1992
- Geschäftsführer/Gründer der Koordinationsstelle Umwelt KSU der schweizerischen Umweltorganisationen, 1992-1997
- Präsident der Berti-Wicke-Stiftung, Zürich (Entwicklungshilfe, Frauenförderung in Entwicklungsländer) seit 1997
- Partner der Firma Strahm Beratungen GmbH, 1997-2004 und 2008-2011
- Mitglied des schweizerischen Nationalrats, 1991–2004
- Mitglied der Kommission für Wissenschaft, Bildung, Kultur (WBK) des Nationalrats, bis 2004
- Eidgenössischer Preisüberwacher von 2004-2008
- Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB). Dachorganisation für Weiterbildung, 2008-2015

- Verleihung der Ehrendoktorwürde durch die Universität Bern (Dr. h.c.), Dezember 2011

Die obenstehenden Angaben stammen von der persönliche Homepage von Rudolf Strahm (R. Strahm, o. J.).

6.6.1 Erfolgsfaktoren Schweizer duales Bildungssystem

Vorteile:

- Länder mit dualen Berufsbildungssystemen gehören gemäss verschiedenen Studien weltweit zu den innovativsten und exportfähigsten, was auch die jeweiligen Handelsbilanzen bestätigen. Die hohe Innovationsfähigkeit der Schweiz ist gemäss Herrn Strahm unter anderem auf die enge Zusammenarbeit zwischen Forschung und Entwicklung und der praktischen Umsetzung zurückzuführen. Der Innovationsprozess soll demnach nicht nur ein Prozess von Forschung, Patentierung und rein akademischer Spitzenberufe darstellen, sondern die Praxisumsetzung stellt einen genauso elementaren Bestandteil des Innovationserfolges dar. Ohne korrekte Umsetzung kann keine noch so brillante Idee, wie bereits das Beispiel Tesla von Herrn Wicki aufzeigte, erfolgreich im Markt umgesetzt werden. Die Innovationsgeschwindigkeit wird durch diesen engen Austausch ebenfalls verbessert. Diese innovativen Prozesse und die enge Zusammenarbeit werden nicht nur bei Grosskonzernen erfolgreich umgesetzt, sondern auch in den so wichtigen Schweizer Klein- und Mittelunternehmen (KMU), die das Herzstück der Schweizer Wirtschaft bilden (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Tiefe Jugend- und Gesamtarbeitslosigkeit sowie Förderung der Integration durch die Ermöglichung von Karrierechancen für Jugendliche aus bildungsfernen Familien (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Das Schweizer duale Berufsbildungssystem ist im Gegensatz zu ausländischen dualen Ausbildungssystemen der Einstieg in die Berufswelt mit vielen Weiterbildungsmöglichkeiten, wobei bspw. in Deutschland die Berufslehre gemäss Herr Strahm aus Karrieresicht eher als Sackgasse wahrgenommen werden muss (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Zudem bevorzugt der private Arbeitsmarktsektor Arbeitskräfte mit Arbeitserfahrung, welche das Handwerk durch eine Berufslehre von Grund auf erlernt haben, was durch Studien der Beschäftigung und Employability wissenschaftlich belegt wurde (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Einkommens- und Vermögensverteilung, stabile Mittelschicht und Gini-Koeffizient (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Nachteile:

- International nach wie vor nicht anerkannt und somit nicht kompatibel mit ausländischen Bildungssystemen. So hat beispielsweise die OECD bis in die 2000er-Jahre die Schweizer Berufslehre nicht anerkannt und damals die Schweizer duale Berufsausbildung stark in Bedrängnis gebracht (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Durch die zunehmende Internationalisierung und Globalisierung des Schweizer Arbeitsmarktes gerät die duale Berufsausbildung verstärkt unter Druck, da ausländische Arbeitskräfte mit diesem Ansatz und dessen Erfolgsgeschichte und wirtschaftlicher Wichtigkeit nicht vertraut sind (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

6.6.2 Fachkräftemangel reduzieren durch duale Berufsbildung

Angesprochen auf das Thema Fachkräftemangel teilte Herr Strahm mit, dass der Schweizer Fachkräftemangel zum Teil "hausgemacht" sei. Insbesondere im Medizin- und Pflegebereich wurde durch die Vernachlässigung der Ausbildung der Mangel an Fachpersonal verstärkt (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Weiter nannte Herr Strahm eine umstrittene These bezüglich des Mangels an MINT-Fächern und die daraus resultierende Sprachlastigkeit der Gymnasien. So wurde durch die Maturitätsordnung von 1995 den Fremdsprachen mehr Gewicht verliehen, was dazu führte, dass oftmals männliche Jugendliche benachteiligt wurden, was wiederum zu einem Mangel an MINT-Berufen wie Ingenieure, Mathematiker oder Informatiker führt (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Das duale Bildungssystem kann diesem bestehenden Fachkräftemangel teilweise entgegenwirken, da Lernende nach der Berufslehre die Möglichkeit haben, sich durch Weiterbildungen oder einem Studium an der Fachhochschule zu spezialisieren. Bei gewissen Berufsbereichen, wie zum Beispiel Arzt, ist dies nicht möglich und der Fachkräftemangel muss anderweitig behoben werden (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

6.6.3 Grösste Herausforderungen für das duale Bildungssystem

- Nur in fünf Ländern im primär deutschsprachigen Raum ist die duale Berufsbildung im Bildungssystem verankert, was wie in Artikel 3.1 unter anderem auf historische Gründe zurückzuführen ist (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

- Wie bereits erwähnt, können bei Berufsausbildungsabsolventen Probleme aufkommen betreffend der Ausbildungsanerkennung im Ausland und zunehmend auch innerhalb der Schweiz, was durch die Personenfreizügigkeit und die Internationalisierung des Arbeitsmarktes noch verstärkt wird. Das kann beispielsweise dazu führen, dass ein Fachspezialist mit Berufslehre und langjähriger Tertiärstufe B-Ausbildung wie z.B. Treuhandexperte, Rechnungsprüfer oder Controller in direktem Wettbewerb steht mit einem möglicherweise deutlich jüngeren und praxisunerfahrenen ausländischen Bachelor-Absolventen. Eine Titeläquivalenz wäre somit hilfreich, um diesem Aspekt entgegenzuwirken, auch in Anbetracht dessen, dass es zum heutigen Zeitpunkt etwa 400 Abschlüsse von höheren Berufsbildungen gibt (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Gewisse Berufsausbildungen, wie z.B. die kaufmännische Berufslehre, werden im heutigen Arbeitsmarkt vermehrt lediglich als Grundausbildung angesehen und reichen kaum noch aus, um eine Berufskarriere zu absolvieren. Die Wichtigkeit von Weiterbildungen und Tertiär B-Ausbildungen nimmt auch in diesem Zusammenhang eine tragende Rolle ein (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Förderung der Allgemein- und Sprachkompetenzen von Lernenden, um später im internationalen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Aus diesem Grund, wird verstärkt auch technisches Englisch geschult, um Lernenden nach ihrem Ausbildungsabschluss mehr internationale Möglichkeiten zu bieten (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).
- Je höher der Maturitätsanteil und die Gymnasiumquote, desto stärker wird die Berufslehre abgewertet. Dieser Vorgang wird durch teils ausländische "Elite-Eltern", die ihre Kinder unbedingt in ein Gymnasium "drängen" wollen, deutlich verstärkt (Schöchli, 2015).

Gemäss Herr Strahm bestehe in diesem Fall nicht nur ein "Röstigraben" und somit ein sprachbasierter Unterschied, sondern auch eine Unterscheidung zwischen ländlichen Regionen und Stadt. So hat gemäss Herrn Strahm insbesondere in Städten die Berufslehre teils eher den Ruf für bildungsschwache Personen eine Option zu sein. In ländlichen Regionen genieße die Berufslehre jedoch einen deutlich höheren Stellenwert, da im Normalfall ein KMU-Betreiber und die sogenannte "ländliche Berufselite" ihre Karriere selber mit einer Berufslehre lanciert haben und daher den Wert einer solchen Ausbildung besser kennen und wertschätzen (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020). Die Meinung von Herrn Strahm widerspiegelt sich auch deutlich in der Maturitätsquote pro Kanton, wie aus Abbildung 18 ersichtlich wird. So führen städtische italienisch- und französischsprachige Kantone die Liste an, wobei deutschsprachige

ländliche Kantone wie Uri, Appenzell oder Glarus eine signifikant tiefere Maturitätsquote aufweisen (Bundesamt für Statistik, 2019a).

