

Qualité du partenariat dans la formation professionnelle
Annexe au rapport du Contrôle parlementaire de l'administration
à l'intention de la Commission de gestion du Conseil national

du 2 novembre 2015

Condensé

Aux termes de la Constitution et de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (OrTra). Or, des questions se posent quant à la qualité de ce partenariat et aux répercussions sur le pilotage de la formation professionnelle.

Le 31 janvier 2014, les Commissions de gestion des Chambres fédérales ont chargé le Contrôle parlementaire de l'administration (CPA) de procéder à une évaluation du pilotage de la formation professionnelle. Cette évaluation est dans le domaine de responsabilités de la sous-commission DFF/DEFR de la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N).

La présente **annexe** expose les fondements de l'évaluation. Elle détaille les critères et la procédure d'évaluation et, surtout, les résultats obtenus de manière plus exhaustive que le **rapport**. Ce dernier est principalement consacré à l'appréciation du thème traité. L'annexe permet de mieux appréhender les tenants et aboutissants de l'évaluation conduite par le CPA et fournit au lecteur intéressé de plus amples informations sur le sujet.

Par contre, ce document ne comporte aucune donnée précise concernant les motifs ayant amené à procéder à l'évaluation ; il ne présente pas non plus de conclusions, ces informations se trouvant uniquement dans le rapport.

Le **chapitre 1** présente la **stratégie d'enquête**. Après avoir précisé les questions d'évaluation et les critères d'appréciation, la procédure adoptée dans le cadre de l'évaluation y est détaillée. Les chapitres 2 à 10 exposent les résultats des différentes procédures de collecte de données et de l'analyse des cas.

- Le **chapitre 2** analyse et apprécie les **bases légales** relatives à la répartition des compétences dans la formation professionnelle.
- Les **chapitres 3, 4 et 5** analysent successivement les trois principaux **organes du partenariat** : le Sommet national de la formation professionnelle, les Journées des partenaires de la formation professionnelle et la Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP).
- Le **chapitre 6** analyse les aspects relatifs au partenariat et à la **conduite stratégique**, complémentaires aux aspects traités dans les autres chapitres.
- Les **chapitres 7 à 10** présentent les résultats de l'évaluation relatifs au partenariat dans la **conduite de projets** : réforme des professions, case management, procédure de qualification, soutien de projets.

En annexe, se trouvent notamment les résultats complets des **entretiens téléphoniques** menés auprès des chefs des offices cantonaux responsables de la formation professionnelle (annexe 4) ainsi que ceux de **l'enquête en ligne** menée auprès des associations professionnelles nationales (annexe 5).

Table des matières

1 Stratégie d'enquête	6
1.1 Questions d'évaluation	6
1.2 Focalisation et choix des études de cas	6
1.3 Sources de données	7
1.4 Critères d'appréciation	10
1.5 Calendrier de l'évaluation	11
1.6 Limites de l'évaluation	12
2 Die Aufgabenverteilung in der Verbundpartnerschaft gemäss den rechtlichen Grundlagen	13
2.1 Berufsbildung auf Verfassungsebene	13
2.2 Das Berufsbildungsgesetz	13
2.3 Aufgaben der Verbundpartner	15
2.3.1 Aufgaben des Bundes und der eidgenössischen Kommissionen	15
2.3.2 Aufgaben der Kantone	17
2.3.3 Aufgaben der Organisationen der Arbeitswelt	17
2.4 Beurteilung der rechtlichen Grundlagen zur Verbundpartnerschaft durch die Verbundpartner	18
2.5 Fazit der PVK zu den rechtlichen Grundlagen	19
3 Nationales Spitzentreffen Berufsbildung (vormals Nationale Lehrstellenkonferenz)	22
3.1 Von den Nationalen Lehrstellenkonferenzen zum Nationalen Spitzentreffen	22
3.2 Beurteilung der Lehrstellenkonferenzen und Spitzentreffen durch die Verbundpartner	31
3.3 Fazit der PVK zu den Lehrstellenkonferenzen und Spitzentreffen	34
4 Die Verbundpartnertagungen	36
4.1 Übersicht zu den Verbundpartnertagungen	36
4.1.1 Rahmen	36
4.1.2 Chronologische Übersicht zu den VPT	38
4.2 Einschätzungen und Problemhinweise aus den VPT	42
4.2.1 Qualität der Partnerschaft zwischen den verschiedenen Akteuren	42
4.2.2 Beurteilung der Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Akteuren	44
4.2.3 Wahrnehmung der Aufgaben durch den Bund und die anderen Akteure	45
4.2.4 Qualität der Partnerschaft in Bezug auf die strategischen Aktivitäten	48
4.3 Beurteilung der VPT durch die Verbundpartner	49
4.4 Fazit der PVK zu den Verbundpartnertagungen	51
5 Eidgenössische Berufsbildungskommission	53
5.1 Auftrag und gesetzliche Grundlagen	53
5.2 Zusammensetzung und Tätigkeit der EBBK	54

5.2.1 Zusammensetzung	54
5.2.2 Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten	56
5.2.2.1 Geschäftsordnung	56
5.2.2.2 Subkommissionen	57
5.3 Beurteilung der Zusammensetzung und Tätigkeit der EBBK durch die Partner und die PVK	61
5.4 Die EBBK im Kontext des Berufsbildungssystems Schweiz	62
5.5 Fazit der PVK zur Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der EBBK	63
6 Partenariat et conduite stratégique	65
6.1 Conceptions du partenariat	65
6.1.1 Lignes directrices de Macolin	65
6.1.2 Charte – Principes relatifs à la collaboration	66
6.1.3 Appréciations des personnes interrogées et du CPA	68
6.2 Qualité du fonctionnement du partenariat	68
6.2.1 Forces	69
6.2.2 Faiblesses	74
6.3 Axes stratégiques fixés pour l'ensemble de la formation	75
6.4 Éléments de la conduite stratégique en matière de formation professionnelle	79
6.4.1 Rôle du SEFRI en matière de pilotage	79
6.4.2 Vision et stratégie à long terme de la formation professionnelle	81
6.4.3 Stratégie de collaboration avec les OrTra	82
6.4.4 Aspects relatifs à la mise en œuvre et au suivi des mesures	84
6.4.4.1 Suivi des mesures engagées	85
6.4.4.1 Mesures engagées par les partenaires	86
6.4.5 Effets de la création du SEFRI, notamment sur le partenariat	90
7 Fallanalyse Berufsreform	92
7.1 Übersicht über die Berufsreform	92
7.1.1 Ziel der Berufsreform	92
7.1.2 Zuständigkeiten und Ablauf der Berufsreform	93
7.1.3 Steuerung der Berufsreform durch den Bund	96
7.2 Hinweise zur Qualität der Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der Berufsreform	98
7.3 Fazit der PVK zur Berufsreform	102
8 Fallanalyse Case Management Berufsbildung	104
8.1 Übersicht über den Projektverlauf	104
8.1.1 Auf- und Ausbau des CMBB (2006–2011)	105
8.1.2 Konsolidierungsphase (2012–2015) und Übergang des CMBB an die Kantone	110
8.2 Hinweise zur Qualität der Partnerschaft zwischen Bund und Kantonen im Rahmen des CMBB	112
8.3 Fazit der PVK zum Case Management Berufsbildung	115

9 Qualifikationsverfahren	117
9.1 Begriff und rechtliche Grundlagen	117
9.2 Steuerung der QV durch den Bund	118
9.3 Vereinfachen der Qualifikationsverfahren	118
9.3.1 Kompetenzverteilung und unterschiedliche Interessen im Bereich der QV	119
9.3.2 Projekte zur Vereinfachung der Qualifikationsverfahren	119
9.3.3 Hinweise zur Qualität der Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen des Projekts zur Vereinfachung der QV	122
9.4 Fazit der PVK zu den Qualifikationsverfahren	123
9.5 Andere Qualifikationsverfahren	124
10 Die Verbundpartnerschaft im Rahmen der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG	126
10.1 Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG	126
10.1.1 Rechtliche Grundlagen und Aufteilung des Projektkredits	126
10.1.2 Prozess der Projektförderung	128
10.1.3 Projekte der OdA und der Kantone	129
10.1.4 Projekte des Bundes	130
10.2 Rolle des Bundes	131
10.3 Fazit der PVK zur Projektförderung des Bundes	132
10.4 Weitere Projekte des Bundes im Bereich der Berufsbildung	133
10.4.1 Nationaler Qualifikationsrahmen	133
10.4.2 Qualitätsentwicklung – Projekt «Qualität leben»	134
Abréviations	137
Abkürzungsverzeichnis	138
Literatur und Dokumentenverzeichnis	141
Liste des interlocuteurs	152
Annexe 1 : Übersicht Massnahmen Lehrstellenkonferenzen bzw. Nationales Spitzentreffen	155
Annexe 2 : Übersicht Hauptthemen, Ziele und Nachbearbeitung der VPT	160
Annexe 3 : Übersicht über die Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG zwischen 2004 und 2014	164
Annexe 4 : Resultate der telefonischen Befragung der Kantone	166
Annexe 5 : Résultats de l'enquête en ligne auprès des associations professionnelles	175
Impressum	227

Chapitre dans le rapport		Chapitres concernés dans l'annexe au rapport	
1	Introduction	1	Stratégie d'enquête
1.1	Motif et questions d'évaluation		
1.2	Méthode	1.2	Focalisation et choix des études de cas
		1.3	Sources de données
		1.4	Critères d'appréciation
		1.5	Calendrier de l'évaluation
		1.6	Limites de l'évaluation
1.4	Structure		
2	La formation professionnelle		
3	Adéquation de la répartition des compétences		
3.1	Bases légales cohérentes mais peu précises en matière de surveillance	2	Bases légales
3.2	Fonctions et communication des organes du partenariat à optimiser	3	Sommet national de la formation professionnelle
		4	Journées des partenaires de la formation professionnelle
		5	Commission fédérale de la formation professionnelle
		A4	Entretiens téléphoniques
		A5	Questionnaire en ligne
4	Qualité du partenariat dans le pilotage stratégique	3	Sommet national de la formation professionnelle
4.1	Définition limitée des axes stratégiques	4	Journées des partenaires de la formation professionnelle
4.2	Pilotage des axes stratégiques lacunaire	5	Commission fédérale de la formation professionnelle
		6	Partenariat et conduite stratégique
		A4	Entretiens téléphoniques
		A5	Questionnaires en ligne
5	Qualité du partenariat dans la mise en œuvre de projets	A4	Entretiens téléphoniques
		A5	Questionnaire en ligne
5.1	Pilotage modéré dans la réforme des professions	7	Réforme des professions
5.2	Collaboration de qualité dans le <i>case management</i> formation professionnelle	8	<i>Case management</i>
5.3	Autres projets		
5.3.1	Blocage dans la simplification des procédures de qualification	9	Procédure de qualification
5.3.2	Marge de pilotage peu exploitée dans la promotion de projets	10	Soutien de projet
6	Conclusion		

Annexe au rapport

La présente annexe expose les fondements de l'évaluation. Elle détaille les critères et la procédure d'évaluation ainsi que les résultats. Ces derniers, de même que les conclusions, sont synthétisés dans le rapport¹.

1 Stratégie d'enquête

1.1 Questions d'évaluation

L'évaluation doit permettre d'apporter des réponses aux questions suivantes :

- Comment juger de la répartition des compétences entre les différents acteurs de la formation professionnelle ?
- Comment juger de la qualité du partenariat dans le cadre du pilotage stratégique ?
- Comment juger de la qualité du partenariat dans le cadre de la mise en œuvre d'activités ou de projets dans lesquels la Confédération a un rôle clé ?

1.2 Focalisation et choix des études de cas

Le choix de focaliser l'évaluation du fonctionnement du partenariat sur le pilotage stratégique, d'une part, et sur la conduite de projets, d'autre part, s'explique par les raisons suivantes.

D'abord, tous les partenaires sont impliqués dans la conduite stratégique et le développement de la formation professionnelle, tâche centrale du système.

Ensuite, pour l'analyse de la conduite de projets, le CPA a choisi, sur la base de ses propres analyses et d'entretiens exploratoires, de concentrer son étude sur des projets/activités dans le domaine de la formation professionnelle initiale, étant donné les nombreux changements en cours dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Les études de cas devaient quant à elles impliquer la Confédération et un partenaire principal différent et reflètent les souhaits de la sous-commission DFF/DEFR de la CdG-N. La première étude de cas porte sur la réforme des professions, au cours de laquelle la Confédération et les organisations du monde du travail (OrTra) ont collaboré activement. La seconde porte sur le projet *case management*, où la Confédération et les cantons sont les principaux partenaires.

Enfin, deux autres thèmes ont été analysés car ils étaient mentionnés très fréquemment par les personnes interrogées dans le cadre des entretiens et des enquêtes pour décrire

¹ Qualité du partenariat dans la formation professionnelle. Rapport du CPA à l'intention de la CdG-N du 2 novembre 2015

le fonctionnement du partenariat et le qualifier². Il s'agit de la thématique des procédures de qualification ainsi que de celle du soutien financier à des projets selon les art. 54 et 55 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)³ par la Confédération.

1.3 Sources de données

Pour répondre aux questions citées plus haut, le CPA s'est fondé sur différentes sources de données. Il a analysé de nombreux documents tels que lois, ordonnances, instructions, guides, manuels, stratégies, rapports d'activité, documents relatifs à la préparation et aux résultats de séances/conférences/rencontres, procès-verbaux de commission, documents relatifs à des projets. Le CPA a aussi conduit des entretiens approfondis avec 30 personnes.

Compte-tenu du nombre très élevé d'acteurs et de la nécessité de disposer de résultats basés sur des données représentatives, le CPA a soumis un questionnaire en ligne (annexe 5) à l'ensemble des associations professionnelles actives à l'échelon national dans la formation professionnelle initiale. Sur les 169 associations contactées 99 ont répondu à cette enquête. Le CPA a aussi mené des entretiens téléphoniques (annexe 4) sur la base d'un questionnaire auprès des 26 responsables cantonaux des offices en charge de la formation professionnelle.

Analyse de documents

L'analyse concerne les documents et poursuit les objectifs suivants :

- Bases normatives : lois, ordonnances ;
Analyse des bases normatives afin de présenter et d'apprécier la répartition des compétences entre les différents acteurs ;
- Documents relatifs aux instruments de pilotage de la formation professionnelle ;
Recensement des différents instruments et analyse de leur contenu et de leur destinataire, afin de savoir quelles sont leur utilité et leur utilisation ;
- Documents à l'ordre du jour (ou en annexe à l'invitation) des séances de la Commission fédérale de la formation professionnelle (CFFP) et procès-verbaux ;
Analyse de contenu (éléments stratégiques, défis, mesures décidées, éléments notamment en lien avec le *case management* et les projets de développement, analyse chronologique [quel suivi], analyse du rôle des différents partenaires) ;
- Documents et résultats, des Conférences sur les places d'apprentissage/ Sommet national de la formation professionnelle, des Journées des partenaires de la formation professionnelle :

² Ces deux thèmes ont été cités très fréquemment pour répondre à des questions générales portant notamment sur les forces et les faiblesses du partenariat ou la qualité de la collaboration avec la Confédération.

³ Loi fédérale du 13.12.2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10)

Analyse du contenu (stratégies, défi, ...), analyse chronologique (processus de décision quant aux choix des axes prioritaires, de la consultation de la base) :

- Documents liés aux différents projets analysés ;

Analyse des documents relatifs à la mise en œuvre et au suivi des projets.

Entretiens

Trente personnes ont été interrogées dans le cadre d'entretiens individuels ou réunissant parfois deux à trois représentants de l'organisation. Certaines personnes ont été interrogées à plusieurs reprises, à différents stades de l'évaluation. Il s'agit de dix collaborateurs et collaboratrices du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), de cinq représentants des cantons, de neuf des OrTra (dont quatre délégués des partenaires sociaux et cinq d'associations professionnelles) ainsi que trois de l'Office fédéral de la justice (OFJ) et trois expert(e)s de la formation professionnelle (Tableau 1).

Tableau 1

Répartition des entretiens

	SEFRI	Cantons et CSFP	OrTra Partenaires sociaux	OrTra Associations professionnelles	Divers : Recherche, IFFP, OFJ
Nombre de personnes interrogées	10	5	4	5	6

Les entretiens ont été menés sur la base d'un guide d'entretien structuré en cinq thématiques principales :

- forces et faiblesses du partenariat dans la formation professionnelle ;
- bases légales et répartition des compétences ;
- pilotage stratégique ;
- partenariat dans le cadre de projets ;
- rôle des différents organes.

Selon qu'il s'agissait de représentants de la Confédération, des cantons, des associations professionnelles ou d'experts, une partie des questions a été adaptée. Avec les associations professionnelles, les questions relatives aux projets et à la réforme des professions ont pris davantage d'importance, alors qu'avec les partenaires sociaux, ce sont les aspects relatifs au pilotage stratégique qui avaient davantage de poids.

Des procès-verbaux faisant état du contenu des entretiens ont été rédigés puis analysés notamment à l'aide du logiciel MAXQDA.

Des entretiens exploratoires ont eu lieu en septembre 2014. Puis, les entretiens ont été menés de janvier à avril 2015. Ils ont duré de 60 à 90 minutes chacun.

Entretiens téléphoniques (annexe 4)

Die telefonische Befragung der Vorsteherinnen und Vorsteher der kantonalen Berufsbildungsämter bezweckte, die Einschätzung der kantonalen Verantwortlichen zur Verbundpartnerschaft zu erfahren. Sie konzentrierte sich hauptsächlich auf die strategische Steuerung der Berufsbildung sowie die Rolle des Bundes, insbesondere im Rahmen des Projekts *Case Management Berufsbildung*.

An der Befragung haben alle 26 Vorsteherinnen und Vorsteher der kantonalen Berufsbildungsämter teilgenommen.⁴ Die zwischen dem 29. April und 7. Mai 2015 erfolgten Gespräche basierten auf einem Leitfaden und wurden, mit einer Ausnahme, telefonisch geführt. Ein erstes Gespräch bezweckte den Test des Leitfadens, der anschliessend angepasst und für die nachfolgenden Telefongespräche verwendet wurde. Der Leitfaden umfasste insgesamt 16 Fragen, wobei neben zahlreichen standardisierten Fragen, darunter zwei Fragen mit vorgegebenen Bewertungsskalen, zum Abschluss des Gesprächs vier offene Fragen zur Verbundpartnerschaft und der Aufteilung von Kompetenzen gestellt wurden. Die telefonischen Gespräche dauerten zwischen 20 und 55 Minuten (im Schnitt 30 Minuten) und wurden auf Deutsch und Französisch geführt.

Der Inhalt der Gespräche wurde aufgrund von Handnotizen und entsprechend der Struktur des Leitfadens protokolliert. Für die Auswertung der Telefoninterviews wurden die Antworten zu den einzelnen Fragen nochmals zusätzlich strukturiert, um die Ergebnisse zusammenfassend darstellen zu können. Daneben wurden die Ausführungen der befragten Personen zu den einzelnen Fragen genutzt, um einzelne Resultate vertieft zu behandeln.

Enquête en ligne (annexe 5)

Um die Ansichten der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) in Erfahrung zu bringen, erstellte die PVK einen Online-Fragebogen. Dieser richtete sich an die nationalen Berufsverbände, die im Bereich der beruflichen Grundbildung tätig sind. Somit wurde innerhalb der heterogenen Gruppe der OdA eine Gruppe von Verbänden ausgewählt, die im Rahmen der Berufsreformen direkt mit dem Bund zusammenarbeiteten. Entsprechend konzentrierte sich der Online-Fragebogen auf die Rolle des Bundes und die Zusammenarbeit des Bundes mit weiteren Akteuren im Rahmen der Berufsreform. Weiter enthielt er Fragen zur strategischen Steuerung der Berufsbildung, insbesondere mit Blick auf die am Spitzentreffen Berufsbildung im Jahr 2014 definierten Handlungsschwerpunkte.

Die Firma know.ch wurde mit der technischen Umsetzung des von der PVK konzipierten Fragebogens beauftragt. Mit Schreiben vom 7. April 2015 der zuständigen Subkommission der GPK-N wurden die nationalen Berufsverbände eingeladen, an der Online-Befragung teilzunehmen. Von den 169 angeschriebenen Berufsverbänden haben zwischen dem 27. April und 11. Mai 2015 insgesamt 99⁵ den Online-Fragebo-

⁴ Bei einem Kanton fand das Gespräch nicht mit dem Amtsleiter, sondern mit dem stellvertretenden Amtsleiter statt (vgl. Anhang: Verzeichnis der Interviewpartnerinnen und -partner im Rahmen der Telefonbefragung der Kantone).

⁵ Bei einem Berufsverband haben sechs für unterschiedliche berufliche Grundbildungen zuständige Personen die Fragen betreffend die Berufsreform beantwortet. Ihre Antworten widerspiegeln unterschiedliche Ansichten und Erfahrungen im Rahmen der Reform einer beruflichen Grundbildung. Die PVK hat ihre Antworten zu den übrigen, nicht berufsspezifischen Fragen zusammengefasst.

gen ausgefüllt. Dieser enthielt 16 Fragen mit jeweils vorgegebenen Antwortkategorien und teilweise weiteren Unterfragen (z. B. zu den verschiedenen Akteuren oder Handlungsschwerpunkten). Für seine Beantwortung benötigte man schätzungsweise 20 Minuten. Ein offenes Feld am Schluss des Online-Fragebogens ermöglichte es den teilnehmenden Berufsverbänden Kommentare anzubringen. Die Antworten der Berufsverbände wurden von know.ch in anonymisierter Weise aufbereitet.

1.4 Critères d'appréciation

Le tableau 2 présente pour chacune des trois questions d'évaluation, les critères d'appréciation ainsi que les indicateurs.

Tableau 2

Questions d'évaluation et critères d'appréciation

Niveau d'analyse	Critères	Définition
Question principale	Adéquation	Comment juger de la répartition des compétences entre les différents acteurs de la formation professionnelle ?
Critère	Clarté	La répartition des compétences est claire.
Critère	Complétude	La répartition des compétences est complète.
Critère	Cohérence	La répartition des compétences est cohérente.
Question principale	Qualité du partenariat	Comment juger de la qualité du partenariat dans le cadre du pilotage stratégique ?
Critère	Capacité à fixer des axes stratégiques	Les partenaires sont capables de définir des axes stratégiques.
Indicateur	Pertinence des processus et des instruments	Les processus et instruments visant à développer les axes stratégiques sont pertinents.
Indicateur	Fonctionnement du partenariat	Le partenariat fonctionne dans le cadre de l'élaboration de la stratégie.
Indicateur	Qualité de l' <i>output</i>	Les axes stratégiques sont pertinents.
Critère	Capacité à suivre les axes stratégiques	Les partenaires sont capables de suivre les axes stratégiques.
Indicateur	Pertinence des processus et des instruments	Les processus et instruments relatifs au suivi de la stratégie sont pertinents.
Indicateur	Fonctionnement du partenariat	Le partenariat fonctionne dans le cadre du suivi des axes stratégiques.
Indicateur	Qualité de l' <i>output</i>	Le suivi des axes stratégique est adéquat.

Niveau d'analyse	Critères	Définition
Question principale	Qualité du partenariat	Comment juger de la qualité du partenariat dans la mise en œuvre de projets ou d'activités-clés ?
Analyse de cas / critère	Qualité du partenariat	Comment juger de la qualité du partenariat dans la réforme des professions ?
Indicateur	Processus et instruments	Les processus et instruments sont pertinents.
Indicateur	Fonctionnement du partenariat	Le partenariat fonctionne dans le cadre de la réforme des professions.
Indicateur	Qualité de l' <i>output</i>	La réforme des professions est un succès du point de vue des partenaires.
Analyse de cas / critère	Qualité du partenariat	Comment juger de la qualité du partenariat dans le cadre du projet <i>case management</i> ?
Indicateur	Processus et instruments	Les processus et instruments sont pertinents.
Indicateur	Fonctionnement du partenariat	Le partenariat fonctionne dans le cadre du projet <i>case management</i> .
Indicateur	Qualité de l' <i>output</i>	Le projet <i>case management</i> est un succès du point de vue des partenaires.

1.5 Calendrier de l'évaluation

Le tableau 3 présente les principales étapes de l'évaluation depuis le mandat donné par les CdG, jusqu'à la présentation à la sous-commission compétente.

Tableau 3

Calendrier de l'évaluation

Période	Rapport
Janvier 2014	Mandat d'évaluation des CdG
Juillet 2014	Esquisse du CPA présentée à la sous-commission compétente de la CdG-N
Septembre – octobre 2014	Concept d'évaluation, analyse de documents
Novembre 2014 – mai 2015	Analyse de documents, conduite des entretiens, conduite des entretiens téléphoniques, enquête en ligne
Juin – septembre 2015	Analyse et rédaction du rapport d'évaluation
Septembre – octobre 2015	Mise en consultation du rapport auprès de l'administration
Novembre 2015	Présentation du rapport à la sous-commission compétente de la CdG-N

1.6 Limites de l'évaluation

Les principales limites de la présente évaluation sont les suivantes.

Compte tenu de son orientation sur le fonctionnement du partenariat, cette évaluation ne se penche pas sur les résultats (effets) de la politique de la formation professionnelle, qui font généralement l'objet d'appréciations positives tant en Suisse qu'à l'étranger.

Les études de cas ont servi à analyser le fonctionnement du partenariat. Il n'a pas été procédé à une évaluation « générale » de la réforme des professions, du projet *case management*, de la simplification des procédures de qualification ou encore du soutien financier de projets selon les art. 54 et 55 LFPr par la Confédération.

Les aspects financiers et, surtout, le pilotage par la Confédération des subventions versées aux cantons n'ont pas été étudiés. En effet, compte tenu des travaux en cours de la Délégation des finances à la suite d'un audit⁶ du Contrôle fédéral des finances (CDF), la sous-commission a décidé d'exclure de l'évaluation la question du pilotage des subventions versées par la Confédération.

Comme une évaluation d'envergure concernant la recherche en matière de formation professionnelle⁷ était planifiée par le SEFRI, le pilotage de ce domaine et notamment le rôle de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) ont également été exclus du champ de la présente évaluation.

En raison de sa focalisation sur les aspects stratégiques et sur des projets dans lesquels la Confédération joue un rôle clé, cette évaluation n'a pas approfondi le fonctionnement du partenariat entre les associations professionnelles régionales, les cantons et les entreprises. Il faut cependant souligner que ce niveau est central dans la mise en œuvre de la formation professionnelle.

⁶ EFK, Beurteilung der Aufsicht im Bereich Subventionen für die Berufsbildung, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Prüfbericht vom 18. Aug. 2013 (non publié) / CDF, Rapport annuel 2013, avril 2014

⁷ Depuis lors, l'évaluation a été terminée. Evaluation Berufsbildungsforschung SBFI, Arbeitsgemeinschaft econcept AG und Prof. Dr. Philipp Gonon, Lehrstuhl für Berufsbildung, Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Zürich, 2015 (un résumé est disponible en français).

Die Aufgabenverteilung in der Verbundpartnerschaft gemäss den rechtlichen Grundlagen

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Zuständigkeiten der Verbundpartner gemäss den rechtlichen Grundlagen. Dazu führt es zunächst die rechtlichen Grundlagen im Bereich der Berufsbildung auf Verfassungs- (2.1) und Gesetzesebene (2.2) auf. Anschliessend werden die Aufgaben der einzelnen Verbundpartner – Bund, Kantone und OdA – erläutert (2.3). Zum Abschluss des Kapitels werden die rechtlichen Grundlagen hinsichtlich der Aufgabenteilung in der Verbundpartnerschaft beurteilt (2.4).

2.1 Berufsbildung auf Verfassungsebene

Der Bund erlässt gemäss Artikel 63 der Bundesverfassung (BV)⁸ Vorschriften über die Berufsbildung und fördert ein breites und durchlässiges Angebot in diesem Bereich. Ihm fällt demnach die «ausschliessliche Regelungskompetenz» im Bereich der Berufsbildung zu; die Berufsbildung wird damit landesweit einheitlichen Regeln unterworfen.⁹ Artikel 61a BV bestimmt hinsichtlich der *Bildung* zudem, dass der Bund und die Kantone gemeinsam im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes Schweiz sorgen (Abs. 1). Dabei sollen sie ihre Anstrengungen koordinieren und ihre Zusammenarbeit durch gemeinsame Organe und andere Vorkehren sicherstellen (Abs. 2).

2.2 Das Berufsbildungsgesetz

Das am 1. Januar 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz (BBG)¹⁰ ist ein Rahmengesetz. In der Botschaft zum BBG wird dies damit begründet, dass ein zukunftsbezogenes Berufsbildungsgesetz wegen der beschleunigten Entwicklung in allen Bereichen und der zunehmenden Unsicherheit über die zu erwartenden Anforderungen nur ein Rahmengesetz sein könne. Die Inhalte seien in Zusammenarbeit aller Beteiligten ständig weiterzuentwickeln.¹¹ Für das ganze BBG gilt der in Artikel 1 Absatz 1 BBG genannte Grundsatz, dass die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und OdA (namentlich fallen darunter die Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung) ist. Diese sollen ein genügendes Angebot im Bereich der Berufsbildung, insbesondere in zukunftsfähigen Berufsfeldern, anstreben.

Artikel 1 Absatz 2 BBG hält fest, dass die Massnahmen des Bundes darauf abzielen sollen, die Initiative der Kantone und der OdA so weit als möglich mit finanziellen und anderen Mitteln zu fördern. Dem Bund wird hier eine subsidiäre Rolle zugeschrieben.

⁸ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101)

⁹ Kiener, Regina, 2001: Bildung, Forschung, Kultur, in: Thürer, Daniel / Aubert, Jean-François / Müller, Jörg Paul (Hrsg.): Verfassungsrecht der Schweiz, Droit constitutionnel suisse. Zürich, S. 907

¹⁰ SR 412.10

¹¹ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5688)

Artikel 1 Absatz 3 BBG äussert sich zur Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern: Zur Verwirklichung der Ziele des BBG sollen einerseits der Bund, die Kantone und die OdA (Bst. a) und andererseits auch die Kantone und die OdA je unter sich zusammenarbeiten (Bst. b). Diese Bestimmung verleiht den Kantonen und OdA Eigenständigkeit.

Artikel 2 Absatz 1 BBG definiert Gegenstand und Geltungsbereich des Gesetzes. Das Gesetz betrifft sämtliche Berufsbereiche ausserhalb der Hochschulen:

- a. die berufliche Grundbildung, einschliesslich der Berufsmaturität;
- b. die höhere Berufsbildung;
- c. die berufsorientierte Weiterbildung;
- d. die Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel;
- e. die Bildung der Berufsbildungsverantwortlichen;
- f. die Zuständigkeit und die Grundsätze der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung;
- g. die Beteiligung des Bundes an den Kosten der Berufsbildung.

Artikel 3 BBG ist den Zielen gewidmet. Das BBG fördert und entwickelt:

- a. ein Berufsbildungssystem, das den Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht und das ihnen die Fähigkeit und die Bereitschaft vermittelt, beruflich flexibel zu sein und in der Arbeitswelt zu bestehen;
- b. ein Berufsbildungssystem, das der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dient;
- c. den Ausgleich der Bildungschancen in sozialer und regionaler Hinsicht, die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen;
- d. die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen und -formen innerhalb der Berufsbildung sowie zwischen der Berufsbildung und den übrigen Bildungsbereichen;
- e. die Transparenz des Berufsbildungssystems.

Die Bestimmungen des BBG werden weiter ausgeführt in der Verordnung über die Berufsbildung (BBV)¹² sowie in zahlreichen weiteren Verordnungen in verschiedenen Bereichen der Berufsbildung (z. B. die Berufsmaturitätsverordnung¹³). Speziell zu erwähnen sind die für jeden Beruf erstellten Verordnungen über die beruflichen Grundbildungen (BiVo), welche die einzelnen Berufsbildungen regeln.

¹² Verordnung vom 19. Nov. 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung; SR **412.101**)

¹³ Verordnung vom 24. Juni 2009 über die eidgenössische Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung, BMV; SR **412.103.1**)

2.3

Aufgaben der Verbundpartner

Im Folgenden werden auf der Grundlage des BBG und der Verordnungen zur Berufsbildung (insbesondere der Berufsbildungsverordnung) die Aufgaben der wichtigsten Akteure in aller Kürze beschrieben. Gemäss Botschaft zum BBG ist die Kompetenzordnung im Gesetz dem Grundsatz der stufengerechten Subsidiarität verpflichtet.

2.3.1

Aufgaben des Bundes und der eidgenössischen Kommissionen

Abgesehen von seinen Aufgaben im Bereich der Gesetzgebung ist die Rolle des Bundes subsidiär und hauptsächlich strategisch. Der Bund ist für die Qualitätssicherung und die Weiterentwicklung des Gesamtsystems¹⁴ sowie für die Kohärenz und die Transparenz der Angebote auf nationaler Ebene verantwortlich. Weiter beteiligt er sich im Rahmen der bewilligten Kredite an den Kosten der Berufsbildung und leistet Beiträge an die Kantone und an Dritte für die Finanzierung von deren Aufgaben und Projekten.¹⁵ Insgesamt trägt der Bund rund ein Viertel der öffentlichen Kosten der Berufsbildung. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ist zuständig für die Regelung und Mitfinanzierung der Berufsbildung.

Der Bund hat in erster Linie folgende Zuständigkeiten:

- Das SBFI ist zuständig für die Regelung und Mitfinanzierung der Berufsbildung. Es erlässt, auf Antrag der OdA oder bei Bedarf von sich aus, Verordnungen über die berufliche Grundbildung (Art. 19 BBG).
- Die Vorschriften zur den eidgenössischen Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen unterliegen der Genehmigung durch das SBFI (Art. 28, Abs. 2 BBG). Der Bundesrat regelt Voraussetzungen und Verfahren der Genehmigung (Art. 28, Abs. 3 BBG).
- Das WBF stellt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Organisationen für die eidgenössische Anerkennung der Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen Mindestvorschriften auf. Sie betreffen die Zulassungsbedingungen, Lerninhalte, Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel (Art. 29, Abs. 3 BBG).
- Der Bund hat insbesondere die Aufgabe, die Weiterentwicklung der Berufsbildung zu fördern. Er unterstützt zu diesem Zwecke Studien, Pilotversuche, die Berufsbildungsforschung und die Schaffung von tragfähigen Strukturen in neuen Berufsbildungsbereichen. Er wird in diesen Bereichen selbst tätig, wenn dies für die Weiterentwicklung der Berufsbildung notwendig ist (Art. 4, Abs. 1 und 2 BBG).
- Der Bund fördert zudem die Information, Dokumentation und die Erstellung von Lehrmitteln (Art. 5 BBG), die Verständigung und den Austausch zwischen den Sprachgemeinschaften (Art. 6 BBG), Massnahmen im Bereich der Berufsbildung zugunsten benachteiligter Regionen und Gruppen

¹⁴ Art. 4 und Art. 8 Abs. 2 BBG

¹⁵ Art. 52–56 BBG

(Art. 7 BBG) und die Qualitätsentwicklung. Ausserdem stellt er Qualitätsstandards auf und überwacht deren Einhaltung (Art. 8 BBG).

- Der Bund nimmt die Oberaufsicht über den Vollzug des BBG durch die Kantone wahr (Art. 65 Abs. 4 BBG). Der Inhalt dieser Oberaufsicht wird in der BBV allerdings nicht präzisiert. In der höheren Berufsbildung sorgt der Bund für die Aufsicht über die Prüfungen (Art. 42 Abs. 2 BBG).
- Der Bund kann bewilligte Beiträge kürzen oder neue Beiträge verweigern, wenn die Beitragsempfänger ihre Aufgaben und Pflichten nach diesem Gesetz in erheblicher Weise vernachlässigen oder verletzen (Art. 58 BBG).
- Der Bund führt ein Hochschulinstitut für Berufsbildung. Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) übernimmt die Aus- und Weiterbildung der Berufsbildungsverantwortlichen und der Prüfungsexpertinnen und -experten. Es kümmert sich um die Forschung in diesem Bereich, führt Studien und Pilotversuche durch (Art. 48 BBG) und kann Dritten Dienstleistungen erbringen (Art. 48a BBG). Die Aufgaben des Instituts sind in einer Verordnung geregelt (EHB-Verordnung¹⁶).

Vier eidgenössische Kommissionen sind im Bereich der Berufsbildung tätig. Sie setzen sich zusammen aus Vertretern von Bund, Kantonen und OdA.

- Die vom Bundesrat bestellte eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK) berät die Bundesbehörden in Fragen der Entwicklung und der Koordination der Berufsbildung und deren Abstimmung mit der allgemeinen Bildungspolitik. Sie beurteilt Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung, Gesuche um Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse sowie Forschungsprojekte, Studien, Pilotversuche und Dienstleistungen im Bereich der Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung. Kapitel 5 geht vertieft auf die Zusammensetzung der EBBK und ihre Tätigkeiten ein.
- Die eidgenössische Berufsmaturitätskommission (EBMK) befasst sich mit der Anerkennung der Qualifikationsverfahren, übernimmt im Auftrag des SBFI die Oberaufsicht über die Berufsmaturität und überwacht die Koordination auf nationaler Ebene (Art. 71 BBG und Art. 33 BMV).
- Die eidgenössische Kommission für Berufsbildungsverantwortliche (EKBV; Art. 53, 54 und 76 BBV) befasst sich mit der Anerkennung der Bildungsgänge für Berufsbildungsverantwortliche und erarbeitet Kriterien, anhand derer die Gleichwertigkeit der Qualifikationen der Berufsbildungsverantwortlichen geprüft werden kann.
- Die eidgenössische Kommission für höhere Fachschulen (EKHF) begutachtet zuhanden des SBFI die Rahmenlehrpläne sowie die Gesuche um eidgenössische Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien. Ausserdem überprüft sie in Zusammenarbeit mit den Kantonen zuhanden des SBFI, ob die Anerkennungsvoraussetzungen eingehalten werden (Art. 20 und 21 MiVo-HF¹⁷).

¹⁶ Verordnung vom 14. Sept. 2005 über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (SR **412.106.1**)

¹⁷ Verordnung des WBF vom 11. März 2005 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (SR **412.101.61**)

2.3.2

Aufgaben der Kantone

Soweit der Vollzug des BBG nicht dem Bund zugewiesen ist, obliegt dieser den Kantonen (Art. 66 BBG). In der Botschaft zum BBG wird hierzu ausgeführt, die Kantone seien für die Organisation der Berufsbildung vor Ort zuständig. Ihnen komme die Umsetzung der staatlichen Aufgaben, etwa die regionale Bildungspolitik, die Verwaltung der Schulen und die Aufsicht zu. Die Aufsichtstätigkeit erschöpfe sich nicht in obrigkeitlicher Administrativaufsicht, sondern solle vor allem vermittelndes und förderndes Coaching beinhalten.¹⁸ Offen bleibt im Gesetz, wie die Kantone gegenüber dem Bund über die Wahrnehmung ihrer Aufsicht Rechenschaft ablegen. In Artikel 24 BBG sind die Gegenstände der kantonalen Aufsicht im Bereich der beruflichen Grundbildung und Sanktionsmöglichkeiten (z. B. Rückforderung von Beiträgen, Aufhebung eines Lehrvertrags) beschrieben. Im entsprechenden Artikel der BBV¹⁹ wird der kantonalen Behörde zudem die Möglichkeit zuerkannt, in gewissen Fällen eine Bildungsbewilligung zu verweigern oder zu widerrufen. Die Kantone üben zudem die Aufsicht über die höheren Fachschulen aus, soweit sie eidgenössisch anerkannte Bildungsgänge anbieten.²⁰

Auf politischer Ebene koordinieren sich die für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Regierungsmitglieder in der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Vollzugsorgane auf kantonaler Ebene sind die 26 kantonalen Berufsbildungsämter. Ihre Tätigkeiten koordinieren sie im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK). Die Kantone verfügen zudem über Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen,²¹ welche den Jugendlichen und Erwachsenen mit Informationen und Beratung zur Verfügung stehen. Die kantonalen Berufsfachschulen sind für den schulischen Unterricht in der beruflichen Grundbildung sowie für den Berufsmaturitätsunterricht verantwortlich.²²

2.3.3

Aufgaben der Organisationen der Arbeitswelt

Zu den Kompetenzen der OdA ist der Botschaft zum BBG zu entnehmen, dass Wirtschaft und Arbeitswelt ein tragender Pfeiler der schweizerischen Berufsbildung seien. Ihre Beteiligung an der Berufsbildung bleibe aber freiwillig. Das Gesetz beschränke sich auf Vorschriften zur qualitativen Ausrichtung der Berufsbildung und zum Schutz der Lernenden. Die Wirtschaft stelle den bedeutendsten Teil der Lehrstellen bereit. Sie bestimme die Anforderungen an die Qualifikationen ihres Nachwuchses und durch ihr Ausbildungsverhalten dessen Qualität und Quantität. Diese Verantwortung könne und solle ihr niemand abnehmen.²³

Gemäss Artikel 1 BBG zählen die Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung zu den OdA. Die Berufsverbände definieren im Bereich der beruflichen Grundbildung die Bildungsinhalte²⁴

¹⁸ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5729)

¹⁹ Art. 11 BBV

²⁰ Art. 29, Abs. 5 BBG

²¹ Art. 51 BBG

²² Art. 21 und 22 BBG

²³ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5730)

²⁴ Art. 19 BBG

sowie die nationalen Qualifikationsverfahren (ehemals Prüfungen). Im Bereich der höheren Berufsbildung regeln die OdA die Zulassungsbedingungen, Lerninhalte, Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel. Sie berücksichtigen dabei die anschließenden Bildungsgänge.²⁵ Sie organisieren ausserdem die berufliche Grundbildung und stellen Angebote in der höheren Berufsbildung bereit. Die Sozialpartner beteiligen sich zusammen mit den Berufsverbänden an der Weiterentwicklung der Berufsbildung. Die Unternehmen stellen Ausbildungsplätze für die berufliche Praxis bereit.²⁶

2.4 Beurteilung der rechtlichen Grundlagen zur Verbundpartnerschaft durch die Verbundpartner

Beurteilung der Kompetenzregelung

In den von der PVK geführten Gesprächen wurde die Qualität der rechtlichen Grundlagen mehrfach thematisiert. Vonseiten des SBFI wurden, abgesehen von den geringen Sanktionsmöglichkeiten, kaum Mängel am Gesetz geortet. Eine interviewte Person führte aus, dass das BBG ein Rahmengesetz sei, anders als etwa das Strafgesetz. Es solle nicht verbieten, sondern ermöglichen. Dazu sei ein gewisser Spielraum nötig, der Gegenstand könne darum nicht eindeutig geregelt werden. Folgerichtig werde in den Artikeln jeweils zuerst eingeführt, wie es zu sein hätte, um darauf auf die möglichen Alternativen hinzuweisen. Weil die Berufsbildung sich an der Wirtschaft orientiere, müsse sie auch offen für zukünftige Entwicklungen sein. Zudem würden in den unterschiedlichen Bereichen auch unterschiedliche Zuständigkeiten gelten. Der Spielraum sei also sachrichtig, notwendig und gewollt – dafür seien im Gegenzug nicht die ganzen Verantwortlichkeiten klar geregelt. Eine weitere befragte Person fügte an, zwar werde von den Verbundpartnern immer wieder erwähnt, die Kompetenzen und Zuständigkeiten in der Verbundpartnerschaft seien zu wenig klar geregelt. Hier sei sie aber anderer Meinung; diese seien nämlich im Gesetz relativ klar beschrieben. Man müsse es nur so umsetzen, dann hätte man keine Probleme.

Eine andere Person aus dem SBFI betonte, grundsätzlich seien die Verantwortlichkeiten im Gesetz definiert; bei den OdA sei der Begriff jedoch nicht klar bestimmt. Je nachdem hätten diese Organisationen eine andere Funktion. Auch im Bereich der höheren Berufsbildung wurde von Befragten erwähnt, die Kompetenz auf der rechtlichen Ebene und die Rollen der Akteure seien für das SBFI klar. Hingegen könne es bei den Schnittstellen, beispielsweise in der Aufsicht der höheren Fachschulen, Fragen geben. Nachdem ein Bildungsgang vom SBFI genehmigt sei, beginne er zu laufen und der Kanton übe die Aufsicht aus. Der Kanton sei beauftragt, dem SBFI periodisch einen Aufsichtsbericht zuzustellen. Hier gebe es zwischen Bund und Kantonen immer wieder Schnittstellenfragen, etwa wer bei Problemen zu reagieren und vor Ort zu gehen habe. Ein weiterer Befragter trat dafür ein, dass der Bund manchmal stärkere Druckmittel haben sollte, um sich durchsetzen zu können, damit die Prozesse nicht zu sehr verlangsamt werden.

Aufseiten der Befragten aus den Kantonen wurde festgehalten, grundsätzlich seien die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Verbundpartner und die Kompetenzzuteilung auf der Steuerungsebene genügend klar im Gesetz verankert. In der Umsetzung gebe

²⁵ Art. 28, Abs. 2 BBG

²⁶ Art. 20 BBG

es jedoch gegenseitige Abhängigkeiten. Ein Kantonsvertreter fand, dass der Zeitpunkt gekommen sei, die gesetzliche Kompetenzregelung genauer anzuschauen. Bei den Kantonen habe man hin und wieder den Eindruck, dass man relativ lange – 10 Jahre – gesehen habe, wie man das BBG umsetzen wolle. Zudem habe man inzwischen verschiedene Lösungen ausgehandelt. Jetzt sei vielleicht der Zeitpunkt da, um diese Zuständigkeiten etwas stärker zu regeln, so wie in anderen Politikbereichen auch. Dort, wo gewisse Lösungen bestehen würden, könne man definieren, was zum Verantwortungsbereich von bestimmten Verbundpartnern gehöre. Der jeweilige Verbundpartner solle dann in Eigenverantwortung handeln oder umsetzen können, ohne jedes Mal wieder alle Partner zu fragen. Damit würde sich Aufwand reduzieren lassen. Allerdings sei sicherzustellen, dass die Vorteile des Systems, das «Miteinander-aushandeln-müssen», nicht verloren gingen. Man müsse die Balance finden zwischen diesem fast basisdemokratischen System (alle sprechen mit allen) und einem System, das eine gewisse Hierarchie und Zuständigkeiten kenne.

Befragte Personen aus den OdA zeigten sich mit der bestehenden Kompetenzaufteilung bezüglich der OdA nicht zufrieden und traten für punktuelle Klärungen auf gesetzlicher Ebene ein. Ein Gesprächspartner stufte das BBG zwar als gut ein, erachtete aber die Gewichtung der Rollen innerhalb des Systems als revisionsbedürftig. Die Rolle der OdA müsse gestärkt werden – dies auch vor dem Hintergrund, dass bei Bund und Kantonen Geld vorhanden sei, bei den OdA jedoch keine direkten Gelder zur Verfügung stünden. Man leiste vor allem Arbeit und müsse diese auch bezahlen, was via die Arbeit der Branche geschehe. Im BBG seien die Leistungen und Finanzströme von Bund und Kantonen erwähnt. Die Leistung und die Ausbildung, die die OdA als Partner ins System einbringen würden, seien nicht monetär fassbar. Weiter seien in Artikel 1 BBG alle, die irgendwie mit Berufsbildung zu tun hätten, als OdA mit dabei, etwa auch die Bildungsanbieter. Dass die verschiedenen OdA aber sehr unterschiedliche Rollen, Funktionen und Möglichkeiten hätten, werde nicht berücksichtigt. Da wünsche man sich mehr Klärung auf der Gesetzesebene.

Zur Rolle des Bundes nahm ein Befragter einer OdA an, dass der Bund hinsichtlich einer Präzisierung der Kompetenzverteilung die Frage der Steuerung ansprechen würde, um mehr Klarheit und Verbindlichkeit ins System zu bringen. Derzeit sei dies nämlich sehr offen. Es könne eine bessere Steuerung als heute erreicht werden.

Finanzierungssystem

Hinsichtlich der Finanzierung ortete ein Befragter einer OdA Schwächen im BBG: Schon nur der Aufbau des Finanzierungssystem, d. h. der Mechanismus, dass man über Fallpauschalen in der Grundbildung eine Entschädigung ausrichte, zeige, dass man hier wenig Steuerung betreibe und sich beispielsweise nicht die Frage stelle, was zu unterstützen sei.

2.5 Fazit der PVK zu den rechtlichen Grundlagen

Le législateur a conçu la LFPr comme une loi cadre qui fixe des buts et délègue fortement les compétences. Selon cette conception, la loi est cohérente. La forte marge de manœuvre laissée aux différents partenaires vise à coller aux besoins du marché du travail et à saisir aux mieux les évolutions futures. Elle leur accorde des compétences en fonction de leurs spécificités : contenus de la formation pour les OrTra, mise en œuvre pour les cantons, développement stratégique pour la Confédération.

Pour une grande majorité des personnes interrogées, actives dans le domaine de la formation professionnelle, la répartition des compétences prévues par les bases légales est clairement définie et complète. Le principe d'une large marge de manœuvre est apprécié de manière positive. Les éventuels problèmes découleraient davantage du réel usage, par les partenaires, des compétences qui leur sont attribuées, plutôt que des bases légales.

D'un point de vue externe²⁷, et notamment de celui du CPA, ces bases légales présentent quelques faiblesses dues à leur manque de clarté et au caractère incomplet de certaines dispositions :

- La notion d'OrTra²⁸ regroupe des acteurs très hétérogènes dont les rôles sont insuffisamment différenciés dans la loi. Dans la pratique, on observe que les OrTra couvrent aussi bien les partenaires sociaux, qui sont davantage actifs sur les questions stratégiques, et les associations professionnelles nationales, qui sont responsables des contenus de la formation, que d'autres prestataires dont les compétences sont peu spécifiées. Le choix des quelques représentants des OrTra au sein de la CFFP pose des difficultés du fait de leur grande hétérogénéité.
- Les limites des vastes normes de délégation de compétences ne sont parfois pas claires, notamment en matière de surveillance et de pilotage. La loi confie, en partie aux cantons et en partie à la Confédération, la surveillance des différents domaines de la formation professionnelle. La Confédération est de plus chargée de la surveillance de l'exécution de la loi par les cantons²⁹. Cependant, les instruments et l'étendue de cette surveillance sont peu définis. Le législateur n'a pas souhaité mettre en place un pilotage fort et centralisé et a donné, dans ce domaine également, une grande marge de manœuvre aux organes d'exécution.
- Les compétences fédérales en matière de sanctions sont peu étendues. La Confédération a la possibilité de réduire le montant des subventions³⁰ ou de refuser d'en allouer de nouvelles si le bénéficiaire néglige gravement de s'acquitter des tâches qui lui incombent³¹. Lorsque certaines associations professionnelles remplissent mal leurs tâches, la Confédération ne dispose pas d'autres moyens formels que celui d'abroger un règlement ou celui d'édicter de son propre chef une ordonnance sur la formation professionnelle initiale. En revanche, de nouvelles compétences attribuées à la Confédération en matière de sanctions cadreraient mal avec le concept actuel de la loi.
- Les dispositions relatives à l'IFFP constituent un autre exemple de bases légales peu précises. La plupart du temps, ce type d'unité décentralisée dispose de sa propre personnalité juridique, avec des compétences claires et des règles en matière de pilotage et de surveillance. Dans le cas de l'IFFP, qui

²⁷ Notamment, experts de l'Office fédéral de la justice interrogés par le CPA.

²⁸ Art. 1, al. 1, LFPr

²⁹ Art. 65, al. 4, LFPr

³⁰ Il s'agit des forfaits versés aux cantons (art. 53 LFPr), et des subventions en faveur de projets de développement de la formation professionnelle et de développement de la qualité (art. 54), de subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public (art. 55) et de subventions en faveur des examens professionnels fédéraux (art. 56).

³¹ Art. 58 LFPr

ne dispose pas d'une loi spécifique, il n'existe que deux articles dans la LFPr³². Tout le reste est réglé dans le cadre d'une ordonnance.

- Ce manque de clarté et de précision des bases légales peut aussi aboutir à des interprétations différentes sur le rôle de la Confédération. Ainsi, selon l'art. 8, al. 3, LFPr, la Confédération encourage le développement de la qualité, établit des normes de qualité et en surveille le respect. L'art. 3 OFPr précise que le SEFRI dresse une liste des méthodes de développement de la qualité pour chacun des domaines de formation professionnelle et que les prestataires peuvent choisir librement les méthodes qui leur conviennent parmi celles proposées. Dans la pratique, la Confédération encourage la qualité par la mise à disposition de modèles et d'explications au sujet des ordonnances sur la formation professionnelle qui doivent être établies par les OrTra (chapitre 5.1) et elle part du principe que les cantons ont eux-mêmes un intérêt à assurer la qualité, étant donné qu'ils assument trois quarts des coûts de la formation. Par ailleurs, les autorités fédérales estiment que ce n'est pas leur rôle de prescrire des normes concernant des activités menées par les cantons depuis de nombreuses années. Cette activité discrète ne correspond pas aux tâches prévues par la loi, mais elle en respecte l'esprit.
- L'art. 55 LFPr relatif aux subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public illustre aussi le manque de précision, mais surtout de prévisibilité des bases légales. Ainsi, l'al. 1 dresse une liste très longue mais non exhaustive de prestations qui peuvent être subventionnées. En outre, l'al. 3 donne au Conseil fédéral la possibilité de prévoir d'autres prestations d'intérêt public pour lesquelles des subventions pourront être versées. La formulation de cet article laisse la porte ouverte à toutes les attentes des dépositaires de projets et donc, en cas de refus, à leur insatisfaction ou incompréhension.

³² Art. 48 et 48a LFPr

Nationales Spitzentreffen Berufsbildung (vormals Nationale Lehrstellenkonferenz)

Die Nationale Lehrstellenkonferenz wurde erstmals 2005 durchgeführt, anlässlich des Tags der Berufsbildung. Die Lehrstellenkonferenz wurde – wie der Name anzeigt – primär wegen des damals herrschenden Lehrstellenmangels einberufen. Das Thema Lehrstellen begleitete die Konferenzen während der nächsten Jahre, verlor aber mit der Zeit wieder an Brisanz und es kamen sukzessive neue Themen aus anderen Bereichen der Berufsbildung hinzu. Dies führte schliesslich dazu, dass die Lehrstellenkonferenz im Jahr 2014 in Nationales Spitzentreffen umbenannt wurde.

Die folgende Übersicht über die Lehrstellenkonferenzen ist chronologisch aufgebaut. Sie basiert auf den Dokumentationen zu den jeweiligen Treffen,³³ auf Medienmitteilungen und den Jahresberichten der EBBK. Sie ist auf die Massnahmen fokussiert und auf Aussagen zur Rolle und zum Zusammenspiel der Verbundpartner. Eine Übersicht zu den an den Treffen präsentierten Massnahmen ist im Anhang enthalten. Die Beurteilungen des Instrumentes Lehrstellenkonferenz respektive Spitzentreffen finden sich in Kapitel 3.3.

3.1

Von den Nationalen Lehrstellenkonferenzen zum Nationalen Spitzentreffen

Die *Nationale Lehrstellenkonferenz* fand erstmals am 10. November 2005 statt und wurde bis 2012 jährlich am Morgen des *Tags der Berufsbildung* durchgeführt. Der Tag der Berufsbildung seinerseits wurde zwei Jahre vorher durch den damaligen Vorsteher des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD) lanciert und verfolgte den Zweck, den hohen Stellenwert der Berufsbildung hervorzuheben und die Rollen ihrer Akteure besser bekannt zu machen.³⁴ Im Anschluss an die Lehrstellenkonferenzen folgten jeweils Ehrungen, bei denen in der Regel die Vorsteherin oder der Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) erfolgreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer der nationalen und internationalen Berufsmeisterschaften auszeichneten.³⁵

An der ersten Nationalen Lehrstellenkonferenz, zu der der Vorsteher des EVD eingeladen hatte, nahmen 21 Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und Wirtschaft teil und beschlossen zahlreiche Massnahmen zum Lehrstellenmarkt 2006. Auch an den folgenden Lehrstellenkonferenzen wurden zahlreiche Massnahmen verabschiedet. Die Massnahmenpapiere sind jeweils auf das Konferenzthema fokussiert, gut gegliedert und ihre Anzahl erscheint angemessen (nicht zu viele, aber auch nicht zu wenige). Genauere Angaben zu deren Umsetzung (Termine, Meilensteine) auf den verschiedenen Ebenen fehlen jedoch oft oder betreffen zumeist Massnahmen auf der

³³ Abschnitt Dokumente Lehrstellenkonferenz/Spitzentreffen im Dokumentenverzeichnis

³⁴ Die Idee des Tags der Berufsbildung sei bei den Branchenverbänden auf fruchtbaren Boden gestossen. Die Durchführung des Tags erfolgte in Zusammenarbeit mit der Stiftung SwissSkills. Der Veranstaltungsort wurde in der Folge jährlich gewechselt. 2013 fand er nicht statt. 2014, im Jahr der Berufsbildung, fanden zahlreiche Anlässe statt, darunter das Grossereignis SwissSkills in Bern.

³⁵ Auf den Tag der Berufsbildung und die Ehrungen der Teilnehmer/innen der Berufsmeisterschaften durch die Vorsteherin oder den Vorsteher des WBF wird im Folgenden nicht weiter eingegangen.

Ebene des Bundes. Seit 2009 führt das SBFI ein Controlling Lehrstellenkonferenzen/Spitzentreffen, das Informationen zum Umsetzungsstand der für das Spitzentreffen relevanten Massnahmen enthält. 2012 wurde in der Medienmitteilung der Konferenz erwähnt, dass sich inzwischen der Lehrstellenmarkt deutlich stabiler präsentierte und die Lehrstellenkonferenz sich als Plattform etabliert habe, um auch andere aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildung zu erörtern. Für die Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt wurde 2012 denn auch kein eigenes Papier mehr vorgelegt. Im Jahr 2013 wurden die Tagungen des ehemaligen Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) neu konzipiert; die Lehrstellenkonferenz wurde in diesem Jahr nicht durchgeführt. Seit 2014 wird sie als *Nationales Spitzentreffen Berufsbildung* weitergeführt, wobei nur noch Handlungsschwerpunkte festgelegt und mögliche Massnahmen genannt werden. Das Treffen fand damals erstmals am Morgen der Verbundpartnertagung (VPT) statt mit dem Ziel, die Ergebnisse des Treffens im Rahmen der VPT weiter zu bearbeiten. 2015 fanden das Spitzentreffen und die Tagung wieder an unterschiedlichen Tagen statt.

Tag der Berufsbildung 2003

Nebst dem Vorsteher des EVD, der das Schweizer Team der Berufsweltmeisterschaft empfing, traten an diesem Treffen der Präsident der EDK, die Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV) und die stellvertretende Direktorin des BBT als Referenten auf. Sie würdigen, so die das Ereignis ankündigende Medienmitteilung, dabei «auf den Lebensnerv in der Berufsbildung verweisen – das harmonische Zusammenwirken von Bund, Kantonen und OdA.» Mit dem Tag der Berufsbildung solle die Öffentlichkeit u. a. dafür sensibilisiert werden, dass Spitzenleistungen von Berufsleuten auf einem funktionierenden Zusammenspiel verschiedener Partner basieren würden.

Tag der Berufsbildung 2004

Am Tag der Berufsbildung 2004 hielt der Vorsteher des EVD eine Rede mit verschiedenen Forderungen (u. a. bessere Ausschöpfung des Lehrstellenpotenzials durch die Unternehmen) und ehrte die Sieger und Siegerinnen der Schweizermeisterschaften junger Berufsleute und weitere Personen und Institutionen. Daneben fand ein Podiumsgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Wirtschaft statt.

In seiner Rede wies der Vorsteher des EVD und damalige Bundespräsident darauf hin, dass es in der Zusammenarbeit in der Berufsbildung manchmal auch Reibereien gebe, wie das in jedem Team vorkomme. Es werde hart und offen miteinander gesprochen, aber auf diese Weise könnten die Probleme besser gelöst werden. Der heutige Tag diene der Würdigung der guten Leistungen, die erzielt worden seien, aber angesichts der Probleme auch dem Nachdenken über erfolgversprechende Strategien.

1. Nationale Lehrstellenkonferenz

Am Morgen des Tages der Berufsbildung 2005 fand erstmals die Nationale Lehrstellenkonferenz statt, an der 21 Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und Wirtschaft das Massnahmenpapier *Lehrstellenmarkt 2006* verabschiedeten. Zur Konferenz eingeladen hatte der Vorsteher des EVD.

Das Massnahmenpapier ist in drei Abschnitte gegliedert: bestehende Massnahmen und Ausbaupläne, neue Massnahmen und zur Diskussion stehende Massnahmen. Zu den bestehenden Massnahmen und Ausbauplänen wird eingangs festgehalten, dass unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Lehrstellenkonferenz weitgehend

Konsens in der Umsetzung der bestehenden angebots- und nachfrageorientierten Massnahmen bestehe. Hinsichtlich der *Lehrstellenförderung* wird als Element des Ausbauplans festgehalten, dass der Bund den aktiven Austausch zwischen den kantonalen Lehrstellenförderern koordinieren solle. Hinsichtlich des *Übergangs obligatorische Schule – Berufsbildung* wird eine Klärung der interinstitutionellen Zusammenarbeit (Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik) auf nationaler und kantonaler Ebene angekündigt.

Als neue Massnahme wird die *Lehrstellenkampagne des Bundes – Chance 06* beschlossen. Der Bund soll demnach die bisherigen Massnahmen im Lehrstellenmarketing verstärken und im Hinblick auf die Lehrstellenvergabe 2006 zusammen mit den Kantonen und den OdA eine nationale Kampagne zur Sensibilisierung der Unternehmungen und der Jugendlichen durchführen. Weiter soll er bezüglich der *Begleitung und Beratung von Lehrbetrieben* zusammen mit den Kantonen und den OdA ein Unterstützungsprogramm für Lehrbetriebe entwickeln. Zudem soll der Vorsteher des EVD beim Bundesrat beantragen, den Subventionsanteil für Lehrstellenförderung und Mentoring von 60 auf 100 % zu erhöhen, um die Schaffung von neuen Lehrstellen zu beschleunigen. Weiter werden die Kantone aufgerufen, mit allen betroffenen Organisationen und Institutionen Lehrstellenkonferenzen durchzuführen, um die Lage auf dem Lehrstellenmarkt zu analysieren und entsprechende notwendige Massnahmen umzusetzen.

Bei den Diskussionspunkten wurde etwa der Antrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) geprüft, auf nationaler Ebene einen Delegierten für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung einzusetzen, ohne einen Beschluss dazu zu fassen. Ausserdem solle eine Wiederholung einer vergleichbaren Lehrstellenkonferenz in einem Jahr geprüft werden; der Entscheid darüber hänge vom Ausgang der kantonalen Lehrstellenkonferenzen und der künftigen Lage auf dem Lehrstellenmarkt ab.

In seiner Rede mit dem Titel «*Bestehendes stärken – Neues anpacken!*» ging der Vorsteher des EVD am Festakt des Tages der Berufsbildung auf die an der Lehrstellenkonferenz beschlossenen Massnahmen ein, die im Zeichen des Kampfes gegen Lehrstellenmangel und Jugendarbeitslosigkeit stünden. Er betonte, dass alle gefordert seien, insbesondere auch die Verantwortlichen von Bund, Kantonen und Wirtschaft durch eine noch bessere Zusammenarbeit.

2. Nationale Lehrstellenkonferenz

An der 2. Nationalen Lehrstellenkonferenz nahmen 14 Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft, der Kantone und des Bundes teil. Sie verabschiedeten die *Massnahmen Lehrstellen- und Arbeitsmarkt 2007* (der Massnahmenkatalog wurde gemäss Notiz allerdings nachträglich aufbereitet).

Die *Massnahmen Lehrstellen- und Arbeitsmarkt 2007* enthalten eingangs acht Grundsätze bezüglich des Lehrstellenmarkts. Einer davon betrifft die Rolle des Bundes: Er habe für optimale Rahmenbedingungen zu sorgen und in angespannten Lehrstellensituationen den Verbundpartnern zusätzlich finanzielle Unterstützung für die Realisierung ihres Lehrstellenmarketings zu bieten. Auch wird festgehalten, dass sich die bisherigen Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarketing bewährt hätten und fortgeführt würden, dass die Massnahmen von den Verbundpartnern laufend überprüft würden und vor der nächsten Lehrstellenkonferenz eine schriftliche Zwischenbilanz vorgelegt werde. Neue Massnahmen seien in bestehende Strukturen einzubetten. Als *neue Massnahmen* wird die Entwicklung eines *Case Managements* beschlossen sowie

eines Unterstützungsprogramms für Lehrbetriebe, die Jugendliche mit besonderen Anforderungen ausbilden. Dieses Programm solle der Bund zusammen mit den Kantonen und den OdA entwickeln.³⁶ Insbesondere sollten die Kantone über Ansprechstellen verfügen, die sie in Absprache mit den regionalen OdA definieren sollten. Bestehende angebots- und nachfrageorientierte Massnahmen sollen 2007 weitergeführt und -entwickelt werden. Sie betreffen etwa die Lehrstellenförderung oder die Lehrstellenkampagne des Bundes. Der letzte Teil des Massnahmenpapiers betrifft den Arbeitsmarkt.

3. Nationale Lehrstellenkonferenz

An der 3. Nationalen Lehrstellenkonferenz, an der Bund, Kantone und OdA teilnahmen,³⁷ war das *Case Management* ein wichtiges Thema. Um die Integration junger Erwachsener in die Arbeitswelt umfassend voranzutreiben, nahmen erstmals auch die Sozial- und Arbeitsmarktbehörden an der Konferenz teil.

Das Massnahmenpapier zur Lehrstellenkonferenz enthält eine Beschreibung der Situation auf dem Lehrstellenmarkt, die Bestandsaufnahme bezüglich der Umsetzung der Massnahmen 06/07, die das BBT im Sommer 2007 bei den Kantonen und den OdA durchgeführt hatte, und vier neue Massnahmen 07/08. In der Bestandsaufnahme sind die Tätigkeiten der Verbundpartner bei der zweijährigen beruflichen Grundbildung erwähnt, die Rollenteilung zwischen Bund und Kantonen beim Case Management Berufsbildung und der Stand der Arbeiten in den Kantonen. Hinsichtlich der nationalen Bildungskampagne wird festgestellt, dass diese auf politischer Ebene Signalwirkung habe. Es zeige sich jedoch, dass eine einjährige Kampagne für eine nachhaltige Sensibilisierung nicht reiche. Zu den Massnahmen der Vorjahre wird festgehalten, Bund, Kantone und OdA hätten ihre Massnahmen im Bereich Berufswahlvorbereitung, Berufseinstieg und Lehrstellenförderung sukzessive erweitert und dabei regionen- und branchenspezifischen Besonderheiten speziell Rechnung getragen. Als Massnahmen 2007 werden die Fortführung der Berufsbildungskampagne mit Schwerpunkt Karriere, *Case Management plus*, die nationale *Helpline* für Lehrbetriebe und *best practice* Berufsintegration festgelegt. Den Lead bzw. die Verantwortung hat bei drei der vier Massnahmen der Bund.

In ihrem Jahresbericht 2007 erwähnte die EBBK, dass sie die Massnahmen der 3. Nationalen Lehrstellenkonferenz begleiten werde.

4. Nationale Lehrstellenkonferenz

An der 4. Nationalen Lehrstellenkonferenz wurde im Beisein der Vorsteherin des EVD schwerpunktmässig der Fachkräftemangel erörtert, wozu auch Massnahmen beschlossen wurden. In der Medienmitteilung wurde festgehalten, dass in den letzten Jahren zusammen mit den Kantonen und der Wirtschaft das Lehrstellenangebot für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit der Schaffung von Attestlehrstellen, dem Ausbau des Case Management und dem Einsatz von Lehrstellenförderern ausgebaut worden sei. Diese Massnahmen seien auch in wirtschaftlich schwächeren Zeiten gezielt weiterzuführen.

Das Massnahmenpapier trägt den Titel *Fachkräftemangel, Ursache – Ansatzpunkte – Handlungsfelder*. Nach der Schilderung der Ausgangslage und der Ursachen von

³⁶ Dieses Programm wurde schon an der Konferenz von 2006 als Massnahme verabschiedet.

³⁷ Genauere Angaben zu den Teilnehmenden fehlen in den der PVK vorliegenden Dokumenten.

Fachkräftemangel folgt ein Kapitel zu möglichen Handlungsfeldern. Einleitend ist darin festgehalten, dass die Situation des Fachkräftemangels in der Schweiz aus drei verschiedenen Blickwinkeln – Arbeitsmarkt, Berufsbildung und Systemkenntnisse – dargestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert worden sei. Dabei sei es darum gegangen, Lücken im bestehenden Instrumentarium zu identifizieren, Handlungsfelder zu bestimmen und entsprechende Massnahmen einzuleiten. Hinsichtlich des Handlungsfeldes *Arbeitsmarkt* wird auf die im Rahmen der Innovationskonferenz des EVD vom 6. November 2008 beschlossenen Massnahmen verwiesen, die Jugendliche für die Attraktivität naturwissenschaftlich-technischer Berufe sensibilisieren sollen. Zum Handlungsfeld *Berufsbildung* wird auf die Entwicklung von Bildungsgängen und Organisationsformen verwiesen und auf das neue Berufsbildungsgesetz als Grundlage zur Entwicklung von Lösungen durch die Verbundpartner.

Im Handlungsfeld *Systemkenntnisse* schliesslich werden zwei konkrete Massnahmen vorgestellt. Sie stehen vor dem Hintergrund, dass noch wenig gesichertes Wissen in den Wirkungen besteht, die aus der Demografie, den gesellschaftlichen Faktoren und der Migration resultieren, und sollen dem latent vorhandenen Thema Fachkräftemangel aktiv begegnen. Zu diesem Zweck sollen erstens künftig Wirkungsmechanismen und Zusammenhänge erkannt und analysiert werden, die Einfluss auf das Fachkräftepotenzial haben. Zweitens soll ein Frühwarnsystem zur Fachkräfteproblematik in Form eines Monitorings aufgebaut werden, das sich auf identifizierte Variablen bzw. Indikatoren abstützt. Ziel ist es, allfälligen Handlungsbedarf rechtzeitig zu identifizieren und mit den jeweils Verantwortlichen abzustimmen. Die Indikatoren sollen in einem bestehenden Gremium von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und der öffentlichen Hand besprochen werden, um Massnahmen anzupassen oder neue Massnahmen zu empfehlen.

5. Nationale Lehrstellenkonferenz

Die 5. Nationale Lehrstellenkonferenz war dem Thema *Personalnotstand im Gesundheitswesen und bildungspolitische Steuerungsmöglichkeiten* gewidmet. Nach der Begrüssung der eingeladenen Gäste durch die Vorsteherin des EVD folgten ein Referat der BBT-Direktorin zu Steuerungsinstrumenten und drei Inputreferate von Akteuren aus den Bereichen Gesundheit und Pflege. Danach waren die Verbundpartner der Berufsbildung sowie die anwesenden Politikerinnen und Politiker eingeladen, die aktuelle Lage und künftige Herausforderungen zu analysieren. Ziel der Konferenz war es, bestehende Massnahmen zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung zu koordinieren und Handlungsbedarf zu identifizieren.

Der Zusammenfassung des Massnahmenplans ist einleitend zu entnehmen, dass Bund, Kantone und OdA die beschlossenen Massnahmen entsprechend den jeweiligen Verantwortlichkeiten gemeinsam umsetzen sollen. Vier Massnahmen betreffen den Bereich *Gesundheit und Soziales*; sie sollen dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen begegnen. Erstens sollen im Jahr 2011 Pilotprojekte für eine Attestausbildung (zweijährige berufliche Grundbildung) im Gesundheits- und Sozialbereich lanciert werden. Zweitens sollen mit einer Informationsoffensive Jugendliche für die Ausbildungen im Gesundheitsbereich interessiert und sensibilisiert werden. Drittens wird der Gesundheitsbereich aufgefordert, mit Unterstützung des Bundes Lehrstellenförderer anzustellen, die neue Lehrstellen akquirieren; zudem soll die Anschubfinanzierung von Lehrbetriebsverbünden gezielt ausgebaut werden. Viertens soll das Angebot für Quereinsteiger/innen verbessert werden. Kantonale Initiativen in diesem Bereich sollen intensiviert und ausgebaut werden.

Drei weitere Massnahmen sind im Bereich *Übergang Ausbildung – Beruf* angesiedelt und sollen vom Bund umgesetzt werden. Eine davon, das Berufseinstiegsbarometer, ist neu. Die beiden anderen knüpfen an bestehenden Massnahmen an (Indikatorensystem Fachkräftemangel für die Branchen, Start ins Berufsleben). Bei den Massnahmen *Lehrstellenmarkt* wird erstens festgehalten, dass die bestehenden Massnahmen auch 2010 eingesetzt werden sollen, und zweitens, dass bei der *Sensibilisierung für Berufe im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)* die Web-Plattform www.simplyscience.ch auf die Zielgruppe Sekundarstufe II erweitert werden kann. Den Anhang der Zusammenfassung des Massnahmenplans bilden statistische Angaben aus dem Lehrstellenbarometer, dem SECO und aus dem Bereich Fachkräfte Gesundheit und Soziales.

6. Nationale Lehrstellenkonferenz

Gemäss dem Programm zur 6. Nationalen Lehrstellenkonferenz und zum Tag der Berufsbildung 2009 lud die Vorsteherin des EVD die Sozialpartner sowie Akteurinnen und Akteure aus Politik und öffentlicher Hand dazu ein, Massnahmen zur Stärkung der Tertiärabschlüsse in der Berufsbildung zu diskutieren. Ziel sei es, die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die höheren Fachschulen im In- und Ausland besser zu positionieren. Aktuelle wirtschaftliche und bildungspolitische Entwicklungen würden eine Neupositionierung notwendig machen. Laut Programm folgten der Begrüssung durch die Vorsteherin des EVD ein Referat der BBT-Direktorin (*Rückblick Massnahmen Lehrstellenkonferenzen 2005–2009*), zwei Inputreferate zum Thema *Titelsystematik in der höheren Berufsbildung*³⁸ und eine Präsentation des Massnahmenpapiers durch die Direktorin des BTT. Nach einer Diskussion wurde das Massnahmenpapier verabschiedet.

Als Presserohstoff wurde nebst den Massnahmenpapieren der vom BBT verfasste Bericht *Grundlagen zur höheren Berufsbildung* abgegeben. Darin werden auch laufende Projekte und bestehende Aktivitäten beschrieben, die im Zusammenhang mit den Massnahmen stehen. Die Lehrstellenkonferenz nahm zudem die Resultate des im Herbst 2010 erstmals publizierten Barometers zum Berufseinstieg der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger ins Berufsleben zur Kenntnis.

Vier Massnahmen sollen zur besseren Positionierung der höheren Berufsbildung führen: 1. Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens (NQF), 2. Ausstellen von Diploma Supplements, 3. Verstärkte internationale Zusammenarbeit und 4. Informationstätigkeit zu Berufsbildungsqualifikationen. Parallel zu diesen Massnahmen würden Fragen der Finanzierung, der Überprüfung und allfälligen Konzentration der Angebote sowie der Durchlässigkeit zu anderen Bildungsbereichen bereits in anderen Gremien verbundpartnerschaftlich geklärt. Die Erkenntnisse der Lehrstellenkonferenz in Zusammenhang mit der Finanzierung der höheren Berufsbildung und Durchlässigkeit würden von diesen bestehenden Gremien weiterverfolgt.³⁹ Weiter verabschiedete die Lehrstellenkonferenz *Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt*: Dabei handelte es sich in erster Linie um eine Bekräftigung, die bestehenden Massnahmen weiterzuführen. Schliesslich schlug die Konferenz gemäss Medienmitteilung vor, den

³⁸ Referenten: der Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung sowie der Präsident des Verbandes für Rechnungslegung.

³⁹ Z. B. gemeinsame Strategie für die BFI-Botschaft 2013–2016; Prüfen einer allfälligen Gesetzesänderung und Berücksichtigung in einer laufenden Vertiefungsstudie zur Finanzierung.

Anteil des Bundes an den Berufsbildungskosten der öffentlichen Hand möglichst rasch auf den gesetzlichen Richtwert von 25 % zu erhöhen.

Zu den an der Lehrstellenkonferenz 2010 verabschiedeten Massnahmen ist dem Jahresbericht 2010 der EBBK zu entnehmen, dass die Umsetzung dieser Massnahmen in den nächsten Jahren durch die EBBK begleitet werde.

7. Nationale Lehrstellenkonferenz

Bei der 7. Nationalen Lehrstellenkonferenz standen Massnahmen zur *Erhöhung der beruflichen Mobilität* im Zentrum. Am gleichen Tag wurden die Resultate des Berufseinstiegsbarometers 2011 der Universität Zürich publiziert, wie der Medienmitteilung zu entnehmen ist.

Bei den Massnahmen zur Steigerung der beruflichen Mobilität steht die Erhöhung der beruflichen Mobilität in den nächsten fünf Jahren (2012–2016) im Zentrum. Allgemein gelte es, bestehende Angebote bekannter zu machen (diese sind nebst anderem auf einem *Faktenblatt berufliche Mobilität* aufgeführt). Weiter seien die vorhandenen Möglichkeiten für die Lancierung neuer Mobilitätsaktivitäten, aber auch der gesetzliche Spielraum beim Sprachenunterricht besser zu nutzen. Im Massnahmenpapier wird mehrmals betont, dass sich die Verbundpartner zu diversen Massnahmen bekennen. Bei den Massnahmen im Bereich nationaler und internationaler Mobilität finden sich drei Punkte: 1. Steigerung der beruflichen Mobilität, 2. Fördern von Aktivitäten im Rahmen des EU-Rahmenprogramms für lebenslanges Lernen (LLP) und 3. Fördern von Austausch und Aufenthalt in anderen Landesteilen oder im Ausland. Im Rahmen dieser Massnahmen werden dem Bund zwei Aufgaben mit Fristen übertragen: Er soll bis zur Lehrstellenkonferenz 2012 ein Konzept zur nachhaltigen Steigerung der beruflichen Mobilität mit konkreten Zielvorgaben und Massnahmen erarbeiten und 2012 einen nationalen Appell durchführen, damit die Verbundpartner verstärkt Projekte im Rahmen des LLP realisieren. Bei den Massnahmen im Bereich Fremdsprachenunterricht geht es um die Erarbeitung eines Konzepts mit Zielsetzungen und Massnahmen, wie der Fremdsprachenunterricht in der Berufsbildung gefördert werden kann. Es soll bis zur Lehrstellenkonferenz 2012 vorliegen und verschiedenen Bedürfnissen und Anliegen Rechnung tragen.

Bei den *Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt* werden verschiedene getroffene und bereits laufende Massnahmen erwähnt, für die sich die Verbundpartner im Rahmen ihrer Zuständigkeit einsetzen sollen. Der Bund wird zudem beauftragt, in den Jahren 2012–2014 die bestehende Kampagne Berufsbildungplus.ch für die Talentgewinnung einzusetzen. Erwähnt werden auch Massnahmen, die mit der Fachkräfteinitiative EVD verbunden sind. Zudem legt das BBT einen Rückblick auf die Massnahmen der bisherigen Lehrstellenkonferenzen (2005–2010) vor, der über den Stand der Umsetzung und die nächsten Schritte bei den wichtigsten Massnahmen orientiert. Ein solches Controlling hat das BBT seit mindestens 2009 geführt.

Der Jahresbericht der EBBK 2012 informiert über Aspekte der Folgearbeiten: «An der Lehrstellenkonferenz 2011 haben die Spitzen der Verbundpartner ein Commitment zur Förderung der beruflichen Mobilität abgegeben und die Erarbeitung eines Förderkonzeptes beschlossen.» Unter Federführung des BBT seien in der Folge vier Stossrichtungen mit entsprechenden Massnahmen definiert worden. Die Umsetzung der Massnahmen erfolge verbundpartnerschaftlich gemäss den definierten Verantwortlichkeiten. Der Bund führe den Prozess und Sorge für ein regelmässiges Controlling. An der VPT 2013 erfolge die Feinplanung der einzelnen Massnahmen.

8. Nationale Lehrstellenkonferenz

An der 8. Nationalen Lehrstellenkonferenz hiess das Schwerpunktthema *Deindustrialisierung*. Mit Sozialpartnern und Akteuren aus Politik und Wirtschaft diskutierte der Vorsteher des EVD bildungspolitische Massnahmen mit dem Ziel, Unternehmen aller Branchen mit geeigneten Fachkräften zu versorgen. An dieser Lehrstellenkonferenz wurde weiter über den Stand der Folgearbeiten zum letztjährigen Thema der beruflichen Mobilität informiert, d. h. ein Konzept mit zehn Massnahmen, Verantwortlichkeiten und Terminen vorgelegt (*Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs in der Berufsbildung*).

Das *Massnahmenpapier Deindustrialisierung / Strukturwandel* geht von der Tatsache aus, dass sich die Schweiz in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr zu einer Dienstleistungsgesellschaft gewandelt hat und dass dieser Strukturwandel u. a. durch eine nur zögerliche Erholung der Weltwirtschaft noch verstärkt werden könnte, was auch den Wirtschaftsstandort Schweiz mit seiner breiten Branchendiversifikation schwächen könnte. Angesichts solcher und anderer Entwicklungen sei die Berufsbildung mit Herausforderungen in den Bereichen Deckung des Fachkräftebedarfs, demografische Entwicklung und ganzheitliche Bildungsstrategie konfrontiert. Bezüglich des breiten Spektrums an Massnahmen, welche die Verbundpartner in der vergangenen Jahren getroffen hätten und welche die Ziele der Lehrstellenkonferenz 2012 unterstützen würden, wird festgehalten, dass diese weitergeführt werden sollen. Anschliessend werden vier Ziele (Sensibilisierung und Information, administrative Entlastung, Nachholbildung und Stärkung der höheren Berufsbildung und der Berufsmaturität) beschrieben, denen insgesamt sieben Massnahmen zugeordnet sind. Bei einzelnen von ihnen handelt es sich um die Erweiterung bestehender Massnahmen. Die Massnahmen betreffen dreimal primär die Ebene Bund, zweimal die Ebene Oda und zweimal die Ebene Kantone. Bezüglich der Umsetzung von Massnahmen durch Bund und Kantone werden z. T. Fristen gesetzt.

Nationales Spitzentreffen Berufsbildung 2014

2013 wurde ein neues Tagungskonzept erarbeitet und es fand keine Lehrstellenkonferenz statt. 2014, im Jahr der Berufsbildung, wurde sie unter dem neuen Namen *Nationales Spitzentreffen Berufsbildung* durchgeführt. Zehn Jahre nach Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes wollte das SBFI das Treffen für einen Rück- und Ausblick nutzen: «Wo stehen wir? Wie können wir den aktuellen Herausforderungen begegnen und die Berufsbildung weiter stärken?» Im Vorfeld des Treffens wurden insbesondere die Verbundpartner dazu aufgerufen, im Rahmen einer Vernehmlassung die wichtigsten Handlungsschwerpunkte für die Berufsbildungspolitik der kommenden Jahre und allfällige Massnahmen zu nennen und das vom SBFI erstellte Controlling der bisherigen Massnahmen zu ergänzen. Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung ergänzte das SBFI die gemeinsame Erklärung sowie das Controlling der bisherigen Massnahmen und legte vier Handlungsschwerpunkte fest. Nicht berücksichtigte Vorschläge hat es in seinen «Themenspeicher» aufgenommen.

Das Spitzentreffen fand am 31. März 2014 in Bern statt. Nebst dem Vorsteher des WBF und dem stellvertretenden Direktor des SBFI nahmen zwei Vertreter der Kantone (Präsidenten EDK und SBBK), vier Mitglieder der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK), vier Vertreter der Sozialpartner und vier Personen aus der Berufsbildungspraxis am Treffen teil. Das Programm sah u. a. ein Kurzfazit der Verbundpartner zum Jubiläum des BBG, zwei Reflexionsrunden und eine Diskussion der vorgesehenen Handlungsschwerpunkte vor.

Im Controlling der bisherigen Massnahmen sind die «wichtigsten beschlossenen Massnahmen» erfasst. Es ist thematisch in fünf Kapitel gegliedert: 1. Stärkung der Berufsbildung, 2. Integration von Jugendlichen in die Berufsbildung, 3. Förderung von leistungsstarken Jugendlichen, 4. Deckung des Fachkräftebedarfs und 5. Positionierung der höheren Berufsbildung. Bezüglich der verschiedenen Massnahmen sind deren Ziel, der Stand der Umsetzung, die nächsten Schritte und der Zeithorizont festgehalten.

In der gemeinsamen Erklärung äusserten sich die Verbundpartner dahingehend, dass das 2004 in Kraft gesetzte BBG wesentlich zur Stärkung der dualen Berufsbildung beitrage. Es habe einen umfassenden Modernisierungsprozess ausgelöst und für eine gesamtschweizerische Vereinheitlichung und Systematisierung der Bildungsangebote gesorgt. 2014 seien die Reformarbeiten weitgehend abgeschlossen. Für die Weiterentwicklung der Berufsbildung sei nach diesen Einzelreformen wieder vermehrt eine Gesamtbetrachtung und Konsolidierung nötig. Es gelte, die Berufsbildung als attraktives, gleichwertiges Pendant zur allgemeinen Bildung zu stärken. Die Bildungsangebote seien gemäss den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedürfnissen weiterzuentwickeln. Das BBG biete dafür die Grundlage und den nötigen Spielraum. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf eine starke, zukunftsfähige Berufsbildung hätten sich die Verbundpartner auf folgende Handlungsschwerpunkte verständigt:

- Höhere Berufsbildung: national und international angemessene Positionierung der höheren Berufsbildung angesichts der zunehmenden Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, der Internationalisierung des Bildungssystems und des Erfolgs der Fachhochschulen.
- Berufsmaturität und Fachhochschulzugang: Stärkung der Berufsmaturität angesichts einer abgeschwächten Entwicklung in den letzten Jahren; Praxiskompetenzen bei gymnasialen Maturandinnen und Maturanden stärken, die an Fachhochschulen ein Studium aufnehmen wollen.
- Berufsabschluss für Erwachsene: Um Arbeitnehmenden neue Perspektiven in der Bildung und im Arbeitsmarkt zu eröffnen, sind Berufserfahrung und erworbene Bildungsleistungen angemessen zu berücksichtigen und mit geeigneten Massnahmen die Möglichkeiten für Berufsabschlüsse sowie der beruflichen Mobilität zu erleichtern.
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung: Möglichkeiten der Berufsbildung für Jugendliche mit hohem Leistungspotenzial sind oftmals zu wenig bekannt; Erwachsene, die sich aus- oder weiterbilden lassen möchten, sind von der Komplexität des Berufsbildungssystems und der dynamischen Entwicklung der Angebote herausgefordert, weshalb hier ebenfalls gezielte Informationsanstrengungen gefragt sind.

Im Anhang der Erklärung werden diesen Handlungsschwerpunkten zahlreiche «mögliche Massnahmen» zugeordnet. Angaben zur Umsetzung der Massnahmen fehlen.

Vorbereitung des Nationalen Spitzentreffens Berufsbildung 2015

Im Dezember 2014 versandte der Vorsteher des WBF die Einladungen zum Nationalen Spitzentreffen Berufsbildung vom 31. März 2015 in Bern. Am Treffen soll einerseits erörtert werden, wo die Berufsbildung bezüglich der 2014 von den Verbundpartnern definierten Handlungsschwerpunkte stehe. Andererseits gehe es darum, das 2006 verabschiedete *Commitment* zur Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II

zu erneuern und damit ein klares Signal des gemeinsamen Engagements für die Jugend zu setzen. Eingeladen sind neu die Präsidenten und Vizepräsidenten der WBK des Nationalrates (WBK-N) und des Ständerates (WBK-S).⁴⁰

3.2 Beurteilung der Lehrstellenkonferenzen und Spitzentreffen durch die Verbundpartner

In den Interviews der PVK wurden die Funktion und Bedeutung von Lehrstellenkonferenzen bzw. Spitzentreffen als Element der Verbundpartnerschaft thematisiert wie auch die Prozesse bei der Themenwahl und der Stellenwert resp. die Verbindlichkeit der beschlossenen Massnahmen.

Funktion

Einig waren sich die Befragten, dass es sich bei den Lehrstellenkonferenzen und dem Spitzentreffen um Tagungen auf der politischen Ebene handelt, die primär dazu dienen, einen Konsens unter den Verbundpartnern zu Schwerpunkten und Massnahmen in der Berufsbildung zu deklarieren und eine gewisse Signalwirkung zu erreichen. Weil die Kantone, die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Parlamentarierinnen und Parlamentarier an den Treffen vertreten sind und mit dem Vorsteher des WBF zusammen Grundsatzentscheidungen besprechen, könne mit dem gemeinsam verabschiedeten Papier nach aussen hin deutlich gemacht werden, dass einerseits der Bundesrat etwas unternehme und diese Massnahmen andererseits in Zusammenarbeit mit betroffenen Kreisen beschlossen wurden. Dass die Konferenz bzw. das Spitzentreffen nicht namentlich im BBG verankert ist, wurde nicht als Nachteil empfunden, sondern eher als Vorteil, weil so eine gewisse Flexibilität vorhanden sei und eine dynamische Entwicklung ermöglicht werde. Es habe keinen Zwang gegeben, diese Konferenzen durchzuführen. Ihre Durchführung habe sich aus der Lehrstellensituation entwickelt, die schwierig gewesen sei und dazu geführt habe, dass die Partner politisch zusammengekommen seien. In der Zwischenzeit seien diese Treffen für alle Themen der Berufsbildung geöffnet worden, was auch zum Namenswechsel geführt habe.

Die Treffen mit den Spitzen der Berufsbildung wurden auch als Lösung für das Problem betrachtet, dass die Verbundpartnerschaft über eine grundlegende Strategie diskutieren sollte, auch wenn das Parlament letztlich die Entscheidungen trifft. Die Spitzen der Verbundpartner würden regelmässig eingeladen, um bestimmte Fragen zu verhandeln. Das SBFJ nehme deren Mehrheitsentscheide auf, versuche idealerweise einen Kompromiss zu gestalten und mache aufgrund der gesetzlichen Möglichkeiten eine Eingabe an den Bundesrat, die es dann auch verantworte. Dieses Vorgehen entspreche der Idee der Verbundpartnerschaft und sei eine gute Form der Auslösung grösserer Prozesse. Die Treffen würden helfen, Konflikten vorzubeugen, da die Diskussionen bereits geführt wurden. Projekte würden so *de facto* von der Verbundpartnerschaft initiiert und von den Beteiligten auch mitgetragen. Obwohl die Abmachungen unter den Partnern keine gesetzliche Grundlage hätten, sei dieses Vorgehen wich-

⁴⁰ An den früheren Lehrstellenkonferenzen waren es jeweils vier Mitglieder der WBK aus verschiedenen Parteien.

tig für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in der Schweiz. Gemäss Mitarbeitenden des SBFI hätten die Verbundpartner stets gesagt, dass sie die Lehrstellenkonferenz sehr schätzen.

Zur bisher einmaligen Durchführung von Spitzentreffen und Verbundpartnertagung am gleichen Tag im Jahr 2014 wurde festgehalten, dass man damals die gleichen Themen bearbeiten wollte, aber auf unterschiedlichen Stufen: im Spitzentreffen auf strategischer Ebene, mit einer Weichenstellung mit den Handlungsschwerpunkten, und danach an der Verbundpartnertagung, einer Arbeitstagung also, um die Schwerpunkte möglichst zu konkretisieren. Dies werde 2015 aus Termingründen des Departementschefs nicht wiederholt. Die Zusammenlegung auf den gleichen Tag sei auch nicht notwendig. Ein Gesprächspartner aus der Reihe der Kantone erinnerte sich zudem, dass nach der VPT 2014 rückgemeldet wurde, es sei nicht ideal, wenn beides am gleichen Tag stattfinde. Wenn sich die VPT mit den Ergebnissen des Spitzentreffens befassen solle, müssten diese schon vorher eingesehen werden können. Das treffe zwar auf gut informierte Partner (z. B. EBBK-Mitglieder) zu, aber nicht auf die breite Basis.

Neben dem jährlichen Spitzentreffen gibt es auch Ad-hoc-Treffen mit den gleichen Spitzen der Verbundpartnerschaft, zu denen der Vorsteher des WBF einlädt, wenn aktuelle Themen zu besprechen sind.

Teilnehmende

Der Kern der an die Treffen eingeladenen Personen ist über die Jahre hinweg gleich geblieben: die Dachverbände, der bzw. die zuständige Departementsvorsteher/in, der stellvertretende Direktor des SBFI (früher die BBT-Direktorin) und von den Kantonen der EDK-Präsident. Die Sozialpartner seien immer dieselben gewesen, immer seien auch Vertreter der WBK aus verschiedenen Parteien eingeladen worden. 2015 erfolgte hier eine Änderung; neu werden die Präsidenten bzw. Präsidentinnen und Vizepräsidenten bzw. Vizepräsidentinnen der WBK-N und der WBK-S eingeladen. Die Mitglieder der WBK seien eingeladen worden, weil das Wissen über die Berufsbildung 2005 noch nicht so gross gewesen sei wie heute. Das sei ein Grund gewesen, den Mitgliedern des Parlaments zu zeigen, wie die Berufsbildung in der Verbundpartnerschaft funktioniere. Weil das geplante Commitment unter den Verbundpartnern verabschiedet werde, sei deren Teilnahme eher symbolischer Art. Je nach Thema waren auch Personen aus der Berufsbildungspraxis vertreten, die zu den Diskussionsthemen ein Referat gehalten haben. Am Spitzentreffen 2015 hat es eine Neuerung gegeben: Zum ersten Mal seien die für die Berufsbildung zuständigen Expertinnen und Experten der verschiedenen Organisationen ebenfalls vor Ort gewesen. Für die Spitzenpersonen sei es sehr gut gewesen, dass die Expertinnen und Experten ebenfalls zugegen waren, um Missverständnisse aufzuklären.

Von den OdA wird bemängelt, dass das Spitzentreffen eine Reduktion darstelle und es sich um den Versuch einer politisch überschaubaren Partnerschaft mit den Kantonen und den OdA handle. Für grosse, dort nicht vertretene OdA sei dies eine Herausforderung, weshalb sie versuchen würden, sich mit den andern OdA zu koordinieren. Wegen den Inputs und den eigenen Anliegen wäre man, so ein Vertreter einer nicht eingeladenen OdA, sehr gerne auch dabei. Auch wurde in einem anderen Interview betont, dass, sobald es um konkrete Dinge gehe, alle Verbände zu Wort kommen müssten, nicht nur die Spitzen.

Bestimmung der Themen

Gemäss Interviews mit Mitarbeitenden des SBFI ist es bei der Themenbestimmung für die Lehrstellenkonferenz bzw. das Spitzentreffen über die Zeit zu Änderungen gekommen. Früher sei es häufig so gewesen, dass der Bund ein Thema vorgeschlagen habe und die anderen Partner dies mehr oder minder wohlwollend zur Kenntnis genommen hätten. Das habe man für das Spitzentreffen 2014 umgedreht und die Verbundpartner zuerst gefragt, welche Themen für sie heute zentral seien.

Am Spitzentreffen 2014 seien vier Handlungsschwerpunkte entstanden. Jetzt arbeite man an diesen vier Schwerpunkten, die die Verbundpartner als zentral bezeichnet hätten. Es mache keinen Sinn, jedes Jahr neue Handlungsfelder zu definieren. Man müsse nun zwei bis drei Jahre an diesen Schwerpunkten arbeiten, da sie immer noch aktuell seien. Man habe Ende 2014 die Verbundpartner erneut gefragt, ob die Themen weiterhin dem Wunsch der Verbundpartner entsprechen würden. Vielleicht gebe es in einem oder zwei Jahren noch ein Thema, das dazukomme, und eines, das praktisch erledigt sei. In dem Sinn müsse sich das dynamisch entwickeln, aber man glaube nicht, dass der Bund einfach Themen setzen sollte, sondern dass man schaue, was die Berufsbildung als Ganzes bewegt. Die richtigen Themen würden kommen, es sei jedoch eine Stilfrage, ob man diese hole und gemeinsam festlege oder sie einfach vorgebe. Es sei schon vorgekommen, dass eine Organisation sich an das SBFI gewendet habe, um ein Themenanliegen vorzubringen. Zwischen der Organisation und der Direktion des SBFI sei in jenem Fall entschieden worden, dass das Spitzentreffen 2015 ein geeigneter Ort wäre, um dem Anliegen⁴¹ nachzukommen.

Vonseiten der OdA wurden die aus dem SBFI stammenden Ansichten z. T. bestätigt. Die Spitzentreffen 2014 und 2015 hätten dasselbe Thema und dieselben Ziele gehabt. Dies mache durchaus Sinn, weil relativ viel Arbeit im Zielfindungsprozess stecke. Es könne nicht eindeutig gesagt werden, woher die Themen ursprünglich kommen und wie sie von verschiedenen Gruppen immer wieder überarbeitet würden.

Dass 2015 keine neuen Stossrichtungen definiert worden sind, hängt auch damit zusammen, dass die Kantone dem SBFI mitgeteilt haben, dass es für sie aufgrund der Anzahl Schwerpunkte und des jährlichen Rhythmus schwierig sei, den Schwerpunkten zu folgen und die Massnahmen systematisch umzusetzen.

Erarbeitung und Umsetzung der Massnahmen

Die an der Lehrstellenkonferenz vorgestellten Massnahmen oder Handlungsschwerpunkte werden jeweils im Vorfeld der Konferenz erarbeitet und in die Vernehmlassung gesendet. Beim Massnahmenpapier handle es sich immer um einen Kompromissvorschlag. Trotzdem werde dieser nach Angaben des SBFI in der Regel am Spitzentreffen diskutiert. Das Papier sei aber mehr oder weniger vor dem Spitzentreffen spruchreif.

Zur Umsetzung der Massnahmen wurde festgehalten, die Lehrstellenkonferenz sei in den Zeiten des Lehrstellenmangels entstanden. Der politische Auftrag sei damals gewesen, möglichst konkrete, unter den Verbundpartnern abgestimmte Massnahmen vorzulegen. Der primäre Schwerpunkt sei gewesen, neue Lehrstellen zu generieren. Mit der Zeit habe sich das Themenfeld erweitert (z. B. höhere Berufsbildung, internationale Stärkung der Berufsbildung). Von den Verbundpartnern sei gemäss SBFI der

⁴¹ Erneuerung des Commitment zum Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe 2 aus dem Jahr 2006.

Wunsch geäußert worden, nicht zu viele Massnahmen zu verabschieden, weil sie schon genug mit den laufenden Reformarbeiten eingedeckt seien, die das BBG ausgelöst habe. Deshalb habe sich das SBFI dazu entschieden, Handlungsschwerpunkte festzulegen und nur mögliche Massnahmen zu nennen, ohne wirklich konkrete Massnahmen zu bestimmen. Nach dem Einverständnis des Spitzentreffens für Schwerpunkte oder Massnahmen gehe es darum, sich mit den Verbundpartnern zu einigen, welches die Prioritäten, Mittel und Zuständigkeiten seien.

3.3 Fazit der PVK zu den Lehrstellenkonferenzen und Spitzentreffen

Sinnvolles Instrument auf politisch-strategischer Ebene der Verbundpartnerschaft

Die Lehrstellenkonferenz wurde vom Vorsteher des EVD im Jahr 2005 ins Leben gerufen, um dem damaligen Lehrstellenmangel Massnahmen entgegenzusetzen und zu zeigen, dass die wichtigen Verbundpartner diese mittragen. Als Tag ihrer Durchführung wurde der Tag der Berufsbildung bestimmt. Die Konferenz bzw. das Spitzentreffen ist auf politisch-strategischer Ebene angesiedelt; es nehmen Spitzenvertreter des Bundes, der Kantone und der Dachverbände teil. Das Treffen dient heute primär dazu, einen Konsens unter den Verbundpartnern zu Handlungsschwerpunkten in der Berufsbildung zu deklarieren und dies nach aussen zu signalisieren, was die Akzeptanz der geplanten Projekte und Massnahmen in der Verbundpartnerschaft erhöht. Die Durchführung eines solchen Anlasses ist in den rechtlichen Grundlagen nicht vorgesehen. Dies wurde von den Interviewten aber nicht als Schwachpunkt gesehen, was auch von der PVK so beurteilt wird. Die Schaffung der Lehrstellenkonferenz und ihre Anpassungen über die Jahre dienen der Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Adäquater Kreis der Teilnehmenden

Der Kern der an das Spitzentreffen bzw. an die Lehrstellenkonferenz eingeladenen Vertreter und Vertreterinnen hat sich seit 2005 nicht verändert. Zu ihm gehören nebst dem zuständigen Departementsvorsteher der stellvertretende Direktor des SBFI und die Spitzen der Dachverbände. Die Kantonsebene repräsentiert der EDK-Präsident. Zudem sind auch WBK-Mitglieder eingeladen. 2015 waren neu die Berufsbildungsexpertinnen und -experten der verschiedenen Dachverbände am Treffen zugegen. Obwohl einzelne Personen aus den Oda in den Interviews zum Ausdruck gebracht haben, der Kreis der am Spitzentreffen Teilnehmenden wäre mit Vertreterinnen und Vertretern weiterer grosser Verbänden zu erweitern, ist die PVK der Ansicht, dass die derzeitige Zusammensetzung adäquat ist, weil die auf strategischer Ebene wichtigsten Partner vertreten sind. Zudem wurden in der Vergangenheit auch Vertreterinnen und Vertreter der betroffenen Branchen an der Lehrstellenkonferenz als Referenten eingeladen (z. B. Pflegeberufe).

Änderungen bei der Bestimmung der Themen

Anfänglich hat der Bund die an der Lehrstellenkonferenz zu behandelnden Themen vorgeschlagen und bestimmt. Bei der Entwicklung der Konferenz ist eine Erweiterung der Inhalte festzustellen. Anfänglich als Krisengipfel aufgrund akuter Problemlage auf dem Lehrstellenmarkt geschaffen, wurde sie zum Spitzentreffen für verschiedene Fragen der Berufsbildung, in der jüngeren Zeit vor allem bezüglich der höheren

Berufsbildung. Für das Spitzentreffen 2014 wurden neu vorgängig die Verbundpartner gefragt, welche Themen für sie heute zentral sind, worauf vier Handlungsschwerpunkte definiert wurden. Diese waren auch am Spitzentreffen 2015 Thema – einerseits, weil die in diesen Feldern gestarteten Projekte noch andauern und die Themen aktuell geblieben sind, und andererseits, weil bei den Verbundpartnern eine gewisse Überlastung mit Reformprozessen geltend gemacht wurde. Neu ist auch, dass nicht mehr Massnahmen verabschiedet, sondern bloss Handlungsschwerpunkte bestimmt werden.

Erarbeitung, Verbindlichkeit und Umsetzung der Beschlüsse (Qualität des Outputs)

Die an den Spitzentreffen vorgestellten Handlungsschwerpunkte wurden vom Bund im Vorfeld der Konferenz erarbeitet und gemäss SBFI in die Vernehmlassung bei den wichtigsten Verbundpartnern gesendet, um einen weitgehenden Konsens zu erreichen. Dies ist im Sinn der im BBG angelegten Zusammenarbeit und Mitwirkung der Verbundpartner. Die Massnahmenpapiere der Lehrstellenkonferenzen wie auch die Schwerpunkte der Spitzentreffen sind jeweils auf das Konferenzthema fokussiert. Ihr Umfang erscheint angemessen. Medienmitteilungen und die Dokumentationen zu den jeweiligen Treffen sind sorgfältig abgefasst und informativ und dürften deshalb alle Verbundpartner transparent informieren. Allerdings sind diese Informationen auf den Webseiten des SBFI nicht ganz einfach zu finden, weil die Dokumentationen zu den Lehrstellenkonferenzen und Spitzentreffen unter verschiedenen Hauptrubriken abgelegt worden sind (berufliche Grundbildung bzw. Qualitätssicherung und Verbundpartnertagungen).