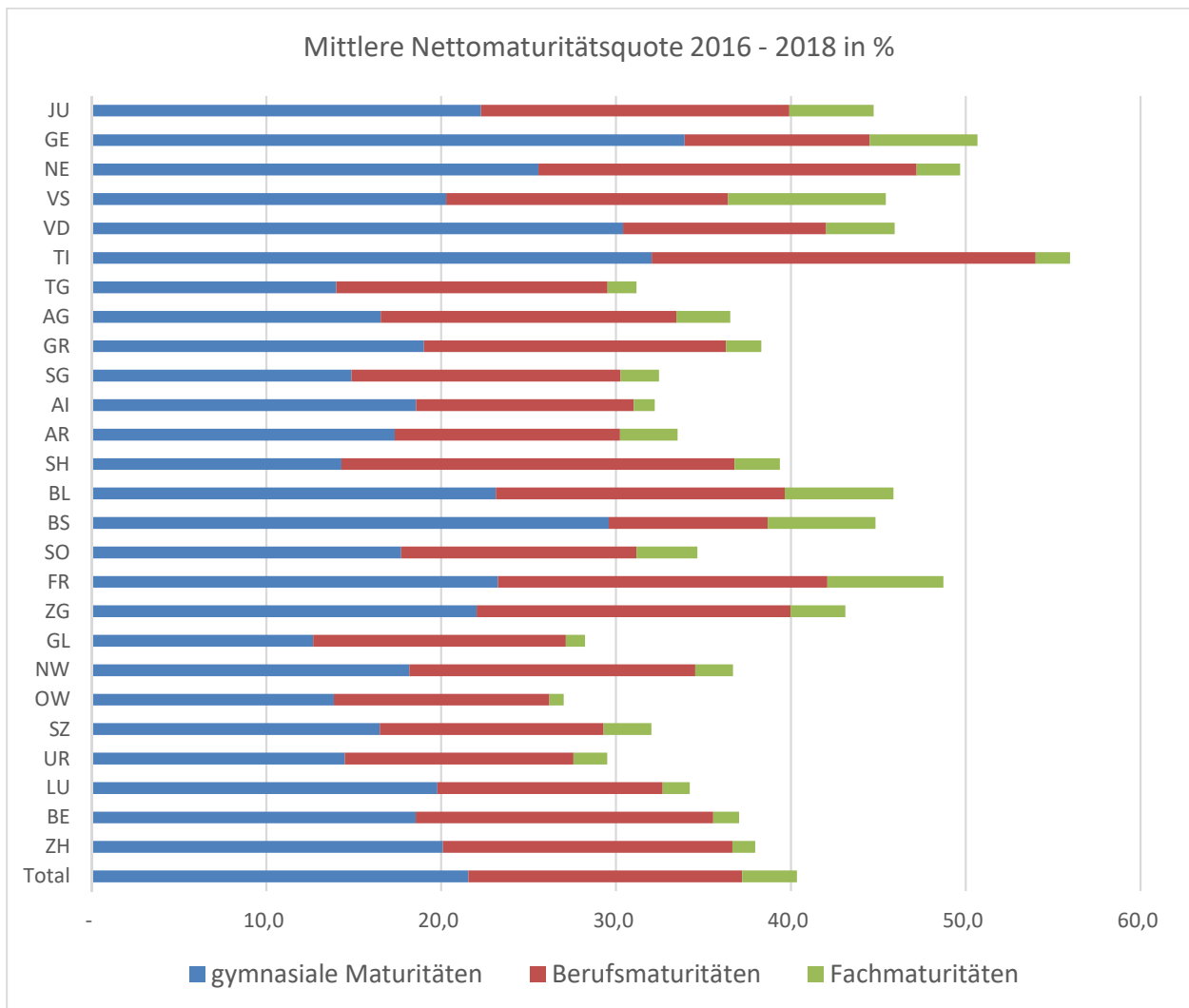


Abbildung 18: Mittlere Nettomaturitätsquote nach Wohnkanton 2016-2018 (eigene Darstellung angelehnt an (Bundesamt für Statistik, 2019a))

6.6.4 Transfer des dualen Bildungssystems

Herr Strahms Ansicht betreffend einem 1:1-Transfer des Schweizer Berufsbildungssystems ins Ausland ist im Konsens mit den Meinungen der übrigen Interviewpartner. Die duale Berufsbildung ist nicht kopierbar, allein schon aus den genannten historischen Gründen. Eine bemerkenswerte Ausnahme wurde im Beispiel von Myanmar genannt, wo das Center for Vocational Training (CVT) seit mehreren Jahren ein duales Bildungssystem nach Schweizer Vorbild führt und fünf verschiedene, mehrjährige Berufslehren anbietet. Das zeigt eindrücklich, dass Teile der dualen Ausbildung durchaus erfolgreich im Ausland implementiert werden können. Weitere Beispiele finde man zudem in China und Tunesien, wo Projekte in Zusammenarbeit mit Swisscontact erfolgreich umgesetzt werden (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Schweizer Grossunternehmen bilden im Ausland Lernende denn primär aus Eigeninteressen aus und nicht für das Wohlergehen der jeweiligen Gesellschaft. Die Lernenden werden auch nicht im Unternehmen selbst ausgebildet, sondern in einer separaten Ausbildungswerksstatt. Zudem wird dabei nicht der gleiche Rekrutierungsansatz verfolgt wie in der Schweiz. So werden bspw. in Indien 19- bis 20-jährige Absolventen vom Indian Institute of Technology (IIT) in die Berufslehre aufgenommen. Diese Lernenden haben somit eine relativ hohe Vorbildung und sind nicht wie in der Schweiz 15-jährige Abgänger einer Sekundarschule 2 (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Es lässt sich somit festhalten, dass die "echte" duale Berufsbildung mit einer staatlich finanzierten Berufsschule und privaten Arbeitgebern nicht transferierbar sei.

6.6.5 Internationalisierung und Digitalisierung

Die Schweiz ist insgesamt gut aufgestellt für die Digitalisierung und Herr Strahm streicht heraus, dass durch die Digitalisierung nicht nur Jobs verloren gehen, sondern auch eine Vielzahl an neuen Arbeitsstellen geschaffen wird (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020). Studien für die Schweiz zeigen, dass die Nettoanzahl an Berufen in den kommenden Jahrzehnten zunehmen wird (Valda, 2017). Zudem sind in der Schweiz die von der Digitalisierung stark betroffenen Arbeitsstellen, die stark repetitive Aufgaben beinhalten, bereits seit längerer Zeit in Tieflohnländer ausgelagert worden (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

Es soll auf die neu aufkommenden Anforderungen reagiert werden, jedoch ist es gemäss Herr Strahm nicht empfehlenswert, flächendeckende Schulungen im Informatikbereich und in Programmierfähigkeiten zu fördern, wie dies teils in europäischen oder afrikanischen Ländern geschieht. Vielmehr sollen vermehrt gezielt auf den jeweiligen Anwendungsbereich die digitalen Hilfsmittel in das Lehrprogramm miteinbezogen werden, um die Jugendlichen spezifisch auf den zukünftigen Arbeitsmarkt vorzubereiten (R. Strahm, persönliche Kommunikation, 28. April 2020).

6.7 Geberkomitee für duale Berufsbildung

Organisation	Interviewdatum	Kontaktperson	Kontaktangaben
Geberkomitee für duale Berufsbildung	Interview-Fragebogen zugestellt am 20. April 2020	Frau Katharina Jaik	Geberkomitee für duale Berufsbildung Sekretariat DC dVET Hardturmstrasse 123 CH-8005 Zürich Telefon: +41 44 454 17 07 E-Mail: coordination@dcdualvet.org

Die Berufsbildung ist für Deutschland, Liechtenstein, Österreich und die Schweiz seit langer Zeit ein sehr wichtiges Standbein ihrer Entwicklungszusammenarbeit. Seit vielen Jahren setzen die vier genannten Länder Berufsbildungsprojekte um, darunter auch solche mit dualen Ansätzen. Um die Expertise in diesem Bereich noch besser zu nutzen, haben die vier Länder das Geberkomitee für duale Berufsbildung (Donor Committee for dual Vocational Education and Training – DC dVET) ins Leben gerufen. Die Mitglieder des DC dVET sind (Jaik, 2020, S. 1):

- die Austrian Development Agency (ADA), die Agentur der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit
- das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
- der Liechtensteinische Entwicklungsdienst (LED)
- die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)

Für die operative Umsetzung, das heisst für die Koordination und Unterstützung der Aktivitäten, hat das Geberkomitee ein Sekretariat eingesetzt. Das entsprechende Mandat wurde an ein Konsortium bestehend aus Swisscontact, INBAS GmbH, KEK-CDC Consultants und L&R Sozialforschung OG vergeben. Die Federführung liegt dabei bei Swisscontact. Das Sekretariat wird von einer Sekretariatsleiterin und zwei Mitarbeitenden geführt. Zudem arbeitet das Sekretariat eng mit den Experten der Konsortiumspartner sowie anderen externen Fachexperten zusammen (Jaik, 2020, S. 1).

6.7.1 Hauptaufgaben

Das Geberkomitee für duale Berufsbildung ist ein Knowledge-Hub für das Thema «Duale Berufsbildung in der Entwicklungszusammenarbeit». Die Hauptaufgaben lassen sich in drei Handlungsfelder unterteilen (Jaik, 2020, S. 2):

- Positionierung und Öffentlichkeitsarbeit: Betreuung einer Webseite, Teilnahme an externen Veranstaltungen, um das Geberkomitee und seine Produkte und Dienstleistungen bekannter zu machen sowie der Austausch mit externen Partnern
- Aufbereitung und Anwendung von Erfahrung und Fachexpertise: Erarbeitung von Fachpublikationen, Aufarbeitung und Dokumentation von Erfahrungen und das Führen einer thematischen Bibliografie
- Vernetzung und Zusammenarbeit: Durchführung von regionalen oder länderspezifischen Workshops, virtuell oder vor Ort, Fachunterstützung von Mitgliedern und in Projekten in den jeweiligen Partnerländern

Die Dienstleistungen, Produkte und Aktivitäten richten sich jeweils nach den Bedürfnissen der Hauptzielgruppe (Mitglieder und deren Projektimplementierungs-Partner) (Jaik, 2020, S. 2).

6.7.2 Erfolgsfaktoren des dualen Bildungssystems der Schweiz

Als Erfolgsfaktoren sind aus Sicht des Geberkomitees die folgenden Punkte hervorzuheben (Jaik, 2020, S. 2):

- Starke Verzahnung mit dem Arbeitsmarkt
- Starke Rolle der Privatwirtschaft und Orientierung an deren Bedürfnissen; gute Organisation der Privatwirtschaft auf übergeordneter Ebene
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt
- Klare Rollenverteilung und vordefinierte Prozesse
- Bündelung von Kompetenzen auf nationaler Ebene beim SBFI (Zuständigkeiten, Abschlüsse usw.)
- Durchlässigkeit des Systems unter dem Motto «Kein Abschluss ohne Anschluss»: Man kommt von jedem Startpunkt an jeden Endpunkt (über Berufsmatura, Passerelle, Weiterbildungen auf akademischem und beruflichem Niveau)

6.7.3 Herausforderungen für das duale Bildungssystem der Schweiz

Als Herausforderungen sind aus Sicht des Geberkomitees die folgenden Punkte hervorzuheben (Jaik, 2020, S. 3):

- Prozess der Curriculums-Überarbeitung dauert sehr lange (gemäss offiziellem Leitfaden sind ungefähr fünf Jahre vorgesehen für die Überarbeitung eines Curriculums). In der Realität müssen Unternehmen schneller auf sich ändernde Umstände reagieren können.
- Gymnasium als Konkurrenz zur Berufsbildung und grosser Wettbewerb zwischen Berufsgruppen (Ausbildungen in Dienstleistungsberufen werden von den Jugendlichen wesentlich stärker nachgefragt als Lehrstellen im Handwerkerbereich)
- Abhängigkeit des Lehrstellenangebotes von der Konjunktur

6.7.4 Duales Bildungssystem – Ein ausgedientes Erfolgsmodell?

Aus Sicht des Geberkomitees gibt es keine Anzeichen, dass dieses Erfolgsmodell ausgedient hat. Die beteiligten Sozialpartner (Organisationen der Arbeitswelt, Bund und Kantone sowie Arbeitnehmervereine) arbeiten stetig daran, das Modell für die Zukunft weiterzuentwickeln. Die Schweiz hat zudem eine der geringsten Jugendarbeitslosigkeitsquoten weltweit. Das steigende Interesse aus den Partnerländern aus der Entwicklungszusammenarbeit am dualen Berufsbildungsmodell, sowie vermehrt erfolgreich umgesetzte Projekte mit den dualen Ansätzen und Elementen in den Partnerländern sprechen aus Sicht des Geberkomitees ebenfalls gegen diese These (Jaik, 2020, S. 4).