Die Umsetzung der an der Lehrstellenkonferenz beschlossenen Massnahmen wurde zumeist nur hinsichtlich der Arbeiten des Bundes bzw. des BBT präzisiert (Termine). Dies hängt damit zusammen, dass die Verbindlichkeit der am Spitzentreffen gefällten Beschlüsse nicht genau definiert ist. Nach dem Einverständnis des Spitzentreffens zu den Handlungsfeldern geht es darum, sich mit den Verbundpartnern zu einigen, wo die Prioritäten liegen, wer zuständig ist und wie verfahren wird. Gewisse Massnahmen müssen, nachdem sie vom Bund und der Verbundpartnerschaft weiterbearbeitet und finalisiert worden sind, noch dem Bundesrat oder dem Parlament vorgelegt werden. Zu den wichtigsten am Spitzentreffen verabschiedeten Massnahmen führt das SBFI seit 2009 ein Controlling, das Informationen zum Umsetzungsstand ausgewählter Massnahmen enthält. Weil das Spitzentreffen als spezifisches Instrument auf der strategischen Ebene der Verbundpartnerschaft angesiedelt ist und dazu dient, kommende Massnahmen breit abzustützen, beurteilt die PVK das Spitzentreffen als taugliches und hilfreiches Instrument und nicht als unnötige Zusatzschleife.

4 Die Verbundpartnertagungen

Die Verbundpartnertagung (VPT) findet seit 2006 statt. Sie wurde eingeführt, um die Verbundpartnerschaft auf Bundesebene aufzubauen, und dient den rund 150 Teilnehmenden aus Bund, Kantonen und OdA zur Standortbestimmung und als Austausch- und Diskussionsplattform.

Das Kapitel zu den VPT umfasst vier Abschnitte. Der erste Abschnitt (Kap. 4.1) enthält allgemeine Informationen zur Durchführung der VPT und gibt einen Überblick zu den Hauptthemen⁴² der einzelnen Verbundpartnertagungen. Dieser wie auch der nächste Abschnitt basiert auf den der PVK vorliegenden Dokumentationen zu den VPT und auf Protokollen der EBBK. Die jährlichen Dokumentationen sind allerdings in ihrem Umfang und ihrer Zusammensetzung recht uneinheitlich. Sie umfassen für die ersten Jahre dieser Veranstaltung primär Protokolle, danach sind es vor allem Referate und Programme. In Abschnitt 4.2 sind diese Dokumente gemäss der Fragestellung der Evaluation inhaltlich ausgewertet. In den Protokollen ist allerdings in der Regel nicht angegeben, von welcher Ebene der Verbundpartner die Äusserungen zur Qualität der Verbundpartnerschaft stammen. Zudem sind in diese Kapitel Informationen aus Protokollen der EBBK und Präzisierungen aus den Interviews integriert. Abschnitt 4.3 gibt Einschätzungen zu den VPT aus den Interviews der PVK wieder, während Abschnitt 4.4 eine Beurteilung dieses Instruments durch die PVK enthält.

4.1 Übersicht zu den Verbundpartnertagungen

4.1.1 Rahmen

Die Verbundpartnertagungen finden seit 2006 jeweils im ersten Quartal des Jahres statt und dauern zwei Tage. 2010 wurde ausnahmsweise keine Tagung durchgeführt. Aus einem Protokoll der EBBK geht hervor, dass Rückmeldungen von Teilnehmenden an der VPT dafür verantwortlich sind.⁴³ Diese vertraten die Meinung, dass das Ziel der Tagung, nämlich der Aufbau der Verbundpartnerschaft auf Bundesebene, erreicht worden sei. Die Verbundpartnerschaft werde über reguläre Gremien wie die EBBK gepflegt. Aufgabe sei nun, die Verbundpartnerschaft auf lokaler und regionaler Ebene zu gestalten. 2011 folgte dennoch die nächste Tagung. Bei dieser ging es inhaltlich um das Thema Qualität in der Berufsbildung. An den VPT werden keine Beschlüsse gefasst, sondern bloss Situationsanalysen vorgenommen und Lösungsvorschläge diskutiert.

Die VPT werden vom SBFI organisiert. Ob das SBFI bzw. das BBT allein für die Inhalte des Tagungsprogramms verantwortlich ist, konnte anhand der vorhandenen Dokumente vor allem für die früheren VPT nicht geklärt werden. Die EBBK ist 2011 in die Themensetzung involviert gewesen, wie aus einem Protokoll hervorgeht. So wurden an der EBBK-Sitzung von 18. Mai 2011 Themenvorschläge für die VPT2012 vorgestellt und bestimmt. Für die VPT 2012 empfahl die EBBK im November 2011 Themen. 2014 berief das SBFI neu eine «Spurgruppe» von zehn ausgewählten

⁴² Eine detaillierte Übersicht zu den an den Tagungen behandelten Themen ist in Anhang 2 enthalten.

⁴³ Protokoll EBBK-Sitzung vom 27. Nov. 2009, S. 4. Gemäss einer Mitteilung des SBFI an die PVK (E-Mail vom 19. Dez. 2014) hing der Ausfall auch mit der Tagungsstrategie und mit Führungswechseln im damaligen BBT zusammen (noch nicht geklärte Nachfolge des Leiters des Leistungsbereichs Berufsbildung).

Verbundpartnern ein, die an einer Sitzung mögliche Themen für die VPT 2015 diskutierten. Das Ergebnis des Treffens wurde vom SBFI zu drei Themenoptionen für die VPT verdichtet, die der EBBK im November zur Wahl vorgelegt wurden.

Die Tagungen bis 2009 wurden von zwei Personen der Fachhochschule Nordwestschweiz moderiert. Erst für die VPT ab 2011 sind Listen der Referenten und Referentinnen vorhanden. Unter ihnen sind meist die gleichen Personen aus dem SBFI/BBT, dem EHB, dem SGB, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV), dem SGV, aus der SBBK, der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB) und von Travailsuisse, die sich zum Tagungsthema äussern oder aktuelle Informationen aus ihren Organisationen mitteilen. 2011 wurde zudem ein Referent aus Österreich eingeladen.

An den VPT nehmen bis zu 150 Personen teil. Es handelt sich um Vertreter und Vertreterinnen des Bundes, der Kantone und der OdA. In der Regel sind auch die EBBK-Mitglieder – mit Ausnahme der Forschungsvertreter – an den VPT anwesend. Das SBFI stellte in den früheren Jahren den grossen Dachverbänden jeweils ein Einladungskontingent zu, das diese selber vergeben konnten.⁴⁴ Im Hinblick auf die VPT 2015 änderte das SBFI seine bisherigen Einladungspraxis mit dem Ziel, stärker als Organisator der VPT in Erscheinung zu treten und eine höhere Repräsentativität der OdA an den VPT zu erreichen. Neu erhalten die grossen Dachverbände nur noch je zwei bis drei Einladungen statt wie bisher ein grösseres Kontingent an Einladungen, die sie an andere OdA weiterleiten konnten. Das SBFI schreibt neu 46 OdA direkt an. Diese hat es primär aufgrund ihrer Wichtigkeit bestimmt (die Träger der Berufe der 20 meistgewählten beruflichen Grundbildungen und die Träger der 10 meistgewählten Berufs- und höheren Fachprüfungen und HF-Studiengänge). Daneben hat das SBFI noch ein Kontingent von 10 Einladungen ausgeschieden, so genannte Green-cards, die für besonders engagierte und interessierte Berufsverbände bestimmt sind. Gemäss EBBK-Protokoll vom 11. Dezember 2014 wird das neue Einladungsmanagement des SBFI indes von mehreren Mitgliedern kritisch beurteilt. Diese wünschen mehr Transparenz, weshalb dem Protokoll eine Liste der Eingeladenen beigelegt wird. Hingewiesen wird auch darauf, dass die Sozialpartner die Möglichkeit hätten, zusätzlich einzuladende Personen der zuständigen Person im SBFI zu melden. Zurückgegebene Plätze könnten an Interessierte vergeben werden.

Zu den Folgearbeiten der VPT gibt es in den Tagungsunterlagen verschiedene, eher vage Hinweise (Anhang 2). So sollen die Inputs der VPT 2008 in den Masterplan berufliche Grundbildung aufgenommen werden oder es wird angegeben, die Ergebnisse würden publiziert oder würden in den zuständigen Gremien umgesetzt. Gemäss verschiedenen Dokumenten nahmen gewisse Verbundpartner die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus den VPT in die Tätigkeitsprogramme ihrer Organisationen auf. Hinsichtlich der VPT 2006 wird in einem EBBK-Protokoll festgehalten, die Rückmeldungen seien äusserst positiv. Eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertretern aller drei Partner würden die Resultate bis zur Lehrstellenkonferenz vom 23. Mai 2006 aufbereiten.

⁴⁴ Die Verbundpartner bestimmen z. T. selber, wer an den VPT teilnimmt (Beispiel aus dem KBSB-Vorstand: Kurznachrichten Nr. 1/2014: «Marc Chassot und Daniel Cordonier werden die KBSB an der diesjährigen Verbundpartnertagung vertreten. Es konnte kein Vertreter aus der Deutschschweiz gefunden werden.»)

Aus den EBBK-Sitzungsunterlagen von 2013⁴⁵ geht hervor, dass das SBFI nach der Auswertung der Workshop-Ergebnisse der VPT 2013 den Verbundpartnern einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen und zur Projektorganisation zum Thema *Mobilität* machen wird. Dabei sollen auch die Massnahmen, die im Papier *Stossrichtungen zur Förderung der Mobilität und des Fremdsprachenerwerbs* erarbeitet wurden, aufgrund der Diskussion an der VPT bis im Sommer 2013 nochmals überdacht und optimiert werden (bzgl. der Verantwortlichkeitsschwerpunkte, Inhalte und der zeitlichen Staffelung).

Auch wurden (u. a.) aufgrund von Erkenntnissen aus den VPT die Magglinger Leitlinien, die Charta Qualitätsentwicklung Berufsbildung Schweiz und die Orientierungshilfe für die Kommissionen Berufsentwicklung & Qualität (B&Q) erarbeitet.

Im EBBK-Protokoll der Sitzung vom 8. Mai 2014 wird unter dem Traktandum *Weiteres Vorgehen Handlungsschwerpunkte Verbundpartnertagung* festgehalten, wie die Handlungsschwerpunkte zeitlich zu priorisieren sind und wer den Lead hat. Dieser wird zumeist dem SBFI zugewiesen und einmal den Kantonen, wobei das SBFI unterstützen solle.

Diese Hinweise zeigen auf, dass die Diskussionsergebnisse der VPT zumeist vom SBFI weiterverfolgt werden, dass aber auch andere Verbundpartner (Kantone, Kommissionen, OdA) dafür zuständig sein sollten.

4.1.2 Chronologische Übersicht zu den VPT

Die VPT der Jahre 2006–2009 dienten primär als Standortbestimmungen, wie die folgende chronologische Übersicht zeigt. Diese Tagungen bzw. die vorliegenden Protokolle geben Hinweise auf die Qualität und Probleme der Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern. In den späteren Jahren standen zumeist konkrete Umsetzungsthemen (Qualität) im Vordergrund der Tagungen. 2013 ging es daneben auch um die Klärung und Erneuerung der Verbundpartnerschaft.

Verbundpartnertagung 2006, Murten: Standortbestimmung, Aussprache unter den Verbundpartnern

Im Tagungsprotokoll werden Stärken und Schwächen der Verbundpartnerschaft dargestellt (z. T. mit Handlungsempfehlung). Obwohl auch Stärken der Partnerschaft hervorgehoben werden, zeigt das Protokoll vor allem, dass wichtige Instrumente für das Funktionieren der Partnerschaft fehlen (z. B. Entscheidungs- und Konfliktregeln; unklare Rollen und Kompetenzen).

Verbundpartnertagung 2007, Magglingen: Thema Standortbestimmung Berufsbildungsreform, Aussprache unter den Verbundpartnern

Auch an dieser VPT wurden Stärken und Mängel in der Verbundpartnerschaft diskutiert (z. B. fehlende Orientierungsgrössen). Für die Weiterentwicklung des gesamten Systems seien noch einige hinderliche Faktoren zu beseitigen, z. B. dass getroffene Entscheide teilweise hinterfragt und verschleppt würden. Ziel sei es, die Verbundpartnerschaft weiterzuentwickeln. Aus dieser Tagung resultierten die Magglinger Leitlinien.

⁴⁵ Protokoll EBBK-Sitzung vom 28. Febr. 2013, S. 3

Verbundpartnertagung 2008, Murten: Standortbestimmung Berufsbildung: Berufsbildung weiterentwickeln

Im Tagungskonzept 2008 finden sich die Begründung für die Durchführung der Tagung und Angaben zu deren Zielen. Die Verbundpartnerschaft sei Teil des Berufsbildungsalltags. Sie ermögliche es, Problemstellungen umfassender, differenzierter und letztlich auch qualitativ besser zu erarbeiten. Verbundpartnerschaft lasse sich jedoch nicht verordnen, sondern müsse gelebt und entwickelt werden.

In den Jahren 2006 und 2007 seien bereits verschiedene Standortbestimmungen zum Berufsbildungsgesetz vorgenommen worden, aus denen u. a. die Magglinger Leitlinien hervorgegangen seien. Mit der Tagung 2008 werde an diese Standortbestimmungen angeknüpft und die Verbundpartnerschaft vertieft. Dabei wurden folgende Ziele verfolgt:

- «Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für die Probleme und Bedürfnisse verschiedenster Anspruchsgruppen; mögliche Optimierungsvorschläge sind erfasst.
- Ein konsolidierteres Verständnis über Probleme, Bedürfnisse und Optimierungsvorschläge in den thematischen Schwerpunkten liegt vor.
- Die Beziehungen zwischen den Verbundpartnern sind weiter gefestigt und die Basis für künftige Zusammenarbeit damit optimiert.»

Die Podiumsteilnehmenden und das Plenum der VPT 2008 waren sich gemäss Protokoll einig, dass die VPT nützliche Gefässe sind. Zur Zukunft der VPT äusserten sich die Teilnehmenden dahingehend, dass vermehrt *konkrete Umsetzungsthemen* angegangen werden sollen. Die Berufsbildungstagung im Mai⁴⁶ diene eher der Bearbeitung strategisch-abstrakter Themenfelder und setze die Teilnahme von Entscheidungsträgern voraus. Die VPT solle weiterhin eine Standortbestimmung und Bilanzierung beinhalten.

Verbundpartnertagung 2009, Murten: Standortbestimmung Berufsbildung, Aussprache unter den Verbundpartnern

Die Standortbestimmung Berufsbildung wurde in Gruppenarbeiten mit Inputreferaten zu den Themen *Höhere Berufsbildung – Finanzierung*, *Höhere Berufsbildung – Steuerung* und *Berufliche Grundbildung – Umsetzung der Bildungserlasse* vorgenommen. Dabei wurden die Herausforderungen und Ziele sowie zahlreiche Lösungsvorschläge formuliert. So wurde etwa festgestellt, dass der Bund vermehrt Verantwortung abgebe.

Verbundpartnertagung 2011, Murten: Qualität leben, Standortbestimmung Berufsbildung: Aussprache unter den Verbundpartnern

In der unter dem Tagungstitel *Qualität leben* stehenden VPT 2011 erläuterte das BBT die Intention von Artikel 8 BBG und machte eine Auslegordnung zur Ist-Situation im Bereich der Qualitätsentwicklung. Die Tagung sollte u. a. ein gemeinsames Verständnis von Qualität in der Berufsbildung erreichen und Handlungsfelder bestimmen. Gemäss einer Präsentation des BBT kommt dem Bund die Rolle zu, zu koordinieren, zu vermitteln und anzustossen. Als Massnahmen werden thematische Schwerpunkte,

⁴⁶ Die sogenannte Maitagung bildet gemäss SBFI die nationale Plattform für Informationen aus dem Berufsbildungsbereich, für die Präsentation von Projekten und für das Networking (www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01550/01564/index.html?lang=de).

die VPT, eine Internetplattform und ein Newsletter genannt. Die identifizierten Handlungsfelder sind auf einem Foto abgebildet, allerdings ohne Beschreibung, wo die Probleme liegen und wer was genau tun soll (z. B. Qualitätskultur entwickeln, Praktikabilität und Umsetzung der Instrumente).

Verbundpartnertagung 2012, Murten: Qualität leben

Die VPT 2012 trug wiederum den Tagungstitel «Qualität leben». An dieser Tagung standen die *Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht* und die *Prozesslandkarte der Berufsbildung* im Vordergrund, die das BBT als Diskussionsgrundlage für die Tagung erarbeitet hatte. Die Auslegeordnung ist hinsichtlich der drei Themenbereiche sehr anschaulich und informativ, da darin die Verantwortlichkeiten in den verschiedenen Prozessschritten, die rechtlichen Grundlagen sowie die Vollzugs- und Praxisinstrumente tabellarisch aufgelistet sind. In einem ersten Workshop wurden aufgrund dieser Unterlagen die aktuellen Prozesse, Verantwortlichkeiten und Instrumente analysiert. Ziel war es, aufgrund der Ergebnisse der Analysen in einem zweiten Workshop Schwerpunkte zu konkretisieren und weitere Schritte in der Qualitätsentwicklung der Berufsbildung zu ermöglichen. Ein weiterer Programmblock war dem Projekt *Qualität leben* gewidmet, in dem das BBT eine Standortbestimmung zum Prozess *Qualität leben* vornahm und sein Rollenverständnis erläuterte.

Weiter wurde den Tagungsteilnehmenden die von der EBBK am 23. November 2011 verabschiedete Charta *Qualitätsentwicklung Berufsbildung Schweiz* vorgestellt. Die Erarbeitung dieser Charta sei an der VPT 2011 ausgelöst worden. In den aktuellen Informationen der Verbundpartner ging es um die Darstellung der eigenen Aktivitäten, Projekte und Anliegen. Hinsichtlich des weiteren Vorgehens ist dem Tagungsprogramm zu entnehmen, dass die Tagungsergebnisse aufbereitet und publiziert sowie im Praxispool Beispiele veröffentlicht und dass die Schwerpunkte 2012 weiterbearbeitet werden sollen.

Verbundpartnertagung 2013, Murten (keine weitere Spezifizierung des Tagungsthemas)

Nebst dem Informationsaustausch war der Zweck der VPT 2013 die Klärung und Erneuerung der Verbundpartnerschaft sowie die Konkretisierung von Stossrichtungen zur Förderung von Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs. Allerdings liegen der PVK kaum Dokumente zu den Workshops vor, z. B. zum Workshop II, in dem die aktuelle Situation der Verbundpartnerschaft und Vorschläge zur Weiterentwicklung diskutiert worden sind. Im Referat des stv. Direktors des SBFI werden bezüglich der Verbundpartner die Komplexität und die Kooperations Ebenen in der Berufsbildung dargestellt. In der SGV-Präsentation wird die Rolle von Bund und Kantonen in den Kommissionen B&Q erläutert (Beratung; Informationsscharnierstelle).

Verbundpartnertagung 2014, Bern (keine weitere Spezifizierung des Tagungsthemas)

Die VPT 2014 verfolgte als Ziele die Konkretisierung der im Spitzentreffen definierten Handlungsschwerpunkte für die Berufsbildung und den Informationsaustausch über aktuelle Aktivitäten (Orientierungshilfe Kommissionen B&Q, Jahr der Berufsbildung, SwissSkills Bern 2014). Die Handlungsschwerpunkte, für deren operative Umsetzung die VPT als zuständig bezeichnet wird, sind die höhere Berufsbildung, die Berufsmaturität und der Fachhochschulzugang, der Berufsabschluss für Erwachsene

und die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Diese wurden mittels der Workshop-Methode World Café präzisiert. Die Fragestellungen des World Cafés lauteten: «Was haben wir bzgl. der künftigen Handlungsschwerpunkte bereits erreicht? Was bleibt zu tun? Welchen Beitrag können die Verbundpartner leisten und wie können sie sich gegenseitig unterstützen? Was kann ich persönlich beitragen, um die mit den Handlungsschwerpunkten verbundenen Zielsetzungen zu erreichen?» Ziel seien persönliche Commitments. Die VPT 2014 fand im Anschluss an das 1. Nationale Spitzentreffen Berufsbildung statt. Diese Koppelung wurde aber schon 2015 wieder aufgehoben. Die VPT 2015 fand einige Tage vor dem Spitzentreffen statt.

Vorbereitung der Verbundpartnertagung 2015

Zur Vorbereitung der VPT 2015 lud das SBFI im August 2014 zehn Organisationen ein, um die Tagung im Rahmen einer Spurgruppe zu konzipieren. Ziel war es, die EBBK stärker in die Vorbereitung und Themensetzung der VPT einzubeziehen. Die Sitzung der Spurgruppe fand am 5. September 2014 statt. Nebst dem stellvertretenden Direktor des SBFI nahmen fünf weitere Personen⁴⁷ daran teil. Als Fazit der Sitzung ist in einer Aktennotiz der Abteilung Grundsatzfragen und Politik festgehalten, dass die VPT einen halben Tag der Berufsbildung und Allgemeinbildung und einen halben Tag nur der Berufsbildung gewidmet sein soll und dass eine Diskussion über die jeweils andere Seite auf allen Stufen stattfinden soll mit dem Ziel, bestehende Fronten aufzuweichen. Ins Auge gefasst wurde weiter eine Reflexion über die Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft. An dieser Sitzung wurde u. a. auch gesagt, dass sich die Verbundpartner in wesentlichen Fragen nicht einig seien. Im SBFI erfolgte eine Nachbereitung des Workshops der Spurgruppe, damit die EBBK an ihrer Sitzung vom 25. September 2014 aus den folgenden drei Tagungsthemenoptionen auswählen konnte:

- «Einladung zu neuen Sichten»: Berufsbildung lädt Gäste der Allgemeinbildung ein zum Kennenlernen und Austauschen sowie Beleuchten von Problemen und Knacknüssen.
- «Mutig an einem Strick ziehen?»: Berufsbildung und Allgemeinbildung treffen sich zu einer gemeinsamen Tagung mit den Zielen: Kennenlernen und Austauschen, Perspektivenwechsel, Finden und Konkretisieren von gemeinsamen «Fäden und Stricken».
- «Wo stehen wir eigentlich?»: Im Hinblick auf a) Reformmüdigkeit vs. innovativ bleiben; b) «Gesundheits-Check» der Verbundpartnerschaft und c) Zukunftspläne.

Die EBBK entschied sich nach kurzer Diskussion für eine Mischung aus der zweiten und dritten Option. Man wolle einerseits unter sich bleiben, andererseits aber auch Gäste aus den Hochschulen, Gymnasien und der obligatorischen Schule einladen und den Dialog suchen. Im Vorankündigungsschreiben zur VPT 2015 ist vom Ansinnen die Rede, man wolle die Berufsbildung und die Verbundpartnerschaft einem Fitness-Check unterziehen (u. a. Stärken und Schwächen ausloten). Das Schreiben ging an rund 150 Organisationen und Institutionen.

Im Januar 2015 ging eine E-Mail an die Mitglieder der Spurgruppe mit einem Entwurf einer Online-Umfrage. Mit dieser Umfrage sollten die Teilnehmenden auf die VPT

⁴⁷ Vertreten waren die EDK, das Amt für Berufsbildung des Kantons Graubünden, Travailluisse, Savoirsocial und das Centre interrégional de perfectionnement.

eingestimmt werden. Sie sollte Aufschluss über die Situation in der Berufsbildung geben und die Antworten sollten in die Vorbereitung der Tagung einfließen. Die VPT 2015 stand unter dem Motto «Wie fit ist die Schweizer Berufsbildung?» und fand am 26./27. März 2015 in Bern statt.

4.2 Einschätzungen und Problemhinweise aus den VPT

Dieses Kapitel enthält Einschätzungen und Problemhinweise aus den Unterlagen der VPT, die im Zusammenhang mit der Fragestellung der Evaluation aufschlussreich sind. Die Unterkapitel sind jeweils in die Abschnitte Stärken und Probleme gegliedert. Die Einschätzungen, basierend auf den Tagungsunterlagen und Protokollen, lassen darauf schliessen, dass sich die Verbundpartnerschaft seit 2006 gefestigt hat.

4.2.1 Qualität der Partnerschaft zwischen den verschiedenen Akteuren

Stärken

In den Protokollen der VPT 2006, 2007 und 2008 gibt es verschiedene Aussagen zu den Stärken der Verbundpartnerschaft und den positiven Entwicklungen im System der Berufsbildung. So wird 2006 etwa festgehalten, die Strukturen zur Zusammenarbeit seien grösstenteils geschaffen und der Prozess sei eingeleitet, aber noch nicht beendet. Es werde gemeinsam diskutiert und entwickelt. Ganz grundsätzlich wird das Vorhandensein der Verbundpartnerschaft, der formellen Partnerschaften und einer Best Practice als Stärke erwähnt. Die Verbundpartnerschaft funktioniere in vielen Bereichen sehr gut und führe zu sachlichen Lösungen. Dank dem dualen System finde Interaktion statt. Die institutionellen Gefässe seien geschaffen worden und eine verstärkte, intensivierete Zusammenarbeit finde statt. Der Wille und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit aller Partner hätten zu einer Kultur der Zusammenarbeit geführt. Die Verbundpartnerschaft habe eine integrative Wirkung.

Weiter wird 2006 festgestellt, dass alle Akteure mehr Gestaltungsfreiraum erhalten hätten; mehr Einfluss und Gestaltungsfreiraum werden namentlich für die OdA im Bereich der höheren Fachschulen erwähnt. Aus der VPT 2007 resultierten die Magglinger Leitlinien. Sie sollen den «Verbundpartnern auf allen Ebenen als Grundlage für die Zusammenarbeit» dienen. An der VPT 2008 wird als positiv hervorgehoben, dass ein «weitgehend harmonisiertes System der Berufsbildung» vorliege und die Verbundpartnerschaft «lebendig» sei. Als positiv eingeschätzt wird namentlich, dass der Stellenwert des BBT gewachsen sei und die Verbundpartnerschaft zu gegenseitigem Verständnis und Toleranz, gemeinsam getragener Verantwortung für Berufsbildung und für Lernprozesse im Austausch der Partner sowie zu einer reibungsloseren Umsetzung geführt hätten, und dass auch Reformprojekte in Gang gesetzt worden seien. Aus den Unterlagen des BBT für die VPT 2012 geht hervor, dass bei der Finanzierung der höheren Berufsbildung bisher ein gemeinsames Problembewusstsein erreicht worden sei.

Probleme

Primär im Protokoll zur VPT 2006 wird auf zahlreiche Problemkreise in der Verbundpartnerschaft hingewiesen:

- Die Rollen und Verantwortungen in der Verbundpartnerschaft seien nicht ausreichend geklärt und kommuniziert oder würden nicht wirklich akzeptiert und durchgesetzt. Die Zusammenarbeit sei nicht etabliert; es bestehe immer noch die Tendenz, Partikularinteressen vor das Gesamtinteresse zu stellen.
- Betroffene Entscheidungen würden teilweise nicht ausreichend umgesetzt und/oder es bestünden keine Gremien, welche die Aufgabe und/oder Macht hätten, diese Umsetzung bei allen Partnern einzufordern.
- Die Verbundpartnerschaft, wie sie heute gelebt werde, habe konkrete Mängel, welche sich auf die Prozess- und Resultatsqualität negativ auswirken würden.
- Die – für eine optimal funktionierende Verbundpartnerschaft wichtige – Klärung müsse nicht nur zwischen den Partnern auf nationaler Ebene geschehen, sondern auch bei einzelnen Verbundpartnern auf kantonaler und regionaler Ebene.
- Es fehlten gemeinsame Ziele und Rahmenbedingungen innerhalb der Verbundpartnerschaft (was muss abgeglichen werden, was muss gleichgeschaltet werden, was soll erreicht werden?).

Um solche Probleme zu beheben, wurden an der Tagung verschiedene Handlungsempfehlungen erarbeitet. So solle das BBT Verhaltens-, Entscheidungs- und Konfliktregeln festlegen sowie Verfahrensregeln für den Konfliktfall vorsehen und/oder es solle ein Schiedsgericht aufgebaut werden. Damit die Informationen über die einzelnen Partner ausreichend bekannt würden (Zusammensetzung, Struktur, Ziele, Beweggründe, Kompetenzen, Rahmenbedingungen) und mangelnde Kenntnisse der verschiedenen im Bereich der Berufsbildung tätigen Organisationen, Institutionen, Arbeitsgruppen, etc. behoben werden könnten, sei ein Überblick aller im Bereich der Berufsbildung tätigen Gruppierungen, Organisationen etc. zu erstellen, der Auskunft zu den Zielen, Rollen, Aufgaben, Beziehungen gebe.

An der VPT 2007 wurden problematische Beziehungsaspekte thematisiert: So sei z. B. die Interaktion zwischen den Kantonen zu verbessern; in einigen bestimmten Bereichen würden sich die Personen nicht oder nicht ausreichend kennen. Es bestehe ein Wunsch, in bestimmten Bereichen zusätzliche Austauschgefässe zu installieren und somit die Beziehungsarbeit zu verbessern und weiter zu etablieren. Weiter werden auch die Rollen angesprochen; hier bestünden teilweise noch Unklarheit und mangelnde Kenntnisse. Zudem seien Entscheidungen nicht immer ausreichend sach- und/oder lösungsorientiert getroffen worden. Oft würden politische, regionale oder berufsspezifische Aspekte überwiegen. Auch würden getroffene Entscheide nicht immer mit der notwendigen Vehemenz umgesetzt, sondern sie würden teilweise wieder hinterfragt und verschleppt.

Bei der Standortbestimmung an der VPT 2008 wurde konstatiert, dass eine teilweise Überforderung und Verunsicherung aufgrund der Komplexität in der Umsetzung auf den verschiedenen Ebenen herrsche, was eine Vereinfachung der Prozesse sowie eine klarere und fokussierte Kommunikation erforderlich mache. Angesprochen werden erneut die Rollenverteilung zwischen Bund, Kantonen und OdA. Bemängelt wird, dass die Direktbetroffenen sich kaum beteiligen würden, dass es im Milizsystem zu

Überforderungen komme und eine zu starke Zentralisierung herrsche. Die Prozesse seien zu komplex für die Umsetzung an der Basis. Das Qualitätssystem sei wenig praxisorientiert. Ausserdem werden Inhalte vermisst und falsche Gewichtungen in den Projekten bemängelt. Dies zeige sich konkret in fehlenden Rechtsgrundlagen bei der höheren Berufsbildung (z. B. Kriterien für politische Entscheide), bei der weiteren Zusammenarbeit nach den Berufsreformen, an den fehlenden niederschweligen Angeboten und unklaren Umsetzungsgrundlagen für die zweijährige berufliche Grundbildung sowie an der unklaren Schnittstelle Berufsbildung – Weiterbildung. Die Bedürfnisabstimmung zwischen den einzelnen Partnern durch das BBT müsse intensiviert werden.

Aus dem Feedback der Podiumsteilnehmer zur VPT 2008 sei erwähnt, dass der Vertreter des BBT bekundete, man werde sich vermehrt in andere hineindenken, die Inputs der VPT 2008 in den Masterplan berufliche Grundbildung aufnehmen und sich bemühen, die Informationsflut zu verringern. Der Vertreter von Travailsuisse plädierte dafür, die Magglinger Ziele besser umzusetzen (insb. die zweite Aussage: «Entscheide werden verbundpartnerschaftlich vorbereitet, mitgetragen und umgesetzt»).

4.2.2 Beurteilung der Aufgabenverteilung zwischen den verschiedenen Akteuren

Stärken

Wie aus der Standortbestimmung Berufsbildung an der VPT 2006 hervorgeht, wird als Vorteil angesehen, dass in das duale System der Berufsbildung alle Bereiche integriert sind. Als Stärke des neuen BBG wird seine Offenheit genannt; die Freiräume würden zu Engagement auf allen Ebenen genutzt, es würden mehr Möglichkeiten für berufsfeldspezifische Lösungen gefunden und auch regionale Differenzierungen und Stärken könnten eingebracht werden. 2008 wird die Fachkompetenz auf Umsetzungsebene als positiv hervorgehoben.

Probleme

In der Standortbestimmung Berufsbildung an der VPT 2006 wird die Meinung vertreten, die Verbundpartnerschaft sei nicht strukturiert; Strukturen, Rollen und Kompetenzen sowie Verantwortungen seien unklar. Das Ziel müsse sein, eine Zusammenarbeitsstruktur zu etablieren, welche es ermögliche, die gesetzten Ziele möglichst effizient zu erreichen. Es müsse ein Gremium geschaffen werden für Grundsatzentscheidungen; die Rollen, Zuständigkeiten und gegenseitigen Erwartungen hinsichtlich Umsetzung seien zu klären.

An der VPT 2009 wurden zahlreiche Lösungsvorschläge für Herausforderungen gemacht; etwa, dass die Verantwortlichkeiten und Kommunikationsprozesse zwischen Bund, Kantonen und OdA geklärt werden sollten. Das Tagungsprotokoll enthält auch ein von einer Arbeitsgruppe skizziertes Modell zur möglichen Zusammenarbeit der Verbundpartner.

An der VPT 2014 wird bezüglich der *Orientierungshilfe für Kommissionen B&Q* festgestellt, dass an der VPT 2011 Handlungsbedarf in der Rollenklärung und Zusammenarbeit der Verbundpartner erkannt worden sei. Ziel sei es gewesen, Rolle, Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitglieder der Kommissionen B&Q und die damit ver-

bundenen Abläufe sowie die Schnittstellen zu klären, was zur Charta *Qualitätsentwicklung Berufsbildung Schweiz* vom 22. März 2012 und zu einer «gemeinsamen Sprache» geführt habe. An der VPT 2013 seien die Arbeiten bezüglich der *Orientierungshilfe für Kommissionen B&Q* vom 31. März 2014 am Laufen gewesen.

In der Präsentation zu den Handlungsschwerpunkten und Entwicklungen in der Berufsbildung an der VPT 2014 hielt der stellvertretende Direktor des SBFJ als Erkenntnisse aus dem Workshop Verbundpartnerschaft von 2013 fest, es seien vier Schwerpunkte identifiziert worden:

- Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten,
- Frage der Repräsentativität der Organe,
- Informations- und Entscheidungsprozesse,
- Themensetzung.

Diese Themen seien an der EBBK-Sitzung vom 8. Mai 2014 bearbeitet worden.

4.2.3 Wahrnehmung der Aufgaben durch den Bund und die anderen Akteure

Stärken

Dem Protokoll der VPT 2006 ist zu entnehmen, dass der Wille und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit aller Partner zu einer Kultur der Zusammenarbeit geführt hätten. Die gegenseitige Akzeptanz und das Verständnis füreinander seien am Wachsen. Es finde eine gegenseitige Bereicherung der verschiedenen Kulturen statt, z. B. zwischen den Gesundheits-, Sozial- und Kunstberufen und der gewerblich-industriellen Berufsbildung.

Probleme

In der Standortbestimmung Berufsbildung an der VPT 2006 wird vorgebracht, die Ziele und Strategie in der anstehenden Arbeit seien nicht ausreichend geklärt und kommuniziert oder würden nicht wirklich akzeptiert und durchgesetzt. Die Führungsaufgaben auf den verschiedenen Ebenen seien nicht klar, würden nicht ausreichend wahrgenommen und/oder nicht wirklich akzeptiert. Nationale Akteure hätten sich mit ihren kantonalen oder regionalen Partnern oft nicht ausreichend abgesprochen und/oder geeinigt. Es brauche klare Entscheidungen zwischen regionalen und kantonalen Organisationen einerseits und nationalen Organisationen andererseits.

Als Schwächen taxiert werden an der VPT 2007 die Ressourcen; zudem sei zu wenig Zeit, Energie und Bewusstsein für die Umsetzung vorhanden und sprachlich-kulturelle Aspekte spielten eine Rolle. Als Konsequenz dieser und anderer Schwächen wird die Delegation von der politischen Ebene auf die Sachebene sowie ein gemischtes Gremium mit Vertretern des Bundes, der SBBK, der EDK und der Wirtschaft vorgeschlagen. Hinsichtlich der Umsetzung gleicher Qualitätsstandards in den Kantonen wird festgestellt, dass die Verbundpartnerschaft auf kantonaler Ebene zu wenig institutionalisiert sei. Im Spannungsfeld Berufsbildungs-/Arbeitsmarkt-/Sozialpolitik seien die Verantwortlichkeiten klar, nicht jedoch wer den Lead habe. Für eine funktionierende Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsmarkt und Berufsbildung müsse das BBT mehr und klare Vorgaben für die kantonale Umsetzung machen; Kantone müssten sich in der Umsetzung an Vorhaben der BiVo halten; OdA müssten für Diffusion

bei regionalen und kantonalen OdA bis in jeden Ausbildungsbetrieb sorgen. Als Schlussfolgerung der VPT 2008 wird festgehalten, es erscheine wichtig, dass insbesondere der Übergang von der Sekundarstufe I zur Sekundarstufe II durch die Verbundpartnerschaft gesteuert und vorangetrieben werde.

An der VPT 2008 wird bei der Standortbestimmung Verbundpartnerschaft gesagt, dass die Bedürfnisabstimmung zwischen den einzelnen Partnern durch das BBT intensiviert werden müsse. Als Probleme bei der Finanzierung der Berufsbildung werden u. a. die unklare Feinverteilung im Kanton, fehlende Unterstützungskriterien und geringere Steuerungsmöglichkeiten des Bundes in der Systementwicklung genannt. Weiter werden den verschiedenen Verbundpartnern Aufgaben zu den Themen *Zukunft der höheren Berufsbildung in der Bildungslandschaft* sowie *Masterplan höhere Berufsbildung* und *Kriterien für die Einführung erfolgreicher zweijähriger beruflicher Grundbildungen in weiteren Branchen* sind bekannt zugeschrieben, damit gewisse Ziele erfüllt werden können.⁴⁸

An der VPT 2009 findet sich ein Hinweis für regionale Probleme: die Romandie und das Tessin sollen bei der beruflichen Grundbildung besser in die Diskussion und Entscheidungen eingebunden werden. Das BBT solle mehr führen. Hinsichtlich des Supports von Ausbildungsbetrieben und Begleitenden werden an dieser Tagung in der beruflichen Grundbildung Lösungsvorschläge erörtert. Es brauche eine Neubeurteilung der Finanzierung und der Umsetzung der Bildungserlasse durch das BBT. Das BBT solle dafür sorgen, dass die Qualitätssicherungsthematik in die Finanzierung für die Implementierung eingeplant werde.

An der VPT 2012 umschreibt das BBT seine Rolle in der Qualitätsentwicklung folgendermassen: Das BBT

- «sorgt für eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema,
- bietet Austauschplattformen,
- koordiniert – wo nötig – die Umsetzung der Schwerpunkte,
- stützt sich verbundpartnerschaftlich ab.»

Die Überwachung trete zugunsten einer gelebten Qualitätskultur in den Hintergrund. Gemäss Artikel 54 BBG leistet der Bund Beiträge zur Qualitätsentwicklung.

Im Referat des Vertreters des SAV an der VPT 2013 wird die Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft thematisiert. Das Referat enthält aber kaum kritische Aussagen. Für die produktive Ausgestaltung der komplexen Kooperationen benennt der Vertreter der SAV verschiedene Eckwerte. So müsse der Bund seine Rolle als strategischer Leader und als Organisator der Kooperation zwischen ihm, den Kantonen und den OdA wahrnehmen. Der Bund habe auf nationaler Ebene für die strategische Ausrichtung des Gesamtsystems sowie für die Ordnung und Spielregeln in der Verbundpart-

⁴⁸ Beispiel zu Thema 1: BBT: Definition des Systems, Anerkennungen, Koordination, Bildungsentwicklung, Qualitätsnormen; OdA erstellen Qualifikationsprofile und Prüfungen und schaffen arbeitnehmerfreundliche Zugänge; Kantone: regeln Finanzierung nach definierten Kriterien, überprüfen Qualität (EDK); Schulen setzen im Auftrag der Kantone um. Beispiel zu Thema 2: BBT: Kampagne zur besseren Vermarktung der zweijährigen Grundbildung, einheitliche Sprachregelung (2-, 3-, 4-jährig), einfache formale Abläufe; Kantone: alle möglichen Formen von individueller Betreuung nutzen, aber Betriebe nicht überlasten; OdA führen Berufsfeldanalyse/Bedürfnisabklärung auf dem Arbeitsmarkt durch.

nerschaft zu sorgen. Er müsse die Kräfte seiner Verbundpartner freimachen und nutzen, gleichzeitig aber auch bündeln und lenken. Nur so könne das System als Ganzes so erfolgreich bleiben. Darum sei es wichtig, dass auch im SBFI die Berufsbildung einen sehr hohen Stellenwert habe.

Weiter brauche es in der Verbundpartnerschaft Akteure, die auch das Gesamtsystem im Auge behielten. Die Kantone sollten in der Berufsbildung nicht nur kostenträchtige Vollzugsprobleme sehen, sondern auch einen zentralen Beitrag zu einer erfolgreichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sollten nicht nur ihre unmittelbaren Unternehmens- und Berufsinteressen wahrnehmen, sondern auch für das System als Ganzes eintreten und dieses differenziert und konstruktiv weiterentwickeln. Zudem müsse – wie in vielen anderen Bereichen – vermehrt über die eigentlichen Interessen bzw. die wahren Anliegen der Partner gesprochen werden. Der SAV-Vertreter spricht von der Bewältigung verbundpartnerschaftlicher Zusammenarbeitsprobleme und erwähnt die Magglinger Leitlinien oder auch die Qualitätsscharta als gute Ansätze, die weiterzuentwickeln seien.

Die Rede des Präsidenten der SBBK enthält einzelne Hinweise darauf, wie die Herausforderungen in der Berufsbildung künftig zu bewältigen sind, wobei er dem SBFI nahelegt, es müsse wahrscheinlich noch mehr die Führungsrolle in der grundlegenden Weiterentwicklung der Berufsbildung übernehmen. Zur Entwicklung der Verbundpartnerschaft hält er fest: «Wir dürfen uns in der Verbundpartnerschaft nicht gegenseitig blockieren. Das gleichschenklige Dreieck ist ein schönes Bild, ist aber für manche Herausforderungen vielleicht gerade etwas allzu stabil, zu harmonisch. (...) Ich sehe grosse Chancen in einer starken Vernetzung der Berufsbildung mit der übrigen Bildung, der Forschung und der Innovation. Diese enge Verzahnung könnte zu einer grossen Stärke für unseren Bildungs- und Arbeitsplatz Schweiz werden.»

Die Vertreterin des EHB stellt 2013 einen Reformprozess vor (*Pièce maîtresse: le développement des curricula*) und nennt die Erfolgsfaktoren zu dessen Gelingen: einerseits der Einbezug aller Sprachregionen von Beginn weg und andererseits die geklärte Rollenverteilung zwischen den verschiedenen Akteuren.⁴⁹ Der Direktor des SGV hingegen betont: «Die politische Interessenlage der Verbundpartner deckt sich nicht. Die unterschiedlichen Interessen gehören schonungslos auf den Tisch. Der Ansicht, dem Bund müsse eine noch stärkere Führungsrolle zukommen, ist vehement zu widersprechen.»⁵⁰ Die Kräfte seien schon jetzt sehr ungleich verteilt, hält er gemäss SBFI News fest. In der Finanzierung der höheren Berufsbildung würden einzelne Kantone einseitig Fakten schaffen und so den verbundpartnerschaftlichen Prozess unterlaufen. Die Verbundpartnerschaft müsse wieder vermehrt dem Primat der Arbeitsmarktfähigkeit Rechnung tragen.

Aus dem Workshop an der VPT 2014 resultieren zwei Tabellen: *World Café: Persönliche Commitments* und *Auswertung World Café: Mögliche Massnahmen*. Die darin enthaltenen Stichworte geben verschiedene Hinweise für die Fragestellungen der PVK. Zum Handlungsschwerpunkt Berufsmaturität und Fachhochschulzugang wird der Wunsch nach Steuerung durch die OdA und Betriebe und nicht durch den Staat

⁴⁹ SEFRI: directives, conditions légales, direction stratégique de projet, approbation; OrTra: direction générale opérationnelle, définition des contenus de la formation; cantons: accompagnement à titre d'autorités exécutives; IFFP: accompagnement méthodologique, pédagogique et économique

⁵⁰ SBFI News, April 2013, S. 10

geäussert; im Bereich Berufsabschluss für Erwachsene habe das SBFI mehr Koordinationsarbeit zu leisten, ohne die funktionierende Zusammenarbeit zwischen Kantonen und OdA zu beeinträchtigen. Auch sei hier bei der Koordination zwischen Bund, Kantonen und OdA der Lead unklar und die Absprachen zwischen Kantonen und OdA seien zu fördern. Bei der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sei die Integration der Berufsberater in die Verbundpartnerschaft anzustreben.

4.2.4 Qualität der Partnerschaft in Bezug auf die strategischen Aktivitäten

Stärken

In der Standortbestimmung an der VPT 2006 wird als Stärke festgehalten, dass gemeinsam diskutiert und entwickelt werde. Dabei seien Fortschritte in der Planung festzustellen und es wird auf die schriftlich festgehaltene strukturelle Planung von Innovationsprozessen (z. B. mittels Masterplan) hingewiesen. Im Zusammenhang mit der Rechtsetzung und den Richtlinien wird auf die Steuerung durch das BBT hingewiesen. Als positiv bewertet wird weiter die gemeinsame Entwicklung der Verordnungen über die berufliche Grundbildung sowie deren Entstehung (vernetzt, systematisch, alle Verbundpartner einbeziehend).

Probleme

An der VPT 2006 werden als verantwortliche Gruppen für ein aktives Agenda-Setting und für die Prioritätensetzung das BBT, die SBBK, die EBBK und das Arbeitgeber-Netzwerk für die Berufsbildung SQUF (strategische Ebene) bezeichnet. Dem BBT wird der Lead zugedacht. Beim Thema *Zielsetzung und Zeitmanagement – Zeitplanung bei den Bildungsverordnungen* wird konstatiert, die Überarbeitung der Berufe – zumindest einiger Berufe – folge einer zu ambitionierten Zielsetzung, der Zeitplan erscheine unklar und die Ressourcen seien nicht ausreichend und/oder würden nicht optimal eingesetzt. Bei den Verordnungen über die berufliche Grundbildung wird das Fehlen von Zielsetzungen, Zeit- und Ressourcenmanagement bemängelt. Verantwortlich sei das BBT als Schiedsrichter bzw. Mediator bei Konflikten in der Erarbeitung der Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Zudem seien die Vorgaben und Referenzmodelle für die Verordnungen über die berufliche Grundbildung und die Schulung der Reformkommissionen zu verbessern (das Handbuch und die Kurse des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik [SIBP, seit 2007 EHB] seien offenkundig zu wenig bekannt).

An der Tagung 2007 werden die Strategien und Ziele immer wieder angesprochen. Es sei erkennbar geworden, dass diese Orientierungsgrössen teilweise fehlten und/oder nicht bekannt seien. Hinsichtlich der regionalen Umsetzung nationaler Beschlüsse wird gesagt, es mangle an Ressourcen (zu wenig Zeit, Energie, Bewusstsein für Umsetzung) und es seien sprachlich-kulturelle Aspekte vorhanden. Deswegen sei eine Reformkommission mit der Umsetzungsplanung zu beauftragen (Erarbeitung Umsetzungsleitfaden), eine Koordinationsgruppe für die BiVo-Umsetzungen zu schaffen und eine strategische Führungsplattform der Verbundpartner zu institutionalisieren (Stärkung Masterplangruppe). Bei der höheren Berufsbildung und den zweijährigen Grundbildungen wird Handlungsbedarf in der vollständigen Systematisierung und klaren Neupositionierung gesehen. Ausserdem müsse die Finanzierung und deren

Steuerung speziell ins Auge gefasst werden. Hinsichtlich der zweijährigen Grundbildungen müsse das Angebot besser als bisher vermarktet werden.

An der VPT 2008 wird hinsichtlich der höheren Berufsbildung betont, es herrsche wegen fehlender Steuerungsgrössen ein genereller Wildwuchs; als Vorschlag für einen Steuerungsprozess wird u. a. die Erstellung des Bedarfsnachweises durch die Verbundpartner erwähnt. Generell wird die verstärkte Einführung der ökonomischen Perspektive in der Berufsbildung begrüsst. Es wird jedoch Handlungsbedarf bei der Steuerung der Finanzierung auf allen Ebenen festgestellt.

4.3 Beurteilung der VPT durch die Verbundpartner

In den Interviews der PVK mit Vertretern und Vertreterinnen des SBFI, den Mitgliedern der EBBK und weiteren Personen aus der Berufsbildung wurden die Funktion der VPT, der Kreis der eingeladenen Personen, die Prozesse bei der Themenwahl sowie die Nachfolgearbeiten zu den Tagungsthemen und den diskutierten Massnahmen thematisiert.

Funktion

Für verschiedene Befragte aus dem SBFI sind die VPT eine Gelegenheit für Diskussionen mit den verschiedenen Akteuren und wichtig für das Networking. Man erfahre, was derzeit am Laufen sei und wo die Probleme lägen. Aus informellen Gesprächen erfahre man mehr als während Berufsbildungssitzungen. Beim SBFI herrscht der Eindruck, dass die VPT von Verbundpartnern als Gelegenheit fürs Networking geschätzt werden. Angemerkt wird, dass es für diese eine Gelegenheit sei, ihre Wünsche und Erwartungen vorzubringen. Es sei nicht einfach, in der Folge zu bestimmen, was man bezüglich dieser Erwartungen tun könne. Jeder denke, es gebe viel zu tun, aber der Ball liege nur beim Bund; dieser solle Lösungen finden, handeln und bezahlen.

Fachpersonen aus den Kantonen zeigen sich überzeugt, dass die VPT ein gutes Instrument für die Förderung und Wertschätzung des Austausches unter den Verbundpartnern sind. Die vom SBFI organisierten und finanzierten Tagungen würden sehr geschätzt. Hervorgehoben wurde, dass die VPT ein besseres Kennenlernen erlaubten, weil der Umgang an diesen Tagungen informeller sei. Durch solche Kontakte lernten die Verbundpartner auch die Positionen und Abläufe der anderen Partner besser verstehen. Die Tagung funktioniere vor allem auf individueller Ebene. Angemerkt wurde weiter, dass es keine systematische Auswertung der Tagung gebe, weil die VPT eher informell seien und weil keine Protokolle geführt würden. Die Tagungen seien eher eine wichtige Investition in die Zukunft. Kritischer wird vermerkt, dass zwar der Wille da sei, sich den verschiedenen Sektoren zu öffnen – wie die VPT 2015 mit Gästen aus den Hochschulen, Gymnasien und der obligatorischen Schule gezeigt habe –, dass die Diskussionen aber sehr strategisch gewesen seien und sich meist die gleichen vier, fünf (Podiums-)Teilnehmer bei Anliegen und Fragen geäussert hätten bzw. immer und systematisch befragt worden seien.

Aufseiten der OdA wird angefügt, dass die VPT genutzt würden, um die grossen Themen zur Diskussion zu stellen. Die Vertreter von Bildungsorganisationen an der VPT 2015 seien von der Diskussionskultur und davon, dass man einen national so breiten Dialog zwischen den verschiedenen Partnern geführt habe, alle sehr beeindruckt gewesen.

Teilnehmende

Gemäss SBFI ist der Kern der an die Tagungen eingeladenen Personen über die Jahre hinweg gleich geblieben. 2014 hat das SBFI indes eine Änderung im Einladungsverfahren vorgenommen, um zu unterstreichen, dass es eine vom SBFI organisierte Tagung ist und um sicherzustellen, dass dabei die wichtigen Berufe und die Branchenbreite vertreten sind und so eine höhere Repräsentativität erreicht werden kann. Weil das SBFI wichtige OdA neu direkt einlädt und die Dachverbände nicht länger ein Kontingent an Einladungen zur Verteilung nach eigenen Prioritäten erhalten, hat dies zu Änderungen der Teilnehmerliste der VPT geführt. Die Dachverbände hätten indes gewünscht, den Einladungsprozess wie früher zu handhaben. Auf Kantonsebene wurde die Öffnung des Teilnehmerkreises durch das neue Einladungsverfahren des SBFI begrüsst. Auch die Teilnahme von Personen aus Bildungsorganisationen an der VPT wurde positiv eingeschätzt, weil dies die Diskussion verbreitere, was erlaube, sich selber in Frage zu stellen. Dies sei ein Beweis, dass das System funktioniere. Der Wille sei da, in Frage zu stellen, zuzuhören und nach vorne zu schauen.

Bestimmung der Themen

Gemäss Interviews mit Mitarbeitenden des SBFI wurde die Themensetzung der VPT 2014 durch das Spitzentreffen vorgegeben. In früheren Jahren sei das SBFI bzw. das BBT häufig dafür verantwortlich gewesen. Meistens sei die Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft Thema gewesen, nebst einem anderen, das vom Bund nach Aktualität gesetzt wurde. Für die VPT 2015 sei die EBBK in die Themensetzung einbezogen worden. Festgehalten wird, dass an der VPT Themen aus der Verbundpartnerschaft gekommen seien, also auch vom Bund. Die diskutierten Themen seien aber nicht im Vorfeld bestimmt, sondern direkt an der VPT eingebracht worden. Dabei hätten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entscheiden können, an welchen Themen sie arbeiten wollen. Gearbeitet worden sei an Themen, in denen sich Energie befinde und in denen Prioritäten gesehen würden.

Nachfolgearbeiten zu den Tagungsthemen und den diskutierten Massnahmen

Gemäss Angaben aus dem SBFI ist der Output der VPT vom Thema abhängig, aber auch davon, dass die VPT keine Entscheidungshoheit hat. Es werde aus der VPT heraus in den jeweiligen Gremien weitergearbeitet, wo auch die Entscheide fallen würden. 2014 sei es in den Workshops der VPT darum gegangen, mögliche Massnahmen zu den am Spitzentreffen verabschiedeten Handlungsschwerpunkten zu erarbeiten. Diese seien veröffentlicht worden. Auch habe jeder Teilnehmer ein schriftliches Commitment abgeben sollen; diese seien ebenfalls veröffentlicht worden. Die Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern, die mehrmals Tagungsthema gewesen sei, sei dem Work in Progress zuzuordnen. Bei der Konkretisierung der Stossrichtungen zur Förderung der Mobilität, die Thema der VPT 2013 gewesen ist, sei man etwas zurückgeworfen worden. Man habe zwar konkreter weiterarbeiten können, dann sei aber nochmals eine Grundsatzdiskussion erfolgt, was damit zusammengehangen habe, dass die Meinungen diametral auseinandergelegen seien. Häufig werde an den VPT etwas erarbeitet, das man dann als Basis nehme, um zu konkretisieren. An den VPT werde jedoch kein Massnahmenpapier verabschiedet, Entscheidgremium sei das Spitzentreffen.

Aus dem Debriefing der VPT 2015 zu den Ergebnissen der 21 behandelten Themen ging gemäss einem Gespräch mit einem SBFI-Vertreter hervor, dass meist geschaut werde, was der Bund nun damit mache. Eigentlich müsse man die anderen Partner

aber dazu bringen, dass sie selber zu handeln beginnen und jährlich weiter in diese Richtung gehen. Aus der Steuerung wolle der Bund sich nicht zurückziehen, aber die Verbundpartner hätten ihre Mitverantwortung und sollten nicht immer alles vom Bund erwarten. Dieser Mentalitätswandel sei im Gang. Bei den Kantonen sei zunehmend bemerkbar, dass sie dies zumindest auch so beurteilen würden; handeln indes würden sie aber nicht immer danach. Bei den ODA müsse sich dagegen noch einiges bewegen.

Die ODA hielten fest, das Gefäss der VPT werde genutzt, um die grossen Themen zur Diskussion zu stellen. Für die nachfolgenden Arbeiten fehle jedoch eine Ebene oder ein Gefäss. Für die ODA kämen Projekte oft etwas plötzlich. Wenn diese aber aufgegleist seien, kläre sich in der Regel alles und man sei mit dabei.

4.4 Fazit der PVK zu den Verbundpartnertagungen

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

Die VPT sind, wie die Spitzentreffen, ein Instrument zur Institutionalisierung der Verbundpartnerschaft. Sie dienen dazu, den weiten Kreis der Verbundpartner an einem zweitägigen Treffen zu vereinen, und haben als Plattform zur Standortbestimmung, für den Informationsaustausch und zur Diskussion aktueller Umsetzungsvorhaben eine wichtige Funktion. Aus Sicht der PVK ist dieses Forum ein taugliches Mittel zur Festigung der Verbundpartnerschaft. Die VPT sind in der Untersuchung der PVK kaum kritisiert worden; allenfalls wurde moniert, es kämen zu oft die gleichen Personen zu Wort.

Aus den Protokollen der ersten vier Tagungen geht hervor, dass die Tagungen zur Etablierung der Zusammenarbeit unter den Verbundpartnern, zur Ortung von Schwächen und Stärken sowie zur Erarbeitung von Handlungsempfehlungen oder Lösungsansätzen wichtig sind. Weil u. a. Vertreter der Verbundpartner der Ansicht waren, die Verbundpartnerschaft auf Bundesebene sei inzwischen aufgebaut, wurde 2010 keine Tagung durchgeführt. Seit 2011 finden diese jedoch wieder jährlich statt und werden von den gegen 150 Teilnehmenden sehr geschätzt, da sie als Ort für die Diskussion wichtiger Umsetzungsthemen, fürs Networking und für den informellen Austausch dienen, wofür in der Verbundpartnerschaft kein vergleichbares Gefäss existiert.

Aus den Tagungsunterlagen geht bisweilen hervor, dass die Ergebnisse in den zuständigen Gremien, u. a. in der EBBK, weiterbehandelt werden sollen. Allerdings ist dieses Vorgehen nicht allen Verbundpartnern klar und es wird erwartet, dass der Bund für die Weiterbehandlung der Ergebnisse zuständig ist. Welches das Hauptziel der VPT – nebst dem Networking – ist, erscheint nicht ganz klar. Dass die Umsetzung der Ergebnisse eher diffus bleibt, hängt aber auch damit zusammen, dass die VPT keine Entscheidungsbefugnisse hat.

Prozesse und Instrumente

Organisiert werden die VPT vom SFBI. Die Themensetzung wurde in der Regel vorgängig in der EBBK diskutiert. 2014 berief das SBFI neu eine Spurgruppe mit ausgewählten Verbundpartnern ein, um mögliche Themen für die VPT 2015 vorzubestimmen. Dies zeigt, dass das SBFI die Inhalte der Tagungen neu in einem eigenen Prozess unter angemessenem Einbezug anderer Akteure bestimmen will, was die PVK als

wichtig und richtig einschätzt. Der Bezug auf die an den Spitzentreffen verabschiedeten Handlungsschwerpunkte ist jedoch nicht systematisch.

Bei der Bestimmung der Einzuladenden hatten die grossen Dachverbände früher eine relativ hohe Autonomie, weil sie ein Kontingent von Einladungen erhielten und so selber entscheiden konnten, welche ihrer Mitglieder an der Tagung teilnehmen. Um sich als Organisator der Tagung stärker in den Vordergrund zu stellen und andererseits eine höhere Repräsentativität der OdA an den VPT zu erreichen, hat das SBFI diese Praxis geändert. Die grossen Dachverbände erhalten nunmehr nur 2–3 Einladungen, die anderen vergibt das SBFI direkt an die als wichtig eingestuften OdA. Allerdings lässt sich hinterfragen, ob das dabei allein ausschlaggebende Kriterium der meistgewählten beruflichen Grundbildungen und der meistgewählten Berufs- und höheren Fachprüfungen die Bandbreite der Berufsbildungslandschaft abdeckt und eine Repräsentativität gewährleistet.

Die Referenten an den VPT äussern sich zu den Themenschwerpunkten der VPT oder aktuellen Entwicklungen in ihrem Bereich. Das SBFI arbeitet für die Tagung bisweilen Diskussionsgrundlagen aus, wobei hier in erster Linie an die an der VPT 2012 vorgelegte, gut gestaltete und aussagekräftige *Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht* zu denken ist.

An den VPT werden aber keine Entscheide getroffen: Schwerpunkte und Massnahmen werden am Spitzentreffen verabschiedet, z. T. an einer VPT diskutiert und danach im SBFI und in Projektgruppen bearbeitet und definitiv ausgestaltet. Dabei geht aus den Unterlagen zu den VPT oft nicht hervor, wie die Ergebnisse der Workshops etc. in der Folge weiterverarbeitet werden.

Qualität des Outputs

Für das SBFI ist die Tagung wichtig, weil die am Spitzentreffen verabschiedeten Massnahmen oder Handlungsschwerpunkte hier weiter konkretisiert werden können und dadurch ein breiterer Konsens unter den Verbundpartnern erreicht werden kann. Auch dient sie dem Austausch von aktuellen Informationen und stärkt das Netzwerk unter den Verbundpartnern.

Während das BBT von den früheren VPT recht aussagekräftige Protokolle erstellen liess, liegen zu den jüngeren VPT vor allem Präsentation der Verbundpartner vor.

Die Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK) ist eine von vier ständigen eidgenössischen Kommissionen,⁵¹ die das SBFI im Bereich der Berufsbildung berät. In der EBBK sind alle drei Verbundpartner vertreten. Einsitz nehmen dabei Fachexpertinnen und -experten der jeweiligen Organisationen. Die EBBK nimmt eine strategisch-beratende Funktion in Fragen der Berufsbildung und Bildungspolitik ein.

Das vorliegende Kapitel befasst sich mit der Rolle und den Aktivitäten der EBBK gestützt auf eine Auswertung ihrer Sitzungsprotokolle und Jahresberichte aus den Jahren 2004 bis 2014 sowie ausgewählter Sitzungsunterlagen aus den Jahren 2013 und 2014. Die Analyse dieser Dokumente wird ergänzt mit Informationen aus den Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Berufsbildungsakteure.

Zunächst werden in Kapitel 5.1 der Auftrag und die gesetzlichen Grundlagen der EBBK geschildert. Anschliessend erfolgt die Auswertung der Sitzungsprotokolle und weiterer Sitzungsunterlagen sowie der Interviews entlang der drei formulierten Fragen. Kapitel 5.2 behandelt zuerst die Zusammensetzung der EBBK sowie ihre Zuständigkeiten und Tätigkeitsbereiche. Auf dieser Grundlage wird dann in Kapitel 5.3 eine Beurteilung der Zusammensetzung und der Tätigkeit der EBBK vorgenommen. Kapitel 5.4 thematisiert die Rolle der EBBK im breiteren Kontext des gesamten Berufsbildungssystems der Schweiz. Das Fazit der PVK zur Zusammenarbeit der Verbundpartner in der EBBK folgt in Kapitel 5.5.

5.1

Auftrag und gesetzliche Grundlagen

Die EBBK berät gemäss Artikel 70 BBG die Bundesbehörden in allgemeinen Fragen der Berufsbildung, in Fragen der Entwicklung und der Koordination und deren Abstimmung mit der allgemeinen Bildungspolitik. Zudem hat sie Projekte zur Entwicklung und Förderung der Berufsbildung sowie Gesuche für Forschung, Studien, Pilotversuche und Dienstleistungen im Bereich der Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung zu beurteilen. Die resultierenden Bewertungen zu den Projekten dienen als Empfehlungen an die Subventionsbehörden.

Die EBBK wird gemäss Artikel 69 BBG vom Bundesrat bestellt und setzt sich aus höchstens 15 Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Kantonen, OdA und der Wissenschaft zusammen. Die Leitung der EBBK obliegt laut Artikel 69 Absatz 3 BBG der Staatssekretärin oder dem Staatssekretär des SBFI (bis 2012 dem Direktor bzw. der Direktorin des BBT). Das SBFI führt auch das Sekretariat.⁵² Die Kantone haben für drei Mitglieder das Vorschlagsrecht.⁵³

⁵¹ Die drei übrigen eidgenössischen Kommissionen beschäftigen sich mit spezifischeren Bereichen innerhalb der Berufsbildung. Es sind dies die Eidgenössische Berufsmaturitätskommission (EBMK), die Eidgenössische Kommission für Berufsbildungsverantwortliche (EKBV) und die Eidgenössische Kommission für höhere Fachschulen (EKHF; vgl. Kapitel 2.3.1).

⁵² Art. 69 Abs. 4 BBG

⁵³ Art. 69 Abs. 2 BBG

5.2

Zusammensetzung und Tätigkeit der EBBK

Die EBBK traf sich am 22. Juni 2004 zu ihrer allerersten Sitzung. Seither kam es zu einigen Wechseln in der personellen Zusammensetzung der Kommission. Die repräsentierten Organisationen allerdings blieben weitgehend konstant. Diese Entwicklung wird im nachfolgenden Abschnitt (5.2.1) zusammengefasst.

Die EBBK tagt vier- bis sechsmal jährlich – wobei die Sitzungen bis 2014 vierteljährlich stattfanden. Für das Jahr 2015 sind sechs Sitzungen vorgesehen, was u. a. wegen der neuen Aufgabe als Steuerungsgruppe als nötig erachtet wurde. Auf die inhaltliche Ausrichtung der Tätigkeit der EBBK wird im darauffolgenden Abschnitt (5.2.2) eingegangen.

5.2.1

Zusammensetzung

Die Mitglieder der EBBK werden vom Bundesrat bestellt und sind jeweils für vier Jahre gewählt. Während die Kommissionsmitglieder als Person gewählt sind, legitimiert sich ihre Mitgliedschaft aus der Organisation, die sie vertreten. Bei den Übergängen der bisher drei Amtsperioden (2004–2007, 2008–2011, 2012–2015) kam es zu verschiedenen personellen Wechseln. Die Zusammensetzung der vertretenen Partnerorganisationen blieb hingegen weitgehend konstant. Bemerkenswert ist der Wechsel im Jahr 2008, als zwei kantonale Amtsdirektoren als Repräsentanten von Direktorenkonferenzen durch Repräsentanten der jeweiligen OdA ersetzt wurden (Schweizerische Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren) durch OdASanté; Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren durch Savoirsocial), wodurch die jeweiligen Berufsverbände ebenfalls formal berücksichtigt wurden. Nach der Fusion des BBT mit dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) zum SBFI nahm nicht mehr die oberste Ebene (Staatssekretär/Direktor) sondern neu der stellvertretende Direktor die Leitung der EBBK wahr. Ob sich darin eine Abwertung der Berufsbildung oder eine schlichte organisatorische Aufteilung ausdrückt, ist bei den Mitgliedern der EBBK umstritten. Für die Amtsperiode 2016–2019 wurde eine bedeutende Rochade in der Zusammensetzung der EBBK eingeleitet.

Die gemäss Sitzungsunterlagen vom 25. September 2014 vom SBFI vorgeschlagene Änderung in der Zusammensetzung der EBBK auf die Amtsperiode 2016-2019 ist in Tabelle 4 dargestellt. Daraus werden sowohl einige Konstanten als auch einige Umbrüche ersichtlich. Die vier Vertreter der Sozialpartner (SGV, SAV, Travailsuisse und SGB) sowie der Schweizer Verband für Weiterbildung (SVEB) sollen wie bisher in der Kommission vertreten bleiben. Zu einer Rochade kommt es wahrscheinlich bei den Berufsverbänden. Während einige der bisher in der EBBK vertretenen Berufsverbände dem Gremium auch künftig erhalten bleiben sollen, ist vorgesehen, dass andere bisher vertretene Verbände neuen Akteuren in künftig wichtigen Bereichen der Berufsbildung Platz machen. Vorgesehen ist weiter, dass die Vertretung der Kantone von vier auf fünf Mitglieder aufgestockt und neu durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), und nicht mehr durch die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK), rekrutiert wird. Für die Wissenschaft

sollten das EHB sowie ein *Leading House*⁵⁴ vertreten sein. Die Idee, das EHB in die EBBK einzubeziehen, mag in Hinblick auf gewisse Aufsichtsfunktionen, welches dieses Gremium über das EHB wahrnimmt, erstaunen. Das SBFI wollte neu als Gast in der EBBK Einsitz nehmen.

Tabelle 4

Änderungsvorschläge Zusammensetzung EBBK auf Amtsperiode 2016-2019

Verbundpartner	Vertretungen	Anzahl Sitze 2016–2019	Anzahl Sitze bisher
OdA	Sozialpartner	4	4
	Weiterbildung	1	1
	Berufsverbände	3	4
Kantone	Berufsbildungsämter / Berufsfachschulen / Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung	5	4
Wissenschaft	Leading House	1	1
	EHB	1	0
SBFI	Stv. Direktor	Gast	1

Quelle: EBBK-Sitzungsunterlagen vom 25. September 2014

Ziel des SBFI war es, mit der Reorganisation die wichtigsten und abschlussstärksten Berufsverbände (gemessen an der jährlichen Zahl der Berufsabschlüsse) in die Kommission einzubeziehen sowie die Berufsbildung im Bereich der Informatik zu stärken. Bei den künftig vertretenen Berufsverbände wurde darauf geachtet, dass diese nicht Mitglied des SGV oder des SAV sind, die bereits rund 50 Prozent der in der Berufsbildung involvierten Berufsverbände vertreten. Somit wollte das SBFI die Doppelvertretung der Dachverbände korrigieren. Zudem konnten sich gemäss SBFI die mit dem neuen BBG geschaffenen Berufsverbände etablieren und sollen durch einen neuen Akteur, voraussichtlich den neuen Bereich *Information and Communication Technologies* (ICT), abgelöst werden.

Der Vorschlag des SBFI wurde in der EBBK diskutiert. Dabei stiess vor allem auf Ablehnung, dass das SBFI nur noch als Gast hätte vertreten sein sollen, obschon das BBG die Leitung und das Präsidium durch das SBFI vorschreibt. Aus Sicht des SBFI sollte die Umorganisation einer Kritik begegnen, die von der Bundeskanzlei wiederholt geäußert wurde: Die Verwaltung darf grundsätzlich nicht in ausserparlamentarischen Kommissionen Einsitz nehmen. Einzelne Akteure der Berufsbildung interpretierten den Vorschlag des SBFI als eine drohende Abwertung der Berufsbildung und der Kommission. Diese Einschätzung knüpfte am bereits teilweise vorhandenen zwiespältigen Gefühl an, das daher rührte, dass die Leitung der EBBK vom stellvertretenden Direktor des SBFI wahrgenommen wird und nicht, wie im BBG festgelegt, vom

⁵⁴ Das SBFI baut an Universitäten zur Erarbeitung eines Schwerpunktes in der Berufsbildungsforschung sogenannte *Leading Houses* auf. Die *Leading Houses* werden von einem universitären Lehrstuhl koordiniert. Sie führen als Kompetenznetzwerke mehrere Forschungsprojekte im Bereich der Berufsbildung. (Internetseite des SBFI: www.sbf.admin.ch > Themen > Berufsbildung > Berufsbildungsforschung [Stand: 22. Sept. 2015]).

Staatssekretär des SBFI. Gemäss SBFI ist für die Periode 2016–2019 geplant, dass der Einsitz des SBFI künftig auch formell durch «das für die Berufsbildung zuständige Direktionsmitglied» wahrgenommen wird. Ergebnis der bisherigen Diskussionen ist, dass das SBFI weiterhin das Präsidium der EBBK übernehmen soll. Dafür soll dem EHB kein Einsitz in die EBBK gewährt werden. Die Wahl der EBBK-Mitglieder für die Amtsperiode 2016–2019 durch den Bundesrat stand bei Berichtsabschluss noch aus.

5.2.2 Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten

Die nachfolgenden Ausführungen zu den Tätigkeiten und Zuständigkeiten der EBBK sind in vier Abschnitte gegliedert: neue Geschäftsordnung der EBBK, EBBK-Subkommissionen, die durch die EBBK behandelten Themen sowie die Zusammenarbeit der EBBK mit anderen Kommissionen im Bereich der Berufsbildung.

5.2.2.1 Geschäftsordnung

Seit dem 1. Januar 2015 hat die EBBK eine Geschäftsordnung. Darin sind die Organisation der Sitzungen, Aufgaben und Zuständigkeiten sowie Information, Kommunikation und Öffentlichkeit geregelt. Im Einzelnen umfassen diese Elemente folgende Punkte:

- *Organisation der Sitzungen:* Sitzungsplanung, Sitzungsvorbereitung, Traktandenliste, Beschlussfähigkeit, Stellvertretung, Beschlussfassung, Protokollführung;
- *Aufgaben und Zuständigkeiten:* Präsidium, Mitglieder, Sekretariat, Subkommissionen, Expertinnen und Experten, Zusammenarbeit mit anderen Gremien;
- *Information, Kommunikation und Öffentlichkeit:* Vertraulichkeit, Beschlüsse.

Eine Plenarsitzung wird im Auftrag der Präsidentin oder des Präsidenten durch das Sekretariat zu einem vorher bestimmten Datum einberufen. Falls nötig, kann vom Präsidium oder von fünf Mitgliedern eine Sondersitzung einberufen werden. Mit der Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder ist die Kommission beschlussfähig. Beschlüsse werden mittels des einfachen Mehrs gefasst; bei Unentschieden bestimmt das Präsidium. Die Traktanden können durch ein einfaches Mehr geändert werden. Eine Stellvertretung der Kommissionsmitglieder ist nicht vorgesehen. Schliesslich wird festgehalten, dass das Protokoll vertraulich und die Sitzungen nicht öffentlich sind; die Beschlüsse hingegen werden publiziert.

Der Bund übernimmt die Funktionen des Kommissionsvorsitzes (Präsidium) und des Sekretariats. Der oder die Vorsitzende leitet die Plenumssitzungen, wählt die Arbeitsschwerpunkte und Sitzungsthemen, koordiniert die Kommissionsarbeiten und vertritt die Kommission nach aussen. Das Sekretariat unterstützt das Präsidium, bereitet die Gesuche auf Gewährung von Bundesbeiträgen vor, lädt Gäste ein und führt das Protokoll. Die Mitglieder der EBBK agieren als Vertreter ihrer jeweiligen Organisation. Sie steuern gemäss Geschäftsordnung strategische Projekte der Berufsbildung, nehmen gegenüber dem SBFI sowie Dritten Stellung und koordinieren die Agenda der Verbundpartner. Zudem kommt ihnen auch eine Rolle in der Bestimmung von

Arbeitsschwerpunkten und Sitzungsthemen zu. Explizit festgehalten ist weiter die Zusammenarbeit mit anderen Gremien der Berufsbildung. Gemäss Geschäftsordnung soll sich die Kommission einmal pro Jahr mit den Präsidentinnen resp. Präsidenten der anderen ausserparlamentarischen Kommissionen der Berufsbildung und dem Präsidium des EHB-Rates sowie dem Direktorium des EHB zu einem Austausch treffen. Schliesslich hat sich die EBBK eine *Charta* für die Zusammenarbeit gegeben.⁵⁵ Die Entwicklung dieser Charta wurde wesentlich durch den stellvertretenden Direktor des SBFI angestossen. Die Charta sowie deren Beurteilung durch die Verbundpartner werden in Kapitel 6 behandelt.

5.2.2.2 Subkommissionen

Seit 2004 führt die EBBK Subkommissionen. Ihr Zweck sind Vorbereitungsarbeiten zur Entlastung der anderen EBBK-Mitglieder und zur Ermöglichung einer vertieften Behandlung von strategischen Fragen im Berufsbildungsbereich. Subkommissionen können je nach Bedarf gebildet oder aufgelöst werden. Aktuell bestehen zwei Subkommissionen: Die *Subkommission Gesuche* besteht seit 2004, während die *Subkommission EHB* 2011 geschaffen wurde. Von 2007 bis 2009 existierte die *Subkommission OECD-VET*, die das OECD Länderexamen begleitete. 2007 wurde aufgrund einer Motion aus der WBK des Ständerates eine *Subkommission Grundkompetenzen* ins Leben gerufen, die über die Projektförderung im Bereich der Erwachsenenweiterbildung entschied.

Subkommission Gesuche

Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und zur Qualitätsentwicklung sowie besondere Leistungen im öffentlichen Interesse erhalten vom Bund finanzielle Unterstützung nach Artikel 54 und 55 BBG (Kapitel 10). Das SBFI hat alle eingegangenen Gesuche nach Artikel 54 BBG mit Projektkosten von über 250 000 Franken, alle Projekte nach Artikel 55 BBG und Projekte, die grundsätzliche Fragen aufwerfen, der EBBK vorzulegen.⁵⁶ Zur Bearbeitung der Fördergesuche bildete die EBBK im Jahr 2004 eine fünfköpfige Subkommission Gesuche. Darin sind die Sozialpartner, die Kantone und die neuen Berufsbildungsbereiche vertreten. Die Subkommission Gesuche war nach Inkrafttreten des BBG mit einem raschen Wachstum an Subventionsgesuchen konfrontiert.⁵⁷

Das SBFI stellt der EBBK zu den Projektgesuchen einen Antrag auf Annahme oder Ablehnung. Dieser wird zuerst von der Subkommission Gesuche behandelt, worauf das EBBK-Plenum eine Empfehlung zuhanden des SBFI verabschiedet. Aus den Gesprächen geht hervor, dass die zuständige Subkommission im Normalfall der Empfehlung des SBFI folgt und der Vorschlag der Subkommission in der Regel vom EBBK-Plenum genehmigt wird. Letztlich entscheidet das SBFI über die Bewilligung

⁵⁵ SBFI, 2014: Charta für die Verbundpartnerschaft. Korrigierte Version nach der EBBK-Sitzung vom 25. Sept. 2014

⁵⁶ Davon ausgenommen sind einige Gesuche, über welche das SBFI nach einer Grundsatzempfehlung der EBBK direkt entscheiden kann (SBFI, 2015: Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen, S. 150).

⁵⁷ Jahresbericht EBBK 2005, S. 10

eines Projektgesuchs. Der EBBK kommt im Bereich der Projektfördergesuche also auch eine beratende Rolle zu.

Genaue Zahlen über die jährlich von der EBBK beurteilten Projektgesuche liegen nicht vor. Gemäss Gesprächsaussagen und EBBK-Jahresberichten waren es in den letzten Jahren ungefähr 10–20 Gesuche pro Jahr. Zudem entscheidet die EBBK regelmässig auch über Projektgesuche, die ihre Mitglieder beim SBFI eingereicht haben.⁵⁸ Es handelt sich dabei insbesondere um Gesuche im Rahmen der Integration der Berufe in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kultur und Landwirtschaft infolge des neuen BBG und den Aufbau von tragfähigen Strukturen in diesen Bereichen. Gemäss mehreren Gesprächsaussagen besteht weder für das EBBK-Plenum noch für die Subkommission Gesuche eine formelle Ausstandsregel. Die betroffenen Mitglieder würden jedoch von sich aus in den Ausstand treten, weshalb die Beurteilung von Projektgesuchen von EBBK-Mitgliedern durch die EBBK unproblematisch sei.

Die steigende Anzahl von Gesuchen und der grosse Interpretationsspielraum für die Bewilligung führten zu einem breiten Feld an Förderungen ohne gezielte Ausrichtung. Die EBBK selbst schätzte im Jahr 2005 die Entwicklung einer kohärenten Förderpolitik als eine zentrale Aufgabe der EBBK ein.⁵⁹ Bis 2008 veränderte sich diese Situation nicht wesentlich. Zu diesem Zeitpunkt hielt die EBBK fest, dass sie aufgrund einer Überprüfung ihrer Arbeitsweise die strategische Ausrichtung bei der Gesuchsbeurteilung intensivieren wolle.⁶⁰ Neben den Bereichen Lehrstellenmarketing, Information und Dokumentation sollten künftig schwerpunktmässig die Bereiche Integration Jugendlicher, Wiedereinstieg, Weiterbildung und Gleichstellung sowie Bildung im Kontext der nachhaltigen Entwicklung gefördert werden.⁶¹ In ihrem Jahresbericht 2013 regte die Kommission an, «künftig Schwerpunkte zu setzen in Bereichen, in denen bildungspolitischer Handlungsbedarf geortet wird»⁶². In Zukunft sollen die Schwerpunkte an den Spitzentreffen festgelegt werden, an denen das SBFI die Verbundpartner aktiv für entsprechende Projekte angehen will. Die Schwerpunktsetzung bzw. strategische Ausrichtung der Gesuchsbeurteilung zeigte gemäss Gesprächsaussagen keine unmittelbaren Folgen, bildet jedoch bis heute ein ständig wiederkehrendes Thema in der EBBK. Bei der aktuellen Diskussion um die Schwerpunktsetzung geht es um eine Kommunikationsstrategie, die die Kanäle der Verbundpartner nutzen will, um mehr Projektanfragen zu generieren.

Subkommission EHB

Eine der Aufgaben der EBBK ist es, zuhanden des Bundesrates Stellung zu den Jahresberichten des EHB zu nehmen (Art. 26 Abs. 3 EHB-Verordnung). Dazu setzte die EBBK 2011 die Subkommission EHB ein, welche die Erfüllung des Leistungsauftrags

⁵⁸ Eine Analyse der Daten zu den bewilligten Gesuchen in den Jahren 2004 bis 2014 ergibt, dass in diesem Zeitraum pro Jahr zwischen 6 und 20 Projektgesuche durch EBBK-Mitglieder bewilligt wurden. Aufgrund der Ausnahmebestimmungen sind jedoch nicht alle davon durch die EBBK selbst behandelt worden. Zu erwähnen ist ausserdem, dass es sich häufig um grössere Projekte handelt und dass ihr Anteil an den gesamthaft bewilligten Bundesbeiträgen relativ hoch ist (genaue Aussagen sind aufgrund von Datenlücken nicht möglich).

⁵⁹ Jahresbericht EBBK 2005, S. 9

⁶⁰ Jahresbericht EBBK 2008, S. 4

⁶¹ Jahresbericht EBBK 2007, S. 16

⁶² Jahresbericht EBBK 2013, S. 3

durch das EHB überprüft. Die Basis dazu bilden die Rechenschaftsberichte des EHB. Die durch die Subkommission erarbeitete Stellungnahme wird daraufhin durch das EBBK-Plenum genehmigt, bevor sie dem Bundesrat überreicht wird. Die EBBK hält dazu fest, dass dies eine «umfassende Diskussion im Rahmen der Verbundpartnerschaft und letztlich eine Stärkung des EHB»⁶³ ermöglichen würde. Laut einem Gesprächspartner der PVK sind die Rollen in diesem Prozess noch zu finden. Zurzeit handle es sich bei der Stellungnahme der EBBK eher um einen Kommentar, der wenig ins Gewicht fallen würde.

Subkommission OECD-VET

Die EBBK bildete die Subkommission OECD-VET als Begleitgruppe der durch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von 2007 bis 2009 durchgeführten Untersuchung über die Berufsbildung in der Schweiz⁶⁴. Die Subkommission OECD-VET fungierte als *Sounding Board* für die Steuergruppe, begleitete den Prozess, bildete eine Schnittstelle zu den Verbundpartnern und gab als Interviewpartner bei Länderbesuchen der OECD Auskunft. Zudem nahm die Subkommission zu den Untersuchungsberichten der OECD Stellung. Die Subkommission OECD-VET wurde 2009 aufgehoben.

Subkommission Grundkompetenzen

Die Subkommission Grundkompetenzen wurde im Jahr 2007 infolge der Annahme der Motion «Kampf gegen Illettrismus»⁶⁵ der WBK des Ständerates geschaffen. Diese fordert den Bundesrat auf, im Zusammenhang mit der Schaffung eines Weiterbildungsgesetzes die Nachholbildung von Erwachsenen im Bereich der Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) zusammen mit den Kantonen zu regeln. Die Motion wurde erweitert, indem bis zur Inkraftsetzung des Weiterbildungsgesetzes entsprechende Massnahmen und Projekte über Artikel 55 BBG unterstützt werden konnten. Beitragsgesuche für Projekte zur Förderung von Grundkompetenzen im Rahmen von Artikel 55 BBG wurden beim BBT eingereicht. Um solche Gesuche beurteilen zu können, formierte die EBBK die Subkommission Grundkompetenzen, die den Begriff «Grundkompetenzen» und Kriterien für die Bewertung von Projekten in diesem Bereich klärte. Bemerkenswerterweise setzte sich die Subkommission nicht ausschliesslich aus EBBK-Mitgliedern zusammen, sondern auch aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Bundesämter, der EDK und der betroffenen OdA. An der EBBK-Sitzung vom 27. November 2008 stellte die Subkommission die Ergebnisse ihrer Arbeiten vor. Die EBBK nahm die Empfehlungen der Subkommission an und hob die Subkommission auf.

⁶³ Jahresbericht EBBK 2011, S. 4

⁶⁴ OECD, 2009: Systemic Innovations in VET. OECD Studie zur Berufsbildung in der Schweiz. Paris

⁶⁵ Mo. WBK-S «Kampf gegen Illettrismus» vom 25. Mai 2007 (07.3283)

5.2.2.3 Behandelte Themen

Die EBBK hat zwei zentrale Funktionen: Einerseits ist sie für die Beurteilung von grossen Projekten zuständig und andererseits dient sie als *Thinktank* und Informationskanal der Berufsbildung. Die von der EBBK behandelten Themen erschliessen sich vor allem aus ihren Jahresberichten, während die Protokolle wegen ihrer meist knapp gehaltenen Form nur wenige Rückschlüsse auf die detaillierten Inhalte und Diskussionen anlässlich der Kommissionssitzungen zulassen.⁶⁶ Gewisse Themen, wie etwa die Rollenfindung der EBBK, die Diskussionen über die unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche der Verbundpartner oder die Regulierungskosten, beschäftigen die Kommission seit ihrer Gründung bis heute. Ebenso ist die Berufsbildung im internationalen Kontext, beispielsweise im Zusammenhang mit der Anerkennung von Diplomen, der Förderung der Mobilität, der Bekanntmachung des Schweizer Systems oder der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit, ein in der EBBK immer wiederkehrendes Thema. Auch diskutierte die EBBK wiederholt über die Gesetzgebung im Bereich Bildung (z. B. Weiterbildungsgesetz⁶⁷, Berufsmaturitätsverordnung⁶⁸) und über grosse Projekte der Berufsbildung (z. B. *Case Management Berufsbildung*, Masterplan berufliche Grundbildung, BERUFSBILDUNG.CH). In den ersten Jahren nach Inkrafttreten drehten sich die Diskussionen häufig um die Integration der neuen Bereiche (Gesundheit, Soziales, Kultur und Landwirtschaft) in die Berufsbildung.

Ein geradezu dominierendes Thema war bis in die Jahre 2008/2009 die Lehrstellenkrise. Ebenfalls viel diskutiert wurden in diesen Jahren der Übergang zwischen Sekundarstufe I und II sowie die Integration von schulisch schwachen Jugendlichen in die Berufsbildung. Seit der Überwindung der Lehrstellenkrise öffnete sich die EBBK einer Vielzahl neuer Themen, wovon 2013–2014 vor allem die Anerkennung der Schweizer Berufsabschlüsse im Ausland (Kapitel 10.4.1), die Validierung der Berufserfahrung (Kapitel 9.5), das Verbessern der Qualifikationsverfahren (Kapitel 9) sowie die Finanzierung der höheren Berufsbildung eine grosse Bedeutung einnahmen. Zudem widmete sich die EBBK in den letzten zwei Jahren tendenziell einer umfassenderen Diskussion über die Steuerung und Weiterentwicklung der Berufsbildung.

5.2.2.4 Austausch und Zusammenarbeit mit anderen eidgenössischen Kommissionen der Berufsbildung

Gemäss ihrer Geschäftsordnung soll sich die EBBK einmal pro Jahr mit den Präsidentinnen resp. Präsidenten der anderen ausserparlamentarischen Kommissionen der Berufsbildung treffen. Bereits 2008 wurde darüber diskutiert, dass Treffen mit den

⁶⁶ Bezüglich der Datengrundlage für diesen Abschnitt – die EBBK-Jahresberichte – ist auf Folgendes hinzuweisen: Bei den EBBK-Jahresberichten von 2013 und 2014 fällt auf, dass sie sich markant von den früheren Jahren unterscheiden. Seit 2013 behandeln die Jahresberichte eingehend die Tätigkeit der EBBK. Bis 2013 wurde vorwiegend eine generelle *Tour d’Horizon* der Berufsbildung gemacht. Dass der Umfang der Jahresberichte seit 2013 wesentlich kleiner ausfällt, kann daher nicht erstaunen, ist jedoch aufgrund des stärkeren Fokus auf die Tätigkeiten der EBBK als sachdienlicher zu beurteilen.

⁶⁷ Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG, noch nicht in Kraft getreten)

⁶⁸ SR 412.103.1

anderen eidgenössischen Kommissionen im Bereich der Berufsbildung wünschenswert wären. Gemäss den Sitzungsprotokollen der EBBK fand in den letzten Jahren nur vereinzelt ein Austausch mit den anderen eidgenössischen Kommissionen statt.⁶⁹ Dies kann jedoch nicht alleine der EBBK angelastet werden. So sehen die Verordnungen der anderen eidgenössischen Kommissionen im Bereich der Berufsbildung ebenfalls eine Zusammenarbeit mit den jeweils anderen Kommissionen vor. Aus den unregelmässigen Treffen kann auch nicht auf eine fehlende Koordination geschlossen werden. Während die Treffen der Kommissionen nicht fest institutionalisiert sind, fällt jedoch auf, dass beispielsweise die in der EBBK und EKBV vertretenen Organisationen praktisch deckungsgleich sind.⁷⁰ Es kann also davon ausgegangen werden, dass der Austausch auch innerhalb der in den Kommissionen vertretenen Organisationen stattfindet. Zudem gilt es festzuhalten, dass ein direkter Austausch zwischen den Kommissionen in den wenigen Fällen, in denen ein solcher aus den Protokollen ersichtlich wird (z. B. die Zusammenarbeit zwischen EBBK und EKHF) als konstruktiv empfunden wurde. Die EKHF hielt fest, dass betreffend die Ausbildung der Auszubildner mit der EBBK «eine Lösung zu finden» sei.⁷¹ Seit 2015 werden die Treffen vom SBFI in die Terminplanung einbezogen und regelmässig realisiert.

5.3 Beurteilung der Zusammensetzung und Tätigkeit der EBBK durch die Partner und die PVK

Dieses Kapitel geht darauf ein, wie die von der PVK befragten Personen die Aufgabenteilung der Verbundpartner im Rahmen der EBBK beurteilen.

Die Selbsteinschätzung der Qualität der Partnerschaft durch die Mitglieder der EBBK fällt aufgrund der untersuchten Protokolle und der geführten Gespräche positiv aus. Vor allem zwei Punkte werden von den Mitgliedern hierzu hervorgehoben: Erstens herrsche in der EBBK eine relativ gute Gesprächskultur. Zweitens wird die Qualität der Partnerschaft anhand der erzielten Resultate als positiv wahrgenommen. Die Lehrstellenkrise konnte überwunden werden und die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz liegt auf tiefem Niveau. Dies ermöglichte es, dass sich die Berufsbildungspolitik schwergewichtig anderen Themen wie der Erwachsenenbildung, der gegenseitigen Anerkennung von Abschlüssen etc. zuwenden konnte.

Die Kompetenzen der EBBK scheinen zwar klar festgelegt. Sie betreffen insbesondere die Beratung der Bundesbehörden in allgemeinen Fragen der Berufsbildung und der Koordination mit der allgemeinen Bildungspolitik sowie die Beurteilung von grossen bzw. strategischen Projekten zur Berufsbildungsförderung. Wie diese Funktion in der Praxis ausgestaltet wird, hängt allerdings von der Leitung des SBFI ab. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass in der EBBK allen Verbundpartnern das gleiche Gewicht zukommt. Vor allem dem Bund, vertreten durch das SBFI, kommt weitgehend die Rolle des *Agenda-Settings* und der strategischen Steuerung zu; eine Rolle, die im Übrigen von den anderen Kommissionsmitgliedern auch so gefordert wird.

⁶⁹ Die EBBK lud beispielsweise am 4. Sept. 2008 den Präsidenten der EKHF ein, um einen Einblick in die EKHF zu erhalten.

⁷⁰ Vergleich der Mitgliederliste der EKBV und der EBBK

⁷¹ EKHF-Protokoll vom 2. Sept. 2013, S. 6

Um den angesprochenen Problemen zu begegnen, muss das SBFI seine Informationspolitik verbessern. Diesbezüglich wurden bereits in Folge der Fusion von BBT und SBF zum SBFI (2012–2013) sowie bei der Reform der EBBK (2014–2015) Probleme ausgemacht. So beklagen einzelne Kommissionsmitglieder bis heute, dass die Leitung der EBBK durch den stellvertretenden Direktor statt durch den Staatssekretär eine Abwertung der Kommission darstelle. Andere Kommissionsmitglieder haben damit hingegen kein Problem und betonen, dass das Engagement und die Kenntnis der Materie entscheidend sein müssten. Diesbezüglich werden dem stellvertretenden Direktor des SBFI rundherum gute Noten gegeben. Andererseits führte der vorgeschlagene Rückzug des SBFI aus der EBBK zu grossem Unverständnis. Grund für diesen Vorschlag war die Regelung, dass die Verwaltung grundsätzlich nicht Mitglied einer ausserparlamentarischen Kommission sein darf, obschon dies im Falle der EBBK durch das BBG so vorgeschrieben ist. Auf diesen Umstand scheint das SBFI die Mitglieder der EBBK nicht genügend hingewiesen zu haben.

5.4 Die EBBK im Kontext des Berufsbildungssystems Schweiz

Dieses Kapitel erörtert die Rolle der EBBK im Schweizer Berufsbildungssystem – einerseits im Hinblick auf die strategische Steuerung und andererseits in Bezug auf die Umsetzung von Projekten.

Strategische Steuerung

Die EBBK wurde als Kommission konzipiert, in der die drei Verbundpartner (Bund, Kantone, OdA) gemeinsam Positionen erarbeiten und diese an das SBFI kommunizieren sollen. Die EBBK an sich kann aber kaum als Steuerungsorgan der Berufsbildung verstanden werden. Vielmehr ist sie beratend tätig. Inwiefern ihre Positionen von den entsprechenden Stellen des SBFI berücksichtigt werden, ist schwierig zu beurteilen. Aus Sicht des SBFI dient die EBBK in erster Linie als Kommunikationsnetzwerk, das die wichtigsten Akteure der Berufsbildung verbindet. Aus den eingesehenen Unterlagen und den geführten Gesprächen ergibt sich überdies, dass sich die EBBK weit häufiger durch das SBFI informieren lässt, als dass sie selbst Positionen verabschiedet. Des Weiteren wird die EBBK auch genutzt, um die anderen Kommissionsmitglieder auf die Aktivitäten der eigenen Organisation aufmerksam zu machen.

Umsetzung von Projekten

Jüngst wurde der Aufgabenbereich der EBBK in der strategischen Steuerung von Projekten ausgeweitet. Gemäss befragten Personen übernahm die EBBK im Projekt *Ver-einfachen der QV und Fördern des handlungskompetenzorientierten Prüfens* (Kapitel 9) erstmals die Rolle der Projektsteuergruppe. Mit dem Einsatz als Steuerungsgruppe bei Grossprojekten erhielt die EBBK eine neue Kompetenz zugeteilt. Im SBFI ist für die Einbeziehung der EBBK in eine grössere strategische Verantwortung eine Übergangsphase von fünf bis sieben Jahren vorgesehen. Wie der Output der EBBK *de facto* genutzt wird, liegt jedoch weitgehend im Ermessensspielraum der Behörden bzw. der Führungsebene des SBFI. So sind die Beurteilungen der EBBK zu Grossprojekten letztlich Empfehlungen zuhanden der Subventionsbehörden. Auch in strategischen Fragen kann die EBBK keine verbindlichen Entscheidungen fällen.

Die befragten Kommissionsmitglieder begrüssen diese Entwicklung prinzipiell. Es werden aber auch Befürchtungen geäussert: So wird die Begleitung dieser Projekte mit sechs Sitzungen im Jahr nicht als genügend zeitnah aufgefasst. Zudem sei es unmöglich, auf allen Ebenen der Berufsbildung kompetent und legitimiert zu sein. Aus den Gesprächen der PVK mit den Mitgliedern der EBBK ergeben sich verschiedene mögliche Szenarien für den verstärkten Einbezug der EBBK: Die Einbindung der EBBK in die Projektsteuerung könnte zu einer breiteren Abstützung der Projekte führen. Davon erhofft man sich, dass die Verbundpartner mehr eigene Projekte lancieren, damit eine strategische Schwerpunktsetzung möglich wird. Andererseits wird bezweifelt, ob die EBBK ein geeignetes Organ für diese Aufgabe ist und ob alle Mitglieder in allen Projekten die dafür notwendige Legitimation (fachlicher oder politischer Natur) haben. Verschiedene EBBK-Mitglieder schlagen daher eine Funktion als *Sounding Board* vor.

Die Funktion eines *Sounding Boards* hat die EBBK bereits in der Vergangenheit eingenommen, etwa in der Begleitung des Berichts der OECD über die Berufsbildung in der Schweiz oder im Rahmen des Projekts *Case Management Berufsbildung* (CMBB). Gerade bei Letzterem wurde die EBBK zunächst aussen vor gelassen, worauf sie sich eine verstärkte Information über das Projekt wünschte.⁷² Daraufhin wurde die EBBK im Projekt CMBB zum *Sounding Board* ernannt und regelmässig über den Stand des Projekts informiert.⁷³ Gemäss Sitzungsprotokollen lag die Rolle der EBBK in der Folge vor allem darin, den Tätigkeiten von SBFI und Kantonen im Rahmen von CMBB die Unterstützung auszusprechen (Kapitel 8). Demgegenüber nutzten einige Partner ihre Mitgliedschaft in der EBBK, um im aktuellen Projekt zur Vereinfachung der Qualifikationsverfahren (Kapitel 9) zu intervenieren. So fanden in der EBBK Grundsatzdiskussionen über die eingeschlagene Richtung und den Zeitplan des Projekts statt, welche anschliessend einen merklichen Einfluss aufs Projekt hatten.

5.5 Fazit der PVK zur Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der EBBK

Prozess und Instrumente

Die Zusammenarbeit in der EBBK und ihre Rolle in der Verbundpartnerschaft haben sich über die Jahre eingespielt. Wichtige Schritte dazu waren die Charta⁷⁴ und insbesondere die kürzlich erstellte Geschäftsordnung, welche nicht nur wie die Vorgängerdokumente die Zusammenarbeit in der EBBK, sondern auch die Zuständigkeiten und Abläufe definiert. Die PVK beurteilt zudem, wie zahlreiche Gesprächspartner auch, den jüngst erhöhten Sitzungsrhythmus der EBBK von vier ganztägigen auf sechs halbtägige Sitzungen jährlich als zweckmässig. Dies erlaubt der EBBK, effizienter zu arbeiten, und dient auch der Wahrnehmung ihrer verstärkten Steuerungsfunktion bei strategischen Projekten. Sachdienlich war auch die Einsetzung von Subkommissionen, um die Arbeit der EBBK effizienter zu gestalten und das EBBK-Plenum zu entlasten. Diese Entwicklung zeigt sich auch im Verlauf der in der EBBK diskutierten

⁷² EBBK-Protokoll vom 28. Febr. 2007

⁷³ EBBK-Protokoll vom 27. Febr. 2008

⁷⁴ SBFI, 2014: Charta für die Verbundpartnerschaft. Korrigierte Version nach der EBBK-Sitzung vom 25. Sept. 2014

Themen. Während sich die EBBK zu Beginn noch verstärkt den Grundlagen der Verbundpartnerschaft und der Lehrstellensituation widmete, konnte sie sich in den jüngeren Jahren – u. a. dank der über die Jahre gefestigten Partnerschaft und der Verbesserung der Lehrstellensituation – einer Vielzahl von neuen und vermehrt strategischen Themen zuwenden.

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

Die EBBK-Mitglieder schätzen die Diskussionskultur im Gremium. Allerdings kann aufgrund der Analysen der PVK festgehalten werden, dass das SBFI insgesamt eine starke Stellung innerhalb der EBBK hat. Es hat nicht nur weitgehende Agenda-Setting-Kompetenzen und einen teilweise beachtlichen Informationsvorsprung gegenüber den restlichen EBBK-Mitgliedern, sondern bestimmt auch entscheidend über die weitere Verwendung der durch die EBBK erzielten Ergebnisse. Diese starke Steuerungsfunktion des SBFI innerhalb der EBBK entspricht seiner Rolle im Rahmen der Verbundpartnerschaft und wird grundsätzlich von den EBBK-Mitgliedern begrüsst. Die EBBK ist hauptsächlich ein beratendes Organ und nimmt keine zentrale Steuerungsfunktion ein. Zudem wird die EBBK primär als Informationsplattform genutzt. So lässt sich die EBBK vor allem vom SBFI über aktuelle Tätigkeiten und Projekte informieren, und die Mitglieder nutzen das Gremium, um über eigene Tätigkeiten zu berichten.

In die EBBK sind alle Verbundpartner einbezogen. Die jüngste Erneuerung der Zusammensetzung der EBBK auf die Amtsperiode 2016–2019 zeigte aber, dass die Auswahl der EBBK-Mitglieder durch das SBFI nicht für alle transparent war. Aus Sicht der Legitimität der EBBK im Bereich der Berufsbildung ist es deshalb wichtig, dass die Besetzung der Kommission und die Kriterien, wer wie vertreten sein soll, durch das SBFI klar kommuniziert werden. Darüber hinaus stellt sich in Bezug auf die Vertretung der OdA die Frage, ob es angemessen ist, neben den Sozialpartnern auch einzelne Berufsverbände in die Kommission einzubeziehen. Zudem ist die formale Zusammenarbeit der EBBK mit den anderen Kommissionen der Berufsbildung in den nächsten Jahren noch zu verstärken. Schritte dazu wurden bereits eingeleitet.

Qualität des Outputs

Die Stellung der EBBK im Schweizer Berufsbildungssystem ist nicht zu überschätzen: Sie ist primär ein beratendes Gremium und hat keine Entscheidungskompetenzen. Auch wenn die EBBK vermehrt in die strategische Steuerung von strategischen Projekten einbezogen wird, hängt es schliesslich entscheidend vom SBFI ab, wie der Output der EBBK genutzt wird. Allerdings zeigt sich in der Umsetzung von gewissen Projekten (z. B. Vereinfachen der Qualifikationsverfahren), dass Entscheide und Diskussionen der EBBK ins Gewicht fallen können.

Ce chapitre traite des aspects généraux du fonctionnement du partenariat, notamment de tous les thèmes non spécifiquement traités dans les chapitres relatifs aux organes de la formation professionnelle (chapitres 3 à 5). De manière complémentaire à ces chapitres, il recense les informations et avis exprimés au travers des enquêtes et des entretiens menés par le CPA.

Le premier chapitre (6.1) présente les conceptions du partenariat qui ont été élaborées par les partenaires. Le chapitre 6.2 donne une appréciation générale de la qualité du fonctionnement du partenariat telle qu'elle ressort des entretiens et des enquêtes réalisés par le CPA. Puis les axes stratégiques fixés pour l'ensemble de la formation (hautes écoles et formation professionnelle) seront brièvement résumés (6.3). Ils permettront de saisir le contexte plus large (formation) dans lequel s'insère la formation professionnelle ainsi que les objectifs fixés à ce niveau. Le chapitre 6.4 présente divers aspects relatifs à la conduite stratégique en matière de formation professionnelle : il est tout d'abord question des perceptions différentes du rôle du SEFRI en matière de pilotage, puis de l'absence de vision et de stratégie à long terme de la formation professionnelle. Les effets de la création du SEFRI, notamment sur le partenariat, ainsi que des problématiques relatives à la relation entre le SEFRI et les OrTra sont ensuite présentés. Le chapitre 6.5 traite de la mise en œuvre et du suivi stratégique.