6.7.5 Bildungssysteme im Vergleich (CH, D, A)

Was man festhalten kann, ist gemäss Frau Jaik, dass die Bildungssysteme bereits jetzt sehr verschieden sind. In der Schweiz absolvieren ungefähr zwei Drittel der Jugendlichen eine duale Berufsausbildung. Auch wenn es in der Schweiz steigende Maturitätsquoten gibt, konnte die duale Berufsausbildung ihren Stand in den letzten Jahren behaupten. In Deutschland gab es hingegen einen stärkeren Trend in Richtung Gymnasium. Mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler einer Alterskohorte machen mittlerweile das Abitur. Das heisst einerseits, dass viele Lehrstellen mit Abiturienten besetzt werden und Schülerinnen und Schüler aus anderen Schulformen (Real- und Hauptschulen) schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. Andererseits hat dies auch eine Auswirkung auf die Universitäten, da es dort zu höheren Abbruchquoten kommt. Dies ist in der Schweiz auch in Kantonen mit einer sehr hohen Maturaquote zu beobachten. In Österreich ist das Berufsbildungsmodell zweigeteilt. Während etwa 80 Prozent der Jugendlichen eine Berufsausbildung macht, machen von diesen ungefähr die Hälfte eine klassische duale Ausbildung und die andere Hälfte eine vollzeitschulische Berufsausbildung mit gleichzeitiger Matura. Unabhängig von den weiteren Entwicklungen – jedes Modell hat seine Vor- wie auch Nachteile (Jaik, 2020, S. 4).

Ein konkretes Beispiel eines Unterschiedes zwischen den Systemen ist beispielsweise, dass gemäss Kosten-Nutzen-Studien, in der Schweiz die Mehrheit der Unternehmen nach der Ausbildung die Kosten dieser entweder gedeckt oder sogar einen Gewinn erwirtschaftet hat (das heisst der produktive Beitrag der Jugendlichen ist höher als die Kosten der Ausbildung für das Unternehmen), während dies bei Unternehmen in Deutschland und Österreich weniger oft der Fall ist. Dies zeigt, dass in der Schweiz für viele Betriebe die Produktivität der Lernenden während der Ausbildung im Vordergrund steht, während in den anderen Ländern die Idee der Investition in zukünftige Arbeitskräfte das wichtigere Ausbildungsmotiv zu sein erscheint (Jaik, 2020, S. 4).

6.7.6 Transfer des dualen Bildungssystems

In den meisten Ländern, die kein duales Berufsbildungssystem haben oder dieses Modell nicht kennen, findet die Berufsausbildung gemäss Frau Jaik entweder in Vollzeitschulen statt und ist meist nicht sehr eng mit dem Bedarf der Wirtschaft verknüpft oder nur über traditionelle (informelle) Ausbildungen in den Betrieben (ohne schulischen Teil). Das duale Berufsbildungsmodell bzw. dessen Elemente können die Relevanz der Berufsbildungsangebote in den Partnerländern erhöhen und im besten Fall auch die Attraktivität der Berufsbildung steigern. Die Relevanz wird hauptsächlich durch die verstärkte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft erreicht. In vielen Partnerländern hat die Berufsbildung gemäss Frau Jaik einen schlechten Stellenwert. Durch den verstärkten Einbezug der Wirtschaft kann man dies ändern und die chronisch unterfinanzierte Berufsbildung auch durch eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen stärken (Jaik, 2020, S. 4–5).

Im Mittelpunkt stehen dabei immer die Entwicklung und Adaptierung eines Ansatzes im jeweiligen Kontext zusammen mit den lokalen Akteuren. Dazu gehört insbesondere (Jaik, 2020, S. 4–5):

- Die Überzeugung des Privatsektors, sich aktiv in der Berufsbildung zu beteiligen
- Das Arbeiten auf allen Ebenen (politisch und operativ: national, regional und lokal; mit allen Sozialpartnern)
- Eine Langfristorientierung: Auf systemischer Ebene etwas zu verändern dauert mindestens 15-20 Jahre
- Auf keinen Fall von Export sprechen, das ist weder möglich noch wünschenswert
- Zuerst dem Partner im Ausland zuhören, um dann gemeinsam Probleme zu identifizieren und die dualen Modelle dann als Inspiration verwenden, um diese Probleme anzugehen.

Die konkrete Gestaltung der jeweiligen dualen Systeme von Deutschland, der Schweiz sowie Österreich ist zumindest in gewissen Aspekten unterschiedlich. Dies stösst gemäss Frau Jaik in

den Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit auf Interesse, da man dadurch gut illustrieren kann, dass es verschiedene Ausgestaltungsmöglichkeiten für die konkreten Voraussetzungen und Bedürfnisse eines Landes gibt. Beispielsweise organisiert sich die Privatwirtschaft in vielen Ländern in Form von Handelskammern wie dies auch in Deutschland der Fall ist. Diese decken oft verschiedenste Sektoren ab. Andere Länder haben wie in der Schweiz eher Berufsverbände (OdAs) und finden sich dann eher der Art der Organisation wie in der Schweiz nah und können hieraus Inspirationen ziehen (Jaik, 2020, S. 4–5).

6.7.7 Internationalisierung und Akademisierung der Berufsbildung

Die Internationalisierung ist gemäss Frau Jaik grundsätzlich eine Chance für das duale System, da man voneinander lernen und sich dadurch auch weiterentwickeln kann. Gerade in der Anfangsphase bedeutete dies aber auch viel Aufklärungsarbeit für die Schweizer Akteure, da das System und seine Vorteile in vielen Ländern nicht bekannt war bzw. nicht verstanden wurde (Jaik, 2020, S. 6).

Eine Akademisierung der Berufsbildung, beispielsweise im Sinne einer Zunahme von allgemeinbildenden Fächern, ist gemäss Frau Jaik dagegen im Moment nicht zu beobachten. Hingegen sind die Möglichkeiten, welche es Lehrabsolventen erlauben, an die Fachhochschule (Berufsmaturität) bzw. auch an die Universität (Passerelle) zu gehen sicherlich sinnvoll und ein wichtiger Beitrag zur Attraktivität der Berufsbildung (Jaik, 2020, S. 6).

Auf post-sekundärer Stufe gibt es gemäss Frau Jaik in Deutschland ein Modell, das sich «duales Studium» nennt. Dieses kombiniert eine Sek II-Ausbildung mit einer tertiären Bildung. Die Jugendlichen machen eine vollwertige Berufsausbildung beispielsweise im kaufmännischen Bereich und studieren gleichzeitig BWL an einer Berufsakademie oder Fachhochschule. Dieses Modell ist sehr interessant, da es die Attraktivität der Berufsausbildung für schulisch starke Jugendliche steigern kann. Auf der anderen Seite gibt es auch das Risiko, dass zu viele Inhalte in diese Programme gepackt werden und es am Ende zu einer Situation kommt, wo dieser Abschluss qualitätsmässig in akademischer und beruflicher Hinsicht nicht mithalten kann mit anderen Modellen. Grundsätzlich ist wichtig, dass sowohl die beruflichen wie auch akademischen Ausbildungen ihre Rolle und Wichtigkeit beibehalten. Bei neuen Modellen muss jeweils gut abgewogen werden, ob die ausgebildeten Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden und ob dies eine gute Alternative zur Gewinnung von leistungsstarken Jugendlichen ist (Jaik, 2020, S. 6).

7 Synthese und Schlussfolgerung

Die im Kapitel 6 aufgeführten Perspektiven diverser Organisationen, Institutionen und sonstiger relevanter Player im Bereich der dualen Berufsbildung werden nun im vorliegenden Kapitel 7 konsolidiert. Dabei werden die wichtigsten Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des dualen Bildungssystems der Schweiz nochmals akzentuiert.

Auch die entsprechenden Erfolgsfaktoren und Herausforderungen beim Transfer von Teilen des dualen Bildungssystems werden in Form von Handlungsempfehlungen und Best Practices zusammengefasst. Dabei spielen unter anderem die Akademisierung, Internationalisierung und Digitalisierung der Berufsbildung eine entsprechende Rolle. Die mit einem Stern versehenen Erfolgsfaktoren und Herausforderungen sollen als Faktoren von spezieller Relevanz betrachtet werden, da während den Interviews mehrfach auf deren enorme Wichtigkeit hingewiesen wurde.

7.1 Das duale Bildungssystem der Schweiz

Wie bereits erläutert, basiert der Erfolg des dualen Bildungsansatzes der Schweiz auf verschiedenen Säulen. Nachfolgend sind die entsprechenden Schlüsselkriterien vereinfacht zusammengefasst.

7.1.1 Erfolgsfaktoren

Die in diesem Unterkapitel aufgeführten Erfolgsfaktoren, beantworten die nachfolgende Forschungsfrage.

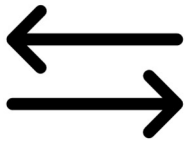
- Warum ist das duale Bildungssystem in der Schweiz so erfolgreich?



Kombination Theorie und Praxis:

Durch den hohen Praxisbezug wird eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit generiert, was rein akademische Bildungssysteme oft nicht erreichen. Weiter fördert er die Innovationsfähigkeit und machte die Schweiz zu einem der innovativsten und führenden Innovationsstandorte weltweit.





Horizontale und vertikale Durchlässigkeit:

Infolge der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit des dualen Bildungssystems stehen nach einer Berufslehre alle Wege offen. Das Motto diesbezüglich lautet «Kein Abschluss ohne Anschluss».



Verbundpartnerschaft zwischen diversen Akteuren:

Ein zentrales Element des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz ist, dass dieses verbundpartnerschaftlich von Bund, Kantonen sowie Organisationen der Privatwirtschaft getragen wird und diese Akteure bestens miteinander verknüpft sind.



Tradition des dualen Bildungssystems:

Das duale System ist in der Schweiz historisch gewachsen und die Berufslehren haben insgesamt nach wie vor einen sehr guten Ruf bei den Schweizer Wirtschaftsakteuren.