6.1

Conceptions du partenariat

La formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des OrTra (art. 1 LFPr). Le partenariat que la loi implique n'a pas toujours été aussi évident qu'il ne l'est actuellement. Dès l'entrée en vigueur de la LFPr en 2004, il fallait que les acteurs puissent travailler ensemble. Dans ce contexte, les *lignes directrices de Macolin*⁷⁵ ont été développées en 2007 afin de fixer quelques principes de base devant faciliter le travail en partenariat. En 2014, les lignes directrices de Macolin ont été mises à jour sous la forme de *principes relatifs à la collaboration (charte)*.⁷⁶

6.1.1

Lignes directrices de Macolin

Selon le document qui présente les lignes directrices de Macolin, celles-ci servent de base à la collaboration entre les acteurs de la formation professionnelle. Elles ont été élaborées en 2007 lors de la conférence de Macolin, qui avait réuni les partenaires de la formation professionnelle et faisait suite à un premier état des lieux réalisé en 2006 à Morat. Cette conférence visait à perfectionner la collaboration entre les partenaires.

⁷⁵ Partenariat entre les différents acteurs de la formation professionnelle. Les lignes directrices de Macolin. Berne, 22.5.2007 – la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail

⁷⁶ Journées des partenaires de la formation professionnelle 2015. La formation professionnelle est-elle parée pour l'avenir. 26-27.3.2015
Charte du partenariat pour la formation professionnelle. Version remaniée suite à la séance de la CFFP du 25.9.2014

Les lignes directrices de Macolin définissent cinq objectifs.

Objectif 1 : tenir compte, dans le cadre de la collaboration, des objectifs communs et connus de tous les participants.

Le « Masterplan Formation professionnelle » et les lignes directrices du projet « Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II » sont des exemples de stratégies et d'objectifs élaborés en commun. Les références de ce type doivent être prises en compte lors de la mise en œuvre d'autres projets en partenariat.

Objectif 2 : préparer, soutenir et mettre en œuvre les décisions dans le cadre du partenariat.

Le partenariat implique que les bases décisionnelles sont élaborées en commun sous la conduite de l'organe responsable. Par la suite, chaque partenaire prend les décisions relevant de sa compétence de manière autonome en tenant compte des arguments avancés. Tous les partenaires respectent ces décisions et les mettent en œuvre. La communication au sein des institutions et des organisations ainsi qu'entre les partenaires concernés constitue un facteur de réussite essentiel.

Objectif 3 : rechercher et mettre en œuvre les solutions dans les organismes en place.

L'état des lieux de la réforme de la formation professionnelle est une plate-forme destinée à partager des idées, à discuter des solutions possibles et à consolider la culture de collaboration. Il appartient aux organismes compétents d'intégrer dans leurs travaux les résultats fournis par les groupes de travail et d'y donner suite.

Objectif 4 : renforcer le partenariat pour les passerelles degré secondaire I – degré secondaire II – monde du travail.

Au niveau de ces deux passerelles, l'idée du partenariat est encore à un stade embryonnaire. Lors de la constitution et du développement de relations solides et efficaces, il convient de veiller à ce que les partenariats élargis continuent à tenir compte des représentants des prestataires et des destinataires de la formation professionnelle.

Objectif 5 : intensifier la collaboration entre les institutions.

Le principe du partenariat doit être également étendu à la collaboration institutionnelle au sens large.

6.1.2 Charte – Principes relatifs à la collaboration

Plus récemment, à l'initiative du président de la CFFP (directeur suppléant du SEFRI), la CFFP a discuté et approuvé le 25 septembre 2014 une nouvelle charte précisant les principes de la collaboration. Depuis 2007, les lignes directrices de Macolin servaient de base à la collaboration à tous les niveaux entre les partenaires de la formation professionnelle. La CFFP souhaitait ainsi actualiser ces principes et les adapter aux conditions actuelles selon le processus « planifier – décider – mettre en œuvre ». Qualifiés de principes relatifs à la collaboration, ces éléments de la charte ont été

distribués lors de la Journée des partenaires de la formation professionnelle en mars 2015 sous la forme d'un petit document⁷⁷ qui décrit les principes comme suit :

Planifier

Gouvernance : les responsables du partenariat de la formation professionnelle adoptent des objectifs communs et des axes prioritaires pour le développement de la formation professionnelle et les assument pleinement. Il sera laissé suffisamment de temps pour la consultation de la base.

Collaboration : les partenaires de la formation professionnelle impliquent les autres partenaires concernés dès le lancement d'un projet ou l'élaboration d'une solution et s'efforcent de tenir compte autant que possible de leurs intérêts.

Sens du compromis : les partenaires de la formation professionnelle sont conscients de la nécessité de faire des compromis pour atteindre une solution consensuelle.

Décider

Responsabilités et compétences : les partenaires de la formation professionnelle assument leurs propres responsabilités au sens de la LFPr et acceptent les responsabilités des autres partenaires. Ils sont conscients du fait qu'aucun partenaire ne dispose d'un droit de veto et qu'ils peuvent être amenés à prendre des décisions controversées pour ne pas entraver le développement de la formation professionnelle.

Anticipation : les partenaires de la formation professionnelle s'efforcent d'anticiper les répercussions possibles de leurs décisions sur les autres partenaires et de rechercher une solution qui soit la plus acceptable possible.

Audition : les partenaires de la formation professionnelle compétents donnent aux autres partenaires l'occasion de s'exprimer sur les solutions élaborées avant toute décision.

Mettre en œuvre

Approche participative : dans la mesure du possible, les partenaires de la formation professionnelle mettent tout en œuvre dans leurs domaines de compétences respectifs pour atteindre les objectifs adoptés conjointement.

Prise en compte des spécificités : les partenaires de la formation professionnelle sont conscients de la nécessité de veiller à la mise en œuvre effective du partenariat à tous les niveaux de la formation professionnelle, c'est-à-dire non seulement à l'échelle nationale, mais aussi aux niveaux cantonal et régional ainsi que dans les branches professionnelles.

Attitude : ils entretiennent une attitude générale favorable au partenariat sur la formation professionnelle chez les acteurs évoluant dans leur domaine de compétence et font régulièrement le bilan de leur collaboration.

⁷⁷ SEFRI, 2015 : Journées des partenaires de la formation professionnelle 2015. La formation professionnelle est-elle parée pour l'avenir. 26–27.3.2015

6.1.3

Appréciations des personnes interrogées et du CPA

La mise à jour des principes de collaboration vise à donner un cadre au partenariat et à être en mesure de rappeler ses principes fondamentaux si l'un ou l'autre des acteurs observe une attitude allant à l'encontre du partenariat. L'utilité de cet instrument a été très souvent remise en question, tant par des collaborateurs du SEFRI que des membres de la CFFP. Il a notamment été dit que cet instrument n'était probablement pas efficace si le but était de rappeler à l'ordre et de modifier les pratiques de certains acteurs plus réfractaires. S'il s'agit d'une mise à jour des lignes directrices de Macolin, certains pensent qu'elle aurait dû être plus fondamentale et être menée de manière plus ouverte. D'autres s'étonnent que dix ans après l'introduction de la loi, il faille encore préciser des principes de collaboration.

La charte fait état de principes de collaboration selon les catégories évoquées ci-dessus (planifier, décider, mettre en œuvre) qui rappellent le cycle de pilotage (*plan do check act*). Il existe toutefois une différence importante et révélatrice : l'aspect « *check* », de « contrôle » n'est pas mentionné. Pour plusieurs personnes interrogées, cette absence est révélatrice de ce partenariat dans lequel chacun dispose d'une marge de manœuvre, mais où l'on s'oppose à un contrôle davantage centralisé ou transparent. Certains estiment même que ce contrôle serait superflu dès lors qu'il ne peut pas entraîner d'actions correctrices ou de sanctions. Pour une autre personne interrogée, il ne sert effectivement à rien de fixer des buts ou de lancer des mesures s'il n'y a pas de contrôle. Cette personne évoque le fait que, dans le cadre du partenariat, il est plus facile de communiquer sur des objectifs et sur le lancement de mesures que sur leur réelle efficacité, leur abandon ou encore sur les déficits de mise en œuvre de l'un ou l'autre des acteurs.

Les lignes directrices de Macolin sont, pour certains points, encore actuelles. Il convient notamment de relever le premier objectif relatif au « Masterplan Formation professionnelle » et aux lignes directrices du projet « Transition scolarité obligatoire – degré secondaire II ». En effet, cet objectif précise qu'il s'agit d'exemples de stratégies et d'objectifs élaborés en commun et que de telles références devraient être prises en compte lors de la mise en œuvre d'autres projets en partenariat.

6.2

Qualité du fonctionnement du partenariat

Le fonctionnement du partenariat est au cœur de l'évaluation du CPA. Ce chapitre rassemble les différents avis émis sur les aspects généraux du partenariat. Il convient de mentionner que ces avis sont partagés par plusieurs personnes représentant les différents partenaires (Confédération, canton, OrTra). Lorsque qu'un avis ne reflète que celui d'un partenaire cela est précisé dans le texte.

Le fonctionnement du partenariat est généralement qualifié de bon par les personnes interrogées, compte tenu de la complexité du système, du nombre d'acteurs, de leurs intérêts parfois divergents ainsi que de leurs propres règles de fonctionnement. Le partenariat n'est pas un élément à remettre en question, il apparaît comme une évidence du système de la formation professionnelle, son élément constitutif. « Nous sommes condamnés à coopérer ! » a constaté un interlocuteur pour souligner, de manière positive, l'absence d'alternatives due à l'interdépendance des acteurs.

Les éléments cités ci-après sont pour la plupart des éléments clés des *Principes relatifs à la collaboration* présentés dans le chapitre précédent.

6.2.1 Forces

Un dialogue de qualité constitue l'élément central du partenariat. Les acteurs sont disposés à dialoguer et ce, aux différents niveaux du partenariat (écoles professionnelles, entreprises formatrices, OrTra régionales et cantons ; également au niveau stratégique entre les OrTra, la Confédération et les cantons). Le partenariat est vécu au niveau des organes établis, mais il se vit aussi au quotidien dans les relations entre les acteurs. Cette culture du dialogue permet de traiter de sujets conflictuels, sans pour autant mettre en danger le partenariat, et aussi de mieux comprendre la perspective des autres. Cette culture s'est développée progressivement dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.

Le partenariat est aussi apprécié de manière positive car les partenaires ont des intérêts et des objectifs communs en matière de formation professionnelle et ils sont capables de trouver des solutions qui peuvent être portées par l'ensemble des partenaires. En cas de désaccord profond, il y a toujours la possibilité de s'opposer par la voie politique. En effet, le dialogue et la recherche de consensus dans le partenariat n'imposent pas non plus que chaque partenaire soit « toujours » d'accord.

Souvent, ces points positifs du partenariat sont mis en perspective avec l'étranger. Dans ces cas, le fonctionnement du partenariat est même qualifié d'excellent en comparaison avec l'étranger, car non seulement il intègre les besoins de l'économie, mais les acteurs économiques y jouent un rôle spécifique. En outre, le dialogue entre les différents partenaires n'est pas présent à l'étranger. La formation professionnelle apparaît aussi comme une grande force intégrative au niveau social en comparaison avec les pays voisins.

Pour quelques personnes interrogées hors du SEFRI, c'est au contact d'autres unités administratives que l'on se rend compte que ce partenariat, et notamment la culture du dialogue, ont des effets positifs. En effet, ils notent que, dans leurs contacts avec d'autres offices fédéraux, la coopération n'est pas une habitude, et que l'expression d'opinions divergentes et la recherche d'un consensus ne sont pas vécues de manière positive. La flexibilité y est donc beaucoup moins présente qu'avec le SEFRI.

Certains interlocuteurs du SEFRI ont indiqué que rien n'était entrepris dans le domaine de la formation professionnelle sans discussion avec les autres partenaires, et ceci est valable aussi bien pour les initiatives de la Confédération que pour celles des autres partenaires.

Ces constats sont confirmés par les entretiens téléphoniques menés auprès des chefs des offices cantonaux. En effet, ces derniers ont cité parmi les éléments qui fonctionnent particulièrement bien dans le cadre du partenariat, le dialogue entre les partenaires, l'implication et la mise en relation des acteurs dans le cadre des différentes manifestations, ainsi que les prestations fournies notamment dans le cadre de la réforme des professions ou le renforcement de la formation professionnelle supérieure. Certains cantons ont également relevé la collaboration avec le SEFRI, la proximité avec le marché du travail et le développement dans le domaine de la maturité professionnelle.

Deux questions relatives à la qualité du partenariat ont été posées dans l'enquête menée auprès des associations professionnelles. Une large majorité des répondants ont jugé la collaboration bonne à très bonne avec l'ensemble des acteurs (tableau 5). En outre, l'évolution de la collaboration a été qualifiée de stable par la majorité des associations professionnelles. Pour une partie non négligeable, celle-ci a même évolué de manière positive à très positive au cours des cinq dernières années.

Tableau 5

La qualité de la collaboration et son évolution au cours des 5 dernières années

	Autres OrTra	Associations faitières	SEFRI	Offices cantonaux	IFFP	Autres soutiens pédagogiques	Commission CSDP&Q
Qualité bonne à très bonne	62% (N=80)	73% (N=70)	74% (N=96)	61% (N=95)	59% (N=82)	64% (N=36)	82% (N=87)
Amélioration au cours des 5 dernières années	44% (N=79)	41% (N=74)	37% (N=95)	42% (N=92)	27% (N=81)	19% (N=36)	49% (N=83)

Source : enquête en ligne auprès des associations professionnelles

Exemple de lecture : 62 % des associations professionnelles estiment que la qualité de la collaboration avec les autres OrTra est bonne à très bonne. Au total, 80 associations professionnelles ont répondu à cette question (N = total des réponses valides, ici N = 80). 44 % des associations professionnelles estiment que cette collaboration a évolué de manière positive à très positive au cours des cinq dernières années.

La possibilité de s'impliquer dans le partenariat est appréciée de manière assez similaire par les cantons et les associations professionnelles (tableau 6, illustrations 1 et 2). Il leur apparaît plus difficile de s'impliquer dans le développement de la formation professionnelle par l'intermédiaire du Sommet et de la CFFP que par l'intermédiaire des Journées, du SEFRI ou de leurs structures spécifiques, à savoir les associations faïtières pour les uns et la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) pour les autres. Ce résultat n'est pas étonnant en soi. Il faut cependant relever que les appréciations plus négatives de ces acteurs à l'adresse du Sommet et de la CFFP ne semblent pas tant dues au fait qu'ils ne font pas partie de ces institutions ou qu'ils n'y sont pas représentés, qu'au manque d'information sur les résultats des réunions mais aussi au peu de consultation à ce sujet.

Tableau 6

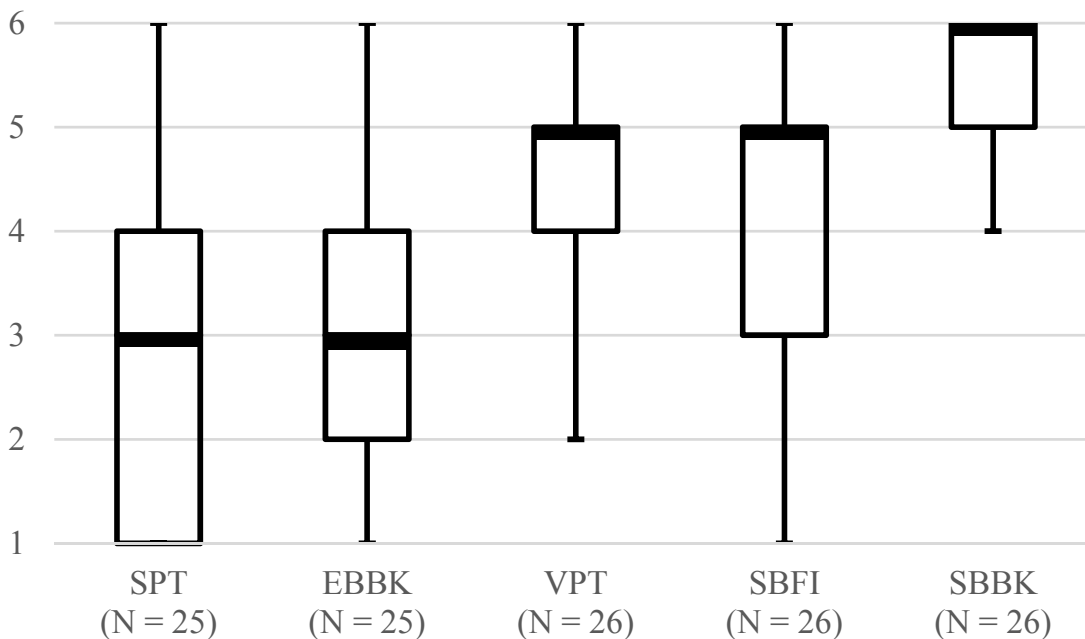
Possibilité de participer par l'intermédiaire des organes

Partenaire	Sommet	CFFP	Journées	SEFRI	CSFP
Cantons	Plutôt mauvaise	Plutôt mauvaise	Bonne	Bonne	Très bonne
Partenaire	Sommet	CFFP	Journées	SEFRI	Associations faïtières
OrTra	Plutôt mauvaise	Plutôt mauvaise	Plutôt bonne	Plutôt bonne	Bonne

Source : entretiens téléphoniques auprès des autorités cantonales, enquête en ligne auprès des associations professionnelles

Anmerkung: Antwort auf die Frage «Wie gut kann sich Ihr Kanton/Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung bei folgenden Organen einbringen?» Bewertungsskala: sehr schlecht, schlecht, eher schlecht, eher gut, gut, sehr gut. Angegeben ist der *Median*: Diese Kennzahl teilt die Antworten in zwei Hälften auf: 50 % der Antworten liegen unter oder auf dem Wert des Medians und 50 % der Antworten liegen über oder auf dem Wert des Medians. Z. B. findet mindestens die Hälfte der Kantone und der OdA, dass sie sich sehr schlecht bis eher schlecht ins Spitzentreffen (SPT) einbringen kann, während gleichzeitig mindestens die Hälfte der Kantone und der OdA der Meinung ist, dass sie sich eher schlecht bis sehr gut ins SPT einbringen kann. Total der gültigen Antworten (N): Kantone, N = 25–26; OdA, N = 63–89.

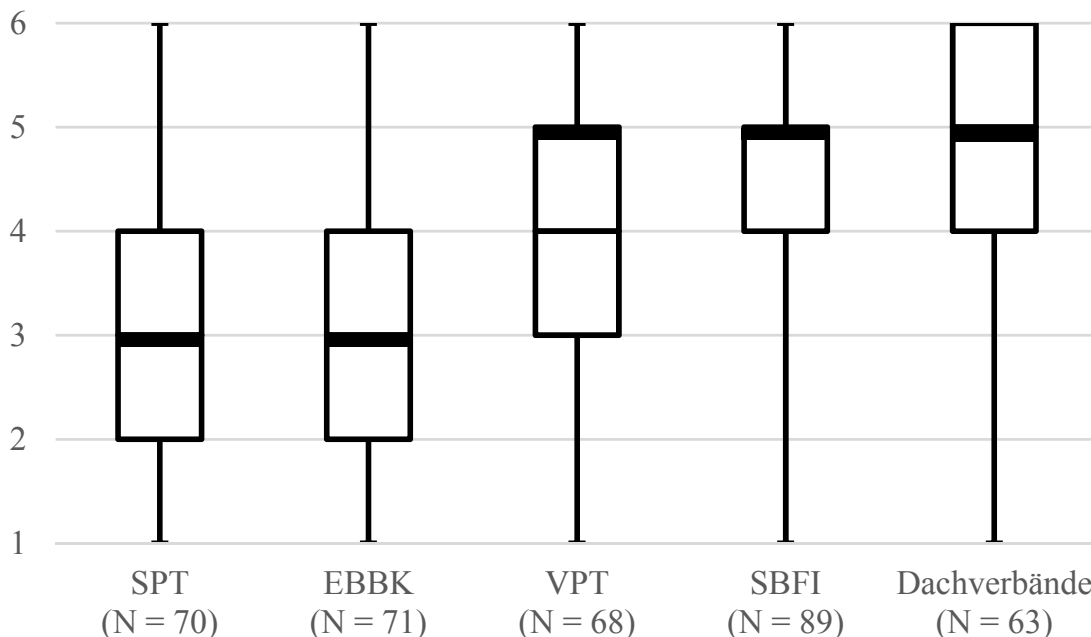
Box-Plots Kantonsbefragung: Möglichkeit, sich als Kanton in Organe einzubringen



Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Anmerkungen: Antwort auf die Frage «Wie gut kann sich Ihr Kanton in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung bei folgenden Organen einbringen?» Bewertungsskala zwischen 1 = sehr schlecht und 6 = sehr gut. Das Box-Plot-Diagramm zeigt die Verteilung der Antworten auf. Die zentrierten Linien verbinden den *Minimal*- mit dem *Maximal*wert. Am besten zu erkennen ist dies bei der Verbundpartnertagung (VPT), bei der der Minimalwert bei 2 und der Maximalwert bei 6 liegen. Beim SPT, der EBBK und dem SBFI decken die Antworten jeweils den ganzen Wertebereich ab, mit jeweils dem Minimalwert 1 und dem Maximalwert 6. Die dicke Linie zeigt den *Median* an. Dieser teilt die Antworten in zwei Hälften auf: 50 % der Antworten liegen unter oder auf dem Wert des Medians und 50 % der Antworten liegen über oder auf dem Wert des Medians. Z. B. findet mindestens die Hälfte der Kantone, dass sie sich sehr schlecht bis eher schlecht ins Spitzentreffen einbringen kann, während gleichzeitig mindestens die Hälfte der Kantone der Meinung ist, dass sie sich eher schlecht bis sehr gut ins SPT einbringen kann. Die breiten Linien unter- bzw. oberhalb des Medians zeigen das 25 %- bzw. 75 %-Quantil an. Zwischen ihnen liegt jeweils mindestens die Hälfte der Antworten. Beispielsweise findet mindestens die Hälfte der Kantone, dass sie sich schlecht bis eher gut in die EBBK einbringen kann, und mindestens die Hälfte der Kantone gibt an, sich eher gut bis gut in die VPT einbringen zu können. Das 25 %-Quantil gibt zudem den Wert an, bei welchem 25 % der Antworten darunter oder auf diesem Wert liegen und 75 % der Antworten auf oder über dem Wert liegen. Beim 75 %-Quantil verhält es sich genau umgekehrt.

Box-Plots Befragung Berufsverbände: Möglichkeit, sich als Berufsverband in Organe einzubringen



Quelle: Online-Befragung der Berufsverbände durch die PVK

Anmerkungen: Antwort auf die Frage «Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung bei folgenden Organen einbringen?» Bewertungsskala: 1 = sehr schlecht, 2 = schlecht, 3 = eher schlecht, 4 = eher gut, 5 = gut, 6 = sehr gut. Das Box-Plot-Diagramm zeigt die Verteilung der Antworten auf. Die zentrierten Linien verbinden den *Minimal-* mit dem *Maximalwert*. Beim allen Gremien decken die Antworten jeweils den ganzen Wertebereich ab, mit jeweils dem Minimalwert 1 und dem Maximalwert 6. Die dicke Linie zeigt den *Median* an. Dieser teilt die Antworten in zwei Hälften auf: 50 % der Antworten liegen unter oder auf dem Wert des Medians und 50 % der Antworten liegen über oder auf dem Wert des Medians. Z. B. findet mindestens die Hälfte der OdA, dass sie sich sehr schlecht bis eher schlecht ins Spitzentreffen einbringen kann, während gleichzeitig mindestens die Hälfte der Kantone der Meinung ist, dass sie sich eher schlecht bis sehr gut ins SPT einbringen kann.

Die breiten Linien unter- bzw. oberhalb des Medians zeigen das 25 %- bzw. 75 %-Quantil an. Zwischen ihnen liegt jeweils mindestens die Hälfte der Antworten. Beispielsweise findet mindestens die Hälfte der OdA, dass sie sich schlecht bis eher gut in die EBBK einbringen kann, und mindestens die Hälfte der Kantone gibt an, sich eher gut bis gut ins SBFI einbringen zu können. Das 25 %-Quantil gibt zudem den Wert an, bei welchem 25 % der Antworten darunter oder auf diesem Wert liegen und 75 % der Antworten auf oder über dem Wert liegen. Beim 75 %-Quantil verhält es sich genau umgekehrt.

6.2.2

Faiblesses

Les personnes interrogées ainsi que les questionnaires ont aussi révélé des éléments du partenariat qui fonctionnent moins bien.

Le système de la formation professionnelle est complexe. Cette complexité tient à des facteurs liés à la répartition des compétences, au nombre élevé d'acteurs, à l'hétérogénéité des OrTra, à l'exécution dans 26 cantons, mais aussi à l'action ou à l'inaction de la Confédération dans le cadre de ses propres compétences (manque de vue d'ensemble, organisation à géométrie variable, faible transparence). Cette complexité implique qu'il faut beaucoup s'investir pour trouver des solutions.

Dans ce cadre, les processus connaissent aussi des risques de blocage, de sorte qu'il n'est pas toujours possible de réagir suffisamment vite à l'évolution du marché du travail. Il conviendrait en effet d'anticiper les changements affectant une profession d'environ dix ans, de manière à ce que les modifications entrent en vigueur et que les personnes formées arrivent sur le marché du travail à temps. À la différence des autres acteurs, les OrTra sont en outre très hétérogènes et ne parlent pas d'une seule voix (même si les cantons ne sont pas homogènes non plus, ils arrivent généralement à une position consolidée). Il convient de mentionner que, face à cette hétérogénéité, la Confédération avait soutenu la mise sur pieds d'une « faîtière » des OrTra (comprenant aussi les organisations faîtières économiques traditionnelles) de manière à disposer d'un interlocuteur unique pour l'économie. Elle avait d'ailleurs participé au financement et « poussé » (selon certaines personnes interrogées) à la création du SQUF⁷⁸. Mais très rapidement, vu l'hétérogénéité des OrTra et les positions divergentes des associations faîtières économiques sur certains dossiers, cette organisation n'a pas trouvé sa légitimité et cette structure n'existe plus aujourd'hui.

Le SEFRI est régulièrement confronté à des avis divergents de la part des associations professionnelles, des partenaires sociaux et des cantons. Les personnes interrogées relèvent dès lors que la transparence des processus et des décisions et que la communication de ces dernières sont très importantes, mais qu'elles sont souvent insuffisantes. Les compétences décisionnelles et la portée des décisions ne sont pas toujours claires. Certaines personnes interrogées à l'interne du SEFRI estiment qu'il n'est pas non plus facile pour elles de savoir qui, ou quel organe, a pris une décision.

Si les associations professionnelles disposant de structures professionnelles présentent de nombreux avantages, notamment dans le suivi et le développement des professions, pour certaines personnes interrogées la professionnalisation du système comporte aussi le risque de s'éloigner trop de la pratique, en ayant moins recours aux compétences de participants de « milice ». Cette professionnalisation aurait aussi conduit certaines OrTra professionnelles à s'éloigner de la réalité des OrTra régionales et des entreprises. En outre, quelques personnes ont affirmé que certaines OrTra professionnelles avaient tendance à mélanger les intérêts de la branche et leurs propres intérêts économiques, notamment en organisant des cours pour les personnes

⁷⁸ Selon le site internet www.squf.ch [état au 14.7.2015], lors de l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en 2004, un réseau d'employeurs dédiés à la formation professionnelle s'est constitué sous l'acronyme SQUF. Il avait notamment pour objectif de fournir aux petites et moyennes associations professionnelles et organes concernés ses services en faveur de l'élaboration des ordonnances de formation, programmes de formation et autres documents destinés à la formation professionnelle. À côté de cela, le SQUF a travaillé à des projets tels que la validation des acquis ou le projet Transition scolarité obligatoire de la CDIP. Le SQUF a disparu en 2012.

en formation. Les petites structures ont quant à elles davantage de peine à participer au système (dépôt de projet, présence aux commissions et aux manifestations) et à se faire entendre.

Il convient de relever que 60 des 94 OrTra ayant participé à l'enquête en ligne déclarent présenter des structures professionnelles, alors que les 34 autres disposent d'une structure de milice essentiellement. Pour certaines des personnes interrogées au SEFRI, c'est le marché du travail qui détermine l'importance des OrTra et c'est un point positif. Selon elles, il n'appartient pas au SEFRI d'en faire davantage pour les petites structures ou les structures moins professionnelles, mais cela ressort bien de leur propre responsabilité. Les entretiens téléphoniques auprès des cantons ont révélé que de nombreux chefs cantonaux estiment qu'il est difficile pour les petits cantons et les petites OrTra de s'impliquer dans le partenariat.

De nombreuses personnes interrogées constatent aussi que, depuis quelques années, le partenariat et le domaine de la formation professionnelle en général sont « surpolitisés ». Idéalement, elles estiment qu'une solution devrait être trouvée entre les partenaires et qu'il est logique que la politique décide lorsqu'on ne trouve pas de consensus. Cependant, actuellement, certains acteurs font jouer la politique dès le début du processus, ce qui rend difficile la recherche de solutions et affecte l'esprit du partenariat (le cas de la formation professionnelle supérieure est souvent cité en exemple).

6.3 Axes stratégiques fixés pour l'ensemble de la formation

La définition des axes stratégiques dans le cadre du Sommet national de la formation professionnelle a été évoquée dans le chapitre 3. D'autres « stratégies » ou visions pour la formation (dans son ensemble) peuvent influencer la formation professionnelle ou être influencées par cette dernière. Il s'agit des objectifs politiques fixés en commun par la Confédération et les cantons au niveau de la formation, ainsi que du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation. Ces éléments n'ont pas été étudiés en détail par le CPA, étant donné que cela sortait du cadre de l'analyse qui porte sur le partenariat dans la formation professionnelle et non sur l'ensemble du domaine de la formation.

Objectifs politiques communs pour l'ensemble de la formation

Selon l'art. 61a, al. 1, de la Constitution fédérale, la Confédération et les cantons sont tenus de veiller ensemble à la qualité et à la perméabilité de l'espace suisse de formation.

Pour accomplir cette mission, la Confédération et les cantons ont mis sur pied le monitoring de l'éducation. Partant des connaissances dont ils disposaient sur le

système de formation (rapport sur l'éducation en Suisse⁷⁹) et considérant le système dans son ensemble, ils ont fixé pour la première fois en 2011 des objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de formation. Quatre ans plus tard, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ont confirmé leurs principes stratégiques et leurs objectifs politiques communs⁸⁰ (et élargi ces derniers) pour un développement du système de formation suisse cohérent et tourné vers l'avenir.

Ainsi, selon le communiqué du DEFR et de la CDIP les objectifs toujours valables et les nouveaux objectifs sont les suivants⁸¹ :

Objectifs toujours valables

- Harmoniser la scolarité obligatoire : ce processus est en cours et est déjà bien avancé dans les cantons.
- Faire en sorte que 95 % des jeunes de 25 ans possèdent un diplôme du secondaire II : l'objectif de 95 % est déjà dépassé, indépendamment de la nationalité, pour la tranche des 26–35 ans qui sont nés en Suisse. D'autres mesures doivent être prises pour les jeunes qui n'ont pas suivi leur scolarité ou la totalité de leur scolarité en Suisse. En mars 2015, la Confédération, les cantons et les OrTra, de concert avec les associations d'enseignants, ont réaffirmé leur volonté de continuer dans cette voie.
- Garantir à long terme un accès sans examen aux hautes écoles universitaires pour les titulaires d'une maturité gymnasiale.

Nouveaux objectifs et objectifs élargis

- L'un des nouveaux thèmes porte sur l'abandon des études dans les universités.
- L'objectif « assurer la comparabilité internationale des diplômes de la formation professionnelle supérieure », défini en 2011, a été élargi. Le degré tertiaire est considéré dans son ensemble (universités, hautes écoles spécialisées et formation professionnelle supérieure) et, compte tenu de leur succès, les orientations de ces voies de formation, différentes mais équivalentes, doivent être maintenues. Le renforcement de la formation

⁷⁹ Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) (éd.), 2014 : L'éducation en Suisse – rapport 2014. Aarau
Le rapport sur l'éducation est élaboré par le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) sur mandat du SEFRI et de la CDIP. Le rapport périodique sur l'éducation en Suisse compile les connaissances récentes sur le système éducatif suisse. Constitué à partir de données issues de la recherche, de la statistique et de l'administration, il inclut tous les niveaux d'enseignement, de la scolarité obligatoire à la formation continue. Le premier rapport sur l'éducation a paru en février 2010, le second, en février 2014. Il devrait dorénavant être publié tous les 4 ans. Ce produit représente une importante source d'informations pour les acteurs et les décideurs de l'éducation.

⁸⁰ Valorisation optimale des chances Déclaration 2015 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation. Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). 18 mai 2015.

⁸¹ Valorisation optimale des chances Déclaration 2015 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation. Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR). Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Conférence de presse du 18 mai 2015.

professionnelle supérieure reste un thème important. Rappelons à ce propos la modification de la loi qui a été mise en consultation en janvier 2015 par le Conseil fédéral concernant le financement des cours préparatoires aux examens fédéraux ou l'accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures, auquel presque tous les cantons ont adhéré et qui permettra d'améliorer la libre circulation des étudiants.

- L'objectif 6 élargi (encourager l'accès à la formation, la reconversion et la réinsertion dans l'ensemble du système de formation suisse) et le nouvel objectif 7 (améliorer le choix des études et de la profession) visent à lutter contre la pénurie de personnel qualifié. Il s'agit, d'une part, de soutenir les adultes qui souhaitent obtenir un diplôme professionnel en suivant une formation de rattrapage ou changer de profession et, d'autre part, d'optimiser l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Les partenaires de la formation professionnelle procèdent actuellement à la mise en œuvre des mesures présentées dans le rapport de base du SEFRI intitulé Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes.

Le DEFR et la CDIP doivent ensuite traduire ces objectifs en mesures concrètes pour leur domaine de compétences respectif. Le prochain rapport sur l'éducation (2018) devrait fournir des informations sur le degré de réalisation des objectifs fixés et l'efficacité des mesures mises en place, comme cela a été le cas pour les objectifs fixés en 2011 dans le cadre du rapport sur l'éducation 2014.

Dans leur déclaration 2015, le DEFR et la CDIP font également état des domaines dans lesquels une collaboration entre la Confédération et les cantons s'avérera nécessaire dans les prochaines années. Ils relèvent notamment des défis relatifs à la promotion des langues nationales, à l'encouragement du domaine MINT, aux actions en faveur de l'éducation à la citoyenneté et au développement d'offres d'accueil extrafamilial.

La formation professionnelle fait partie de ce rapport et trois objectifs la concernent directement. La plupart des objectifs à long terme de 2011 restent d'actualité, notamment celui qui vise un taux de 95 % de jeunes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II. L'un des nouveaux axes prioritaires concerne le degré tertiaire. La Confédération et les cantons souhaitent que la distinction entre hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées et formation professionnelle supérieure, qui a fait ses preuves, soit maintenue et soutenue là où le besoin s'en fait sentir. Dans ce contexte, il est dit que le renforcement de la formation professionnelle supérieure fait l'objet d'une attention particulière.

Il convient de relever que ces objectifs politiques communs en matière de formation sont fixés entre la Confédération et les cantons. Les OrTra ne sont pas associées directement à ces travaux, même si les thèmes relatifs à la formation professionnelle peuvent être repris ou déterminés par les partenaires de la formation professionnelle, dans le cadre du Sommet national de la formation professionnelle notamment.

Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation et programme de législature

Dans son message, le Conseil fédéral expose sa politique d'encouragement du domaine formation, recherche et innovation (FRI) pour une période de quatre ans et demande les crédits nécessaires à cet effet.

Dans son message du 22 février 2012 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013 à 2016⁸², le Conseil fédéral propose d'affecter 23 878 millions de francs à ces domaines. Il y précise aussi qu'une des lignes directrices du programme de la législature 2011–2015 est le domaine FRI : «La Suisse défend sa position de pointe dans la formation, la recherche et l'innovation». Dans ce contexte et de concert avec les cantons, le Conseil fédéral a arrêté les lignes de développement suivantes pour la politique FRI durant la période 2013–2016 :

- Formation : « Couvrir les besoins en personnel doté d'une bonne formation générale et bien qualifié professionnellement ».
- Recherche et innovation : « Consolider les instruments compétitifs d'encouragement à un haut niveau et renforcer la compétitivité internationale de la Suisse ».
- Aspects transversaux du système FRI : « Faire de la Suisse un pôle scientifique et économique équitable, durable et compétitif ».

Dans son message⁸³, le Conseil fédéral fixe des objectifs et mesures dans les champs de la formation professionnelle initiale suivants :

- Préserver la motivation des entreprises à former des apprentis
- Attirer les élèves performants
- Augmentation à 95 % du nombre de jeunes titulaires d'un diplôme post-obligatoire
- Mesures en faveur de l'intégration
- Diplôme professionnel pour adultes
- Égalité des chances
- Compétences linguistiques

Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, le Conseil fédéral fixe des objectifs et mesures dans les champs suivants⁸⁴ :

- Augmentation de la participation de la Confédération dans le domaine des frais d'organisation des examens fédéraux.
- Poursuite du soutien des filières de formation mises sur pied par les écoles supérieures.
- Intégration de la formation professionnelle suisse dans l'espace éducatif et économique mondial.
- Prestige national et international et acceptation du système suisse de formation professionnelle orienté vers le marché du travail.
- Comparabilité aux niveaux national et international des diplômes suisses de formation professionnelle : garantir la comparabilité nationale et internationale des diplômes de la formation professionnelle dans le cadre national des certifications.

⁸² FF **2012** 2857

⁸³ FF **2012** 2857, pp. 2895–2897

⁸⁴ FF **2012** 2857, pp. 2898–2900

Selon le rapport sur l'éducation, ce dernier fait office de base de réflexion pour la fixation des objectifs politiques communs à la Confédération et aux cantons. Ces deux éléments sont réalisés un à deux ans avant que le message FRI sur la prochaine période de financement ne soit communiqué.

6.4 Éléments de la conduite stratégique en matière de formation professionnelle

6.4.1 Rôle du SEFRI en matière de pilotage

Le rôle du SEFRI en matière de conduite stratégique doit être, selon l'avis de nombreuses personnes interrogées au SEFRI, exercé de manière partenariale : la Confédération doit donner une direction, mais seulement après en avoir discuté avec les autres partenaires. Cette direction doit se fonder sur des entretiens et des analyses menés avec les partenaires, notamment dans le cadre des différents organes du partenariat (chapitres 3 à 5). Cette conception ne concerne pas que la conduite stratégique mais la manière générale d'agir du SEFRI.

Différents avis ont été exprimés, hors du SEFRI, sur le rôle de ce dernier. Certains interlocuteurs se sont dit satisfaits de la manière dont le SEFRI conçoit son rôle en matière de pilotage et l'exécute. D'autres estiment qu'il est trop discret : il devrait assumer ses compétences et agir ou décider plus rapidement. En particulier, le SEFRI devrait trancher lorsque des avis divergents bloquent une situation et devrait le faire plus rapidement.

Par exemple, le fait que le SEFRI ait récemment abrogé un règlement⁸⁵ (chapitre 7) est perçu de manière positive. Certains acteurs estiment même que, dans ce cas, le SEFRI aurait dû agir plus vite, de manière à éviter le flou actuel sur le métier pour les apprentis potentiellement intéressés.

Les attentes vis-à-vis de la Confédération sont donc parfois contradictoires. On aimerait qu'elle tranche, qu'elle décide plus rapidement, mais on lui reproche simultanément de décider en faveur de tel acteur plutôt que de tel autre. Les uns estiment que le SEFRI devrait davantage piloter en raison de la mise en œuvre différenciée des cantons, les autres en raison des ordonnances trop peu standardisées notamment du point de vue de leurs impacts sur les cantons (procédures de qualification par exemple). On lui reproche également de vouloir tout réguler, tout en lui demandant ce que l'on doit faire et comment.

Ainsi, dans le cadre des entretiens téléphoniques, 17 cantons ont exprimé le souhait que le SEFRI utilise davantage ses compétences en matière stratégique (quatre cantons ont estimé que le pilotage actuel du SEFRI était insuffisant) ainsi que dans le développement des professions. Deux cantons estiment que la Confédération devrait disposer de compétences supplémentaires dans ce cadre.

Il convient de décrire brièvement un instrument de pilotage dont disposent les partenaires de la formation professionnelle : le baromètre des places d'apprentissage est un instrument de pilotage à court terme de la formation professionnelle. Son objectif est de suivre et de montrer la situation et les tendances du marché des places d'apprentissage. Sur mandat du SEFRI, l'Institut LINK de recherche marketing et

⁸⁵ Tages-Anzeiger, 18.3.2015

sociale (Lucerne) réalise ce baromètre. Depuis 1997, le baromètre est établi chaque année en deux étapes. Les résultats des enquêtes reposent, d'une part, sur des sondages écrits auprès d'entreprises, dont la moitié sont des entreprises formatrices et, d'autre part, sur des sondages téléphoniques auprès de jeunes âgés de 14 à 20 ans.

À court terme, il est donc possible, sur la base d'informations fournies par ce baromètre, d'agir tant au niveau général qu'au niveau d'une branche en particulier. L'exemple du projet « Match-prof » est brièvement décrit ci-après. Partant des informations livrées par le baromètre des places d'apprentissage, le chef du DEFR avait émis l'idée de faire venir des apprentis des pays du sud de l'Europe. En effet selon le baromètre, plus de 8500 places d'apprentissage sont restées vacantes en 2013 alors que durant cette même période, environ 16 500 jeunes adultes ont bénéficié d'une offre transitoire ou d'une solution intermédiaire, n'ayant pas réussi à trouver une place de formation adéquate ou n'étant pas en mesure de procéder à un choix professionnel. Toutefois, cette mesure représentait un coût important et arrivait dans la même période que la votation du 9 février 2014 sur l'immigration masse ; elle a donc été écartée. C'est ainsi que le projet « Match-prof »⁸⁶ visant à réduire le nombre de places d'apprentissage vacantes et celui des personnes qui suivent une solution transitoire a été conçu. D'après le SEFRI⁸⁷, en exploitant de manière optimale le potentiel des jeunes adultes vivant en Suisse, «Match-Prof» contribue dans une large mesure à l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié⁸⁸ lancée par la Confédération.

Concrètement, le SEFRI soutient les cantons et les OrTra sur la base de contributions financières limitées dans le temps, lors de la mise en place de projets qui :

- accélèrent et améliorent de manière cohérente et ciblée l'intégration professionnelle des jeunes adultes ;
- assurent un équilibre durable entre l'offre et la demande sur le marché des places d'apprentissage ;
- décèlent de nouveaux potentiels de recrutement ;
- encouragent et soutiennent des mesures de communication, à l'intention des parents et des enseignants, qui facilitent l'accès direct à la formation professionnelle initiale (réduction des offres transitoires).

Au moment de la conduite des entretiens, 47 projets avaient été déposés, cinq avaient été acceptés et provenaient tous des cantons, et une vingtaine avait été refusés.

De très nombreuses personnes interrogées ont cité ce projet comme un bon exemple de pilotage de la part du chef du département, respectivement du SEFRI, surtout dans la phase d'indentification du problème et de recherche de solution. Certaines critiques ont été émises sur la mise en œuvre du soutien aux projets, trop restrictif pour certains et peu clair pour d'autres.

⁸⁶ «Match-Prof». Optimiser l'attribution des places d'apprentissage. Feuille d'information. SEFRI, 3.2.2014

⁸⁷ <http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/02101/index.html?lang=fr>. [état au 14.7.2015]

⁸⁸ SECO, 19 juin 2015 : Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - État de la mise en œuvre et voie à suivre. Rapport du Conseil fédéral du 25.9.2014

Les actions prioritaires fixées par les partenaires de la formation professionnelle dans le cadre du Sommet national de la formation professionnelle 2014 constituent les axes stratégiques pour les deux à trois prochaines années. Certains de ces actions prioritaires peuvent bien entendu avoir une durée de vie beaucoup plus longue.

Si la fixation d'actions prioritaires est perçue de manière positive par les différents partenaires, la question se pose de savoir si elles sont intégrées à une vision d'ensemble commune, à long terme, de la formation professionnelle.

Cette vision à long terme n'existe pas pour le moment. À tout le moins, elle n'est pas formalisée, discutée, communiquée. Chacun des intervenants dispose probablement d'une vision propre à plus ou moins long terme.

À la question de savoir si une vision et une stratégie relatives à la formation professionnelle à plus long terme faisaient défaut, il a été confirmé que celles-ci n'existaient pas et qu'il était difficilement concevable que la Confédération les développe seule. Ces réflexions à long terme devraient être menées avec les partenaires, mais cela s'avère très difficile en raison de la surpolitisation actuelle des questions traitées. A contrario, certains pensent qu'une vision à long terme permettrait de mieux gérer la politisation à l'excès de certains thèmes.

Par ailleurs, selon des personnes interrogées au SEFRI, une vision de la formation professionnelle ne fait sens que si elle est mise en lien avec les autres domaines de la formation. Le message FRI, qui regroupe les différents champs de la formation, pourrait constituer un support adéquat à cet égard. Mais là-aussi, il s'agit d'une perspective à court-moyen terme (4 ans). Alors que le CPA menait ses entretiens, au printemps 2015, le SEFRI était en train d'élaborer le message FRI 2017–2020. Selon les personnes interrogées au SEFRI, les domaines de la formation académique et de la formation professionnelle étaient alors plutôt en concurrence et il s'agissait de négocier entre les domaines pour la captation du financement. Il est ainsi apparu que les discussions portaient davantage sur la répartition du gâteau que sur des objectifs et des priorités fixés en commun.

Bien que plusieurs personnes interrogées au SEFRI pensent qu'il n'appartient pas à la Confédération de développer seule une vision stratégique, beaucoup de personnes interrogées en dehors du SEFRI attendent d'elle qu'elle le fasse et surtout que ces vision et stratégie soient transparentes. De nombreux interlocuteurs estiment que des projets sont lancés çà et là, sans liaison systématique et transparente avec les objectifs ou priorités connues. Souvent, il est également difficile de savoir ce qui relève de projets stratégiques ou de projets opérationnels. Il n'existe pas non plus de suivi concret et de vue d'ensemble de l'état de ces projets (chapitre 6.4.4).

Un membre de la CFFP indique qu'il conviendrait d'analyser, de planifier et d'élaborer une stratégie que l'on rende transparente et de laquelle découlent des projets pour les dix prochaines années. Les partenaires pourraient alors s'investir en disposant d'un horizon sur les changements à venir. Un autre membre de la CFFP ajoute qu'il est difficile de savoir sur quoi travaille le SEFRI et qu'il n'est dès lors pas possible de communiquer avec les autres acteurs sur ces sujets et sur les effets potentiels des réflexions en cours.

Actuellement, il est reproché au SEFRI de disposer d'une vision, le cas échéant, essentiellement opérationnelle et insuffisamment stratégique. Jusqu'à présent, le SEFRI a piloté en fonction du nombre d'ordonnances élaborées et non en fonction d'un objectif de développement à moyen ou long terme. Certains interlocuteurs estiment aussi qu'il conviendrait de disposer d'une représentation claire de ce que recouvre la formation initiale et de ce qui doit relever de la formation professionnelle supérieure, mais également de l'évolution de la formation professionnelle supérieure, notamment par rapports aux domaines des hautes écoles. Le souci a été exprimé à plusieurs reprises de voir ce domaine glisser dans celui des hautes écoles (comme les HES à l'époque). Le SEFRI devrait avoir un rôle dans l'analyse, la prise en compte des changements et des expériences au niveau international, la prise en compte des résultats de la recherche et développer à partir de là une stratégie et une vision.

6.4.3 Stratégie de collaboration avec les OrTra

Relations avec les OrTra

Pour de nombreux interlocuteurs, il y a des difficultés dans les contacts entre le SEFRI et les OrTra régionales. Ces dernières ont parfois de la peine à mettre en œuvre des décisions stratégiques et font souvent des reproches aux cantons et à la Confédération qu'elles devraient en réalité adresser aux OrTra nationales. En effet, les reproches qui concernent les ordonnances sur la formation professionnelle, notamment leur complexification et les nouvelles contraintes, porteraient davantage sur les responsabilités et compétences confiées à ces organes de portée nationale.

Les OrTra régionales sont, dans de nombreux cas, proches des autorités cantonales avec qui elles s'entendent dans le cadre de l'exécution. Il arrive dès lors que des pratiques différentes apparaissent et que l'OrTra nationale s'oppose aux arrangements trouvés entre un canton et une organisation régionale.

Pour certains interlocuteurs au SEFRI, les OrTra nationales devraient mieux coordonner, informer et communiquer avec les OrTra régionales. Pour d'autres personnes interrogées, une communication directe entre le SEFRI et les OrTra régionales n'est pas réaliste et serait politiquement très problématique : il n'appartient pas au SEFRI de s'assurer que les OrTra nationales communiquent avec leur base.

Selon de nombreuses personnes interrogées au SEFRI, les associations faîtières ont un rôle important à jouer. Elles sont présentes dans tous les commissions ou groupes de travail importants. S'agissant des questions systémiques, ces personnes estiment clairement qu'il faut discuter avec les associations faîtières. Selon ces interlocuteurs, les partenaires sociaux souhaiteraient que toute l'information à destination des OrTra passe par l'intermédiaire des associations faîtières⁸⁹ alors qu'elles ne représentent qu'une partie des OrTra. Le SEFRI avait toujours travaillé avec ou par le biais des associations faîtières, mais cette pratique est en cours de modification depuis qu'il a réalisé que seule une partie des associations professionnelles ou des porteurs de professions sont membres des associations faîtières. Pour les personnes interrogées,

⁸⁹ Par exemple, selon plusieurs personnes interrogées au SEFRI plusieurs associations faîtières regrettent que le SEFRI ait modifié sa pratique en matière d'invitation des participants aux Journées des partenaires de la formation professionnelle. À l'époque, les invitations des OrTra passaient par l'intermédiaire des associations faîtières alors que ce n'est plus le cas aujourd'hui.

celles-ci ne sont dès lors pas représentatives de l'ensemble des OrTra. Conséquemment, pour le SEFRI, il convient de solliciter aussi directement d'autres OrTra de manière à ce qu'elles puissent faire part de leur point de vue.

Pour plusieurs personnes interrogées chez les partenaires sociaux, que les OrTra soient approchées directement par le SEFRI ou par l'intermédiaire des associations professionnelles, n'est pas le fonds du problème. Ces deux procédures sont valables dès lors que la pratique est claire et repose sur une stratégie de collaboration et sur des règles établies.

Absence d'une stratégie claire de collaboration

Selon le message du Conseil fédéral⁹⁰, le terme d'OrTra regroupe les partenaires sociaux, les associations professionnelles ainsi que les prestataires privés ou publics d'offres de formation et de places d'apprentissage. À la suite de l'élargissement de la compétence fédérale, le projet de loi exprime, à travers l'emploi du terme d'«organisations du monde du travail», la volonté de prendre en compte d'autres partenaires que les seuls milieux économiques au sens traditionnel du terme. Les pouvoirs publics et les organisations d'utilité publique sont eux aussi des partenaires à part entière de la formation professionnelle et notamment de futurs employeurs de professionnels qualifiés.

Il été relevé que le terme général d'OrTra a été introduit par la loi, mais qu'il est utilisé de manière non différenciée dans la pratique. Le SEFRI dispose d'un grand pouvoir d'appréciation dans la sélection de ses partenaires de discussion. Le danger est de ne pas intégrer les bons acteurs au bon niveau. Pour la plupart des partenaires sociaux, il manque une stratégie, un concept concernant la collaboration, à savoir avec quels partenaires travailler et à quel moment du processus. Ces différents acteurs ont des rôles et des visions différents dont il faut tenir compte dans le cadre du partenariat, ainsi que dans la constitution des groupes de travail et des commissions. Pour les associations faîtières, il est important de représenter des intérêts généraux dans les organes qui traitent de questions stratégiques. Elles seraient mieux à même d'avoir cette vision d'ensemble et d'agir dans l'intérêt de tous que dans l'intérêt de certaines branches en particulier.

Par ailleurs, à un niveau plus opératif, la plupart des thématiques sont traitées avec les associations professionnelles qui ont une « vision sectorielle ». Il conviendrait, selon les thématiques, d'intégrer aussi directement les entreprises car elles ont un point de vue différent, du fait notamment qu'elles font appel à plusieurs métiers.

Ce manque de différenciation des OrTra aurait notamment pour effet de rendre le système encore plus complexe. Par exemple, des groupes créés pour la résolution de problèmes purement opératifs et spécifiques sont ensuite consultés par le SEFRI sur des questions stratégiques. Alors que cet acteur avait a priori un but très pointu, il influence ensuite d'autres thématiques dont il ne s'est pas occupé.

La présence directe d'associations professionnelles au sein de la CFFP soulève aussi quelques critiques, car celles-ci n'ont pas de rôle à jouer au niveau de la politique de la formation professionnelle. Il s'agit de savoir qui sont les acteurs politiques et qui sont les acteurs opératifs, qui sont ceux disposant d'une vision d'ensemble et ceux représentant des intérêts particuliers, spécifiques à un métier/une branche. Dès lors, le rôle de la CFFP ne paraît pas encore stabilisé.

⁹⁰ Message relatif à la LFPr, FF 2000 5256

Différences régionales

Les entretiens ont révélé l'existence de différences régionales dans la manière d'aborder et de mettre en œuvre la formation professionnelle. Si beaucoup de ces différences se calquent sur les frontières linguistiques, d'autres répondent à des logiques plus liées aux spécificités économiques du marché du travail (cantons urbains, ruraux, frontaliers...).

Dans le domaine de la santé, tous les cantons alémaniques ont gardé une formation de type professionnelle tandis que les cantons romands ont opté pour la voie HES. Il y a donc une culture professionnelle qui est profondément différente en Suisse alémanique et en Suisse romande selon les interlocuteurs. La validation des acquis est un autre exemple évoqué à plusieurs reprises (chapitre 9). C'est une pratique qui trouve son origine en France et qui a été développée à Genève, puis dans d'autres cantons latins, avec de très bonnes expériences. Des personnes interrogées sont critiques à l'égard du développement de système, dès lors qu'il a été repris à l'échelon fédéral. Il serait devenu un appareil tellement lourd que certains cantons ont renoncé à faire de la validation d'acquis.

L'un des points les plus critiques, selon certains interlocuteurs, réside dans le fait que les partenaires actifs au niveau national sont pour la plupart tous issus de la Suisse alémanique. À quelques exceptions, les OrTra nationales sont toutes situées en Suisse alémanique et disposent d'un partenaire en Suisse romande. Comme l'exécution et la réalité de la formation professionnelle varient selon les régions, la faible prise en considération des réalités latines est critiquée. Les associations professionnelles romandes sont souvent peu représentées dans les associations nationales ou faîtières. Elles émettent souvent la critique de ne participer à l'élaboration des ordonnances qu'au moment de leur mise en consultation et il est alors trop tard.

Lorsque le SEFRI souhaite davantage impliquer les acteurs romands, il est donc difficile de le faire par l'intermédiaire des associations professionnelles. Pour y remédier, le SEFRI approche dans certains cas les écoles professionnelles, par l'intermédiaire des cantons.

Il est aussi admis, au SEFRI, que les règles mises en place correspondent davantage à la pratique et à la réalité en Suisse alémanique. Cependant, le problème est aussi lié au fait que les ordonnances ont été trop précisées et que les marges de manœuvre pour s'adapter aux réalités régionales sont très limitées. Pour les personnes interrogées au SEFRI, cela ne tient pas au modèle défini par leur institution, mais aux associations professionnelles qui vont encore plus loin et qui apportent de fait une vision davantage suisse alémanique.

6.4.4 Aspects relatifs à la mise en œuvre et au suivi des mesures

La définition de champs d'actions prioritaires au niveau des partenaires est déjà un succès, un grand progrès selon plusieurs personnes interrogées. Cela reflète selon eux la nature du partenariat, qui est de fixer des buts en communs, mais où chaque acteur est responsable de les mettre en œuvre à son propre niveau. Dans cette vision, si la fixation des objectifs vient d'en-haut (*top down*), la mise en œuvre (lancement de projets) doit se réaliser par le bas (*bottom up*). Ce chapitre analyse le suivi et la mise

en œuvre des mesures engagées par les partenaires de la formation professionnelles, sur la base des entretiens et des enquêtes menées.

6.4.4.1 Suivi des mesures engagées

Il n'existe pas de suivi commun des différentes actions menées par les partenaires. On retrouve çà et là des bilans effectués à certaines occasions ou par certains organes, plus ou moins complets, utilisés et communiqués.

- Le *rapport sur l'éducation* donne un premier bilan de la réalisation des objectifs fixés par la Confédération et les cantons. Rappelons que ces objectifs sont fixés pour l'ensemble de la formation et que seule une partie concerne la formation professionnelle. Le rapport 2014 donne par exemple quelques informations relatives à la réforme des professions et au *case management*.
- De plus, des projets comme le *case management* et la formation professionnelle supérieure sont suivis de près par la Confédération et/ou la CFFP et ont fait l'objet, pour certains, d'évaluations intermédiaires ou finales⁹¹.
- S'agissant des projets soutenus par le biais des art. 54 et 55 LFPr, le SEFRI évalue chaque projet lors de son dépôt et exige généralement qu'une évaluation soit menée à la fin. Ces évaluations sont pour la plupart très succinctes, selon les personnes interrogées.
- Il faut encore mentionner le rapport du Conseil fédéral de 2010 sur le bilan de la formation professionnelle après six ans d'application.⁹²

Tous ces éléments se limitent à des bilans, mais ce ne sont pas des instruments de suivi des actions stratégiques. Ils n'ont donc pas été analysés par le CPA, sauf s'ils traitent de la formation professionnelle.

Par conséquent, au niveau de la formation professionnelle, il convient de s'intéresser en particulier au suivi des champs d'actions prioritaires que les partenaires se sont fixé en commun dans le cadre du Sommet national de la formation professionnelle.

À l'occasion du Sommet national de la formation professionnelle, et auparavant des Conférences sur les places d'apprentissage, un document intitulé *bilan des mesures engagées*⁹³ est élaboré et vise à donner une vue d'ensemble des principales mesures adoptées. Celles-ci sont regroupées par thèmes (mesures générales visant à renforcer la formation professionnelle, mesures en faveur de l'intégration des jeunes dans la

⁹¹ D'autres évaluations indépendantes ont notamment été menées sur les thèmes suivants : Évaluation des salons des métiers subventionnés par la Confédération, Évaluation Projet «Avenir des écoles de commerce», Case management «Formation professionnelle» - Évaluation de la mise en œuvre, Évaluation promotion des places d'apprentissage et intégration dans la formation professionnelle, Évaluation de la formation professionnelle initiale de deux ans (AFP), Évaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale. La liste complète des évaluations et études est disponible sur le site www.sefri.admin.ch.

⁹² Nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle. Bilan après six ans d'application. Rapport du Conseil fédéral sur le soutien à la formation professionnelle duale (en réponse au postulat Favre 08.3778). Berne, septembre 2010.

⁹³ Sommet 2014 de la formation professionnelle. Bilan des mesures engagées. SEFRI (document interne).

formation professionnelle, ...). Ce bilan présente de manière très succincte, par thème, les différentes mesures prises, leur objectif, leur état d'avancement, les prochaines étapes ainsi que l'échéance.

La comparaison de ces bilans au cours du temps n'est pas aisée, car les catégories de mesures changent selon les années et les informations relatives aux projets également. Des mesures disparaissent sans que l'on sache si elles sont terminées (avec succès ou non), suspendues ou abandonnées. Il convient aussi de relever que ce document ne précise pas qui est responsable de la mise en œuvre des mesures. Est-ce au « partenariat » de la formation professionnelle de s'en charger, auquel cas il faudrait préciser « qui fait quoi », ou attend-on du SEFRI qu'il prenne les choses en main ? Ce manque de transparence témoigne du flou en la matière.

Selon les personnes interrogées au SEFRI, le bilan des mesures engagées n'est pas une vue d'ensemble complète des projets stratégiques menés par la Confédération et par les autres partenaires. D'ailleurs, une telle vue d'ensemble n'existe pas et son établissement constituerait un travail trop conséquent. Le bilan des mesures engagées recense ainsi les projets qui ont été thématiques une fois lors d'un Sommet. Seules les mesures qui sont pertinentes pour le Sommet et qui sont menées par le SEFRI en font partie. La liste est mise à jour et complétée lors de la préparation du Sommet sur la base des informations sur l'état des projets demandées aux différents responsables de dossier au SEFRI. C'est donc un bilan interne uniquement.

Il existe bien entendu beaucoup d'autres projets conduits par le SEFRI, les cantons ou les OrTra. Le bilan des mesures engagées précise d'ailleurs qu'il ne contient pas les mesures prises par les partenaires de la formation professionnelle pour soutenir les entreprises formatrices et les jeunes dans le cadre du processus d'orientation professionnelle et de recherche d'une place d'apprentissage, ou durant la formation professionnelle initiale.

Ce bilan n'est donc qu'une information à l'attention du Sommet au sujet des mesures prises par le SEFRI. Les membres de la CFFP ne savent pas qu'il existe et les collaborateurs du SEFRI interrogés par le CPA ne le connaissent pas tous. Il n'est pas communiqué. Son utilité et son utilisation ne sont pas assurées.

Dans ce système qui est censé fonctionner selon le principe *bottom up* dans la mise en œuvre, il convient de constater que le retour d'information n'est pas assuré. Les enseignements ne sont donc pas tirés, ou du moins valorisés.

6.4.4.1 Mesures engagées par les partenaires

Dans le cadre des entretiens téléphoniques avec les chefs des offices cantonaux et de l'enquête conduite auprès des OrTra, ces acteurs ont été questionnés sur l'importance qu'ils accordaient aux différents champs d'actions prioritaires fixés en 2014, mais aussi s'ils avaient pris des mesures dans ces domaines.

De manière générale, la fréquence des mesures prises dans les différents champs d'actions prioritaires reflète l'importance attribuée par les cantons et les OrTra à ces mêmes champs (tableau 7). Seul le champ de l'orientation professionnelle connaît une différence relativement importante, qui s'explique par la capacité d'action plus aisée des cantons que des OrTra.

69 à 88 % des cantons déclarent avoir pris des mesures dans les quatre champs d'actions prioritaires déterminés en 2014. D'après l'enquête en ligne menée par le CPA, la proportion des associations professionnelles actives varie entre 20 et 71 % selon les champs d'actions prioritaires. La proportion la plus forte concerne la formation professionnelle supérieure. Elle est inférieure à 33 % pour les autres domaines, tandis que 13 % des associations professionnelles déclarent n'avoir pris aucune mesure dans les champs d'actions prioritaires⁹⁴. Certains projets en lien avec les champs d'actions prioritaires sont aussi portés par des associations faîtières, qui analysent quant à elles l'opportunité de lancer des mesures dans l'ensemble des champs d'actions.

Tableau 7

Bedeutung der vier Schwerpunkte und getroffene Massnahmen

Partenaire	Cantons		Associations professionnelles	
Champs d'actions prioritaires	Pourcentage de cantons considérant le champ d'actions comme ayant une haute à très haute importance	Pourcentage de cantons ayant pris une ou plusieurs mesures dans ce champ d'actions	Pourcentage d'associations considérant le champ d'actions comme ayant une haute à très haute importance	Pourcentage d'associations ayant pris une ou plusieurs mesures dans ce champ d'actions
Formation professionnelle supérieure	69%	77%	71%	71%
Maturité professionnelle et admission aux HES	73%	88%	34%	20%
Diplôme professionnel pour adultes	65%	69%	37%	32%
Orientation professionnelle, universitaire et de carrière	46%	69%	51%	28%

Source : entretiens téléphoniques auprès des autorités cantonales, enquête en ligne auprès des associations professionnelles

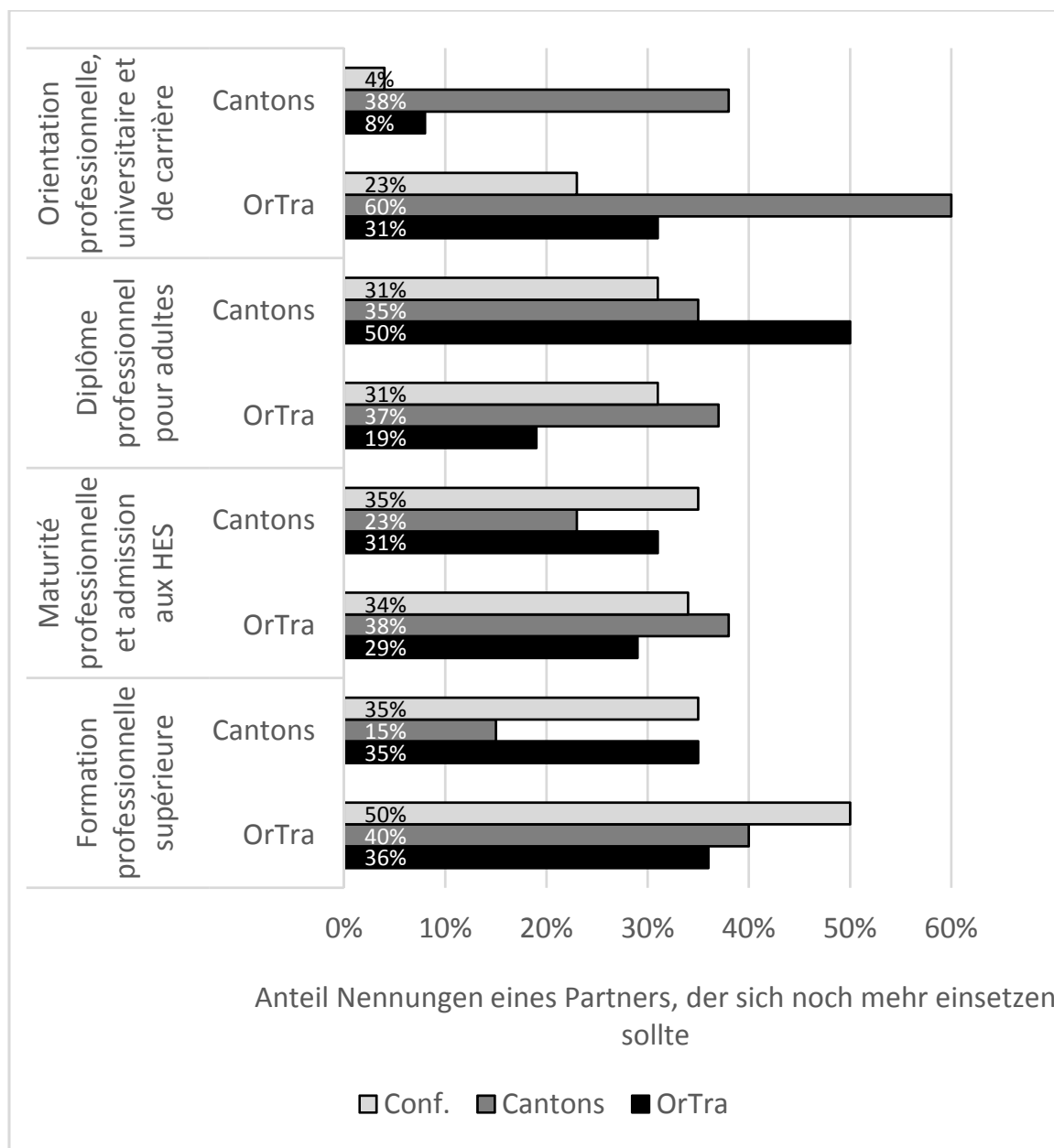
Anmerkungen: N = Total der gültigen Antworten: Kantone N = 26 (bei Massnahmen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung [BSLB] N = 25), Berufsverbände N = 94 (Bedeutung: Berufsmatur N = 93, Berufsabschluss für Erwachsene N = 91, BSLB N = 92).

⁹⁴ Il convient de noter que les associations professionnelles ayant répondu à l'enquête en ligne sont probablement celles qui sont déjà potentiellement les plus actives dans le cadre du partenariat. Il est donc probable que la part des OrTra ayant engagé des mesures soit en réalité plus faible.

L'illustration 3 les acteurs qui, de l'avis des cantons et des OrTra, devraient s'impliquer davantage dans les champs d'actions prioritaires fixés par les partenaires. Pour ces deux acteurs, ce rôle revient à la Confédération dans la formation professionnelle supérieure, alors qu'ils estiment devoir agir davantage dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Ainsi, à quelques exceptions, les cantons et les OrTra estiment qu'il appartient aux deux autres partenaires de s'investir davantage.

Illustration 3

Les acteurs qui devraient davantage s'impliquer



Source : entretien téléphoniques auprès des autorités cantonales, enquête en ligne auprès des associations professionnelles

Anmerkung: Die befragten Berufsverbände/Kantone konnten mehrere Partner nennen. N = Total der antwortenden Berufsverbände/Kantone: Kantone, N = 26 bei der höheren Berufsbildung, N = 23 bei den anderen Schwerpunkten; Berufsverbände, N = 94.

La mise en œuvre des champs d'actions prioritaires apparaît comme variable et non systématique. En outre, il convient de noter que les OrTra ayant répondu à l'enquête en ligne sont probablement celles qui sont déjà potentiellement les plus actives dans le cadre du partenariat. Il est donc probable que la part des OrTra ayant engagé des mesures soit en réalité plus faible.

Selon certaines personnes interrogées, les différents champs d'actions prioritaires ne sont pas toujours mis en œuvre par les partenaires ou le sont parfois de manière incohérente. Il n'est pas certain que les actions prioritaires soient toujours suivies de mesures concrètes, surtout si la priorité n'est pas partagée par certains partenaires. Lorsqu'un champ d'action est défini, il faut qu'il soit perçu comme prioritaire par tous les acteurs. Sinon, ceux-ci ne s'investissent pas et les projets n'avancent pas. Les interlocuteurs du CPA ont par exemple évoqué la question de la mobilité, qui a été thématiquée au Sommet national de la formation professionnelle mais n'a pas été portée par les autres partenaires par la suite.

Pour plusieurs personnes interrogées au SEFRI, les autres partenaires attendent de la Confédération qu'elle s'occupe des champs d'actions prioritaires fixés par les partenaires. Par exemple, lors des Journées des partenaires de la formation professionnelle de 2014 et de 2015, les participants ont travaillé à la concrétisation des champs d'actions prioritaires. À la fin de ces journées, tout le monde se serait tourné vers la Confédération pour savoir ce qu'il fallait faire de ces résultats. Selon ces interlocuteurs du SEFRI, il faudrait que les partenaires se sentent responsables et qu'ils agissent d'eux-mêmes : le SEFRI doit aider les partenaires à mettre des projets sur les rails, mais ils doivent assumer leurs responsabilités et la conduite de certains projets.

Les représentants des cantons et des OrTra interrogés estiment que les actions prioritaires devraient être discutées aux Journées de la formation professionnelle afin de les communiquer et de les concrétiser. Mais, ils soulignent qu'ensuite, il n'y a plus de « lieu », ni d'organe chargé de la suite de ces travaux. Des projets de la Confédération apparaissent plus tard, dans lesquels les acteurs sont à nouveau impliqués. Il existe donc une lacune.

Il convient de noter que la CSFP reprend les thèmes fixés par le Sommet dans ses objectifs annuels. Il en est ensuite discuté dans le cadre des commissions de la CSFP, avec la Confédération, les écoles et les cantons. Pour ces derniers, il faut se garder d'ajouter chaque année 4 ou 5 nouvelles actions prioritaires supplémentaires, car ils ont besoin de temps pour la mise en œuvre.

Au niveau des OrTra, la mise en œuvre est très hétérogène. Certaines lancent des projets en lien direct avec les champs d'actions prioritaires alors que de nombreuses autres restent totalement inactives. Il convient aussi de noter que certains projets en relation avec les champs d'actions prioritaires sont portés par certaines associations faîtières. Ces dernières prennent en considération l'ensemble des champs d'actions.

De manière générale, plusieurs personnes interrogées soulignent le fait que rien n'est véritablement tiré des projets lancés par les cantons et surtout par les OrTra au niveau du « système ». Bien qu'il existe des projets importants menés par d'autres acteurs et qui sont soutenus financièrement par la Confédération, il n'y a pas de vision d'ensemble.

6.4.5

Effets de la création du SEFRI, notamment sur le partenariat

De nombreuses personnes interrogées apprécient la création du SEFRI (dans le cadre de la fusion entre l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie [OFFT] et le Secrétariat d'État à l'éducation et à la recherche [SER]) de manière positive, notamment du fait qu'il réunit sous un même toit tous les domaines de la formation et, en particulier, la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles. La création de la division formation professionnelle supérieure a permis en outre de rassurer les milieux concernés et de montrer que la formation professionnelle avait de l'importance, qu'elle n'était pas « sous-évaluée ».

La réunion des différents domaines de la formation au sein du SEFRI a aussi facilité la communication, désormais interne, entre ces domaines, car les collaborateurs se connaissent davantage. Toutefois, selon de nombreuses personnes interrogées, le dialogue entre les différents domaines de la formation pourrait encore être renforcé. Actuellement, il existe deux cultures bien distinctes au sein du SEFRI. Cela tient au rôle qui est dévolu à la Confédération et aux autres acteurs : dans le domaine des hautes écoles, l'intervention de la Confédération est très limitée et la vision est très libérale, alors que dans le domaine de la formation professionnelle, il y a davantage de tâches et de pilotage nécessaires au niveau fédéral.

À l'externe, l'échange d'informations a évolué de manière positive entre la Confédération et les cantons, selon ces derniers. Auparavant, les cantons avaient à traiter avec des départements différents. Ils se sentent aussi mieux pris en considération et les échanges sont très réguliers avec la Confédération. La CSFP se réunit deux fois par année avec le SEFRI. En outre, le directeur suppléant du SEFRI participe aux séances (toutes les 4 à 6 semaines environ) du comité de la CSFP. Les cantons estiment qu'il est beaucoup plus facile d'accéder à la direction du SEFRI qu'auparavant. L'introduction du Sommet (dès 2014) est perçue comme une très bonne solution pour définir des objectifs stratégiques entre les trois partenaires. Dans le cadre des précédentes Conférences sur les places d'apprentissage, les partenaires n'étaient pas suffisamment impliqués. La Confédération y imposait ses idées.

Depuis la création du SEFRI, un développement très positif est également constaté dans le domaine de la formation professionnelle supérieure. Alors que plusieurs chantiers duraient depuis dix ans, de véritables étapes ont été franchies au cours des deux ou trois dernières années (reconnaissance des diplômes, cadre national des certifications, financement). Ces projets et discussions se sont déroulés dans l'esprit des partenaires, avec les trois acteurs assis à la même table. D'autres personnes interrogées estiment que cela n'est pas dû à la création du SEFRI et que c'est davantage le soutien politique qui explique le changement de rythme dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

Si la fusion est majoritairement saluée, une grande perte de connaissances a aussi été constatée lors de la fusion, à la suite du départ de nombreux cadres de l'OFFT. La collaboration avec les partenaires aurait souffert de cette situation, du moins dans les premiers mois qui ont suivi la fusion.

Il est aussi largement admis que la fusion n'a pas encore porté tous ses fruits. Ce n'est qu'un pas dans la bonne direction. En effet, il n'existe pas encore de vision d'ensemble commune et les différents domaines demeurent passablement en concurrence. Les

personnes interrogées attendent une nouvelle dynamique entre ces domaines et le développement d'une vision partagée.

Plusieurs personnes ont aussi fait part de leurs craintes passées, ou encore actuelles dans quelques cas, d'une perte de visibilité de la formation professionnelle. Ces craintes se fondent sur le fait qu'autrefois, la formation professionnelle relevait d'un office fédéral, alors qu'actuellement ce n'est plus qu'un domaine parmi d'autres au sein d'un secrétariat d'État. La nomination d'un Secrétaire d'État issu du domaine des hautes écoles a aussi fait douter un certain nombre d'acteurs du futur de la formation professionnelle. Le fait que le Secrétaire d'État ne soit pas présent aux Sommets de la formation professionnelle alors que le chef du département y assiste avec les présidents des principaux partenaires est également perçu de manière négative par certaines personnes interrogées. Elles y voient un signe politique, alors que d'autres y voient une délégation de compétences cohérente et complète au directeur suppléant, responsable de tout ce qui a trait à la formation professionnelle. Une certaine frustration est aussi perceptible chez certains interlocuteurs, du fait que la formation professionnelle est louée par tous, mais que les moyens mis à sa disposition sont un peu à la traîne.

Eine der wichtigsten, aber zugleich herausforderndsten Aufgaben in der Steuerung des Berufsbildungssystems ist die Reform der Berufsbilder.⁹⁵ Eine solche Reform wurde 2004 mit dem Inkrafttreten des BBG angestossen. Bis Ende 2015 werden voraussichtlich alle beruflichen Grundbildungen in neue Verordnungen überführt sein. Die vorliegende Fallanalyse ist auf die Zusammenarbeit der zuständigen Berufsverbände und des Bundes fokussiert, die zusammen zu einem grossen Teil für die Umsetzung dieser Berufsreform zuständig waren. Die Kantone können dabei jedoch aufgrund ihrer Vollzugsaufgabe nicht ausser Acht gelassen werden.

Nachfolgendes Kapitel widmet sich in einem ersten Teil den Zielen der Berufsreform (7.1.1), den Zuständigkeiten und dem Ablauf (7.1.2) sowie der Steuerung der Berufsreform durch den Bund (7.1.3). Ein zweiter Teil (7.2) behandelt die Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der Berufsreform. Darauf folgt das Fazit der PVK (7.3). Die Ausführungen im ersten Teil basieren hauptsächlich auf einer Dokumentenanalyse, während sich der zweite Teil vor allem auf Aussagen aus den Gesprächen im Rahmen dieser Evaluation sowie die Ergebnisse der Online-Befragung bei den Berufsverbänden stützt.

7.1 Übersicht über die Berufsreform

7.1.1 Ziel der Berufsreform

Mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 mussten die bestehenden Reglemente der beruflichen Grundbildung angepasst oder ersetzt werden. Im Rahmen dieser Reform waren pro Beruf eine Verordnung über die berufliche Grundbildung (BiVo) sowie ein entsprechender Bildungsplan (BiPla) zu erarbeiten.⁹⁶ Ziel dieser Reform war es erstens, die bestehenden beruflichen Grundbildungen grundsätzlich zu überdenken und sie zukünftigen Anforderungen anzupassen.⁹⁷ Mit der vorgesehenen laufenden Überprüfung⁹⁸ soll die Anpassung der Inhalte der beruflichen Grundbildung zudem eine ständige Aufgabe der Verbundpartner sein. Zweitens sollten durch die Berufsreform die beruflichen Grundbildungen besser unter den drei Lernorten (Lernbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) abgestimmt

⁹⁵ Maurer / Pieneck (2013, S. 81)

⁹⁶ Die Verordnung über die berufliche Grundbildung (BiVo) bzw. die vorgängigen Reglemente beinhalten grundsätzliche Regelungen zu einem Beruf wie die Ziele, Anforderungen sowie das Qualifikationsverfahren der entsprechenden Ausbildung. Der dazugehörige Bildungsplan (BiPla) legt die Bildungsinhalte fest.

Internetseite Berufsbildung Schweiz: www.bch-fps.ch [Stand: 9. Sept. 2015]

⁹⁷ Botschaft zum BBG (BBl **2000** 5686, hier 5751)

⁹⁸ SBFI, 2012: Leittext für die Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung. Bern, Stand 1. Jan. 2014, S. 10

und drittens stärker auf das Vermitteln von Handlungskompetenzen, d. h. auf die bessere Verbindung von Kompetenzen mit beruflichen Tätigkeiten, ausgerichtet werden.⁹⁹

7.1.2 Zuständigkeiten und Ablauf der Berufsreform

Alle drei Partner – Bund, Kantone und OdA – sind in die Reform der beruflichen Grundbildungen involviert. Verantwortlich für einen Beruf ist ein nationaler Berufsverband¹⁰⁰ als Träger des Berufs. Er bestimmt die Bildungsinhalte, übernimmt bei einer Berufsreform die operative Projektleitung und beantragt beim SBFI den Erlass einer BiVo. Neben seiner Zuständigkeit für den Erlass der BiVo begleitet das SBFI den Reformprozess in der Rolle der strategischen Projektleitung. Es nimmt zudem hoheitliche Aufgaben wahr und bringt Systemwissen in den Reformprozess ein. Schliesslich sind die Kantone für den Vollzug der BiVo verantwortlich, wobei auch sie den Reformprozess begleiten.¹⁰¹

Der detaillierte Ablauf der Berufsreform wird im *Handbuch Verordnungen*¹⁰² dargelegt. Der Anstoss zu einer Berufsreform kommt vom zuständigen Berufsverband. Er erstellt in einer *ersten Phase* in Absprache mit dem SBFI und den Kantonen ein Reformkonzept, das den Inhalt, die Organisation und den Ablauf des Projekts erläutert. Daraufhin beantragt der zuständige Berufsverband mit einem «Vor-Ticket» beim SBFI die Reform der betreffenden beruflichen Grundbildung.

Nachdem das SBFI den Antrag angenommen hat, nimmt die Reformkommission, deren Zusammensetzung in der ersten Phase bestimmt wurde, in einer *zweiten Phase* ihre Arbeit auf. Die Reformkommission ist die Steuergruppe der Berufsreform und setzt sich zusammen aus Vertretern des Berufsverbands, des SBFI, der Kantone, der Fachschaft der Lehrpersonen sowie allenfalls der pädagogischen Begleitung (EHB oder ein anderer Anbieter). Zudem sollen auch alle Sprachregionen in der Reformkommission vertreten sein.¹⁰³ In dieser zweiten Phase werden Entwürfe für das Qua-

⁹⁹ Bundesrat (2010, S. 24), Maurer/Pieneck (2013, S. 90), Wettstein/Schmied/Gonon (2014, S. 134) und Gespräche im Rahmen der Evaluation

Bundesrat, 2010: Sechs Jahre neues Berufsbildungsgesetz, eine Bilanz, Bericht des Bundesrates über die Unterstützung der dualen Berufsbildung (in Erfüllung des Postulats Favre 08.3778). Bern, September 2010.

¹⁰⁰ Möglich ist, dass sich mehrere Berufsverbände die Trägerschaft eines Berufes teilen (Internetseite von Berufsbildung Schweiz, www.bch-fps.ch [Stand: 17. Juni 2015]). Falls für einen Beruf kein gesamtschweizerischer Berufsverband besteht, zieht das SBFI regionale Berufsverbände, die in einem ähnlichen Bereich tätig sind, sowie die interessierten Kantone bei (BBT 2007, S. 6).

BBT, 2007: Handbuch Verordnungen, Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung. Bern, 4. veränderte Auflage.

¹⁰¹ BBT (2007, S. 6; 2012) und Gespräche im Rahmen der Evaluation

BBT, 2012: Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht. Murten, Verbundpartnertagung 19./20. März 2012.

¹⁰² BBT (2007)

¹⁰³ Art. 12 Abs. 1^{bis} BBV

lifikationsprofil, den Bildungsplan sowie die Bildungsverordnung und ein Informations- und Ausbildungskonzept für Bildungsverantwortliche erstellt.¹⁰⁴ Zum Abschluss dieses Arbeitsschrittes werden die Dokumente übersetzt, einer internen Vernehmlassung beim zuständigen Berufsverband unterbreitet und anschliessend bereinigt.

In einer *dritten Phase* beantragt der zuständige Berufsverband mit einem «Ticket» beim SBFI die Fortsetzung der Arbeiten. Stimmt das SBFI diesem Antrag zu, verpflichtet dies den Berufsverband und die Kantone, die Implementierung der neuen BiVo vorzubereiten. Das SBFI leitet zudem die Überprüfung der Konsistenz von BiVo mit dem entsprechenden BiPla und Qualifikationsprofil ein.¹⁰⁵ Dabei festgestellte Mängel werden dem zuständigen Berufsverband zur Stellungnahme unterbreitet. Bestehen keine Mängel bzw. wurden diese bereinigt, genehmigt das SBFI das Qualifikationsprofil.

In der anschliessenden *vierten Phase* unterbreitet das SBFI die BiVo, den BiPla sowie das Qualifikationsprofil betroffenen Bundesämtern, den zuständigen kantonalen Stellen,¹⁰⁶ den OdA und weiteren interessierten Kreisen zur Vernehmlassung. Die Reformkommission diskutiert und berücksichtigt nach Möglichkeit die Stellungnahmen in einer Bereinigungssitzung. Daraufhin stellt das SBFI den Beteiligten die bereinigten Entwürfe zu und lädt zu einer Schlussitzung ein. Es folgen der Erlass und die Publikation der BiVo sowie die Genehmigung des BiPla und des Qualifikationsprofils durch das SBFI.

Für die Implementierung der neuen BiVo sind in der abschliessenden *fünften Phase* die Kantone und zuständigen OdA verantwortlich. Dazu zählen das Erstellen von Schullehrplänen, die Konkretisierung der Qualifikationsverfahren, die Umsetzung von überbetrieblichen Kursen sowie die Information und Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen. Zudem informieren die Kantone intern die kantonalen Stellen sowie die ausbildenden Betriebe über die Änderungen. Zwischen dem Zeitpunkt des Erlasses und dem Start der neuen Ausbildung verbleibt jeweils rund ein Jahr.

Je nach Komplexität des Berufes dauert der gesamte Reformprozess, der in Tabelle 8 übersichtsartig dargestellt ist, bis zu vier Jahren. Nach Abschluss der Berufsreform wird der Beruf laufend bzw. mindestens alle fünf Jahre überprüft und allenfalls an zukünftige Anforderungen angepasst. Für die laufende Überprüfung des Berufs ist eine Kommission Berufsentwicklung und Qualität (Kommission B&Q) zuständig, welche die ursprüngliche Reformkommission ablöst.¹⁰⁷ Der Mehraufwand, der durch

¹⁰⁴ Die Arbeiten werden durch diverse Dokumente des SBFI unterstützt, z. B.:
SBFI, 2013a: Hinweise für die Erstellung eines Qualifikationsprofils. Bern, Stand 22. April 2013

SBFI, 2013b: Hinweise für die Erstellung eines Informations- und Ausbildungskonzepts für Berufsbildungsverantwortliche. Bern, Stand 22. April 2013

¹⁰⁵ Das SBFI bestimmt die Zuständigkeiten für die Konsistenzprüfung. Die Kosten dafür werden vom SBFI getragen.

BBT, 2010: Hinweise zur Konsistenzprüfung. Bern, Stand 14. Sept. 2010

¹⁰⁶ Die zuständigen kantonalen Berufsbildungsämter koordinieren sich über die SBBK, welche die Berufsreformen über die interne Kommission Berufsentwicklung (KBE) begleitet, indem diese u. a. den Kantonen Vernehmlassungsempfehlungen bereitstellt.
SBBK, 2013: Mandat Kommission Berufsentwicklung (KBE). Bern, 19. Febr. 2013, S. 1

¹⁰⁷ BBT (2007), SGV / SBFI / SBBK (2014) und Gespräche im Rahmen der Evaluation
SGV / SBFI / SBBK, 2014: Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (Kommissionen B&Q). Bern, März 2014

die Reform einer beruflichen Grundbildung für eine Trägerschaft entsteht, wird gestützt auf Artikel 54 BBG pauschal durch den Bund abgegolten. Der zuständige Berufsverband ist verantwortlich für die Budgetierung des Reformprozesses und fordert den Bundesbeitrag beim SBFI an.¹⁰⁸

Tabelle 8

Ablauf der Reform einer beruflichen Grundbildung

Phase	Arbeitsschritte	Verantwortlichkeiten
1	Analyse und Konzeption	
	– Konzept mit Inhalt, Organisation und Ablauf der Reform	Berufsverband,
	– OdA stellt beim SBFI Antrag auf die Reform der entsprechenden beruflichen Grundbildung («Vor-Ticket»)	SBFI, Kantone
2	Verordnung und Bildungsplan	
	– Die Reformkommission nimmt ihre Arbeit auf	Berufsverband,
	– Entwürfe Qualifikationsprofil, BiPla, BiVo, Informations- und Ausbildungskonzept Bildungsverantwortliche	SBFI
	– OdA-interne Vernehmlassung und Bereinigung	
3	Ticket	
	– OdA beantragt beim SBFI die Fortsetzung der Arbeiten («Ticket»)	Berufsverband,
	– Konsistenzprüfung	SBFI
4	Vernehmlassung und Erlass	SBFI
	– SBFI führt eine Vernehmlassung zu BiVo, BiPla und Qualifikationsprofil durch	
	– Erlass BiVo durch SBFI sowie Genehmigung BiPla und Qualifikationsprofil	
5	Implementierung der neuen BiVo	Berufsverband, Kantone

Quelle: BBT (2007)

¹⁰⁸ BBT (2007, S. 7) und BBT, o. J.: Finanzielle Unterstützung der Reform von Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Bern

7.1.3

Steuerung der Berufsreform durch den Bund

Gemäss den Übergangsbestimmungen¹⁰⁹ waren für die Überführung der Reglemente der beruflichen Grundbildung fünf Jahre vorgesehen.¹¹⁰ Schon bald nach Inkrafttreten des BBG wurde indes klar, dass die Ressourcen der Verbundpartner nicht ausreichen, um die über 200 Berufe innerhalb von fünf Jahren zu reformieren. Vor diesem Hintergrund handelten die Verbundpartner den *Masterplan berufliche Grundbildung* aus. Dieser Masterplan soll sicherstellen, dass die Berufsreformen für alle Partner verträglich sind. Den Beginn einer Reform soll daher ein Partner nicht alleine bestimmen können, sondern muss unter den Verbundpartnern unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen ausgehandelt werden.¹¹¹

Im Rahmen des Masterplans berufliche Grundbildung bestimmt ein Ticket-System über die Reihenfolge, in der die beruflichen Grundbildungen reformiert werden.¹¹² Mit dem Antrag auf ein «Vor-Ticket» signalisiert ein zuständiger Berufsverband, dass die Vorarbeiten für die Reform einer beruflichen Grundbildung soweit fortgeschritten sind, dass mit der Erarbeitung der entsprechenden BiVo begonnen werden kann. Nach der Erarbeitung von BiVo, BiPla und Qualifikationsprofil beantragt der zuständige Berufsverband mit einem «Ticket» die Genehmigung dieser Grundlagen durch das SBFI und verpflichtet sich zugleich, die Implementierung der reformierten beruflichen Grundbildung vorzubereiten.¹¹³ Über die Ticketvergabe hat bis 2010 die politische Steuergruppe Masterplan berufliche Grundbildung – zusammengesetzt aus Vertretern von Bund, Kantonen und OdA – entschieden. 2010 wurde diese Gruppe aufgelöst, weil sich das System gut eingespielt hat. Das SBFI übernahm danach die Ticketvergabe.¹¹⁴ In den vergangenen zehn Jahren konnte ein Grossteil der beruflichen Grundbildungen reformiert werden. Der endgültige Abschluss der Berufsreform wird auf Ende 2015 erwartet.¹¹⁵

Neben dem Masterplan berufliche Grundbildung entwickelte das SBFI verschiedene weitere Instrumente zur Vereinheitlichung des Ablaufs und zur Sicherung der Qualität der Berufsreform. Zentral sind dabei das *Handbuch Verordnungen* und der *Leittext für die Verordnungen* des SBFI über die berufliche Grundbildung, auf die nachfolgend kurz eingegangen wird. Daneben bestehen zahlreiche weitere unterstützende Dokumente wie die Leitvorlage für Bildungspläne, die Ausführungsbestimmungen zu

¹⁰⁹ Art. 73 Abs. 1 BBG

¹¹⁰ In seiner Botschaft zum BBG bezeichnet der Bundesrat die vorgesehenen fünf Jahre für die Reform der beruflichen Grundbildungen als ambitioniert, hält sie aber «im Interesse der Modernisierung der Berufsbildung» für angebracht (BBl **2000** 5686, hier 5764).

¹¹¹ BBT (2007, S.4; 2008, S. 6); Bundesrat (2010, S. 24)

BBT, 2008: Masterplan Berufliche Grundbildung – Zwischenbilanz. Bern, Okt. 2008

¹¹² BBT (2008, S. 6)

¹¹³ BBT (2008, S. 6)

¹¹⁴ BBT (2008, S. 6); Bundesrat (2010, S. 24); Gespräche im Rahmen der Evaluation.

Eine Übersicht über die abgeschlossenen Reformen der beruflichen Grundbildung sowie über laufende Reformen findet sich auf der Internetseite des SBFI: www.sbf.admin.ch > Themen > Berufliche Grundbildung > Berufsentwicklung (Stand: 17. Juni 2015)

¹¹⁵ Internetseite des SBFI: www.sbf.admin.ch > Themen > Berufliche Grundbildung > Verordnungen über die berufliche Grundbildung [Stand: 16. Juni 2015]

den Qualifikationsverfahren, Prozessschritte zur 5-Jahres-Überprüfung¹¹⁶ sowie weitere Vorlagen für die Umsetzung von Anforderungen an die berufliche Grundbildung aus anderen Politikbereichen.¹¹⁷

Das Handbuch Verordnungen ist ein zentrales, durch das SBFI erstelltes Instrument für die Reform der beruflichen Grundbildungen. Das Handbuch erschien erstmals 2007. Es zeigt Schritt für Schritt die Arbeiten auf dem Weg zu einer neuen BiVo auf und enthält weiterführende Erläuterungen zur BiVo und zum BiPla. Insgesamt wurde es vier Mal überarbeitet und den neusten Erkenntnissen angepasst. Beispielsweise wurden in der aktuellen Auflage die Analysen und Unterstützung vonseiten des SBFI zu Beginn des Reformprozesses verstärkt.¹¹⁸ Zudem griff der Bund steuernd in die Reformen der beruflichen Grundbildungen ein, indem er mit dem Handbuch Verordnungen erstmals didaktische Vorgaben für den BiPla machte.¹¹⁹

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung und Vereinheitlichung der Bildungserlasse ist der Leittext für Verordnungen über die berufliche Grundbildung des SBFI von 2012. Er hat die Vereinheitlichung des Erscheinungsbilds der BiVo, die Stärkung der Rechtssicherheit und die Vermeidung von Doppelspurigkeiten mit dem BiPla zum Ziel.¹²⁰ Laut Gesprächsaussagen ist ein wichtiges Element des Leittextes, dass alle rechtssetzenden Bestimmungen nunmehr in der BiVo festgelegt werden, welche vom SBFI erlassen wird. Der Leittext hat keinen bindenden Charakter, sondern dient den Verbundpartnern als «Arbeits- und Orientierungshilfe» beim Erstellen und Revidieren von beruflichen Grundbildungen.¹²¹

Wie zudem aus den Gesprächen hervorgeht, nimmt der Bund seine systemsteuernde Rolle dadurch wahr, dass er im Rahmen von Reformen der beruflichen Grundbildung ausschliesslich mit nationalen Berufsverbänden zusammenarbeitet und darauf achtet, dass jeweils alle Sprachregionen vertreten sind. Der Bund kann überdies bei Uneinigkeiten unter den Partnern über den Erlass einer BiVo entscheiden,¹²² wie das Beispiel

¹¹⁶ SBFI, 2014a: Berufliche Grundbildung, Periodische Überprüfung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans. Bern, 1. Sept. 2014

SBFI, 2014b: Berufliche Grundbildung, Gesamtüberarbeitung eines Berufes. Bern, 1. Sept. 2014

SBFI, 2014c: Berufliche Grundbildung, Teilüberarbeitung eines Berufes. Bern, 1. Sept. 2014

¹¹⁷ Beispiele dafür sind:

SBFI, 2014d: Rahmenlehrplan für den Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung. Bern, Sept. 2014

BBT, 2009: Berufliche Grundbildung: Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht. Bern, Nov. 2009

¹¹⁸ BBT (2007, S. 4), Bundesrat (2010, S. 24)

¹¹⁹ Internetseite von Berufsbildung Schweiz: www.bch-fps.ch [Stand: 17. Juni 2015]
Gemäss Handbuch Verordnungen (BBT 2007, S. 19) muss dem BiPla ein pädagogisch-didaktisches Modell zugrunde liegen, wofür grundsätzlich die Triplex-Methode sowie die Kompetenzen-Ressourcen-Methode zur Auswahl stehen.

¹²⁰ SBFI (2012, S. 1)

¹²¹ SBFI (2012, S. 1)

¹²² Art. 13 Abs. 4 BBV

der Innendekorateure im Extremfall aufgezeigt hat.¹²³ Zudem hat der Bund die Kompetenz, BiVo nicht nur auf Antrag der Berufsverbände, sondern bei Bedarf auch von sich aus zu erlassen.¹²⁴

7.2 Hinweise zur Qualität der Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der Berufsreform

Basierend auf den Gesprächen im Rahmen dieser Evaluation sowie auf den Ergebnissen der Online-Befragung bei den Berufsverbänden wird anschliessend darauf eingegangen, wie die befragten Verbundpartner die Berufsreform allgemein, die Steuerung durch den Bund sowie die Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen der Berufsreform beurteilen.

Beurteilung der Berufsreform allgemein

Gemäss den Gesprächen und Erhebungen der PVK ist die Berufsreform im Allgemeinen ein Erfolg. Als Vorteile der laufenden Überprüfung und Anpassung der Grundlagen der beruflichen Grundbildung nannten die Gesprächspartnerinnen und -partner erstens die Ausrichtung der Berufsbildung an Handlungskompetenzen, was ihr grundsätzlich entspreche. Zweitens führte die Berufsreform dazu, dass die Berufsbilder in der beruflichen Grundbildung aktuell sind und den gegenwärtigen Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Dies stärke die berufliche Grundbildung und mache sie glaubwürdig. In einem Gespräch wurde jedoch darauf hingewiesen, dass aufgrund der langen Dauer einer Berufsreform (etwa vier Jahre Reform und vier Jahre Implementierung bis zu den ersten Abschlüssen) die grosse Herausforderung bestehe, die Berufsbilder an Anforderungen anzupassen, die in etwa zehn Jahren herrschen werden. Schliesslich sei die Berufsreform ein Erfolg auf Steuerungsebene, weil die BiVo der Qualitätssicherung in der beruflichen Grundbildung diene. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Online-Befragung bei den Berufsverbänden, bei der 90 % der Antwortenden zustimmten, dass die Berufsreform zu einer besseren Anpassung an aktuelle und zukünftige Entwicklungen führt und so die Qualität der beruflichen Grundbildung gesichert wird (Abbildung 4).

Während der Einbezug aller Partner in die Reform einer beruflichen Grundbildung einerseits sicherstellt, dass diese nicht von einem einzelnen Partner bestimmt werden kann, macht der breite Einbezug der Partner gemäss Aussagen der Gesprächspartner die Reform andererseits aufwendig und komplex. Für eine erfolgreiche Reform müssten die teilweise gegenteiligen Interessen von Bund, Kantonen und OdA – teilweise auch von mehreren OdA untereinander – einbezogen und aufeinander abgestimmt werden. Dies führe zeitlich, finanziell und personell zu einem hohen Aufwand. Hinzu komme, dass die Anforderungen an BiVo und BiPla sehr hoch seien und deren Erarbeitung eigentlich nur noch von professionellen Sekretariaten oder unter Einbezug

¹²³ Nachdem sich die zuständigen Berufsverbände über Jahre nicht auf die Überführung der alten Reglemente in eine BiVo nach neuem BBG einigen konnten, hat das SBFI auf 1. Jan. 2016 das Reglement der Lehrlingsausbildung im Bereich der Innendekorateure aus dem Jahr 1999 aufgehoben.

Artikel im Tagesanzeiger-online vom 18. März 2015: Bund schafft per Dekret einen Beruf ab

¹²⁴ Art. 19 Abs. 1 BBG

von Expertinnen und Experten zu bewältigen sei. Diese Kritik aus der Arbeitswelt wird auch von Stimmen aus der Forschung unterstützt.¹²⁵ In diesem Zusammenhang geht aus den Kommentaren der Berufsverbände im Rahmen der Online-Befragung hervor, dass die hohen Anforderungen an die Berufsreform insbesondere für Milizverbände sowohl fachlich als auch finanziell schwierig zu erfüllen sind. Mit dem Beharren auf die gleich hohe Messlatte für alle Berufe riskiere das SBFI das Verschwinden von Ausbildungen in Kleinberufen. Schliesslich wird in den Gesprächen erwähnt, dass insbesondere die nachgelagerten Dokumente in der Praxis sehr unterschiedlich, komplex und teilweise sehr detailliert seien, wodurch die Umsetzbarkeit und Vergleichbarkeit an ihre Grenzen stossen würden.

Beurteilung der Steuerung der Berufsreform durch den Bund

Mit den zentralen Instrumenten *Masterplan berufliche Grundbildung*, *Handbuch Verordnungen* und *Leittext für Verordnungen über die berufliche Grundbildung* sowie den nachgelagerten Dokumenten geht im Bereich der Berufsreform eine starke Steuerung vom SBFI aus. Aus den Gesprächen wird jedoch deutlich, dass die Erarbeitung dieser Instrumente Zeit in Anspruch genommen hat – dies u. a., weil sie verbundpartnerschaftlich ausgehandelt werden mussten, um eine breite Akzeptanz abzusichern. In den Gesprächen wird zudem erwähnt, dass der Bund seine Verantwortung in der Berufsreform wahrgenommen habe, indem er die dazu nötigen finanziellen Mittel bereitgestellt habe.

Nach Inkrafttreten des BBG im Jahr 2004 wurde Reglement für Reglement in eine BiVo umgeschrieben, ohne dass das SBFI dafür entsprechende Instrumente bereitstellte. Bald forderten die Kantone eine einheitliche Struktur der BiVo und die Milizverbände Vorgaben zur Umsetzung der Berufsreform, während Spitzenverbände der Arbeitswelt dies ablehnten. Daraufhin wurden das Handbuch Verordnungen und später der Leittext BiVo erarbeitet, die zunächst auf Widerstand vonseiten der OdA sties, mittlerweile aber grösstenteils akzeptiert sind. Die Schwierigkeit in der Erarbeitung von Instrumenten zeigt sich ebenfalls bei den 5-Jahres-Überprüfungen: Die ersten dieser Überprüfungen begannen 2009, ohne dass das SBFI, dessen Ressourcen in den noch laufenden Reformen gebunden waren, dazu die entsprechenden Instrumente bereitstellen konnte. Als das SBFI daraufhin mit der Erarbeitung einer Orientierungshilfe für die Kommissionen B&Q begann, stiess das Unterfangen wiederum auf Widerstand vonseiten der OdA. Das Unterfangen wurde schliesslich an eine verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Gruppe übertragen und abgeschlossen.¹²⁶ Die Auflösung der Gruppe Masterplan zur Beurteilung der Ticket-Anträge zeigt zwar, dass sich die Prozesse eingespielt haben und das Vertrauen in das SBFI gewachsen ist. Nichtsdestotrotz weisen die Beispiele der schwierigen Erarbeitung von Leitdokumenten auf ein noch immer vorhandenes Misstrauen, besonders seitens der OdA, gegenüber der Steuerung durch den Bund hin.

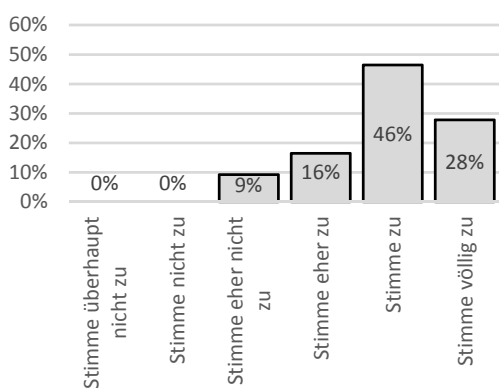
¹²⁵ Insbesondere in Bezug auf die pädagogischen Vorgaben für die Bildungspläne sprechen Maurer und Pieneck (2013, S. 90 und S. 97) von einer «curricularen Übersteuerung», die dem durch betriebliche Ausbildung getragenen Schweizer Berufsbildungssystem nicht entspreche. Die neu erarbeiteten BiPla hätten teilweise eine solche Komplexität erreicht, dass sie von den Bildungsverantwortlichen in den Betrieben nicht mehr verstanden würden und deshalb drohe, dass sie nicht beachtet und somit nicht einheitlich umgesetzt würden.