Bedürfnis- und Nachfrageorientiert:

Das duale System ist in der Schweiz auf die Bedürfnisse und Nachfrage des Arbeitsmarktes abgestimmt. Die entsprechenden Lerninhalte der jeweiligen Berufsverbände werden fortlaufend (alle fünf Jahre) durch Berufsreformen an die sich ändernden Umstände angepasst (beispielsweise: Future MEM 2023).





Klare Rollenverteilung und vordefinierte Prozesse:

Das System in der Schweiz unterliegt einer klaren Rollenverteilung. Auch die entsprechenden Prozesse haben sich im Verlauf der Zeit entsprechend bewährt.



Starke Rolle der Privatwirtschaft:

Die Privatwirtschaft ist auf übergeordneter Ebene sehr gut organisiert, was elementar ist für ein erfolgreiches Berufsbildungssystem.

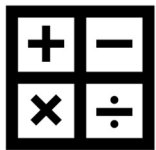


7.1.2 Herausforderungen

Neben den Erfolgsfaktoren bilden die bestehenden und neu aufkommenden Herausforderungen für das duale Bildungssystem der Schweiz ein elementarer Faktor. Die im Kapitel fünf behandelte nachfolgende Forschungsfrage, wird auch in Bezug auf Praxiserfahrungen beantwortet.

- Was sind die Herausforderungen der dualen Berufsbildung?

Die Interviewpartner nannten insbesondere die folgenden zu meisternden Aufgaben:



Einbezug der MINT-Fächer:

Situation/Massnahme: Fächer wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik kommen heutzutage oft noch zu kurz und müssen künftig vermehrt in die Lehrpläne integriert werden. Sie sind zentral für die Bekämpfung des Fachkräftemangels von Mathematikern, Ingenieuren und Informatikern etc.



Modularisierung und Flexibilisierung:

Situation/Massnahme: Die Lerninhalte müssen individueller auf die sich ändernden Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt werden. Der Prozess der Curriculums-Überarbeitung und -Modularisierung dauert heutzutage noch sehr lang. In der Realität müssen Unternehmen schneller auf sich ändernde Umstände reagieren können.



Digitalisierung der Berufsbildung:

Situation/Massnahme: Die Digitalisierung der Berufsbildung ist noch verbesserungsfähig. Die Implementierung von Distance Learning-Methoden muss zwingend in Angriff genommen werden. Die Corona-Krise könnte hier einen entsprechenden Schub ausgelöst haben.



Titeläquivalenz und Internationalisierung der Berufsbildung:

Situation/Massnahme: Seit der Bologna-Reform und den entsprechenden Bachelor- und Master-Bezeichnungen sind im Bereich von Tertiär B Probleme hinsichtlich der Titeläquivalenz und der Anerkennung von Weiterbildungen festzustellen. Die entsprechenden Weiterbildungen müssen als äquivalent ausgewiesen und anerkannt werden.



Akademisierung der Berufsbildung:

Situation/Massnahme: Das Gymnasium als Konkurrenz zur Berufsbildung kann zu Abwertung der Berufsausbildung führen. Darum sollte künftig mittels Informationsmassnahmen gezielt auf die Stärken der dualen Berufsbildung (beispielsweise: Kombination Theorie/Praxis) hingewiesen werden.



Lehrstellen im Handwerkerbereich:

Situation/Massnahme: Es besteht aktuell ein grosser Wettbewerb zwischen den Berufsgruppen (Ausbildungen in Dienstleistungsberufen werden von den Jugendlichen wesentlich stärker nachgefragt als Lehrstellen im Handwerkerbereich). Die Handwerker-Berufsverbände müssen ihre Lehren fördern, attraktiver gestalten und deren Zukunftsfähigkeit aufzeigen.



Konjunkturabhängigkeit:

Situation/Massnahme: Das Lehrstellenangebot ist stark von der Konjunktur abhängig. Das zeigt sich auch jetzt in der Corona-Krise eindrücklich. Um dem vorzubeugen, könnten Unternehmen verpflichtet werden, auf ihre Grösse gesehen eine bestimmte Anzahl Lernende ausbilden zu müssen.

7.2 Transfer des dualen Bildungssystems – Best Practices / Handlungsempfehlungen

Im nächsten Abschnitt richtet sich der Fokus auf den Transfer des dualen Ausbildungsansatzes ins Ausland. Es wird dabei auf kein spezifisches Land Bezug genommen, sodass die aufgelisteten Faktoren als möglichst allgemein gültig angesehen werden können.

7.2.1 Erfolgsfaktoren

Im nachfolgenden Abschnitt wird die folgende Forschungsfrage beantwortet:

- Welche Erfolgsfaktoren müssen für eine erfolgreiche (Teil-)Implementierung des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz im Ausland erfüllt sein?



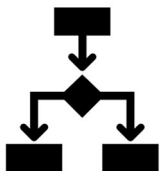
Kompetente Berufsbildner:

Wichtig ist, Ausbilder vor Ort zu haben, welche ihr Handwerk verstehen und individuell auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen können. Die Ausbilder können beispielsweise vor Ort durch Experten aus der Schweiz ausgebildet werden.



Beziehungsarbeit und Zusammenarbeit:

Das Zusammenspiel auf allen Ebenen (lokale Behörden, Privatwirtschaft, NGO's, Sozialpartner und multilaterale Organisationen) ist eminent wichtig für den erfolgreichen Transfer von Inhalten eines Berufsbildungssystems. ★



Durchlässigkeit:

Das zu implementierende System muss in das lokale Berufsbildungssystem eingebettet sein. Anschlussmöglichkeiten müssen zwingend bestehen, um den Lernenden langfristige Entwicklungsmöglichkeiten bieten zu können.



Marketing:

Das zu implementierende System muss vor Ort mittels öffentlicher Veranstaltungen oder via Social Media beworben werden. Zudem sind das Unternehmensimage und die Unternehmensgeschichte wichtige Faktoren, die über Erfolg oder Misserfolg der Implementierung mitentscheiden können.



Akzeptanz in der Gesellschaft:

Die potenziellen «Kunden» müssen auf den Mehrwert der dualen Berufsbildung aufmerksam gemacht werden, damit eine gewisse Akzeptanz in der Gesellschaft erreicht werden kann. Als ein positives Beispiel lässt sich Myanmar hervorheben, wo der duale Bildungsansatz über die letzten Jahrzehnte erfolgreich umgesetzt wurde.



Modulares und stufenweises Lernmaterial:

Die Schulungsunterlagen sollten beispielsweise von Swissmem bezogen und in einem nächsten Schritt in die entsprechende Landessprache übersetzt werden.



Abgestimmt auf lokale Bedürfnisse:

Das zu implementierende System muss auf die Nachfrage des lokalen Arbeitsmarktes sowie auf die lokalen Probleme fokussiert werden. Anhand dieser kann das duale Bildungssystem als Inspiration verwendet werden, um diese Nachfrage bzw. diese Probleme zu befriedigen oder anzugehen.





Gründung von Verbänden:

Man muss sich mit anderen lokalen Unternehmen, Institutionen oder Organisationen zusammenschließen, um eine bessere Verhandlungsposition gegenüber beispielsweise der Regierung erreichen zu können.



Multiplizierbarkeit des Wissens:

Das zu vermittelnde Wissen muss multiplizierbar sein. Handwerkliche Fähigkeiten lassen sich besser implementieren als kaufmännische Kenntnisse. Dies hauptsächlich infolge sprachlicher Barrieren.



Existenz und Einbezug einer Privatwirtschaft:

Der Einbezug der Privatwirtschaft ist essenziell, damit das System über eine entsprechende Finanzierungsquelle sowie auch Steuerungsfunktion verfügt.



Tiefe Korruptionsrate:

Jedes noch so erfolgreiche Berufsbildungs-Konzept scheitert an der Tatsache, dass ein Land über eine hohe Korruptionsrate verfügt, da die Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden meist unumgänglich ist.



Teilbereiche statt Gesamtkonzept:

Ein ganzes Berufsbildungssystem lässt sich nicht «exportieren». Der Fokus sollte auf die Vermittlung von berufsbildungsspezifischer Expertise (Wissenstransfer) und auf die Mithilfe an entsprechenden Reformprojekten vor Ort gelegt werden.





Bottom-up-Implementierung:

Ein Berufsbildungstransfer, welcher top-down durchgeführt wird, wird kaum von Erfolg gekrönt sein. Zielführender sind dagegen Initiativen, welche im jeweiligen Land bottom-up implementiert werden und jene an die lokalspezifischen Eigenheiten angepasst werden.

7.2.2 Herausforderungen

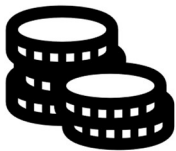
Im nachfolgenden Abschnitt wird die folgende Forschungsfrage beantwortet:

- Welche aktuellen und künftigen Herausforderungen beeinflussen die (Teil-) Implementierung des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz in anderen Ländern?



Überzeugungsarbeit bei den Behörden:

Situation/Massnahme: Die lokalen Behörden müssen insofern informiert und konsultiert werden, dass mittels dem dualen Bildungssystem die Arbeitsmarktfähigkeit erhöht und die Jugendarbeitslosigkeit gesenkt werden kann. Oft ist dieses Verständnis nicht gegeben. ★



Kostenintensität:

Situation/Massnahme: Der Aufbau eines dualen Bildungssystems benötigt ausreichende finanzielle Ressourcen. Finanzspritzen von Regierungsseite oder Kapitalgebern sind oft unerlässlich. Mittels Budgets sollen die zu erwartenden Zahlungsströme prognostiziert werden.



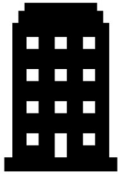
Personalintensität:

Situation/Massnahme: Der Aufbau eines dualen Bildungssystems benötigt ausreichende personelle Ressourcen. Es sollte eine eigene Berufsbildungs-Abteilung konzipiert werden, welche sich mit den entsprechenden Angelegenheiten beschäftigt.



Zeit- und Ressourcenintensität:

Situation/Massnahme: Der Aufbau eines dualen Bildungssystems benötigt eine lange Vorbereitungsphase und die Bereitstellung von umfassenden Ressourcen. Auf systemischer Ebene etwas zu verändern dauert mindestens 15-20 Jahre. Es ist somit ein hoher Durchhaltewillen gefordert.