¹²⁶ SGV / SBFI / SBBK (2014) und Gespräche im Rahmen der Evaluation

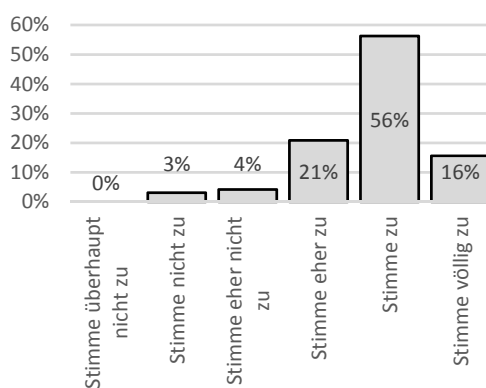
Insbesondere befragte Vertreterinnen und Vertreter von Bund und Kantonen betonen, dass sich Handbuch und Leittext als wichtige qualitätssichernde Instrumente bewähren und auch den Berufsverbänden zugutekommen würden. Die Ansicht, dass die Vorgaben und Dokumentenvorlagen des SBFi die Erarbeitung der BiVo und des BiPla unterstützen, teilen auch über 80 % der Berufsverbände, die an der Online-Befragung teilnahmen. Zudem sind sieben von zehn befragten Berufsverbänden der Meinung, dass die Vorgaben im Rahmen der Berufsreform genügend Spielraum für berufsspezifische Eigenheiten liessen (Abbildung 4). Allerdings wird in den Kommentaren der Online-Befragung öfters zum Ausdruck gebracht, dass die mehrfachen Änderungen der Leitdokumente durch das SBFi während einer laufenden Berufsreform herausfordernd waren, insbesondere weil die Änderungen nicht vorgängig und transparent kommuniziert wurden.

Abbildung 4

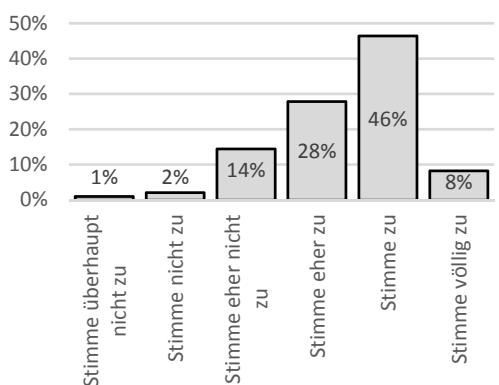
Ergebnisse der Online-Befragung der Berufsverbände zu den Berufsreformen



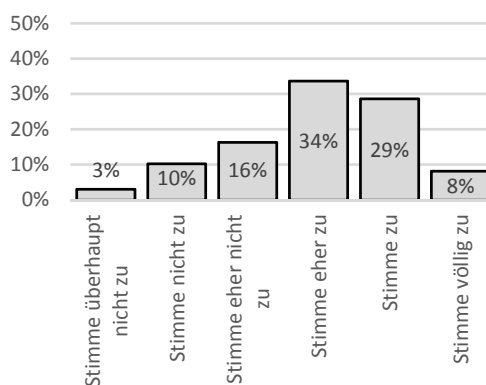
Die Berufsreform führt zu einer besseren Anpassung an aktuelle und zukünftige Entwicklungen. (N = 97)



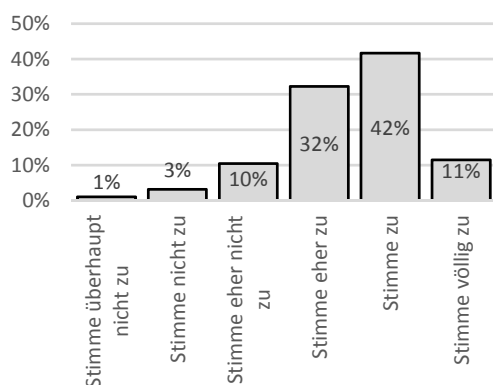
Die Berufsreform sichert die Qualität der beruflichen Grundbildung. (N = 96)



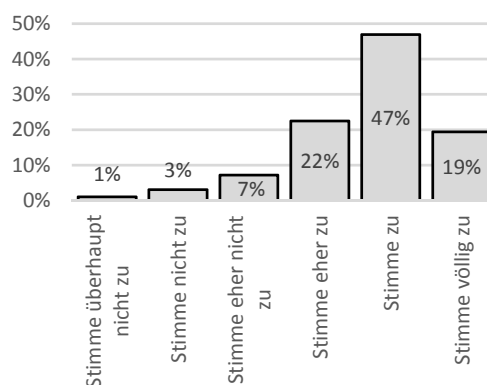
Die Vorgaben und Dokumentenvorlagen des SBFi unterstützen die OdA bei der Erarbeitung von BiVo / BiPla. (N = 97)



Die Vorgaben haben der OdA genügend Spielraum für berufsspezifische Eigenheiten gelassen (N = 98)



Die Anliegen der OdA wurden vom SBFI aufgenommen. (N = 96)



Das SBFI hat sich angemessen in den Prozess der Berufsreform eingebracht. (N = 98)

Quelle: Online-Befragung der Berufsverbände durch die PVK

Weiter geht aus den Gesprächen hervor, dass die Steuerungsmöglichkeiten des SBFI durch Vorlagen und Leittexte beschränkt sind, weil diese lediglich Empfehlungscharakter haben und weder für OdA noch Kantone bindend sind. Dennoch bezeichnen einige Berufsverbände in der Online-Befragung die Vorgaben im Bereich der Berufsreformen als zu stark. Einzig über den Erlass bzw. Nicht-Erlass von Verordnungen kann das SBFI steuernd eingreifen. Gerade bei Schwierigkeiten werde vom Bund oft erwartet, dass er entscheide, wobei er aber gleichzeitig auf Widerstand stosse, wenn er es tue. Der Bund schrecke zudem oft vor diesem Widerstand zurück und getraue sich nicht in jedem Fall, seine Steuerungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Beurteilung der Zusammenarbeit mit dem SBFI

Die befragten Berufsverbände waren grösstenteils zufrieden mit der Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen der Berufsreformen. In der Online-Befragung gaben 88 % der antwortenden Berufsverbände an, dass sich das SBFI angemessen in den Prozess der Berufsreform eingebracht hat. 85 % stimmten der Aussage zu, dass das SBFI ihre Anliegen aufgenommen hat (Abbildung 4). In den Kommentaren der Online-Befragung kritisiert wurde einerseits der über die letzten Jahre durch die Vorgaben des SBFI gestiegene bürokratische Aufwand für die Berufsreformen. In den Gesprächen wurde andererseits die Projektförderung des SBFI im Rahmen der Berufsreform kritisiert: Die Kosten für eine Berufsreform würden damit nicht vollständig abgedeckt und bei Vorreitern würde es sehr lange dauern, bis über die Finanzierung von Projekten entschieden werde, weil die dazu nötigen Kriterien noch geschaffen werden müssten. Schliesslich wurde in den Gesprächen und in der Online-Befragung darauf hingewiesen, dass das SBFI und die externe pädagogische Begleitung nicht in jedem Fall zusammen korrespondierten.

Die Kantone arbeiten vor allem im Rahmen der Konsultationen zu neuen Bildungserlassen eng mit dem SBFI zusammen. Diesbezüglich bestanden Schwierigkeiten in den durch das SBFI zu kurz gesetzten Fristen für die Konsultationen, die nicht ausreichten, um eine konsolidierte Meinung in allen Sprachregionen abzuholen. Die Kantone konnten sich zusammen mit dem SBFI aber auf eine Verlängerung der Fristen einigen.

Prozess und Instrumente

Nach Inkrafttreten des neuen BBG mussten alle bestehenden Reglemente der beruflichen Grundbildungen in BiVo überführt werden. Aus Ressourcengründen, aber auch aus Gründen der Qualitätssicherung wurden daraufhin Instrumente erarbeitet, die es erlaubten, die Vielzahl an anstehenden Reformen zu bewältigen und die einzelnen Berufsreformen zu strukturieren. Diese Instrumente definierten zudem die Rollen der Verbundpartner im Rahmen der Berufsreformen klar und stellten sicher, dass alle angemessen in den Prozess einbezogen wurden. Jedoch hat das SBFI die Komplexität und den Umfang der Berufsreform unterschätzt: Es begann erst mit der Erarbeitung von Instrumenten, nachdem die Reform schon angelaufen war, und setzte die Partner damit wechselnden Rahmenbedingungen aus. Zudem sind die Anforderungen an die Reform einer beruflichen Grundbildung hoch, was insbesondere kleinen, nicht professionell organisierten Berufsverbänden Schwierigkeiten bereitet.

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

Generell funktioniert die Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen der Berufsreformen gut. Dem SBFI stehen dabei nur wenige Steuerungsmöglichkeiten zur Verfügung. Sie sind hauptsächlich auf den Erlass von Verordnungen beschränkt, während z. B. Leittexte und Handbücher lediglich Empfehlungscharakter haben. Insgesamt geht vom Bund im Rahmen der Berufsreform eine moderate Steuerung aus. Er machte mit dem Handbuch, dem Leittext und weiteren Vorlagen allgemeine Vorgaben. Bei deren Erarbeitung bezog er allerdings seine beiden Partner ein, um eine möglichst breite Akzeptanz der Instrumente zu sichern. Diese moderate Steuerung ist systembedingt und entspricht grundsätzlich der Verbundpartnerschaft. Dennoch besteht insbesondere vonseiten der Arbeitswelt ein grosses Misstrauen gegenüber der Steuerung durch den Bund, was sich in der schwierigen Erarbeitung von Instrumenten zeigt.

Der Bund kann seine Steuerungsmöglichkeiten noch stärker einsetzen: Er hat von seiner Kompetenz zum selbstständigen Erlass von BiVo gemäss Artikel 19 Absatz 1 BBG bisher keinen Gebrauch gemacht. Es lässt sich zudem die Tendenz erkennen, dass der Bund vor Widerstand zurückschreckt. Somit läuft er in Gefahr, seine systemischen Aufgaben zugunsten einer friedlichen Partnerschaft zu unterlaufen. Ausserdem deuten die hohen Anforderungen an die Berufsreformen sowie die teilweise kurz gesetzten Anhörungsfristen darauf hin, dass das SBFI den Aufwand und Zeitbedarf der Partner teilweise unterschätzt. Schliesslich hat das SBFI bisher keine Evaluation der Berufsreform durchgeführt, welche eine evidenzbasierte Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Grundbildung und der dazugehörigen BiVo und BiPla ermöglichen würde.

Qualität des Outputs

Obwohl die Berufsreform doppelt so viel Zeit beanspruchte wie ursprünglich vorgesehen, ist sie über alles gesehen ein Erfolg. Mit den BiVo sichert sie nicht nur die Qualität der beruflichen Grundbildungen, sondern sorgt dank kontinuierlicher Überprüfung für deren ständige Anpassung an zukünftige Anforderungen. Letzteres bleibt jedoch wegen des langen Prozesses vom Start einer Reform bis zu den ersten Abschlüssen einer reformierten Grundbildung sowie wegen teils mangelnder Visionen in der beruflichen Grundbildung eine Herausforderung. Zudem stellen die Partner über die letzten Jahre eine zunehmende Komplexität der BiVo fest, wobei unklar ist,

ob diese allein auf Vorhaben des SBFI oder der nationalen Berufsverbände zurückzuführen ist. Hingegen entstand dadurch ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen, die für alle BiVo zu gelten haben, und der bis zu einem gewissen Grad erwünschten Flexibilität für berufsspezifische bzw. regionale Eigenheiten.

Das *Case Management Berufsbildung* (CMBB) wurde als eine Massnahme zur Integration von «gefährdeten» Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Berufsbildung beschlossen. Das Projekt CMBB wurde als Fallanalyse für die vorliegende Untersuchung gewählt, um die Qualität der Partnerschaft zwischen Bund und Kantonen im Bereich der Berufsbildung aufzuzeigen. Das CMBB eignet sich speziell für die Untersuchung der Partnerschaft zwischen Bund und Kantonen, weil es auf nationaler Ebene lanciert, vom Bund teilfinanziert und gesteuert sowie von den Kantonen umgesetzt wurde. Zudem wird das CMBB von verschiedenen Personen aus dem Bereich der Berufsbildung als modellhaft bezeichnet.

Die nachfolgenden Ausführungen über den Projektverlauf und die Qualität der Partnerschaft zwischen Bund und Kantonen stützen sich auf die Analyse von Dokumenten, die im Rahmen des CMBB durch das SBFI und die SBBK publiziert wurden. Zusätzlich werden Informationen aus den im Rahmen dieser Evaluation geführten Gesprächen sowie aus der Kantonsbefragung hinzugezogen.

Es folgen eine Übersicht über den Projektverlauf (8.1) und eine Analyse zur Qualität der Partnerschaft zwischen Bund und Kantonen im Rahmen des CMBB (8.2). Abschliessend findet sich das Fazit der PVK (8.3).

8.1 Übersicht über den Projektverlauf

Angesichts des Lehrstellenmangels zu Beginn des neuen Jahrtausends legte die EDK 2006 im Rahmen des Projekts *Optimierung der Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II* das Ziel fest, bis 2015 die Abschlussquote auf Sekundarstufe II unter jungen Erwachsenen im Alter von bis 25 Jahren auf 95 % zu steigern. Als eine Massnahme zur Erreichung dieses Ziels wurde an der 3. Nationalen Lehrstellenkonferenz im November 2006 auf Initiative der damaligen Vorsteherin des EVD das CMBB lanciert.¹²⁷

Nachfolgend wird der Projektverlauf in zwei Teilen dargestellt: Kapitel 8.2.1 widmet sich hauptsächlich dem Aus- und Aufbau des CMBB auf Bundesebene sowie in den Kantonen in der ursprünglich vorgesehenen Projektdauer von 2008 bis 2011. Der weitere Projektverlauf in einer nachträglich beschlossenen Konsolidierungsphase, d. h. einer weiteren finanziellen Unterstützung des CMBB durch den Bund von 2012 bis 2015, sowie der Übergang des CMBB an die Kantone werden in Kapitel 8.2.2 thematisiert.

¹²⁷ BBT / SBBK, 2008: Case Management Berufsbildung. Unterstützung und Begleitung der Umsetzung in den Kantonen: Projektauftrag BBT – SBBK. Bern, 22. Juli 2008, S. 2

8.1.1

Auf- und Ausbau des CMBB (2006–2011)

Erste Rahmenbedingungen für CMBB und dessen Unterstützung durch den Bund

Nach dem Beschluss der Massnahme *Case Management Berufsbildung* an der Lehrstellenkonferenz 2006 wurde ein Entwurf für dessen Umsetzung erarbeitet, der 2007 genehmigt wurde.¹²⁸ Inwieweit das zuständige Bundesamt, das BBT, und die Kantone in die Erarbeitung dieses Entwurfs involviert waren, geht weder aus der Dokumentenanalyse noch aus den Gesprächen eindeutig hervor. Gemäss einer Gesprächsaussage wurden die Kantone zu Beginn des Projekts zu einem *Kick-off*-Treffen eingeladen, an dem ein Teil der Kantone in der Folge teilgenommen hat. Die Dokumentenanalyse zeigt zudem, dass schon bald eine nationale Steuerung vom BBT ausging: Bereits im Februar 2007 legte das BBT den Rahmen für die Umsetzung des CMBB in den Kantonen fest, wobei es das CMBB und dessen Ziele definierte.¹²⁹

Das CMBB richtet sich an Jugendliche mit Mehrfachbelastung,¹³⁰ deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Es soll in einem strukturierten Verfahren adäquate Massnahmen für diese Jugendlichen sicherstellen und die involvierten Akteure während der Berufswahl und der beruflichen Grundausbildung über «institutionelle und professionelle Grenzen» hinweg koordinieren. Zudem soll sich das CMBB möglichst auf bereits bestehende kantonale Massnahmen und Instrumente stützen.¹³¹

Der kantonale Auf- und Ausbau des CMBB ist den Kantonen überlassen. Das BBT stellte ihnen dazu Unterstützung in Aussicht, sofern sie ein kantonales Gesamtkonzept einreichen, das verschiedene vom BBT festgelegte Elemente beinhalten musste.¹³² Während die Gesamtkonzepte pauschal entschädigt wurden, hielt das BBT zunächst fest, dass die weitere Unterstützung beim BBT beantragt werden müsse und nach den

¹²⁸ OECD, 2009: Systemic Innovations in VET. OECD Studie zur Berufsbildung in der Schweiz. Paris. S. 16

¹²⁹ Das BBT stützt sich in seinen Vorgaben an die Umsetzung von CMBB auf Art. 3 Bst. a und c, Art. 7 und Art. 12 BBG (BBT 2007a, S. 1). Zudem gab das BBT bereits im Frühjahr 2006 eine Studie über den Übertritt von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung in Auftrag, deren Ergebnisse im August 2007 vorlagen (Egger, Dreher & Partner 2007). Diese dienten jedoch nicht direkt als formale Grundlage für den Aufbau von CMBB (OECD 2009, S. 17).

BBT, 2007a: Case Management Berufsbildung. Grundsätze und Umsetzung in den Kantonen. Bern

Egger, Dreher & Partner AG, 2007: Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung, Studie im Auftrag des BBT. Bern

¹³⁰ Die Zielgruppe wird erst in einem späteren Schritt explizit auf Jugendliche mit Mehrfachbelastung eingeschränkt (z. B. SBBK/BBT 2008, S. 1). Zuerst ist lediglich von «stark gefährdeten» Jugendlichen die Rede (BBT 2007a, S. 1). Zudem wurde die Definition des Begriffs «Mehrfachbelastung» den Kantonen überlassen und ist entsprechend unscharf (BBT 2010a, S. 6).

SBBK / BBT, 2008: Unterstützungsprojekt SBBK/BBT Case Management Berufsbildung BBT, 2010a: Case Management Berufsbildung. Monitoringbericht 2010 – Projektstand. Bern, März 2010

¹³¹ BBT (2007a, S. 1)

¹³² Das BBT (2007a, S. 3) verlangte, dass das kantonale Gesamtkonzept folgende Elemente beinhaltet: Nennung der verantwortlichen operativen Stelle; Bestandsaufnahme der bereits existierenden Massnahmen; Akteure, die beim CMBB mitwirken sowie deren Zusammenarbeit und Koordination; Definition der Zielgruppe sowie Prozesse zu deren Identifikation, Erfassung sowie Begleitung; Pflichtenheft des Case Managers. Die Kantone konnten zudem über die Internetseite der SBBK ihre Konzepte austauschen und das BBT bot an, bei Bedarf Diskussionstagen zu organisieren.

eingereichten Gesamtkonzepten beurteilt werde. Die kantonalen Berufsbildungsämter konnten ihre Gesamtkonzepte beim BBT zwischen Februar und August 2007 einreichen.¹³³ Insgesamt reichten 25 Kantone Konzepte zur Umsetzung des CMBB ein.

Konkretisierung des Projektrahmens: Anschubfinanzierung und Förderung der Umsetzung durch Unterstützungsprojekte

Ab September 2007 fanden Aussprachen zwischen dem BBT und Kantonsvertreterinnen und -vertretern statt. Dabei einigten sie sich auf Minimalanforderungen an die Umsetzung des CMBB. Diese haben Empfehlungscharakter.¹³⁴ Das BBT konkretisierte im Dezember 2007 die weitere Unterstützung des Auf- und Ausbaus des CMBB durch den Bund in einem Schreiben an die Kantone.¹³⁵ Neben der Information über die zuvor gemeinsam mit den Kantonen festgelegten inhaltlichen Minimalanforderungen erläuterte das BBT den von ihm definierten Rahmen für die finanzielle Unterstützung des Auf- und Ausbaus des CMBB durch den Bund: zur Verfügung stünden insgesamt 20 Millionen Franken, die während vier Jahren, von 2008 bis 2011, gewährt würden. Der Vorstand der SBBK habe verschiedene Varianten der Verteilung dieses Kostendachs diskutiert und die Entscheidung darüber dem BBT überlassen.¹³⁶ Das BBT knüpfte die Auszahlung des Kostendachs an die Kantone an die Erreichung von vier Meilensteinen:

- *Meilenstein 1*: interdepartementales und institutionenübergreifendes *Commitment* sowohl auf politischer als auch auf operativer Ebene;
- *Meilenstein 2*: Einleitung der Implementierung von CMBB «auf Basis des Systems, welches gemeinsam mit den Kantonen entwickelt wurde»;¹³⁷
- *Meilenstein 3*: Etablierung eines Instruments für die Erfassung der Risikogruppe, festgelegte Diagnoseprozesse, gesicherte laufende Beobachtung und Begleitung der Jugendlichen;
- *Meilenstein 4*: Einführung einer Wirksamkeitskontrolle.

Weiter sah das BBT vor, bei der Erreichung eines Meilensteins dem entsprechenden Kanton jeweils maximal ein Viertel der vorgesehenen Beiträge auszubezahlen. Dazu mussten die Kantone das Erreichen eines Meilensteins nachweisen und dokumentieren sowie die effektiven finanziellen Aufwendungen darlegen. Das Erreichen eines Meilensteins sollte von Expertinnen und Experten vor Ort überprüft werden.¹³⁸

Obwohl das BBT im Schreiben vom Dezember 2007 die konzeptionelle Phase als beendet erklärte, wünschten sich die Kantone weitere Unterstützung bei der Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs zur Identifikation und Erfassung der Zielgruppe, eines

¹³³ BBT (2007a, S. 1)

¹³⁴ Die Minimalanforderungen werden gemeinsam vom BBT und der SBBK erarbeitet und in einer Prozesskarte dargestellt. Eine weiter ausgearbeitete und detailliertere Prozessbeschreibung findet sich auch in SBBK/BBT (2008, S. 2).

¹³⁵ BBT, 2007b: Case Management Berufsbildung: Unterstützung der Kantone beim Auf- und Ausbau des Systems durch den Bund. Schreiben des BBT an die Kantone vom 20. Dez. 2007

¹³⁶ Das BBT beschloss, die Verteilung des Kostendachs auf die Kantone auf Zahlen der Lehrverhältnisse, der jungen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger sowie der jungen Arbeitslosen zu stützen (BBT 2007b, S. 1). Der kantonale Verteilschlüssel wurde dem Schreiben des BBT vom Dezember 2007 beigelegt.

¹³⁷ BBT / SBBK (2008, S. 5)

¹³⁸ BBT (2007b)

Anforderungsprofils sowie einer Schulung für Case Manager und einer Case Management Software.¹³⁹ Dem Wunsch nach mehr Unterstützung kamen das BBT und die SBBK in der Folge gemeinsam nach, indem sie sieben Unterstützungsprojekte aufbauten, die nachfolgend aufgelistet und kurz erläutert werden (Zuständigkeiten in Klammern):¹⁴⁰

- *Teilprojekt 1, Finanzierung und Controlling (BBT)*: Dieses Teilprojekt ist Bestand der ordentlichen Projektförderung durch das BBT.
- *Teilprojekt 2, Software CM-online (BBT)*: Eine Software soll die Fallführung sowie die Koordination und den Informationsaustausch unter den Akteuren im CMBB unterstützen. Eine national einheitliche Lösung soll zudem der Harmonisierung der Prozessgestaltung des CMBB in den Kantonen dienen. Das BBT definiert zusammen mit den Kantonen die Anforderungen an die Software, übernimmt deren Beschaffung und stellt diese anschliessend den Kantonen zur Verfügung.
- *Teilprojekt 3, Anforderungsprofil und Schulung Case Manager (SBBK)*: Es werden die zentralen Kompetenzen eines Case Managers festgelegt, der Bedarf nach einem Schulungsangebot für die Case Manager abgeklärt und gegebenenfalls ein solches Angebot erarbeitet.
- *Teilprojekt 4, Prozess und Kriterienkatalog (SBBK)*: Ziel ist es, ausgehend von den kantonalen Konzepten einen Musterkriterienkatalog für die Erfassung von gefährdeten Jugendlichen zu erstellen und diesen in die Software zu integrieren.

Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen den Themen werden die Teilprojekte 3 und 4 gemeinsam von einer Projektgruppe bearbeitet. Sie erarbeitet sowohl ein Anforderungsprofil an die Case Manager als auch einen Musterkriterienkatalog zur Erfassung der gefährdeten Jugendlichen, die beide von der SBBK verabschiedet werden.¹⁴¹ Zudem erarbeitet das BBT einen Vorschlag für ein Schulungsangebot für Case Manager.¹⁴² Dieses Angebot wird später sowohl in der deutsch- als auch französischsprachigen Schweiz aufgebaut und genutzt.¹⁴³

¹³⁹ Protokoll EBBK-Sitzung vom 28. Nov. 2008; vgl. auch EBBK Jahresbericht von 2008

¹⁴⁰ BBT/SBBK (2008, S. 4)

¹⁴¹ Diese werden in einem Papier mit Empfehlungscharakter gemeinsam von SBBK und BBT (2008) veröffentlicht (EBBK Jahresbericht von 2008).

¹⁴² EBBK-Jahresbericht von 2008, S. 13

¹⁴³ Durchgeführt wird es von der Berner Fachhochschule sowie der Haute école de travail social et de la santé, école d'études sociales et pédagogiques (BBT 2010b; BBT 2012a). BBT, 2010b: Finanzierung Case Management Berufsbildung: Konsolidierungsphase 2012–2015. Kantonaler Beitragsschlüssel und Finanzierungsbedingungen. Bern. BBT, 2012a: Vier Jahre CM Berufsbildung. Ein Blick zurück! Präsentation ERFA Projektleitende CMBB vom 26./27. Jan. 2012 in Luzern

- *Teilprojekt 5, Case Management plus (BBT)*: Damit soll das CMBB auf junge Erwachsene ohne nachobligatorischen Abschluss ausgedehnt werden.¹⁴⁴
- *Teilprojekt 6, Erfahrungsaustausch (BBT/SBBK)*: Ziel ist die Schaffung einer Plattform, um Fragen und Lösungen betreffend die Umsetzung des CMBB zu diskutieren und somit den Informationsaustausch zwischen den Verantwortlichen der nationalen Unterstützungsprojekte und den Projektverantwortlichen in den Kantonen sicherzustellen. Seit 2008 haben regelmässig vom BBT organisierte und finanzierte Erfahrungstagungen stattgefunden.¹⁴⁵ Eine Internetplattform erlaubt es den Kantonen zudem, Konzepte hochzuladen und Erfahrungen auszutauschen.¹⁴⁶
- *Teilprojekt 7, Nationale Evaluation (BBT)*: Die Einführung des CMBB in den Kantonen soll einer Wirkungsprüfung unterzogen werden. Durch die einheitliche Datenerhebung mit Hilfe der Software soll die Grundlage dieser Evaluation geschaffen werden.

Nationale Projektorganisation und involvierte Akteure

Während die Koordination zwischen Bund und Kantonen im Rahmen des CMBB bereits lief, zeigten das BBT und die SBBK im Jahr 2008 in Verbindung mit der Etablierung der sieben nationalen Unterstützungsprojekte erstmals explizit die nationale Projektorganisation auf. Demzufolge waren die *Auftraggeberinnen* des Projekts CMBB die Lehrstellenkonferenz sowie die EDK. Das BBT und die SBBK teilten sich die *Projektleitung*, die sich aus dem Vizedirektor des BBT und einem Mitglied des Vorstands der SBBK zusammensetzte. Als Funktion und Aufgaben der Projektleitung werden die Gesamtsteuerung, Entscheidungen über Grundsatzfragen und inhaltliche Schwerpunkte in den Teilprojekten, Verabschiedung von Terminplänen sowie Berichterstattung an die EBBK und an der Lehrstellenkonferenz genannt. Weiter wurde damals bestimmt, dass die Projektleitung viermal jährlich gemäss der Sitzungsplanung des SBBK-Vorstandes tagt. Ebenso waren das BBT und die SBBK gemeinsam für die *Projektkoordination* verantwortlich. Sie koordinierten auf nationaler Ebene die Teilprojekte, insbesondere bezüglich ihrer Inhalte und Termine. Zudem stellte die Projektkoordination sicher, dass eine regelmässige Berichterstattung an den Auftraggeber stattfand. Eine Projektkoordinationsgruppe sollte sich einmal pro Monat oder bei Bedarf treffen.¹⁴⁷ Aus den Gesprächen der PVK geht hervor, dass beim BBT jeweils vor allem eine Person für die Projektkoordination verantwortlich war, die durch weitere Mitarbeitende des BBT unterstützt wurde.

¹⁴⁴ CMBB plus resultiert aus der Erkenntnis, dass das CMBB, das sich um Jugendliche ohne Anschlusslösung nach der obligatorischen Schule kümmert, nicht ausreicht, sondern dass weitere Massnahmen für junge Erwachsene ohne nachobligatorischen Abschluss ergriffen werden müssen. Das Ziel dabei ist, die Zusammenarbeit an den Schnittstellen in den Bereichen Berufsbildung, Arbeitsmarkt, Sozialversicherungen, Soziales und Migration zu verbessern. Eine Firma wurde beauftragt, die Ausgangslage für ein CMBB plus aufzuzeigen und mögliche Handlungsfelder zu erarbeiten.

Egger, Dreher & Partner AG, 2008: Grundlagedokument «Case Management Berufsbildung plus», Studie im Auftrag des BBT. Bern

¹⁴⁵ Internetseite des SBF: www.sbf.admin.ch > Themen > Case Management Berufsbildung [Stand: 26. Febr. 2015]

¹⁴⁶ EBBK Jahresbericht von 2008, OECD (2009)

¹⁴⁷ BBT/SBBK (2008; S. 3)

Nachdem sich die EBBK anfänglich über zu wenige Informationen über den Verlauf des CMBB beklagt hatte,¹⁴⁸ wurde sie 2008 zum *Sounding Board* des Projekts ernannt und seither regelmässig über das Projekt informiert.¹⁴⁹

Finanzierung des CMBB

Zusätzlich zu den 20 Millionen Franken für die Anschubfinanzierung und zur Unterstützung in der Konsolidierungsphase erhielt das CMBB im Rahmen von Stabilisierungsmassnahmen in Folge der Wirtschaftskrise von 2008 weitere finanzielle Unterstützung.¹⁵⁰ Die Gelder für die Anschubfinanzierung und die Konsolidierungsphase wurden gemäss Aussagen in den Gesprächen über die Artikel 54 und 55 BBG finanziert. Dies sei damit vereinbar, dass das CMBB der Projektstruktur entspreche, jedoch darüber hinaus eine Steuerung durch den Bund beinhalte. Leistungen, die im Rahmen des CMBB durch den Bund erbracht wurden (z. B. CM-online, Erfahrungsaustausch, Evaluationen etc.), sind zusätzlich zu den Beiträgen an die Kantone durch den Bund finanziert worden.

Erste Bilanz: Monitoringbericht und Umsetzungsevaluation

Die Evaluation des CMBB wurde in zwei Teile aufgeteilt: in eine Evaluation zur Umsetzung und in eine zur Wirkung.¹⁵¹ Bereits vor der Umsetzungsevaluation veröffentlichte das BBT im März 2010 einen *Monitoringbericht* zum Stand des CMBB in den Kantonen. Zum Zeitpunkt des Berichts befand sich das CMBB in 21 Kantonen in der operativen Umsetzung; von ihnen erreichten 20 Kantone den Meilenstein 1 und davon acht Kantone weiter den Meilenstein 2. Bei der Hälfte der Kantone fehlte noch ein detailliertes Umsetzungskonzept. Der Monitoringbericht zeigte zudem ein sehr heterogenes Verständnis des CMBB in den Kantonen, insbesondere auch der von Bund und Kantonen gemeinsam definierten Grundsätze zur Umsetzung des CMBB.

Gemäss Monitoringbericht erwähnten die Kantone Schwierigkeiten mit der Etablierung der interinstitutionellen Zusammenarbeit sowie der weiteren Finanzierung des CMBB nach Abschluss der Projektfinanzierung und wünschten sich Verbesserungen in der Koordination und Umsetzung des CMBB auf nationaler Ebene. Daneben wies das BBT darauf hin, dass nicht alle Kantone genügend Mittel aufwenden würden und daher die nachhaltige Verankerung des CMBB in diesen Kantonen gefährdet sei. Schliesslich habe sich die Einführung der Software CM-online verzögert. In den Schlussfolgerungen des Monitoringberichts griff das BBT folgende drei Punkte auf:

- In der Koordination zwischen BBT und SBBK fehlt ein Steuergremium. Dies soll gemeinsam definiert werden.
- Die Frage der Finanzierung nach Ablauf der Anschubfinanzierung soll mit Hinblick auf die BFI-Botschaften 2012 und 2013–2016 geklärt werden.
- Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ): Es sollen Kriterien für die IIZ festgelegt werden.

¹⁴⁸ Protokoll EBBK-Sitzung vom 28. Febr. 2007

¹⁴⁹ Protokoll EBBK-Sitzung vom 27. Febr. 2008

¹⁵⁰ BBT, 2009: Stabilisierungsmassnahmen Stufe I in der Berufsbildung. Bern, 12. März 2009

¹⁵¹ Protokoll EBBK-Sitzung vom 29. Mai 2009

Im Juni 2011 lag die *Umsetzungsevaluation* vor.¹⁵² Neben «Gelingbedingungen», die eine gute Umsetzung von CMBB in den Kantonen ermöglichen, hielt der Bericht auch Schwachstellen in der Umsetzung fest. Die Hälfte der Kantone habe bisher das CMBB vor allem auf Bundeskosten und fast ohne Eigenmittel umgesetzt. Gleichzeitig wurde bereits festgehalten, dass einige Kantone das Kostendach der Anschubfinanzierung bis 2011 nicht würden ausschöpfen können. Sehr grundsätzlich kritisierte die Evaluation, dass einige Kantone das CMBB so umgesetzt hätten, dass die anfangs definierten «Kernelemente kaum mehr erkennbar» seien. Dem BBT schrieb die Evaluation eine ambivalente Rolle zu, weil es gleichzeitig Förder- und Kontrollfunktion wahrnehme. Die Kantone bewerteten die Unterstützung durch das BBT aber allgemein positiv. Zudem hätten sich die Meilensteine teilweise als hilfreich erwiesen, insbesondere zur Strukturierung des Prozesses und des Kontakts zwischen Kantonen und BBT. Jedoch hätten sie nicht in jedem Kanton der Projektlogik entsprochen. Infolge der Umsetzungsevaluation sah das BBT als weitere Aktivitäten eine Diskussion der Ergebnisse in der SBBK, ein Massnahmenpapier zum weiteren Vorgehen und das Aufgleisen der Wirkungsevaluation vor.¹⁵³

Der zweite Evaluationsteil, die Wirkungsevaluation, verzögerte sich. Das SBFI schrieb die Evaluation nicht wie vorgesehen noch im Jahr 2011, sondern erst im Juni 2014 aus.¹⁵⁴ Gemäss Gesprächsaussagen waren der relativ langwierige Aufbau des CMBB in den Kantonen und die Verlängerung der Bundesfinanzierung für die Verzögerung der Wirkungsevaluation verantwortlich. Der Schlussbericht dieser Evaluation wird auf Ende 2015 erwartet.

8.1.2 Konsolidierungsphase (2012–2015) und Übergang des CMBB an die Kantone

Konsolidierungsphase 2012–2015

Bereits im November 2010 gab das BBT die Ausgestaltung einer «Konsolidierungsphase 2012–2015» bekannt.¹⁵⁵ Ziel sei es, das CMBB in den Kantonen nachhaltig zu verankern. Das BBT stellte dazu insgesamt 15,5 Millionen Franken zur Verfügung, wobei sich die Auszahlung an die Kantone über die vier Jahre degressiv gestaltete und ebenfalls an Meilensteine geknüpft war:¹⁵⁶

- *Meilenstein 1:* Bericht über die Übereinstimmung des CMBB mit der kantonalen Gesamtstrategie hinsichtlich der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und Nachweis, dass der kantonale Finanzierungsbeitrag so hoch ist wie die Bundesbeiträge;

¹⁵² Landert, 2011: Nationales Projekt Case Management Berufsbildung. Bericht zur Umsetzungsevaluation. Bern, Landert Partner, Juni 2011

¹⁵³ BBT, 2011a: Umsetzungsevaluation Case Management Berufsbildung. Weiteres Vorgehen. Bern, Juni 2011

¹⁵⁴ SBFI, 2014: Nationale Evaluation Case Management Berufsbildung. Pflichtenheft. Bern, Juni 2014

¹⁵⁵ BBT, 2010c: Finanzierung Case Management Berufsbildung: Konsolidierungsphase 2012–2015. Kantonaler Beitragsschlüssel und Finanzierungsbedingungen. Bern, 17. Nov. 2010

¹⁵⁶ Vgl. auch BBT, 2012b: Case Management Berufsbildung. Meilensteine Konsolidierungsphase 2012–2015. Bern, Aug. 2012

- *Meilenstein 2*: Zwischenbericht über den Projektstand und weitere Schritte, insbesondere die Überführung des CMBB in die kantonalen Regelstrukturen bis 2015;
- *Meilenstein 3*: kantonaler Evaluationsbericht, der darlegt, inwiefern Ziele erreicht wurden;
- *Meilenstein 4*: *Commitment* der Departementsvorsteherin oder des Departementsvorstehers zur nachhaltigen Verankerung des CMBB in die Regelstrukturen. Ebenso ist der Datenschutz auf kantonomer Ebene abzusichern.

Bei jedem Meilenstein wurde eine Kostenberechnung für den Einsatz der Bundesmittel und den finanziellen Beitrag des Kantons verlangt. Ebenso wurden die Gelder aus der Konsolidierungsphase nur ausbezahlt, wenn das kantonale Kostendach der Anschubfinanzierung vollständig ausgeschöpft wurde. Der Zeitraum dafür wurde auf Ende 2012 verlängert. Gleichzeitig wurde bestimmt, dass eine Verlängerung der Finanzierung über 2015 hinaus nicht möglich ist.

Übernahme des CMBB durch die Kantone

Nach Ablauf der Konsolidierungsphase ist vorgesehen, dass die Kantone das CMBB alleine weitertragen. Gemäss seinem Bericht vom 29. November 2013 ist dem Bundesrat die nachhaltige Verankerung des CMBB in den Kantonen und die Stärkung der interinstitutionellen Zusammenarbeit in diesem Rahmen ein Anliegen.¹⁵⁷ Weiter hielt er in seiner Antwort auf die Interpellation Fetz vom 19. Juni 2013 (13.3481 «Case Management Berufsbildung. Künftige Rolle und Finanzierung des Bundes»)¹⁵⁸ fest, dass das CMBB im Rahmen der Aktivitäten in den IIZ-Gremien¹⁵⁹ durch den Bund weiter begleitet werde. Der Bund sei aber nicht bereit, die Finanzierung des CMBB im BBG zu verankern. Das CMBB habe sich, u. a. dank der Konsolidierungsphase, in den Kantonen gut etabliert.

Gegenwärtig befinden sich 24 Kantone in der Konsolidierungsphase und der Kanton Glarus in einer Pilotphase¹⁵⁹ des CMBB. Der Kanton Schwyz beschloss nach einer fünfjährigen erfolgreichen Versuchsphase, CMBB ab 2014 aus Spargründen nicht weiterzuführen.¹⁶⁰ Sowohl aus der Kantonsbefragung als auch aus den Gesprächen geht hervor, dass das CMBB in knapp der Hälfte der Kantone nachhaltig verankert ist, sich aber weitere Sistierungen von CMBB, insbesondere aufgrund des Spardrucks in den Kantonen, nicht grundsätzlich ausschliessen lassen. Aus den Gesprächen der PVK geht weiter hervor, dass die SBBK derzeit bestrebt ist, den Bedarf nach einer weiteren nationalen Koordination des CMBB nach 2015 abzuklären und diese gegebenenfalls aufzubauen. Als problematisch erweist sich insbesondere, dass die Software CM-online nach dem Ablauf der Unterstützung durch den Bund lediglich von zehn Kantonen weiter genutzt wird.¹⁶¹

¹⁵⁷ Gezielte Förderung und Unterstützung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungspotentialen an der Nahtstelle I in der Berufsbildung, Bericht des Bundesrates vom 29. Nov. 2013

¹⁵⁸ Das CMBB wird in die seit November 2010 national bestehende IIZ-Organisation eingebunden (BBT 2010b; www.iiz.ch [Stand: 24. Febr. 2015]).

¹⁵⁹ Es handelt sich dabei um den Kanton, der sich ursprünglich nicht am CMBB beteiligt hat und inzwischen dessen Einführung geprüft und ein entsprechendes Projekt gestartet hat. Vgl. Egger, Dreher & Partner AG, 2012, Konzeptvorschlag für ein Case Management Berufsbildung im Kanton Glarus. Bern

¹⁶⁰ Bote der Urschweiz vom 24. Okt. 2013

¹⁶¹ SBBK-Vorstand: Kurznachrichten 1/15

Bedeutung des CMBB allgemein

Das *Case Management Berufsbildung* ist auf höchster Ebene als Massnahme zur Integration von «gefährdeten» Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Berufsbildung beschlossen worden. Sowohl aus den Gesprächen als auch aus der Kantonsbefragung wurde deutlich, dass die Massnahme allgemein grosse Unterstützung geniesst. Der hohe Stellenwert des CMBB wird zudem durch die grosszügige finanzielle Unterstützung des Bundes und weiter dadurch unterstrichen, dass das BBT der OECD das CMBB für eine Fallstudie über Innovationen in der Berufsbildung vorgeschlagen hat.¹⁶²

Während das CMBB ab 2006 als Reaktion auf die Lehrstellenkrise aufgebaut wurde, verschob sich der Problemdruck über die Jahre in Richtung der Besetzung von offenen Lehrstellen durch geeignete Jugendliche. Mit Blick auf die spezifische Zielgruppe des CMBB (Jugendliche mit Mehrfachproblematik) wurde in den Gesprächen einerseits betont, dass es sich um ein politisches Minderheitenprogramm handle, das nach wie vor wichtig sei. In diesem Zusammenhang wurde teilweise auch die Befürchtung geäussert, dass es politisch nicht attraktiv sei, ein solches Programm zu stützen. Andererseits betonten verschiedene Kantone in den Gesprächen, dass das CMBB eine von verschiedenen Massnahmen für die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt sei und sie aufgrund der spezifischen Zielgruppe nicht ausreiche, um das 95%-Ziel zu erreichen. Inwiefern das CMBB zur Erreichung dieses Ziel beiträgt, kann zurzeit, u. a. aufgrund der noch nicht vorliegenden nationalen Wirkungsevaluation,¹⁶³ nicht abschliessend beurteilt werden.

Bezüglich der spezifischen Zielgruppe des CMBB wurde von verschiedenen Gesprächspartnern erwähnt, dass der Problemdruck und entsprechend auch das Interesse am CMBB in den Kantonen sehr unterschiedlich seien. Es sei schon bald klar gewesen, dass eine einheitliche Umsetzung des CMBB in den Kantonen nicht möglich sei. Entsprechend schätzten gemäss der Kantonsbefragung mehrere Kantone die Flexibilität, die bei der Umsetzung des CMBB gewährt wurde. Genau diese Flexibilität sowie die grosszügige finanzielle Unterstützung durch den Bund haben gemäss Aussagen von nationalen Entscheidungsträgern dabei geholfen, dass schliesslich alle Kantone ein CMBB eingeführt haben.

Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen

Obwohl sich Bund und Kantone im Rahmen des CMBB rasch koordinierten, blieb die Projektorganisation sowie die Balance zwischen der Steuerung durch den Bund und der Autonomie der Kantone über alle Projektphasen hinweg eine Herausforderung. Aus der Dokumentenanalyse geht hervor, dass es nach der Lancierung des CMBB ungefähr zwei Jahre dauerte, bis in Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen die nationale Projektorganisation definiert war. Obwohl der Monitoringbericht von 2010 Schwierigkeiten in der nationalen Projektkoordination zwischen dem BBT und der SBBK aufzeigte, konnten diese in der Folge nicht vollständig behoben werden.

¹⁶² EBBK Jahresbericht von 2008, vgl. OECD 2009

¹⁶³ Darüber hinaus bekundeten verschiedene Gesprächspartner allgemein Schwierigkeiten, den Beitrag von CMBB an die Erreichung des 95%-Ziels zu messen.

Aus den Gesprächen geht vielmehr hervor, dass zwar noch in der konzeptionellen Phase des CMBB regelmässige Kontakte zwischen dem BBT und der SBBK stattgefunden haben, dass diese aber bei der Umsetzung des CMBB in den Kantonen abgeflacht sind. In dieser Phase sei vor allem das BBT direkt in Kontakt mit den Kantonen gewesen. Erst mit dem aktuellen Übergang des CMBB an die Kantone sei der Kontakt zwischen der SBBK und dem SBFI wieder verstärkt aufgenommen worden. Aus den Gesprächen und der Dokumentenanalyse konnten keine Informationen zur Wahrnehmung der Steuerungsfunktion durch die Projektleitung gewonnen werden. Aus demselben Grund kann auch die Rolle der EBBK im Rahmen des CMBB nicht abschliessend beurteilt werden: Gemäss Sitzungsprotokollen und Jahresberichten hat die EBBK das CMBB regelmässig behandelt und Empfehlungen dazu abgegeben.

Der Bund übernahm durch seine finanzielle Unterstützung des Projekts rasch die nationale Projektsteuerung. Durch das Einfordern von kantonalen Gesamtkonzepten sowie den Meilensteinen für die Anschubfinanzierung und die spätere Konsolidierungsphase gab der Bund von Beginn weg einen Rahmen vor. Unklar hingegen ist, inwieweit die Kantone diesen Rahmen mitbestimmen konnten. Die Dokumentenanalyse zeigt lediglich zu Beginn des Projekts leichte Verschiebungen in der Kommunikation über den Rahmen des Projekts (Finanzierung und Zielgruppe) auf. Diesbezüglich gaben in der Umsetzungsevaluation einige Kantone an, dass es zu Änderungen der Rahmenbedingungen im bereits laufenden Projekt gekommen sei, indem die Erwartungen des BBT an die Umsetzung des CMBB rigider geworden seien.¹⁶⁴ Hinsichtlich der Dokumentation beim Erreichen von Meilensteinen wird zudem von den Kantonen teilweise ein hoher administrativer Aufwand beklagt.

Gemäss Gesprächen und Dokumentenanalyse gestaltet sich die Umsetzung des CMBB in den Kantonen sehr unterschiedlich. Die Vielfalt gehe so weit, dass die Kernelemente des CMBB nicht mehr in allen Kantonen zu erkennen seien.¹⁶⁵ In den Gesprächen wurde diese Vielfalt jedoch nicht auf eine fehlende Steuerung durch den Bund, sondern vielmehr auf die sehr unterschiedlichen kantonalen Ausgangslagen zurückgeführt.

Ausserdem forderten die Kantone zu Beginn des Projekts übers Finanzielle hinaus mehr Unterstützung durch den Bund (z. B. für die Zielgruppenidentifikation oder die Software). Durch den Aufbau der Unterstützungsprojekte in Zusammenarbeit mit der SBBK gewährte der Bund den Kantonen die geforderte zusätzliche Unterstützung. Insbesondere der Erfahrungsaustausch erwies sich gemäss Gesprächsaussagen als zentrales Instrument zur nationalen Steuerung des CMBB. Schwierig gestaltete sich der Aufbau einer Software zur Fallführung und zum Informationsaustausch im Rahmen des CMBB, wobei die Meinungen dazu auseinanderklafften: Während einige Gesprächspartner der Meinung waren, dass die sehr unterschiedlichen Anforderungen der Kantone an die Software das Teilprojekt stark verzögert oder gar verunmöglicht hätten, fanden andere, dass der Bund es mit den Anforderungen an die Datenbank unnötig aufgebläht habe. Einig waren sich viele darin, dass dieses Teilprojekt gescheitert ist, was sich darin zeige, dass nur noch wenige Kantone die Software weiterhin nutzen möchten. Im Allgemeinen jedoch sind die Kantone zufrieden mit der Unterstützung durch das SBFI und der Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen des CMBB, wie aus der Kantonsbefragung hervorgeht (Tabelle 9).

¹⁶⁴ Landert (2011, S. 22)

¹⁶⁵ Landert (2011, S. 7)

Wie schon im Monitoringbericht von 2010 festgehalten, bekunden mehrere Kantone am Ende der Konsolidierungsphase noch immer Schwierigkeiten mit der Übernahme der Finanzierung des CMBB. In diesem Zusammenhang sahen verschiedene Gesprächspartner eine generelle Herausforderung bei Projekten, die vom Bund angestossen und teilfinanziert werden, aber schliesslich von den Kantonen getragen werden müssen. Jedoch konnten gemäss Angaben aus der Kantonsbefragung zwölf Kantone das CMBB in die kantonalen Regelstrukturen überführen; dies nicht zuletzt dank der weiteren Unterstützung durch den Bund in der Konsolidierungsphase. Weitere Kantone sind zuversichtlich, dass das CMBB langfristig weitergeführt wird (Tabelle 9). Dementsprechend zuversichtlich waren auch die befragten Personen im SBFI und in der SBBK, was die Weiterführung des CMBB in den Kantonen nach 2015 anbelangt. In Bezug auf die weitere nationale Koordination des CMBB weisen befragte Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass deren Übernahme schwierig sei, weil die Kantone diese aufgrund der geringeren zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht im gleichen Ausmass weiterführen könne. Bezüglich der Weiterführung des CMBB in den Kantonen wurde von kantonomer Seite zudem darauf hingewiesen, dass es hilfreich wäre, wenn bereits Ergebnisse zur Wirkung des CMBB vorliegen würden.

Tabelle 9

Ergebnisse der Kantonsbefragung zum CMBB

Frage gemäss Fragebogen	Antwortkategorien (nachträglich durch die PVK gebildet)	Anzahl Kantone
Eignung Massnahme CMBB zur Erreichung des Ziels, die Abschlussquote von jungen Erwachsenen im Alter von unter 25 Jahren auf 95% zu steigern	Geeignet	24
	Weiss nicht	2
Beurteilung der Unterstützung für den Auf- und Ausbau des CMBB durch den Bund	Gut (ohne Vorbehalte)	8
	Gut, aber mit Vorbehalten	14
	Ungenügend	4
Beurteilung der Zusammenarbeit mit dem Bund im Rahmen des CMBB	Gut (ohne Vorbehalte)	15
	Gut, aber mit Vorbehalten	8
	Schwierig	1
	Keine Antwort	2
Notwendigkeit der Konsolidierungsphase	Notwendig	18
	Nicht notwendig, aber hilfreich	3
	Weder notwendig noch hilfreich	3
	Keine Antwort	2

Frage gemäss Fragebogen	Antwortkategorien (nachträglich durch die PVK gebildet)	Anzahl Kantone
Nachhaltige Verankerung des CMBB nach 2015 im Kanton	In kantonalen Strukturen verankert	12
	Zuversichtlich bez. Weiterführung	6
	Weiterführung offen	5
	CMBB gestoppt	1
	Keine Antwort	2

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Anmerkung: Die Antwortkategorien wurden zur Auswertung der Antworten nachträglich durch die PVK gebildet. Antworten liegen von allen 26 Kantonen vor.