Suche nach einer adäquaten Schule vor Ort:

Situation/Massnahme: Die Lernenden müssen nicht nur praktisch, sondern auch theoretisch ausgebildet werden. Dafür ist beispielsweise die Zusammenarbeit mit einem Technical Collage vor Ort notwendig.



Überzeugungsarbeit in der Gesellschaft:

Situation/Massnahme: Die Berufsbildung wird in gewissen Ländern immer noch als ein Weg 2. oder 3. Grades angesehen. Diese Haltung sollte in der Gesellschaft mittels des Aufzeigens positiver Beispiele der Berufsbildung geändert werden.



Schaffung von Anreizen für lokale Unternehmen:

Situation/Massnahme: Die Unternehmen vor Ort müssen den Nutzen der Ausbildung von Lernenden sehen können. Es müssen zwingend ökonomische Anreize für die Unternehmen aus der Privatwirtschaft geschaffen werden, damit sie das Ganze mittragen und mit einem attraktiven Kosten-Nutzen-Verhältnis belohnt werden.



7.3 Schlussfolgerung

Wie im vorigen Kapitel wiedergegeben wurde, kann zusammenfassend festgehalten werden, dass das duale Bildungssystem der Schweiz definitiv kein ausgedientes Erfolgsmodell ist. Die Interviews mit den Fachexperten vom Bund, der Privatwirtschaft und weiteren Organisationen und Institutionen haben eindrücklich aufgezeigt, dass das duale Bildungssystem eine Erfolgsgeschichte ist, welche noch lange andauern wird. Es ist zwar sicher so, dass die genannten Herausforderungen nicht unterschätzt werden dürfen und künftig noch einige Hürden auf das Berufsbildungssystem zukommen werden. Auf der anderen Seite ist jedoch zu beachten, dass infolge der Vielzahl an genannten Erfolgsfaktoren eine solide Basis besteht, sodass das duale Bildungssystem diese Herausforderungen meistern wird. Speziell zu erwähnen gilt es hier vor allem die seit Jahrzehnten erfolgreiche Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationen und Institutionen sowie auch die Rolle und der Einbezug des Privatsektors, welcher essenziell ist für den Umsetzungserfolg. Auch das Kriterium der Durchlässigkeit wurde immer wieder erwähnt und ist einer der grössten Erfolgsfaktoren des Systems überhaupt.

Bei den Herausforderungen speziell ins Auge fallen die Modularisierung und Flexibilisierung von entsprechenden Lerninhalten. Das duale Bildungssystem muss künftig so konzipiert sein, dass es den Bedürfnissen der Arbeitswelt noch besser entsprechen kann und auf flexible Anpassungen beispielsweise im MINT-Bereich zeitnah reagiert werden kann. Wichtig wird dabei sein, die Berufsbilder so zu individualisieren, um eine noch bessere Arbeitsmarktfähigkeit erreichen zu können.

Bezüglich des Transfers von Teilen des dualen Bildungssystems ins Ausland sind die Autoren der vorliegenden Forschungsarbeit nach Konsultation der diversen Interviewpartner zum Schluss gekommen, dass es den wortwörtlichen und in den Medien oft gepriesenen «Export» eines ganzen dualen Bildungssystems nicht gibt bzw. dieser nicht wünschenswert ist. Vor allem bei den befragten Bundesbehörden wurde explizit darauf hingewiesen, dieses Wort in diesem Kontext nicht zu verwenden. Bei den Organisationen aus der Privatwirtschaft war die Distanzierung weniger offensichtlich. Es kann somit hier festgehalten werden, dass hierbei ein unterschiedliches Verständnis der entsprechenden Parteien vorliegt. Dass es den «Berufsbildungsexport» nicht gibt bzw. dieser nicht erstrebenswert ist, liegt vor allem an der Tatsache, dass das über Jahre gewachsene System in der Schweiz über sehr viele Grundvoraussetzungen verfügt, welche nicht einfach kopiert werden können. So verfügt das System in der Schweiz über die wichtige Grundvoraussetzung bezüglich der hohen Akzeptanz des dualen Bildungswegs in der breiten Bevölkerung. Ebenfalls sehr zentral ist, dass keine Korruption bei den Behörden vorzuweisen ist, sowie die starke und übergeordnete Rolle der Privatwirtschaft und deren Einbezug bei der Aufgleisung eines entsprechenden Systems. Diese Faktoren sind im Ausland oft nicht gegeben, was dazu führt, dass ein sogenannter «Bildungsexport» nicht zielführend ist, was auch das SBFJ in seinem

Strategie-Richtungswechsel vor rund zehn Jahren festgestellt hat. Darum sollen die in der vorliegenden Arbeit genannten Erfolgsfaktoren und Herausforderungen des Transfers vom Bildungssystem vielmehr darauf abzielen, konkrete Handlungsempfehlungen und Best Practices zu erteilen, wie gewisse Teile des dualen Bildungssystems der Schweiz lokalspezifisch im Ausland integriert werden können. Das duale Bildungssystem der Schweiz kann hier als sehr gute Basis für Bemühungen dieser Art herangezogen werden und es sind in den vergangenen Jahren schon einige Erfolgsgeschichten entstanden, wie die konkreten Praxisbeispiele im Interview-Teil eindrücklich aufzeigen.

Die künftigen Bemühungen auf Bundesebene sowie auch auf Ebene der Privatwirtschaft sollten deshalb darauf abzielen, den bereits eingeschlagenen Weg weiterzugehen und vom Modell eines ganzheitlichen «Berufsbildungsexport» abzusehen, dafür jedoch die Vorteile des dualen Bildungssystems der Schweiz zu erkennen und diese, sofern lokalspezifisch möglich, situativ im Ausland mittels Reformbemühungen oder entsprechenden Wissenstransfers zu implementieren. Denn was sich gezeigt hat, ist, dass diese Implementierung zwar sehr kosten- und zeitintensiv ist, sich jedoch langfristig für Unternehmen des Privatsektors sowie auch für die Schweiz lohnen kann. Dies infolge von Reputationsgewinnen vor Ort für die Schweiz und langfristig besserer Produktivität und Wirtschaftlichkeit bei den Tochtergesellschaften oder Partnerfirmen im Ausland (Privatsektor).

7.4 Anknüpfende Forschungsprojekte und weitere Forschungsfelder

Forschungsprojekte, die an diese Arbeit anknüpfen könnten, sollen die gewonnenen Erkenntnisse dieser Arbeit nutzen. In einem ersten Schritt eines anknüpfenden Forschungsprojektes sollte das entsprechende Zielland definiert werden, in welchem Teile des dualen Bildungssystems der Schweiz implementiert werden sollten. In einem nächsten Schritt sollten die lokalspezifischen Gegebenheiten und Bedürfnisse des interessierten Landes durch Umfragen und Interviews bei Regierungsstellen und Organisationen aus dem Privatsektor eruiert werden. Aufgrund dieser Basis kann in einer nächsten Phase ein Implementierungs-Konzept erstellt werden, welches die entsprechenden Verantwortlichkeiten, Mengengerüste, Kostenstrukturen und Meilensteine festlegt und das den relevanten Interessengruppen in einem nachfolgenden Schritt vorgestellt werden sollte, damit sichergestellt werden kann, dass sämtliche Bedürfnisse befriedigt werden und der Wissenstransfer so bestmöglich über die Bühne gehen kann.

Während der Projektphase sind die Autoren der vorliegenden Arbeit auf mögliche Forschungsbereiche gestossen, welche weitergehende und vertiefte Auseinandersetzungen benötigen würden, um die Thematik des dualen Bildungssystems aus diversen anderen Perspektiven beleuchten zu können. So sind beispielsweise die Auswirkungen der Digitalisierung, Akademisierung und Internationalisierung auf das duale Bildungssystem der Schweiz noch nicht abschliessend untersucht, was sicherlich neue Forschungsfelder ergeben würde. Auch die Implikationen des dualen

Bildungssystems auf den zunehmenden Fachkräftemangel innerhalb der Schweiz sowie auf die Jugendarbeitslosigkeit bedürfen noch weitere Forschungsaktivitäten. Ein weiteres Forschungsfeld, welches in Betracht gezogen werden kann, ist die Anstellung eines Vergleichs zwischen den teilweise ähnlichen, jedoch nicht identischen Berufsbildungssystemen von Deutschland, Österreich und der Schweiz. Mittels einem Forschungsprojekt dieser Art könnte aufgezeigt werden, in welchen Ländern oder Sektoren noch Verbesserungspotenzial oder Handlungsspielraum besteht und wie dieses Potenzial ausgeschöpft werden kann.

7.5 Fazit

Die Auseinandersetzung mit dem dualen Bildungssystem und dessen Transferfähigkeit hat den Autoren der vorliegenden Arbeit sowohl in fachlicher, methodischer sowie auch in sozialer Hinsicht spannende und aufschlussreiche Erkenntnisse geliefert. Dieser Erkenntnisgewinn beruht unter anderem auf der Tatsache, dass die Autoren zu Beginn der Forschungsphase der Ansicht waren, dass das duale Bildungssystem der Schweiz ein gefragter «Exportschlager» sei. Die durchgeführten Gespräche mit den Interviewpartnern sowie auch die Konsultationen von theoretischen Elementen zeigten jedoch zeitnah auf, dass dieser sogenannte «Exportschlager» wohl eher ein von den Medien geschaffener Ausdruck war und nicht der Realität entspricht. So stellte sich wider Erwarten heraus, dass das Interesse aus dem Ausland am dualen Bildungssystem der Schweiz zwar sicherlich gegeben ist, dieses Interesse jedoch nicht zwingend darauf abzielt, den dualen Ansatz der Schweiz per se im ganzen Land zu implementieren. Die Autoren hat dies vor allem dadurch erstaunt, da die Systeme einiger interessierter Länder von hoher Jugendarbeitslosigkeit und eklatanten Schwachstellen geprägt sind und von daher gesehen ein grosser Handlungsbedarf bestehen würde, welcher mit einigen wenigen Reformprojekten oder Wissenstransfers wahrscheinlich kaum zu beseitigen sein wird.

Abschliessend ebenfalls noch wichtig zu erwähnen ist, dass die Autoren der vorliegenden Arbeit ihre Erfahrungen und Kenntnisse hinsichtlich Best Practices in der Interviewtechnik ausweiten konnten, was die Durchführung der Interviews schrittweise erleichterte und deren Abwicklung somit effizienter gestaltete. In methodischer Hinsicht konnten die Autoren bezüglich der entsprechenden Aufarbeitung der Interviews sowie im Bereich der Literaturrecherche unter besonderen Umständen weitere Kompetenzen dazugewinnen. Infolge dieser besonderen Umstände ist zudem ein Kompetenzgewinn im Bereich des digitalen Arbeitens und Austauschs auszuweisen. Und abschliessend ist festzuhalten, dass die Autoren mittels der erstmaligen Erstellung einer Forschungsarbeit in diesem Umfang im Rahmen einer Gruppenarbeit soziale Erfahrungen sammeln konnten, welche künftig in Studium wie auch Beruf sicherlich sehr wertvoll sein werden.

Literaturverzeichnis

- Aschwanden, E. (2013, August 13). Zug internationalisiert die Berufslehre. *Neue Zürcher Zeitung*.
Abgerufen von <https://www.nzz.ch/schweiz/zug-internationalisiert-die-berufslehre-1.18131699>
- Backes-Gellner, U., & Pfister, C. (2019). *Beitrag der Berufsbildung zu Innovation*. SBFI; Abgerufen von <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/182633/1/berufsbildung-und-innovation.pdf>
- Baethge, M., Solga, H., & Wieck, M. (2007). *Berufsbildung im Umbruch* (1. Auflage). Friedrich-Ebert-Stiftung; Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/studie_berufsbildungsreform_baethge_2007.pdf
- Bischof, A. (2020, April 6). *Interview Bühler AG* [Persönliche Kommunikation].
- Bliem, W., Petanovitsch, A., & Schmid, K. (2016). *Duale Berufsbildung in Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz* (Vergleichender Expertenbericht 1. Auflage). ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Abgerufen von https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Duale_BB_in-DE_AT_FL_CH_Vergleichsstudie_DE_FINAL.pdf
- Bliem, W., Schmid, K., & Petanovitsch, A. (2014). *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung—Transfermöglichkeiten* (Nr. 177; S. 166). ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Abgerufen von ibw.at/bibliothek/id/259
- Bolli, T., & Renold, U. (2016a). Berufsbildung: Das Erfolgsrezept der Schweiz. *Die Volkswirtschaft*, 12, 45–47. Abgerufen von https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2016/11/15_Renold_Bolli_DE.pdf
- Bolli, T., & Renold, U. (2016b). Der Link zwischen Bildung und Beschäftigung: Der KOF Education-Employment Linkage Index. *KOF Bulletin*, 100. Abgerufen von kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/news/kof-bulletin/kof-bulletin/2016/10/der-link-zwischen-bildung-und-beschaeftigung-der-kof-education-employment-linkage-index-kof-eeli.html
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten: Bd. Sonderband 2* (S. 183–198). Abgerufen von <http://unirot.blogspot.de/images/bourdieukapital.pdf>

- Buchmann, M., & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung* (S. 256–280). Springer Fachmedien. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-658-00120-9_11
- Bühler AG. (o. J.). *Broschüre Berufslehre Bühler AG*. Abgerufen von <https://www.buhler-group.com/content/buhlergroup/global/de/careers/next-generation/apprenticeships/uzwil.html>
- Bühler AG. (2020). *Vorstellung Bühler AG*. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://www.buhler-group.com/content/buhlergroup/global/de/homepage.html>
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT Internationale Beziehungen. (2011). *Berufsbildung – Ein Schweizer Standort- und—Studie bei multinationalen Unternehmen sowie Expertinnen und Experten in der Schweiz, in Deutschland und Grossbritannien* (S. 39). Abgerufen von <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/24173.pdf>
- Bundesamt für Statistik. (2017). *Wirtschaftsstruktur: Unternehmen*. Abgerufen am 06.05.2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019a). *Sekundarstufe II: Maturitätsquote*. Sekundarstufe II: Maturitätsquote. Abgerufen am 15.05.2020 von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/bildungserfolg/maturitaetsquote.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019b). *Berufliche Grundbildung: Basistabellen*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-ii/berufliche-grundbildung.assetdetail.8186155.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019c). *Ausgewählte Bildungsabschlüsse. Entwicklung*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse/sekundarstufe-ii.assetdetail.8926870.html>

- Bundesamt für Statistik. (2020). *Lernende: Basistabellen 2018/19*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/sekundarstufe-II.assetdetail.11787922.html>
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (2018). *Die Lehre—Duale Berufsausbildung in Österreich* (15. überarbeitete Auflage; S. 67). Abgerufen von <https://ibw.at/bibliothek/id/339/>
- Deppierraz, R., & Segura, J. (2018). *Bildungsabschlüsse. Ausgabe 2018* (Nr. 1633–1800; Statistik der Schweiz). Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsabschluesse.assetdetail.6546032.html>
- Der Bundesrat. (2000). *Botschaft zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG)* (S. 89). Abgerufen von <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2000/5686.pdf>
- Der Bundesrat. (2019). *Die internationalen Aktivitäten der Schweiz im Bereich der Berufsbildung*. Abgerufen von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/staerkung-der-schweizer-berufsbildung-im-internationalen-kontext.html>
- Der Bundesrat, & Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung. (2017). *Fachkräfteinitiative Monitoringbericht 2017* [Bericht des Bundesrates]. Abgerufen von <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/50074.pdf>
- DEZA. (2017). *Factsheet Berufsbildung*. Abgerufen von https://www.eda.admin.ch/dam/deza/de/documents/themen/grund-und-berufsbildung/factsheet-vocational-skills_DE.pdf
- DEZA Direktion. (o. J.). *Vorstellung DEZA*. Abgerufen am 20.04.2020 von <https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/deza/portraet/textportraet.html>
- Ebner. (2009). *Neue Wege für die duale Berufsausbildung – ein Blick auf Österreich, die Schweiz und Dänemark* (WZBrief Arbeit Nr. 4; S. 7). Abgerufen von https://bibliothek.wzb.eu/wzbbrief-arbeit/WZBriefArbeit042009_ebner.pdf
- EDA. (o. J.). *Bildung*. Abgerufen am 04.05.2020 von <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/bundesweite-themen/bildung.html>

- Efionayi-Mäder, D. (2019). Von Fremdarbeitern und Vorzeigemigrantinnen – Hinweise auf die Migrationsgeschichte der Schweiz. In S. Engelage (Hrsg.), *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 19–49). Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/334544897_Migration_und_Berufsbildung_in_der_Schweiz
- Eurostat. (2020). *Jugendarbeitslosenquote—% der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 24*. Abgerufen von <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tipslm80&language=de>
- Fischer, G. (2008). *Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz* (Dossier Nr. 57; S. 22). Schweizerischer Gewerkschaftsbund; Abgerufen von https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/news/57_GF_Bildungssystem_Internet.pdf
- Fuhrer, M., & Schweri, J. (2010). *Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen aus der Sicht der Betriebe* [Schlussbericht]. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT; Abgerufen von <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/19556.pdf>
- Gillmann, B. (2019, August 25). Die Renaissance der Ausbildung. *Handelblatt*. Abgerufen von <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/berufsausbildung-die-renaissance-der-ausbildung-/24939696.html>
- Glauser, D. (2015). *Berufsausbildung oder Allgemeinbildung*. Springer Fachmedien Wiesbaden. Abgerufen von <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-09096-8>
- Glauser, D. (2019). Same same but different. Migrationsspezifische Ungleichheiten beim Übergang in Ausbildungen der Sekundarstufe II in der Deutschschweiz. In S. Engelage (Hrsg.), *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 158–189). Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/334544897_Migration_und_Berufsbildung_in_der_Schweiz
- Golder, L., Mousson, M., Venetz, A., & Bohn, D. (2019). *Nahtstellenbarometer 2019 (August)*. Cockpit gfs.bern AG. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/nahtstellenbarometer-2019-august/>

- Gonon, P. (2011). Ist das duale Berufsbildungssystem ein Zukunftsmodell? In R. Künzli & K. Maag Merki (Hrsg.), *Zukunft Bildung Schweiz: Akten der Fachtagung vom 21. April 2010* (S. 109–118). Akademien der Wissenschaften Schweiz. Abgerufen von http://www.akademien-schweiz.ch/dms/D/Publikationen/Berichte/ZBS_komplett_low.pdf
- Gonon, P. (2012). Entstehung und Dominanz der dualen Berufsausbildung in der Schweiz. In M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer, & R. Samuel (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden: Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend und jungen Erwachsenenalter* (S. 221–242). Springer Fachmedien Wiesbaden. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-531-19071-6_11
- Gonon, P., & Jäger, D. A. (2009). *Tertiärisierung als Chance für die Berufsbildung* (PANORAMA aktuell, S. 4) [Ergänzungsdokument]. Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB; Abgerufen von <http://edudoc.ch/record/35412/files/7022da.pdf>
- Gonon, P., & Kiener, U. (1998). *Die Berufsmatur als Fallbeispiel schweizerischer Berufsbildungspolitik* (Nationales Forschungsprogramm 33). Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF); Abgerufen von http://www.skbf-csre.ch/information/nfp33/ub_kiener_dt.pdf
- Graf, S. (2005, April 26). Wie Dänemark die Berufsbildung reformierte. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen von <https://www.nzz.ch/articleCR1D9-1.126612>
- Gygli, S., Haelg, F., Potrafke, N., & Sturm, J.-E. (2019). *KOF Globalisierungsindex*. Abgerufen am 06.05.2020 von <https://kof.ethz.ch/prognosen-indikatoren/indikatoren/kof-globalisierungsindex.html>
- Haeberlin, U., Imdorf, C., & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche: Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*. Schweizerischer Nationalfonds: SKBF. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/280111716_Chancenungleichheit_bei_der_Lehrstellensuche_Der_Einfluss_von_Schule_Herkunft_und_Geschlecht

- Handelszeitung. (2016, Dezember 31). Bald Ex-Botschafterin will für Berufslehre werben. *Handelszeitung*. Abgerufen von <https://www.handelszeitung.ch/politik/bald-ex-botschafterin-will-fuer-berufslehre-werben-1305339>
- Helfferrich, C. (2011a). Allgemeine Grundlagen. In C. Helfferrich (Hrsg.), *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (S. 21–54). VS Verlag für Sozialwissenschaften. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4_2
- Helfferrich, C. (2011b). Übungsteil III: Die Interaktion im Interview – Dynamik und Gestaltung. In C. Helfferrich (Hrsg.), *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (S. 119–166). VS Verlag für Sozialwissenschaften. Abgerufen von https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4_5
- Hotz-Hart, B. (2008). *Erfolgskonzept „duale Berufsbildung“ im Wandel: Strukturwandel – Beschäftigung – (Berufs-)Bildung*. 24. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/50914918_Erfolgskonzept_duale_Berufsbildung_im_Wandel_Strukturwandel_-_Beschaeftigung_-_Berufs-Bildung
- HRK Hochschulenrektorenkonferenz. (o. J.). *Studieren ohne Abitur—Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte*. Abgerufen am 20.04.2020 von www.hochschulkompass.de/studium/voraussetzungen-fuer-studium/hochschulzugangsberechtigung/studieren-ohne-abitur.html
- Imdorf, C., & Scherr, A. (2015). *Chancengerechtigkeit und Diskriminierung beim Übertritt in die Berufsausbildung* (A. Haenni Hoti, Hrsg.; Nr. 37A; Nummer 37A, S. 83–90). Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Abgerufen von https://educdoc.ch/record/120065/files/StuB_37A.pdf
- Jaik, K. (2020). *Fragebogen Geberkomitee für duale Berufsbildung*.
- Jäpel, F. (2017). Die Berufsmaturität als Ausbildungsalternative. *Newsletter Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung*, 06, 7–8. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/317717158_Die_Berufsmaturitaet_als_Ausbildungsalternative
- Jus, R. (2020, April 17). *Interview DEZA* [Persönliche Kommunikation].

- Kanton Zug. (o. J.). *Berufsbildung International Zug*. Kanton Zug. Abgerufen am 04.05.2020 von <https://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/amt-fur-berufsbildung/berufsbildung-abschlusspruefung/berufsbildung-international>
- KOF Konjunkturforschungsstelle ETH. (o. J.). *ETH Forschungsbereich Bildungssysteme*. Forschungsbereich Bildungssysteme. Abgerufen am 26.04.2020 von kof.ethz.ch/das-institut/bereiche/bildungssysteme.html?batch_name=publications_1130607196&page=1
- Korrespondenten. (2016, März 30). So blickt das Ausland auf die Schweiz. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen von <https://www.nzz.ch/lebensart/gesellschaft/duales-bildungssystem-der-blick-des-auslands-auf-die-schweiz-ld.10268>
- Kugler, F., Schwerdt, G., & Wößmann, L. (2014). Ökonometrische Methoden zur Evaluierung kausaler Effekte der Wirtschaftspolitik. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 15(2), 105–132. Abgerufen von <https://www.degruyter.com/view/journals/pwp/15/2/article-p105.xml>. <https://doi.org/10.1515/pwp-2014-0013>
- Kuhn, A. (2016). *Die höhere Berufsbildung in der Schweiz* (S. 28). Konrad Adenauer Stiftung; Abgerufen von <https://d-nb.info/1108054331/34>
- Leumann, S., Scharnhorst, U., & Barabasch, A. (2019). Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Lehr-Lernsituationen in berufsvorbereitenden Klassen für junge Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene – eine Interviewstudie mit Lehrpersonen. In *Migration und Berufsbildung in der Schweiz* (S. 103–128). Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/334544897_Migration_und_Berufsbildung_in_der_Schweiz
- Maier, T., Zika, G., Wolter, M. I., Kalinowski, M., & Helmrich, R. (2014). *Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung* (BIBB Report 23/2014). Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Abgerufen von https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_BIBBreport_2014_23.pdf

- Maurer, M. (2013). Berufsbildung und Arbeitsmarkt zwischen Tertiarisierung und Fachkräftemangel. In M. Maurer & P. Gonon (Hrsg.), *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz—Bestandesaufnahme und Perspektiven* (1. Auflage, S. 15–36). hep verlag ag. Abgerufen von https://content-select.com/media/moz_viewer/59666409-8b40-407d-8c5b-6933b0dd2d03/language:de
- Meyer, U. F. (2008). Die duale Berufsbildung als Erfolgsmodell – auch in der Wissensgesellschaft? *Schweizer Arbeitgeber*, 9, 36–39. Abgerufen von <https://edudoc.ch/record/31027/files/5480da.pdf>
- Minsch, R., & Bauer, P. (2012). *innovationspolitik in der schweiz: Erfolgsfaktoren und populäre irrtümer* (S. 20). economiesuisse; Abgerufen von https://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/econom_broschur_21_fuer_PDFversion_de_web_01.pdf
- Montereale, B., & Mure, J. (2017). Das Bildungssystem entwickelt sich mit der Digitalisierung. *Die Volkswirtschaft*, 1-2 2018, 27–28. Abgerufen von <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2017/12/mure-01-02-2018/>
- Mühlemann, S. (2013). *Der Einfluss der Internationalisierung auf die arbeitsmarktorientierte Bildung* (Working Paper Nr. 92; S. 55). Universität Bern; Abgerufen von http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0092_lhwpaper.pdf
- Nienhüser, W., & Magnus, M. (1998). *Die wissenschaftliche Bearbeitung personalwirtschaftlicher Problemstellungen. Eine Einführung* (Nr. 4; Essener Beiträge zur Personalforschung, S. 36). Universität-Gesamthochschule Essen; Abgerufen von <https://www.econbiz.de/Record/die-wissenschaftliche-bearbeitung-personalwirtschaftlicher-problemstellungen-eine-einf%C3%BChrung-nienh%C3%BCser-werner/10005840672/Description#tabnav>
- Nock, Y. (2018, Juni 20). Akademikerflut? Rotstift? Benachteiligung? So steht es um die Schweizer Bildung - Schweiz - Aargauer Zeitung. *Aargauer Zeitung*. Abgerufen von <https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/akademikerflut-rotstift-benachteiligung-so-steht-es-um-die-schweizer-bildung-132710300>

- Pfister, F. (2019, Juli 27). Lehrstellen in der Schweiz: Jede sechste ist noch unbesetzt. *NZZ am Sonntag*. Abgerufen von <https://nzzas.nzz.ch/wirtschaft/lehrstellen-schweiz-jede-sechste-noch-unbesetzt-ld.1498658>
- Probst, F. (2020, April 26). *Interview SkillSonics* [Persönliche Kommunikation].
- Rauner, F. (2008). *Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich* (S. 30) [Kurzfassung]. Bertelsmann Stiftung. Abgerufen von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL-Steuerung_der_beruflichen_Bildung_Kurzfassung.pdf
- Reinberg, A., & Hummel, M. (2007). *Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform* (IAB Forschungsbericht 9/2007; S. 45). Abgerufen von <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0907.pdf>
- Renold, U., Bolli, T., Bürgi, J., Caves, K. M., Oswald-Egg, M. E., Kemper, J. M., & Rageth, L. (2016). *Feasibility Study for a Curriculum Comparison in Vocational Education and Training* (Education Employment Linkage Index Nr. 80; KOF Studies). KOF Swiss Economic Institute; Abgerufen von <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/119252>
- Sacchi, S., & Meyer, T. (2016). Übergangslösungen beim Eintritt in die Schweizer Berufsbildung: Brückenschlag oder Sackgasse? *Swiss Journal of Sociology*, 42(1), 8–40. Abgerufen von <https://content.sciendo.com/view/journals/sjs/42/1/article-p8.xml>
- Sacchi, S., & Salvisberg, A. (2012). *Berufseinstiegs-Barometer 2012* [Stellenmarkt-Monitor Schweiz]. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT; Abgerufen von <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/lehrstellen/berufseinstiegs-barometer.html>
- SBFI. (2017a). *Berufsbildung 2030: Vision und strategische Leitlinien* (S. 35) [Hintergrundbericht zum Leitbild]. Abgerufen von <https://edudoc.ch/record/129042?ln=de>

- SBFI. (2017b). *Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz* (S. 105). SBFI; Abgerufen von https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/en/dokumente/webshop/2017/bericht-digitalisierung.pdf.download.pdf/bericht_digitalisierung_d.pdf
- SBFI. (2019). *Berufsbildung in der Schweiz Fakten und Zahlen 2019* (S. 28). Abgerufen von <https://edudoc.ch/record/203676?ln=de>
- SBFI. (2020a). *Berufsbildungsplus Perspektiven*. Perspektiven. Abgerufen am 20.04.2020 von www.berufsbildungsplus.ch/berufsbildungsplus/berufsbildung/perspektiven.html
- SBFI. (2020b). *Die Aufgaben des SBFI*. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/das-sbfi/aufgaben-des-sbfi.html>
- SBFI. (2020c). *Eingangsportale IBBZ Bund*. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/ibbz.html>
- SBFI. (2020d). *Internationale Bildungszusammenarbeit*. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit.html>
- SBFI. (2020e). *Nahtstellenbarometer*. Abgerufen am 25.04.2020 von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufliche-grundbildung/lehrstellenbarometer.html>
- SBFI, Staatssekretariat für Wirtschaft, Parlamentsdienste, Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit, Direktion für europäische Angelegenheiten, & Bundesamt für Migration. (2014). *Internationale Berufsbildungszusammenarbeit IBBZ* (S. 39) [Strategischer Grundlagenbericht]. Schweizerische Eidgenossenschaft; Abgerufen von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/ibbz.html>
- Schärer, K. (2009, April 14). Wechsel von Fachhochschule an Uni ist nicht ganz einfach. *Die Südostschweiz*, 13. Abgerufen von <https://www.netzwerk-future.ch/data/Die%20Suedostschweiz%2014042009.pdf>
- Schellenbauer, P., Walser, R., Lepori, D., Hotz-Hart, B., & Gonon, P. (2010). *Die Zukunft der Lehre—Die Berufsbildung in einer neuen Wirklichkeit* (S. 92). Avenir Suisse; Abgerufen von <https://cdn.avenir-suisse.ch/production/uploads/2001/01/Die-Zukunft-der-Lehre-1.pdf>

- Schmid, H. (2013). Berufsbildung vor Herausforderungen. *Apunto Mitgliederzeitschrift Angestellte Schweiz*, 3, 6–7. Abgerufen von <https://employees.ch/assets/Apunto/Apunto-3-13-001-040-low.pdf>
- Schöchli, H. (2015, Januar 14). Berufslehre oder Gymnasium? *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen von <https://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/berufslehre-oder-gymnasium-1.18460616>
- Schweri, J., Aepli, M., & Trede, I. (2018). Hat die duale Berufsbildung eine Zukunft in der digitalisierten Arbeitswelt? In J. Schweri, I. Trede, & I. Dauner (Hrsg.), *Digitalisierung und Berufsbildung—Herausforderungen und Wege in die Zukunft* (Bd. 3, S. 5–8). Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB. Abgerufen von <https://www.ehb.swiss/file/9723/download>
- SkillsSonics. (o. J.). *SkillsSonics*. Abgerufen am 10.05.2020 von <https://www.skills-sonics.com/contact-us/>
- Staatslexikon. (2019, Oktober 22). *Berufsprinzip: Definition von Mindeststandards*. Berufliche Bildung. Abgerufen am 20.04.2020 von https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Berufliche_Bildung
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2019). *Bericht: Arbeitslosigkeit 15- bis 24-Jährige* (S. 21). Abgerufen von <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Jugendarbeitslosigkeit.html>
- Stamm, M. (2013). *Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses* (13/2; Dossier Berufsbildung, S. 37). Abgerufen von <https://docplayer.org/34191862-Lehrlingsmangel-strategien-fuer-die-rekrutierung-des-nachwuchses-prof-dr-margrit-stamm-dossier-berufsbildung-13-2.html>
- Stamm, M. (2017). *Die Berufslehre hat ein Geschlecht—Weshalb es weibliche Talente schwer haben* (Dossier Berufsbildung 17/2; S. 37). Abgerufen von <http://www.margrit-stamm.ch/dokumente/dossiers/253-die-berufslehre-hat-ein-geschlecht-weshalb-es-weibliche-talente-schwer-haben/file.html>

- Statistik Austria. (2019). *Übertritte von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II im Schuljahr 2018/19*. Abgerufen von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeuft/index.html
- Strahm, R. (o. J.). *Rudolf Strahm*. Abgerufen am 30.04.2020 von <https://www.rudolfstrahm.ch/biographie/>
- Strahm, R. (2020, April 28). *Interview Rudolf Strahm* [Persönliche Kommunikation].
- Strahm, R. H. (2014). *Die Akademisierungsfalle* (1. Auflage). hep verlag ag. Abgerufen von https://content-select.com/media/moz_viewer/5966640c-27d4-4c22-b862-6933b0dd2d03/language:de#
- Trading Economics. (2020). *Trading Economics: United States Youth Unemployment Rate*. Abgerufen am 15.05.2020 von <https://tradingeconomics.com/united-states/youth-unemployment-rate>
- Trinczek, R. (2002). Wie befrage ich Manager? In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 209–222). Springer Fachmedien. Abgerufen von https://www.researchgate.net/publication/284419432_Das_Experteninterview_Theorie_Methode_Anwendung
- UZH. (2019, November 28). *Fachkräftemangel-Index Schweiz*. Universität Zürich. Abgerufen am 07.05.2020 von <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/fachkraeftemangel.html>
- Valda, A. (2017, November 9). Digitalisierung schafft mehr Jobs, als sie vernichtet. *Tages-Anzeiger*. Abgerufen von <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standarddigitalisierung-schafft-mehr-jobs-als-sie-vernichtet/story/16844636>
- Weber, K., Tremel, P., & Andreas, B. (2010). Die Fachhochschulen in der Schweiz: Pfadabhängigkeit und Profilbildung. *Swiss Political Science Review*, 16(4), 687–713. Abgerufen von <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.1662-6370.2010.tb00445.x>
<https://doi.org/10.1002/j.1662-6370.2010.tb00445.x>
- Wicki, B. (2020, April 8). *Interview Schindler Group* [Persönliche Kommunikation].

- Widmer, J. (2014). Berufsbildung Schweiz – praxisnah und zukunftssicher? *Die Volkswirtschaft*, 9–2014, 4–7. Abgerufen von <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2014/09/widmer/>
- Wiesner, K.-M. (2017). Image und Attraktivität der deutschen Berufsbildung für Studierende in Deutschland. In P. Schlögl, M. Stock, D. Moser, K. Schmid, & F. Gramlinger (Hrsg.), *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ...* (S. 267–278). W. Bertelsmann Verlag. Abgerufen von <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/51736>
- Wolter, S. C., Cattaneo, M. A., & Denzler, S. (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018* (S. 337). Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung; Abgerufen von https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdfs/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht_Schweiz_2018.pdf
- Wolter, S. C., & Stulper, M. (2012). *Die duale Lehre: Eine Erfolgsgeschichte – auch für die Betriebe* (S. 4) [Kurzfassung]. Abgerufen von https://www.ffb.unibe.ch/unibe/portal/fak_wiso/b_dep_vwl/a_inst_vwl/c_fboek/content/e184894/e185055/e233274/Flyer.d_ger.pdf
- Wunsch, C. (2014). *Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060* (S. 139). Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Universität Basel; Abgerufen von https://wwz.unibas.ch/fileadmin/user_upload/wwz/00_Professuren/Wunsch_Arbeitsmarktoekonomie/Forschung/7._Abschlussbericht_Arbeits-_und_Fachkraeftebedarf_der_Schweiz_bis_2060.pdf
- Zweers, U., Chevalley, S., & Rüber, S. (2019). *Die Ausbildungssituation der Kandidatinnen und Kandidaten der höheren Berufsbildung* (Nr. 1852–1700; Statistik der Schweiz, S. 52). Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hoehere-berufsbildung/ausbildungsbedingung.assetdetail.7066385.html>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz	12
Abbildung 2: Verteilung der Lernenden auf der Sekundarstufe II in der Schweiz 2018 - 2019	13
Abbildung 3: Anzahl Abschlüsse Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis 2010 - 2018	14
Abbildung 4: Branchenverteilung Abschlüsse Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	15
Abbildung 5: Anzahl Abschlüsse Berufsmaturität 2010 - 2018	17
Abbildung 6: Abschlüsse der höheren Berufsbildung 2000 - 2018	18
Abbildung 7: Anzahl Abschlüsse an Fachhochschulen 2010 - 2018	20
Abbildung 8: Jugendarbeitslosigkeit der 15 bis 24-Jährigen in % im europäischen Vergleich von 2014 bis 2018	28
Abbildung 9: KOF EELI Rating pro Land	32
Abbildung 10: Entwicklung des Nettonutzens der Berufslehre nach Lehrdauer und Lehrjahren in CHF	33
Abbildung 11: Entwicklung Maturitätsquote 2000 - 2017	44
Abbildung 12: Ausbildungsstrategie von Bühler	50
Abbildung 13: Eisberg-Prinzip in Anwendung bei Bühler	50
Abbildung 14: Projekt ClassUnlimited 2.0	51
Abbildung 15: Jugendarbeitslosigkeit USA 2000 – 2020	58
Abbildung 16: Ziele der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit des Bundes	70
Abbildung 17: Ausbildungszentren und Partner in Indien	75
Abbildung 18: Mittlere Nettomaturitätsquote nach Wohnkanton 2016-2018	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausrichtungen Berufsmaturität	16
Tabelle 2: Vergleich der dualen Ausbildungssysteme	21

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
Bzw.	beziehungsweise
CH	Schweiz
d.h.	das heisst
DE	Deutschland
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
Etc.	et cetera
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
FKI	Fachkräfteinitiative
KOF EELI	KOF Education Employment Linkage Index
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
NGO	Non Government Organisation
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SBFJ	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
u.a.	unter anderem

Anhang 1: Vorlage Fragebogen zu Interviews

1. Block: Einführung

- Dank, dass sich der Interviewpartner die Zeit nimmt
- Begrüssung, Vorstellung wer wir sind und was unsere Arbeit beinhaltet

- Abklärung ob:
 - Interview aufgezeichnet werden darf?
 - in Arbeit veröffentlicht werden darf?
 - Geheimhaltung / Anonymisierung?
 - Interesse besteht, dass Arbeit im Anschluss an Unternehmen versandt wird

2. Block: Vorstellung der Organisation

- Einige Ausführungen zu Ihrer Person zu machen?
- Vorstellung Ihrer Organisation und Ihre Funktion kurz vorzustellen?

3. Block: Allgemeine Fragen zum dualen Bildungssystem der Schweiz

- Warum ist das duale Bildungssystem in der Schweiz so erfolgreich? Was sind die Erfolgsfaktoren?
- Wo sehen Sie im Vergleich mit ausländischen Ausbildungssystemen die grösste Stärke am Schweizer Bildungsweg? Wo liegen allenfalls Schwächen, wo die Schweiz hinterhinkt?
- Kann das duale Bildungssystem als Ausweg aus der Jugendarbeitslosigkeit dienen?
- Kann das duale Bildungssystem den landesweiten Fachkräftemangel reduzieren?
- Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen für das duale Bildungssystem der Schweiz?
- Wie wird sich das Schweizer Bildungssystem im Vergleich zum Ausland entwickeln?

4. Block: Fragen zum Transfer (von Teilen) des dualen Bildungssystems der Schweiz

- Wann wurde das CH-Bildungssystem (bspw. Berufslehre) in Ihrer Unternehmung im Ausland eingeführt?
- Was waren die Gründe zur Einführung des dualen Schweizer Bildungswegs in Ihren ausländischen Niederlassungen?
- Was sind die bisherigen Erfahrungen? Können Sie ein konkretes Beispiel nennen?
- Was waren die grössten Herausforderungen und wo sehen sie aktuell noch den grössten Handlungsbedarf?
- Wo sehen Sie die Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung?
- Macht es aus Ihrer Sicht generell Sinn für Schweizer Grossunternehmen, Zeit und Geld in ein duales Bildungswesen zu investieren oder welche Voraussetzungen müssen für ein Unternehmen erfüllt sein?
- Inwiefern können andere Länder vom dualen Bildungssystem der Schweiz profitieren?
- Welche künftigen Erfolgsfaktoren beeinflussen den Export des dualen Bildungssystems der Schweiz in andere Länder?

5. Block: Fragen bezüglich der Digitalisierung und Internationalisierung der Berufsbildung

- Mit Bezug auf die Digitalisierung wird sich auch die Berufsbildung anpassen müssen. Hat Ihre Unternehmung bereits Schritte diesbezüglich unternommen? (bspw. stärkere Fokussierung auf bspw. Programmierungkenntnisse (je nach Firma und Job))
- Welche Massnahmen muss die Schweiz treffen, um auch in Zeiten der Digitalisierung und Internationalisierung mit ihrem dualen Bildungssystem wettbewerbsfähig zu bleiben? Wo besteht ggf. noch Handlungsbedarf?
- Ist die Schweiz genügend vorbereitet, die Digitalisierung erfolgreich in ihrem Bildungssystem zu integrieren?

6. Block: Abschluss

- Zustellung der Projektergebnisse?
- Danksagung und weiteres Vorgehen