8.3 **Fazit der PVK zum Case Management Berufsbildung**

Prozess und Instrumente

Das CMBB wurde auf nationaler Ebene lanciert und von den Kantonen umgesetzt. Der Bund unterstützte den Auf- und Ausbau des CMBB in den Kantonen finanziell und gab mittels Meilensteinen einen Rahmen vor. Anfängliche Unklarheiten über die Ausgestaltung des CMBB wurden in Zusammenarbeit von Bund und Kantonen geklärt und verschiedene geeignete Instrumente, wie die Definition von Prozessabläufen, Erfahrungsaustausche oder Schulungen, erarbeitet. Einzig bei der Datenbank zur Fallführung (CM-online) haben Bund und Kantone mit zu hohen Anforderungen über das Ziel hinausgeschossen. Zudem lassen sich zu Beginn des Projekts Unklarheiten bezüglich der Vorgaben und Erwartungen des Bundes an das CMBB feststellen. Der Auf- und Ausbau des CMBB hat insgesamt mehr Zeit beansprucht als erwartet und es war für dessen nachhaltige Verankerung in den Kantonen angemessen, dass der Bund die Kantone in einer Konsolidierungsphase weiter unterstützte.

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

Die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen im Rahmen des CMBB funktioniert insgesamt gut. Dem Bund gelang es im Allgemeinen gut, die Balance zwischen Steuerung und Wahrung der Autonomie der Kantone zu halten. Ein Manko lässt sich bei der Projektkoordination auf nationaler Ebene in der Zusammenarbeit zwischen der SBBK und dem SBFI feststellen. Obwohl in der Projektorganisation vorgesehen, hat zeitweise praktisch keine Projektkoordination zwischen der SBBK und dem SBFI stattgefunden. Vielmehr stand das SBFI in der Umsetzung des CMBB häufig in direktem Kontakt mit den einzelnen Kantonen. Dieses Manko in der Projektkoordination beeinträchtigte die Umsetzung des CMBB nicht, führte jedoch teilweise zu Unsicherheiten über die Zuständigkeiten.

Qualität des Outputs

In allen Kantonen wurden Case-Management-Systeme etabliert und in knapp der Hälfte von ihnen konnten sie bereits nachhaltig verankert werden. Der relativ flexible Rahmen des CMBB erlaubte es, dem unterschiedlichen kantonalen Problemdruck und den kantonalen Gegebenheiten gerecht zu werden; allerdings führte dies zu einer Vielfalt an CMBB-Systemen. Obwohl es von Beginn weg klar war, dass die finanzielle Unterstützung des Bundes zeitlich beschränkt ist, stellt die nachhaltige Verankerung der CMBB-Projekte in manchen Kantonen noch immer eine Herausforderung dar. Weitere Abbrüche von CMBB-Projekten bzw. deren Redimensionierung lassen sich daher momentan nicht ausschliessen. Dennoch kann der Abbruch von kantonalen CMBB-Projekten nicht dem Bund angelastet werden.

Qualifikationsverfahren (QV, vormals Prüfungen) wirken sich direkt und indirekt darauf aus, welches Wissen vermittelt wird. Sie sind somit eines der wesentlichen Steuerungselemente im schweizerischen Berufsbildungssystem.¹⁶⁶ Aktuell geben sie Anlass zu Diskussionen unter den Verbundpartnern, weshalb die Zusammenarbeit der Verbundpartner im Bereich der QV in diesem Kapitel dargestellt wird.

Die nachfolgenden Abschnitte widmen sich dem Begriff der QV und den rechtlichen Grundlagen (9.1) sowie der Steuerung der QV durch den Bund (9.2). Anhand von Gesprächsaussagen wird unter 9.3 die Qualität der Partnerschaft im Rahmen der Projekte zur Vereinfachung der QV analysiert. Darauf folgen ein Fazit der PVK (9.4) sowie Ausführungen zu den *anderen* QV (9.5). Das Kapitel baut auf einer Dokumentenanalyse und den Informationen aus den Gesprächen sowie auf der Telefonbefragung der kantonalen Amtsleiterinnen und -amtsleiter auf.

9.1

Begriff und rechtliche Grundlagen

Mit Qualifikationsverfahren wird das Vorhandensein von beruflichen Qualifikationen geprüft. Mit der Wahl des breiten Begriffs «Qualifikationsverfahren»¹⁶⁷ wollte das neue BBG den Einsatz *unterschiedlicher* Methoden und Instrumente zum Feststellen von beruflichen Qualifikationen ermöglichen, um den gewandelten Anforderungen an die berufliche Grundbildung gerecht zu werden. Dies soll nicht zuletzt erlauben, dass Berufsabschlüsse über verschiedene Bildungswege erreicht werden können.¹⁶⁸

Der Nachweis von beruflichen Qualifikationen erfolgt durch eine Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder andere vom SBFI anerkannte Qualifikationsverfahren.¹⁶⁹ Der Bundesrat regelt die Anforderungen an die QV¹⁷⁰ und stellt zugleich die Qualität sowie die Vergleichbarkeit der QV sicher. Weiter müssen die in den QV verwendeten Beurteilungskriterien sachgerecht und transparent sein sowie die Chancengleichheit wahren.¹⁷¹ Die rechtlichen Grundlagen der QV erschliessen sich weiter aus der vom BBT erlassenen *Auslegungs- und Praxishilfe für die Kantone* von 2010, die infolge verschiedener Anfragen über die Auslegung von BBG und BBV betreffend QV erstellt wurde. Das BBT erläutert darin die rechtlichen Grundlagen und seine eigene Auslegung dieser Bestimmungen mit dem Ziel, Lösungsansätze für eine einheitliche Praxis aufzuzeigen.

¹⁶⁶ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5736)

¹⁶⁷ Im vorherigen Gesetz wurde der Begriff «Prüfung» verwendet (BBT 2010a, S. 5).
BBT, 2010a: Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung (Art. 33 und 34 BBG i. V. m. 30 bis 33 BBV): Auslegungs- und Praxishilfe für die Kantone. Bern

¹⁶⁸ BBT (2010a, S. 5)

¹⁶⁹ Art. 33 BBG

¹⁷⁰ Die Anforderungen an QV werden in Art. 30 Abs. 1 BBV näher ausgeführt. Dementsprechend richten sich die QV an den Qualifikationszielen in den massgeblichen Bildungserlassen aus. Den Besonderheiten des Qualifikationsfelds entsprechend bewerten und gewichten sie die mündlichen, schriftlichen und praktischen Teile in ausgewogener Weise. Dabei berücksichtigen sie ebenfalls die Erfahrungsnoten aus Schule und Praxis. Zur Festlegung und Beurteilung der Qualifikationen verwenden die QV adäquate und zielgruppengerechte Verfahren.

¹⁷¹ Art. 34 Abs. 1 BBG

Von Bedeutung ist zudem die Unterscheidung zwischen den *ordentlichen QV* und den *anderen QV*. Die *ordentlichen QV* werden im Rahmen der formalisierten beruflichen Grundbildung durchgeführt und sind in den entsprechenden Bildungserlassen geregelt.¹⁷² Mit den *anderen QV* wollte der Gesetzgeber eine möglichst umfassende Durchlässigkeit in der Berufsbildung fördern. Sie richten sich an Personen ausserhalb der formalisierten beruflichen Grundbildung. Bei anderen QV handelt es sich um vom SBFI anerkannte Verfahren, die sich an den Bildungserlassen der jeweiligen beruflichen Grundbildungen orientieren.¹⁷³ Auf sie wird in Abschnitt 9.5 näher eingegangen.

9.2 Steuerung der QV durch den Bund

Aus den Gesprächen der PVK geht hervor, dass die Verordnungen über die berufliche Grundbildung (BiVo) das zentrale Instrument zur Sicherung der Qualität und Vergleichbarkeit von Qualifikationsverfahren sind. Zudem wird in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der Anerkennung von *anderen QV* durch das SBFI hervorgehoben, weil dadurch sichergestellt werden kann, dass diese weder einfacher noch strenger als die entsprechenden *ordentlichen QV* sind. Zudem lässt das SBFI die Benotung der Lerndokumentation nicht zu. Diese sei ein Führungsinstrument für die Berufsbildner in den Betrieben und werde sehr unterschiedlich gehandhabt, wodurch die Chancengleichheit der Bewertungen nicht gegeben sei.

9.3 Vereinfachen der Qualifikationsverfahren

Die Vielfalt der Qualifikationsverfahren hat in den letzten Jahren zugenommen, was dazu geführt hat, dass die Verfahren teuer sind und immer kostspieliger werden.¹⁷⁴ Die seit fünf Jahren laufenden Bestrebungen der Verbundpartner, die QV zu optimieren, gestalten sich schwierig. Ein wichtiger Grund dafür liegt in den unterschiedlichen Aufgaben und damit verbundenen gegenteiligen Interessen der verschiedenen Partner.

Nachfolgend werden die Kompetenzverteilung im Bereich der QV und die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Interessen erläutert (9.3.1). Darauf folgen Ausführungen zum Verlauf der Projekte, die eine Vereinfachung der QV anstreben (9.3.2). Ein letzter Abschnitt (9.3.3) widmet sich der Zusammenarbeit der Verbundpartner sowie der Rolle des SBFI und der EBBK im Bereich der Vereinfachung der QV. Die Ausführungen stützen sich auf eine Dokumentenanalyse sowie die von der PVK geführten Gespräche.

¹⁷² Art. 19 Abs. 2 Bst. e BBG

¹⁷³ Art. 19 Abs. 3 BBG. Unter die anderen QV fallen der Lehrabschluss für Erwachsene, Anrechnungsverfahren für besondere Personengruppen und die Validierung von Bildungsleistungen (BBT 2010a, S. 15).

¹⁷⁴ Gespräche im Rahmen der Evaluation und B,S,S (2010): Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung, Schlussbericht. Basel, 14. April 2010, S. 42

9.3.1

Kompetenzverteilung und unterschiedliche Interessen im Bereich der QV

Die Berufsverbände sind für die Bildungsinhalte zuständig und bestimmen somit auch, wie das Qualifikationsverfahren für eine bestimmte berufliche Grundbildung ausgestaltet ist. Den Kantonen obliegen die Durchführung der QV sowie die Aufsicht darüber.¹⁷⁵ Der Bund ist nebst den oben erwähnten systemischen Verantwortungen insofern für die QV zuständig, als dass sie in den Verordnungen über die berufliche Grundbildung (BiVo) geregelt sind, die er als rechtssetzende Instanz erlässt.

Obwohl sich die QV jeweils aus denselben Bestandteilen¹⁷⁶ zusammensetzen, ergibt sich aus der Kombination dieser verschiedenen Bestandteile sowie aus deren unterschiedlichen Gewichtung eine Vielzahl an möglichen QV. Diese Vielzahl an Kombinationsmöglichkeiten schöpfen die durch die Berufsverbände festgelegten QV fast aus, indem praktisch jede berufliche Grundbildung ein anderes QV hat.¹⁷⁷ Während es für die Berufsverbände zentral ist, die QV entsprechend den von ihnen festgelegten Bildungsinhalten und beruflichen Qualifikationen gestalten zu können, stellt die daraus resultierende Vielfalt an QV für die Kantone eine organisatorische Herausforderung in der Durchführung dar. Gemäss befragten Personen forderten deshalb v. a. die Kantone eine Optimierung der QV. Die OdA sicherten daraufhin, wenn auch mit wenig Begeisterung, ihre Unterstützung für das Anliegen zu.

9.3.2

Projekte zur Vereinfachung der Qualifikationsverfahren

Eine erste Evaluation zu den QV in der beruflichen Grundbildung¹⁷⁸ ermöglichte dem SBFI gemäss eigenen Angaben die Verbesserung der Steuerung und diente nicht zuletzt der Qualitätssicherung und -entwicklung.¹⁷⁹ Aus der Evaluation ging einerseits eine positive Beurteilung der QV im Vergleich zu den vorgängigen Lehrabschlussprüfungen hervor. Zudem seien die QV mehrheitlich aussagekräftig und könnten grösstenteils die Erwartungen der Arbeitgeber erfüllen. Andererseits identifizierte die Studie verschiedene Herausforderungen wie die grosse Vielfalt und die damit verbundenen hohen Kosten der QV sowie die Rekrutierung und Aus- und Weiterbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten (PEX).

¹⁷⁵ Art. 40 Abs. 1 BBG und Art. 24 Abs. 3 Bst. c BBG

¹⁷⁶ Zu diesen Bestandteilen zählen die praktische Arbeit, die Berufskennntnisse, die Allgemeinbildung, die Erfahrungsnote sowie allenfalls Teilprüfungen. econcept, 2013a: Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung, Zwischenbericht – Bestandsaufnahme. Zürich, 16. Jan. 2013, S. 17

¹⁷⁷ econcept (2013a), S. 17

¹⁷⁸ Die Evaluation der QV im Hinblick auf Prozess, Output und Impact wurde von der Firma B,S,S durchgeführt; ihre Resultate wurden im April 2010 publiziert. Sie umfasst die 72 BiVo für Berufe mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) bzw. 23 Berufe mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), die zum Untersuchungszeitpunkt in Kraft waren.

¹⁷⁹ BBT, 2010b: Evaluation der Qualifikationsverfahren, Weiteres Vorgehen. Bern, Mai 2010

Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Evaluation von einer verbundpartnerschaftlich zusammengesetzten Begleitgruppe¹⁸⁰ diskutiert und die Empfehlungen priorisiert. Darauf sollten die Verbundpartner Massnahmen ergreifen, die anschliessend zusammengeführt und in einem Massnahmenpapier verabschiedet werden sollten.¹⁸¹ Wie aus den Gesprächen der PVK hervorgeht, erwies sich diese Vorgehensweise nicht als zielführend, weshalb die Lancierung des Projekts *Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung* beschlossen wurde. Basierend auf einer Problemanalyse im Nachgang zur Evaluation von 2010 sollten in diesem Projekt folgende fünf Lösungsansätze entwickelt werden: 1. Herstellen von Transparenz, 2. Erarbeiten einer Gesamtsicht über die QV, 3. Erhöhen der Praktikabilität bei der Umsetzung der QV und Reduktion der Komplexität, 4. Einführung des kompetenzorientierten Prüfens sowie 5. Sicherung der Qualität durch Schulung der Beteiligten.¹⁸²

Im Dezember 2011 schrieb das BBT die operative Projektleitung für das Projekt *Optimierung der QV* aus,¹⁸³ während es die strategische Projektleitung übernahm. Die mit dem Mandat betraute externe Firma und das BBT hielten im September 2012 gemeinsam fest, dass das Projekt eine umfassende Bestandsaufnahme der QV sowie die Entwicklung von Instrumenten zur Optimierung der QV beinhalte. Diese Instrumente umfassten Empfehlungen für das kompetenzorientierte Prüfen, eine Musterwegleitung für die Ausführungsbestimmungen zum QV, Eckwerte für drei Schulungskonzepte und ein Kommunikationskonzept für die QV.¹⁸⁴ Allerdings wird aus dem Zwischenbericht vom Januar 2013¹⁸⁵ deutlich, dass die anfangs definierten Instrumente nicht gänzlich den Bedürfnissen der Verbundpartner entsprachen. Nach einer Anpassung des Konzepts wurde deshalb die Entwicklung folgender Instrumente angestrebt und mit einer Ausnahme auch abgeschlossen:

- Empfehlungen zum handlungskompetenzorientierten (HKO) Prüfen und zur Vereinfachung von QV: In Zusammenarbeit mit dem EHB wurde auf nationaler Ebene ein neuer Ansatz entwickelt. Dieser sieht vor, das HKO Prüfen mit spezifischen Leitsätzen zu fördern und die QV anhand von fünf bis sieben QV-Sets zu vereinfachen. Die Umsetzung dieses Ansatzes wurde in einem nächsten Schritt von den Verbundpartnern geprüft und später in einem Folgeprojekt weiter bearbeitet.¹⁸⁶
- Leittext für die Ausführungsbestimmungen zum QV: Seit Mai 2014 steht den OdA eine Leitvorlage der Ausführungsbestimmungen zum QV¹⁸⁷ zur Verfügung. Bei diesem Instrument war die Verbindlichkeit umstritten, worauf man

¹⁸⁰ Die Arbeitsgruppe Qualifikationsverfahren setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern des BBT, der SBBK, des SQUF, des EHB sowie der Bildungsgewerkschaften. BBT / econcept, 2012: Berufliche Grundbildung: Optimierung der Qualifikationsverfahren – Projektinformation. Bern/Zürich, 3. Sept. 2012, S. 1

¹⁸¹ BBT (2010b)

¹⁸² BBT / econcept (2012), S. 1

¹⁸³ Informationssystem über das öffentliche Beschaffungswesen in der Schweiz, abrufbar unter <https://www.simap.ch> [Stand: 23. Juni 2015]

¹⁸⁴ BBT / econcept (2012)

¹⁸⁵ econcept, 2013a: Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung, Zwischenbericht – Bestandsaufnahme. Zürich, 16. Jan. 2013

¹⁸⁶ SBFI (2013), Projekt «Optimierung QV»: Etappenziel erreicht. Bern, August 2013

¹⁸⁷ Internetseite des SBFI: www.sbfi.admin.ch > Themen > Berufliche Grundbildung > Verordnungen über die berufliche Grundbildung > Handbuch Verordnungen > Phase 2 [Stand: 24. Juni 2015]

von der ursprünglich vorgesehenen Musterwegleitung abrückte. Die OdA wollten sich zudem die Möglichkeit von branchenspezifischen Regelungen offen halten.¹⁸⁸

- Eckwerte für Schulungskonzepte für PEX und Chef Prüfungsexpertinnen und -experten (CPEX): Das Projekt wurde Mitte 2013 mit einer durch eine externe Firma und das EHB erarbeiteten Bestandsaufnahme abgeschlossen.¹⁸⁹ Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wurden mit Blick auf die strategischen Ziele des Bundesrates 2013–2016 für das EHB weiterentwickelt und in die EHB-Broschüre aufgenommen.¹⁹⁰
- Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Dienstleistungen des Schweizerischen Dienstleistungszentrums für Berufsbildung (SDBB) und des EHB: Eine Bestandsaufnahme¹⁹¹ schafft Transparenz über die Angebote des EHB und des SDBB und zeigt Schnittstellen auf.¹⁹²

Das SBFI beantragte im November 2013 in der EBBK die Weiterbearbeitung des Ansatzes zum HKO Prüfen und Vereinfachen von QV im Rahmen eines Folgeprojekts.¹⁹³ Gemäss Gesprächsaussagen war der Projektantrag vor allem ein Anliegen der Kantone. Die EBBK nahm den Antrag an, wobei bei den Vertreterinnen und Vertretern der OdA eine gewisse Skepsis herrschte. Das Folgeprojekt *Vereinfachen der QV und Fördern des handlungskompetenzorientierten Prüfens* startete im Oktober 2014 und dauert bis voraussichtlich Mitte 2016.¹⁹⁴ Das Projekt ist in sechs Arbeitspakete gegliedert und die Projektleitung zwischen dem SBFI und einer externen Firma aufgeteilt. Die zwei gebildeten Projektteams umfassen Vertreterinnen und Vertreter der OdA, der SBBK, des SBFI, der Berufspädagogik sowie einen externen Experten der PH Zürich. Die EBBK begleitet das Projekt als Steuergruppe.¹⁹⁵

¹⁸⁸ econcept (2013a, S. i); Fitzli, Dora / Fontana, Marie-Christine (2013): Die Qualifikationsverfahren sollen einfacher werden, in: Panorama 05/2013; SBFI, 2014a: Vereinfachen der Qualifikationsverfahren (QV) und Fördern handlungskompetenzorientiertes Prüfen – Projekt-konzept. Bern, Stand 7. Okt. 2014

¹⁸⁹ econcept / EHB, 2013: Aktualisieren der Eckwerte der Schulungskonzepte PEX/CPEX: Bestandsaufnahme. Zürich/Zollikofen

¹⁹⁰ SBFI (2013)

¹⁹¹ econcept, 2013b: Bestandsaufnahme und geplante Optimierung des Dienstleistungsangebots zum QV von EHB und SDBB. Zürich

¹⁹² Es handelt sich nicht um ein eigentliches Instrument, sondern vielmehr um eine Entscheidungsgrundlage. Ursprünglich war ein Gesamtkommunikationskonzept für die QV vorgesehen, was aber nicht den Bedürfnissen der Verbundpartner entsprach (econcept 2013a, S. i)

¹⁹³ SBFI (2014a, S. 2)

¹⁹⁴ Panorama vom 12. Nov. 2014

¹⁹⁵ SBFI (2014a). Der Verlauf des Projekts ist auf der Internetseite des SBFI dokumentiert (www.sbfi.admin.ch > Themen > Berufliche Grundbildung > Projekt Qualifikationsverfahren, [Stand: 24. Juni 2015]).

9.3.3

Hinweise zur Qualität der Zusammenarbeit der Verbundpartner im Rahmen des Projekts zur Vereinfachung der QV

Obwohl die Problematik der steigenden Komplexität und somit des steigenden Aufwands der Qualifikationsverfahren längst bekannt ist und das Anliegen der Kantone nach einer Vereinfachung der QV auch von den OdA anerkannt wurde, gestalten sich Bestrebungen in diese Richtung als schwierig. Zwar konnten mit den in der ersten Projektphase erarbeiteten Instrumenten und der Rollenklärung zwischen EHB und SDBB gewisse Fortschritte im Bereich der QV erzielt werden. Beim zentralen Anliegen der Vereinfachung der QV sowie des verstärkten HKO Prüfens konnten sich die Verbundpartner jedoch bis heute nicht finden. Der Ausgang des Folgeprojekts ist zurzeit offen.¹⁹⁶

Eine Schwierigkeit liegt in den gegenteiligen Interessen der Kantone und OdA, wie aus den von der PVK geführten Gesprächen sowie der Dokumentenanalyse hervorgeht. Während für die Kantone das Vereinfachen der QV ein zentrales Anliegen ist und sie sich dabei eine gewisse Verbindlichkeit wünschen, ist das Anliegen für die OdA nicht prioritär und nur auf der Basis von Freiwilligkeit denkbar. Die Telefonbefragung der kantonalen Amtsleiterinnen und -leiter zeigte, dass viele das Gefühl haben, dass die OdA die QV einseitig bestimmen und die Kantone anschliessend die Kosten tragen müssen. Auf der anderen Seite kritisieren die OdA, dass die unterschiedliche Umsetzung der QV in den Kantonen ebenfalls zur Komplexität beiträgt. Das Projekt sei zudem einseitig auf die Konzeption der QV ausgerichtet, während ihre Umsetzung ausgeklammert werde. Schliesslich befürchten einige OdA erstens, dass die fünf bis sieben QV-Sets zu einer theoretischen Vorgabe führen, die nicht der Praxis entspricht, und zweitens, dass die ursprünglich gedachte strukturelle Vereinfachung in pädagogischen Vorgaben mündet. Wie schwierig die Situation ist, zeigt weiter die kürzlich via EBBK durchgeführte Anhörung der Verbundpartner zum Projekt. Sie bringt nicht nur die grundsätzlichen Differenzen zwischen OdA und Kantonen, sondern ebenso die unterschiedlichen Ansichten innerhalb der Kantone und der OdA zum Ausdruck: Anstatt den erwarteten zehn konsolidierten Stellungnahmen der EBBK-Mitglieder sind insgesamt 25 Stellungnahmen eingetroffen.¹⁹⁷

¹⁹⁶ In der EBBK-Sitzung vom April 2015 wurde eine Grundsatzdiskussion über das Projekt lanciert und beschlossen, an einem *Table Ronde* das weitere Vorgehen nochmals zu klären und die Zielsetzung zu diskutieren (econcept 2015, S. 1). Der Runde Tisch der EBBK-Mitglieder fand im Juli 2015 statt. Dabei einigten sie sich darauf, verschiedene Punkte – u. a. die Zielsetzung des Projekts – in ihrer Oktobersitzung nochmals zu diskutieren (SBFI 2015, S. 3).

SBFI, 2015: Projekt «Vereinfachen Qualifikationsverfahren (QV) und Fördern handlungskompetenzorientiertes Prüfen» – Runder Tisch EBBK: Aktennotiz. Bern, 8. Juli 2015; SBFI / econcept, 2015: Auswertung der Anhörung der Verbundpartner via EBBK zu den Eckwerten für das Projekt Vereinfachen QV und Fördern HKO Prüfen. Bern, 11. Juni 2015

¹⁹⁷ Seitens der Kantone sind nebst der Stellungnahme der SBBK auch eine Stellungnahme einer regionalen Regierungskonferenz sowie Stellungnahmen von drei Kantonen eingetroffen. Seitens der OdA gingen beim SAV insgesamt drei, beim SGV insgesamt elf und bei KV Schweiz zwei Stellungnahmen ein (SBFI / econcept 2015, S. 1).

Rolle des Bundes

Die befragten Personen sind sich einig, dass die lange Dauer des Projekts nicht auf eine mangelhafte Projektleitung, sondern auf die dem Projekt zugrundeliegenden Schwierigkeiten zurückzuführen sind. Zentral sei, dass das Projekt einen Konsens über die Vereinfachung der QV herstellen könne, der Faktor Zeit sei dabei sekundär. Der Bund habe sich dem Anliegen angenommen und seine Steuerungsfunktion wahrgenommen. Ein gewisses Unverständnis zeigten mehrere Gesprächspartner für das hohe Tempo, mit dem das SBFI das aktuelle Projekt angehen wollte. Über die EBBK konnten die Verbundpartner den Zeitplan für das Projekt schliesslich um ein Jahr verlängern, damit genügend Zeit bleibt, um die Positionen intern zu konsolidieren.

Weiter haben OdA und Kantone teilweise unterschiedliche Wahrnehmungen über die Rolle des Bundes in den Projekten *Vereinfachen der QV*. Die Kantone sehen den Bund als rechtssetzende Instanz vorwiegend in einer Schiedsrichterfunktion. Demgegenüber kritisieren einige OdA, dass der Bund das Anliegen der Kantone im Bereich der QV zu stark zu seinem eigenen mache und die Kantone zu wenig in die Pflicht nehme.

Rolle der EBBK

Die EBBK wird mit dem Projekt *Vereinfachen der QV und Fördern des handlungskompetenzorientierten Prüfens* zum ersten Mal als Projektsteuergruppe eingesetzt. Im Vergleich zum ersten Projekt, bei dem das SBFI die strategische Projektleitung innehatte, wollte man gemäss befragten Personen die Projektleitung für das Nachfolgeprojekt auf die politische Steuerungsebene heben. Während einige EBBK-Mitglieder die EBBK aufgrund ihrer verbundpartnerschaftlichen Zusammensetzung als geeignet für diese Rolle betrachten, geben andere Mitglieder zu bedenken, dass sich die Rolle der EBBK eher auf die operative Projektleitung beschränke. Auch sei sie nicht sauber in die Projektorganisation eingebunden, indem z. B. das SBFI weiterhin das Tempo im Projekt vorgebe.

9.4 Fazit der PVK zu den Qualifikationsverfahren

Prozess und Instrumente

Seit fünf Jahren sind die Verbundpartner bestrebt, die QV zu vereinfachen und sie stärker handlungskompetenzorientiert auszurichten. Während eine erste Projektphase zwar einige qualitätssichernde Instrumente hervorbrachte, konnte eine eigentliche Vereinfachung der QV nicht erreicht werden. Dies liegt nicht zuletzt an den zu ambitionierten, technischen Vorgaben an die Vereinfachung der QV, die offensichtlich nicht den Bedürfnissen aller Partner entsprechen. In einer aktuell laufenden zweiten Projektphase wird die Vereinfachung der QV weiterverfolgt.

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

Die Vereinfachung der QV war ein Anliegen der Kantone. Obwohl die Partner Verständnis für dieses Anliegen haben, ist das Vorhaben aufgrund mangelnder Kompromissbereitschaft blockiert. Der Bund hat sich dem Anliegen mit der Übernahme der Projektleitung angenommen. Allerdings hat er in der zweiten Projektphase anfänglich mit ambitionierten Zeitvorgaben den hohen Zeitbedarf von partnerinternen Konsultationen und von Kompromissfindungsprozessen unter den Partnern unterschätzt. Der Bund könnte zudem den Einbezug seiner Partner ausweiten: Es ist unklar, weshalb er

sich bei den QV-Projekten und insbesondere bei der Anhörung im zweiten Projekt einzig auf den Kreis der EBBK-Mitglieder beschränkte.

Qualität des Outputs

Der Bund bemüht sich, über die Verordnungen der beruflichen Grundbildung und nachgelagerte Steuerungsinstrumente die Qualität und Vergleichbarkeit der QV sicherzustellen. Aufgrund des beachtlichen Gestaltungsspielraums in der Zusammensetzung der QV und der damit verbundenen Vielfalt an QV bleibt dies jedoch eine Herausforderung. Das Ergebnis der angestrebten Vereinfachung der QV ist zurzeit offen.

9.5 Andere Qualifikationsverfahren

Rechtliche Grundlagen

Dieser Teil geht näher auf die in Kapitel 9.1 erwähnten *anderen Qualifikationsverfahren* ein. Mit der Trennung von Bildung und QV wollte der Gesetzgeber sicherstellen, dass das Erlangen eines anerkannten Berufsabschlusses auf mehreren Bildungswegen möglich ist.¹⁹⁸ Dies steht im Rahmen des übergeordneten Ziels eines Berufsbildungssystems mit ausgebauter Durchlässigkeit.¹⁹⁹ Der Bundesrat erläuterte in seiner Botschaft zum neuen BBG die Möglichkeiten für andere QV nicht genau, hielt aber fest, dass sie für erwachsene Personen bestimmt seien und die bestehenden Prüfungen nicht unterlaufen dürften.²⁰⁰ Andere QV bedürfen einer Anerkennung des SBFI.²⁰¹ In Artikel 35 BBG wird zudem die Möglichkeit zur Förderung von anderen Qualifikationsverfahren durch den Bund explizit festgehalten.

Validierung von Bildungsleistungen

Aus den von der PVK geführten Gesprächen geht hervor, dass die anderen QV gegenwärtig hauptsächlich die Validierung von Bildungsleistungen umfassen.²⁰² Es habe mehrere Jahre gedauert, bis nach Inkrafttreten des BBG klar gewesen sei, was unter den *anderen QV* zu verstehen ist. Eine verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Arbeitsgruppe hat sich über mehrere Jahre mit dieser Frage auseinandergesetzt und schliesslich den Leitfaden für die Validierung von Bildungsleistungen²⁰³ erarbeitet.²⁰⁴

¹⁹⁸ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5737)

¹⁹⁹ Art. 3 Bst. d BBG. In Hinblick auf die Förderung der Durchlässigkeit hält Art. 9 Abs. 2 BBG explizit fest, dass ausserhalb der formalen Bildungsgänge nicht nur die berufliche, sondern auch die ausserberufliche Praxiserfahrung sowie fachliche und allgemeine Bildung angemessen angerechnet werden sollen.

²⁰⁰ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5758)
Gemäss Art. 32 BBV ist eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung Voraussetzung für die Zulassung zu anderen QV.

²⁰¹ Art. 33 BBG

²⁰² Unter die anderen QV zählen ferner die Lehrabschlussprüfung für Erwachsene und Anrechnungsverfahren für besondere Personengruppen (BBT 2010a, S. 15).

²⁰³ BBT, 2010c: Validierung von Bildungsleistungen, Leitfaden für die berufliche Grundbildung. Bern, September 2010

²⁰⁴ BBT, 2010d: Hinweis zur Anerkennung von kantonalen Validierungsverfahren im Bereich der beruflichen Grundbildung. Bern, 24. Sept. 2010, S. 1

Der Leitfaden legt eine einheitliche Struktur des Validierungsverfahrens in fünf Phasen fest, definiert die Validierungselemente²⁰⁵ und klärt die Zuständigkeiten der Akteure. Die Sicherung der Qualität und Vergleichbarkeit der Validierungsverfahren sowie die Weiterentwicklung des Gesamtsystems liegen in der Kompetenz des Bundes. Wie in der formalen beruflichen Grundbildung sind die Kantone für die Durchführung der Validierungsverfahren und die OdA für deren Inhalte zuständig.²⁰⁶

Bei der Ausarbeitung der Validierungsverfahren hatten die Verbundpartner laut befragten Personen unterschiedliche Bedürfnisse, die aufeinander abgestimmt werden mussten. Für die Kantone sei hauptsächlich die Umsetzung der Validierungsverfahren im Vordergrund gestanden, während die OdA die Abgabe von «billigen» eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen (EFZ) bzw. eidgenössischen Berufsattesten (EBA) möglichst hätten vermeiden wollen. Gemäss Gesprächsaussagen bestehen trotz nationalem Rahmen gegenwärtig kantonale Unterschiede in den Validierungsverfahren. Zudem sei das Interesse an diesen unter den Kantonen und Wirtschaftsbranchen unterschiedlich.²⁰⁷ Beispielsweise haben die Kantone der Westschweiz ein grösseres Angebot an Validierungsverfahren als Deutschschweizer Kantone.

Gemäss Gesprächsangaben ist zudem das Interesse der OdA an den Validierungsverfahren bzw. das Vertrauen in diese neuartigen QV gering, weshalb gegenwärtig Validierungsverfahren für etwa 20 Berufe bestehen. Verschiedene befragte Personen gaben an, dass sich die Weiterentwicklung der Validierungsverfahren aus diesem Grund und auch wegen der noch ungeklärten Frage, wer die finanzielle Last trage, gegenwärtig im Stillstand befinde. Bei Pionierkantonen, die bereits im Hinblick auf das neue BBG mit der Unterstützung des BBT mit Validierungsverfahren pilotiert haben, besteht zudem eine gewisse Frustration darüber, dass sie mit der Erarbeitung des nationalen Rahmens für die anderen QV die Arbeit quasi doppelt machen mussten. Zudem seien für gewisse Berufe die Validierungsverfahren mit dem nationalen Rahmen aufgrund von Unstimmigkeiten zwischen der nationalen und den regionalen OdA aktuell blockiert.

Fazit der PVK zur Validierung von Bildungsleistungen

Das BBG schuf die Möglichkeit, das Vorhandensein von beruflichen Qualifikationen losgelöst von der zugrundeliegenden Bildung festzustellen. Obwohl im Vorfeld des neuen BBG einige Kantone mit solchen Verfahren pilotiert hatten, dauerte es nach Inkrafttreten des BBG relativ lange, bis die Verbundpartner ein gemeinsames Verständnis über *andere* QV erreichen konnten. Mit der Anerkennung von anderen QV sowie dem erarbeiteten einheitlichen Prozess für die Validierung von Bildungsleistungen stellt das SBFJ seit einigen Jahren deren Vergleichbarkeit und Qualität sicher. Allerdings ist es im aktuellen System möglich, dass es in bestimmten Berufen regional zu Blockaden in der Validierung von Bildungsleistungen kommt. So etwa, wenn regional der Bedarf nach einer solchen Validierung in einem bestimmten Beruf besteht, der nationale Berufsverband dem regionalen Verband dazu aber nicht Hand bietet.

²⁰⁵ Dazu zählen das Qualifikationsprofil, die Bestehensregeln und die Anforderungen für die Allgemeinbildung (BBT 2010c, S. 16).

²⁰⁶ BBT (2010c, S. 8)

²⁰⁷ Eine Übersicht über das Angebot an Validierungsverfahren findet sich auf der Internetseite www.berufsberatung.ch [Stand: 8. Juli 2015].

Im Berufsbildungssystem kommt den Beiträgen des Bundes an die Projektförderung gemäss den Artikeln 54 und 55 BBG als «berufsbildungspolitische [...] Werkzeuge»²⁰⁸ eine hohe Bedeutung zu. Im Rahmen dieser Evaluation führte die PVK keine detaillierte Analyse zur Projektförderungspraktik des SBFI durch. Dieses Kapitel stützt sich vor allem auf die Gespräche. Weiter hat die PVK vom SBFI zur Verfügung gestellte Daten ausgewertet, welche die von 2004 bis 2014 bewilligten Gesuche²⁰⁹ sowie Angaben zum Umfang und Verwendung des Kredits für Innovations- und Projektbeiträge umfassen.

Der erste Teil widmet sich den Grundlagen der Projektförderung (10.1), während der zweite Teil auf die Rolle des Bundes in der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG eingeht (10.2). Nach einem Fazit der PVK zu den vorangehenden Teilen (10.3) wird schliesslich kurz auf weitere nationale Projekte, namentlich auf den Nationalen Qualifikationsrahmen sowie die Qualitätsentwicklung, eingegangen (10.4).

10.1

Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG

Dieses Kapitel ist in vier Abschnitte gegliedert. Sie befassen sich mit den rechtlichen Grundlagen sowie der Aufteilung des Projektkredits (10.1.1), mit dem Prozess (10.1.2) und mit den von OdA und Kantonen (10.1.3) sowie vom Bund lancierten Projekten (10.1.4).

10.1.1

Rechtliche Grundlagen und Aufteilung des Projektkredits

Der Bund unterstützt nach Artikel 54 BBG Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und Qualitätssicherung sowie nach Artikel 55 BBG besondere Leistungen im öffentlichen Interesse. Zu Ersterem zählen unter anderem Pilotprojekte und Studien, aber auch die Reformen und Revisionen der beruflichen Grundbildungen.²¹⁰ Unter Letzteres fallen gemäss Artikel 55 Absatz 1 beispielsweise die Information und Dokumentation (Bst. b), das Erstellen von Lehrmitteln für sprachliche Minderheiten (Bst. c), Massnahmen für die Integration von Jugendlichen mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten in die Berufsbildung (Bst. f) oder Massnahmen zur Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots (Bst. j). Die Unterstützung nach Artikel 55 BBG ist vor allem für diejenigen Leitungen gedacht, die einer besonderen

²⁰⁸ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5762)

²⁰⁹ Die Daten geben v. a. Aufschluss über das Jahr des Gesuchseingangs und der Verfügung über das Gesuch, den Titel des Projekts und die Trägerschaft.

²¹⁰ Art. 4 Abs. 1 BBG und SBFI, 2015: Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen an Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und der Qualitätssicherung nach Artikel 54 BBG und für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse nach Artikel 55 BBG. Bern, 1. Jan. 2015, S. 3

Förderung bedürfen, damit sie erbracht werden. Beiträge für solche Leistungen werden zudem nur dann gewährt, wenn sie längerfristig angelegt sind.²¹¹ Die Bundesbeiträge betragen jeweils maximal 60 %, in begründeten Ausnahmen maximal 80 %, des Aufwands eines Projekts.²¹²

Von der gesamten Kostenbeteiligung des Bundes an der öffentlichen Finanzierung der Berufsbildung gehen zehn Prozent an die Förderung von Projekten und besonderen Leistungen.²¹³ Zurzeit beträgt dieser Projektkredit gemäss Angaben des SBFI rund 80–90 Millionen Franken. Dieser Kredit ist aufgrund der wachsenden Kostenbeteiligung des Bundes an der Finanzierung der Berufsbildung über die Jahre gestiegen. Die jährliche Anzahl von Projekten ist hingegen relativ konstant bzw. war sogar leicht rückläufig (Anhang 3, Tabelle A3). In den Jahren 2007–2014 wurde gemäss Angaben des SBFI der Kredit im Schnitt zu drei Viertel ausgeschöpft: Während im Jahr 2009 praktisch das ganze Kreditvolumen ausbezahlt wurde, wurde der Kredit im Jahr 2012 zu 58 % ausgeschöpft.

Tabelle 10

Entwicklung der Ausgaben der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG (in Mio. CHF)

Jahr	Total	Art. 54 BBG	Art. 55 BBG	Art. 56 BBG	Art. 4 Abs. 2 BBG ¹
2014	59.0	14.2	6.8	25.7	12.3
2013	53.6	14.4	8.0	17.2	14.0
2012	50.6	15.4	8.8	13.4	13.0
2011	47.9	16.7	10.3	5.6	15.3
2010	55.5	23.1	12.2	3.8	16.4
2009	51.3	19.4	17.5	3.0	11.4
2008	37.2	12.7	13.2	1.2	10.1
2007	36.7	13.3	12.7	0.9	9.8
2004–2006 ²	92.0	26.1	13.7	3.4	48.8

Quelle: SBFI

¹ Vom Bund initiierte Projekte

² Die Jahre 2004–2006 können nicht gesondert ausgewiesen werden.

Obwohl vom BBG nicht vorgesehen, werden die Beiträge für die eidgenössischen Berufs- und Fachprüfungen sowie Bildungsgänge höherer Fachschulen (Art. 56 BBG) ebenfalls über den Projektkredit für Artikel 54 und 55 BBG finanziert. Laut Gesprächsaussagen hätten diese anfänglich nur eine bis zwei Millionen Franken pro Jahr erfordert, ab 2011 seien sie jedoch auf gegenwärtig etwa 20–30 Millionen Franken jährlich angestiegen. Somit bleibe die Ausschöpfung des gesamten Projektkredits in etwa stabil: Während die Beiträge für Artikel 56 gewachsen sind, waren diejenigen für Artikel 54 und 55 rückläufig. Es ist anzumerken, dass im Revisionsprojekt des BBG vorgesehen ist, mit Artikel 59 Absatz 2 neu eine Beteiligung des Bundes an

²¹¹ Art. 55 Abs. 2 BBG

²¹² Art. 63 Abs. 1 und Art. 64 Abs. 1 BBV

²¹³ Art. 59 Abs. 2 BBG

Leistungen gemäss Artikel 54 und 55 von höchstens 10 % der gesamten Finanzierung der Berufsbildung durch den Bund festzulegen. Somit wäre der Anteil von 10 % in Zukunft nicht mehr ein zu erreichender, sondern ein nicht zu überschreitender Betrag.

10.1.2 Prozess der Projektförderung

Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen

Das SBFI gibt mit der Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen für Projekte nach Artikel 54 und 55 BBG den Rahmen für die Projektfinanzierung vor. Die Richtlinien bestehen seit 2005 und wurden gemäss Gesprächsaussagen seither laufend angepasst. Während der allgemeine Rahmen der Richtlinien immer gleich geblieben sei, würden Anpassungen vorwiegend der Ausdehnung der Projektfinanzierungsmöglichkeiten dienen. Beispielsweise wurden mit der Änderung der Richtlinie auf den 1. Januar 2015 ein neues, vereinfachtes Formular sowie Pauschalen für Revisionen in der höheren Berufsbildung aufgenommen.²¹⁴ Das SBFI stellt den Gesuchstellern, namentlich OdA und Kantonen, zudem Formulare für Gesuche sowie dazugehörige Erläuterungen zur Verfügung.²¹⁵

Mehrere Gesprächspartner wiesen darauf hin, dass sich das SBFI bei der Beurteilung von Projekten sehr eng an die Richtlinie halte. Vonseiten des SBFI wurde betont, dass die Bewilligungspraxis mit der Richtlinie einhergehe und Praxisänderungen nur infolge von Richtlinienänderungen denkbar seien. Das SBFI stelle damit sicher, dass die Bewilligungskriterien für alle Gesuche klar und gleich seien. Über Änderungen der Richtlinie könne das SBFI in Absprache mit der EBBK entscheiden. Zudem würden Richtlinienänderungen im Voraus kommuniziert, z. B. im Newsletter «Panorama» oder in persönlichen Gesprächen mit den Partnern.

Ablauf nach Eingang eines Gesuchs

Gesuche für Bundesbeiträge im Rahmen von Artikel 54 und 55 BBG müssen in ausgedruckter Form sowie elektronisch eingereicht werden.²¹⁶ Nach Eingang des Gesuchs eröffnet das SBFI ein Dossier und teilt es, in der Regel nach Thema, einer Projektverantwortlichen oder einem Projektverantwortlichen zu. Darauf folgt die materielle Prüfung des Gesuchs durch das SBFI basierend auf den Richtlinien und unter Rücksprache mit dem Antragsteller. Danach wird das Gesuch, falls vorgesehen, der EBBK zur Beurteilung unterbreitet. Das SBFI entscheidet jedoch – unter Berücksichtigung der Empfehlungen der EBBK – anschliessend alleine über die Bewilligung oder Ablehnung des Gesuchs, die es mit einer Verfügung kundtut. Bei einer Ablehnung des Gesuchs wird das Dossier geschlossen.²¹⁷ Bei einer Bewilligung des

²¹⁴ SBFI, o. J.: Hinweis: neue Subventionspraxis für die Neuerarbeitung, Total- oder Teilrevision von eidgenössischen Prüfungen sowie von Rahmenlehrplänen der höheren Fachschulen. Bern

²¹⁵ Die Dokumente sind auf der Internetseite des SBFI abrufbar: www.sbf.admin.ch > Themen > Projektförderung [Stand: 29. Juni 2015].

²¹⁶ Bereits vor dem Einreichen des Projektantrags können gemäss Richtlinie unverbindliche Einschätzungen vom SBFI zu einem Projekt eingeholt werden.

²¹⁷ Gemäss den EBBK-Jahresberichten 2007–2012 wurden im Jahr 2007 rund 30 % der eingereichten Gesuche abgelehnt. In den darauffolgenden Jahren (2008–2012) lag die Ablehnungsrate bei rund 10 %. Diese Entwicklung wird damit begründet, dass das BBT ab 2007 die Gesuchsteller verstärkt betreut habe und der Ablauf der Gesuchsprüfung inzwischen bekannt gewesen sei (EBBK-Jahresbericht 2008).

Gesuchs beginnt in der Regel der Projektprozess, in dem die OdA bzw. der Kanton gewisse Meilensteine erreichen und dem SBFI Zwischenberichte erstatten muss, damit Teilzahlungen ausgelöst werden können. Zum Abschluss muss über alle Projekte, auch wenn sie abgebrochen wurden, Bericht erstattet werden.

Das SBFI verfügt über eine Datenbank, mit der die anstehenden Meilensteine überblickt werden können. Falls Meilensteine nicht rechtzeitig erreicht werden können, besteht die Möglichkeit, diese für eine bestimmte Zeit aufzuschieben. Laut Gesprächsaussagen ist das SBFI jeweils bereits frühzeitig über Probleme in den Projekten informiert.

10.1.3 Projekte der OdA und der Kantone

Rund zwei Drittel aller zwischen 2004 und 2014 bewilligten Projekte erfolgten im Rahmen von Artikel 54 BBG. Gemäss Angaben aus den Gesprächen der PVK entfällt ein Grossteil davon auf Projekte im Rahmen der Reform der beruflichen Grundbildungen und nur ein kleiner Anteil auf Projekte zur Qualitätsentwicklung. Das Gros der Projekte, die unter Artikel 55 BBG bewilligt wurden, ist den Kategorien Information und Dokumentation (Bst. b), Erstellung von Lehrmitteln für sprachliche Minderheiten (Bst. c), Massnahmen zur Integration von Jugendlichen mit Schwierigkeiten (Bst. f) sowie Massnahmen zur Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebots (Bst. j) zuzuordnen. Hinsichtlich dieser Kategorien lässt sich im zeitlichen Verlauf ein Trend feststellen, der in Bezug auf das Lehrstellenangebot mit der Entwicklung der Herausforderungen der Berufsbildung übereinstimmt: Während in den ersten sieben Jahren nach Inkrafttreten des neuen BBG vor allem Projekte im Rahmen von Artikel 55 Buchstabe f und Buchstabe j eingereicht wurden, nahmen diese in den letzten Jahren deutlich ab. Dafür lässt sich bei den Projekten gemäss Buchstaben c und b einen z. T. starken Zuwachs feststellen (Anhang 3, Tabelle A3).

Tabelle 11 zeigt basierend auf der Online-Befragung bei den Berufsverbänden auf, wie deren Nachfrage nach Projektförderungen im Rahmen von Artikel 54 und 55 BBG ausfiel. Insgesamt hat knapp die Hälfte der antwortenden Verbände mehrmals Unterstützung durch das SBFI für ein Projekt erhalten; knapp ein Viertel der antwortenden Verbände empfing noch nie eine solche Unterstützung, hat jedoch dazu auch nicht die dafür erforderlichen Projektgesuche beim SBFI eingereicht. Als Hauptgründe für die noch nicht erfolgte Projektunterstützung werden von den betreffenden Verbänden keine Kenntnisse über die Möglichkeit der Projektförderung und fehlende Ressourcen, um ein Projektgesuch zu erarbeiten, angegeben. Aus den Ergebnissen der Online-Befragung der PVK lässt sich eine gewisse Tendenz erkennen, dass grössere und professionelle Berufsverbände tendenziell häufiger von der Projektförderung profitieren können. Ebenso lassen sich bei den Kantonen gemäss den Daten zu den bewilligten Gesuchen grosse Unterschiede in der Anzahl der vom SBFI unterstützen Projekte feststellen (Anhang 3, Tabelle A4), wobei über die Jahre eine klare Abnahme zu verzeichnen ist.

Laut verschiedenen von der PVK befragten Personen ist die finanzielle Belastung der Antragsteller relativ hoch, insbesondere wenn die Institutionalisierung nach Ablauf der Projektförderung einbezogen wird. Während nach Inkrafttreten des BBG viele von der Möglichkeit der Projektförderung hätten profitieren wollen, sei mittlerweile der Alltag eingekehrt, indem angefangene Projekte zu Ende geführt würden, bevor neue

gestartet würden. Mehrere Gesprächspartner betonten, dass die Logik der Projektfinanzierung stark auf Innovationen ausgelegt sei, wodurch Bewährtes und die Institutionalisierung erneut zu kurz kämen, wie das Beispiel *Case Management Berufsbildung* zeige (Kapitel 8).

Tabelle 11

Unterstützung von Projekten durch den Bund nach Grösse und Struktur der Berufsverbände

Hat Ihr Berufsverband für ein eigenes Projekt bereits Unterstützung vom SBFI erhalten?	Total	Nach Grösse des Berufsverbands ¹			Nach Struktur des Berufsverbands	
		Klein	Mittel	Gross	Professionell	Miliz
Ja, mehrmals	45 (48%)	15 (33%)	15 (52%)	15 (83%)	30 (50%)	15 (44%)
Ja, einmal	27 (29%)	16 (36%)	8 (28%)	3 (17%)	18 (30%)	9 (26%)
Nein ²	22 (23%)	14 (31%)	6 (21%)	0 (0%)	12 (20%)	10 (30%)
N	94 (100%)	45 (100%)	29 (100%)	18 (100%)	60 (100%)	34 (100%)

Quelle: Online-Befragung der Berufsverbände durch die PVK

- ¹ Die Grösse des Berufsverbands bemisst sich an der Anzahl der neuen Lehrverhältnisse pro Jahr, wie sie die Berufsverbände schätzungsweise angegeben haben. Die PVK hat daraus die folgenden Kategorien für die Grössen der Berufsverbände gebildet: klein für 1–249, mittel für 250–999 und gross für 1000 und mehr neue Lehrverhältnisse pro Jahr.
- ² Kein Berufsverband, der angab, bisher keine Projektunterstützung erhalten zu haben, stellte einen dazu notwendigen Projektantrag an das SBFI.

10.1.4 Projekte des Bundes

Im Bereich der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG lanciert das SBFI auch eigene nationale Initiativen oder Projekte und sucht dabei Kantone oder Oda, welche sie mittragen. Das bekannteste dieser Projekte ist wohl das *Case Management Berufsbildung*. Daneben gibt es die durch den Departementsvorsteher des WBF angestossene Initiative *Match-Prof*. Sie hat zum Ziel, das Angebot und die Nachfrage in der beruflichen Grundbildung besser aufeinander abzustimmen, so dass die Zahlen der offenen Lehrstellen und der Jugendlichen ohne Anschlusslösung nach der obligatorischen Schule zurückgehen.²¹⁸ Das SBFI unterstützt die Ausarbeitung von Projekten

²¹⁸ Internetseite des SBFI: www.sbf.admin.ch > Themen > Berufliche Grundbildung > Match-Prof [Stand: 1. Juli 2015]

im Rahmen von *Match-Prof*, wobei der Projektprozess wie bei anderen Projekten im Rahmen von Artikel 54 und 55 BBG abläuft.²¹⁹

10.2 Rolle des Bundes

Beurteilung der Zusammenarbeit mit dem Bund

In den Gesprächen wurde hinsichtlich der Projektförderung vor allem Kritik an der Zusammenarbeit mit dem Bund geäussert. Mit dem Übergang vom BBT zum SBFI sei es zu einem hohen Mitarbeiterwechsel in der Projektförderung gekommen, wodurch viel Know-how verloren gegangen sei. Das habe unter anderem dazu geführt, dass die Antragsteller bei den Erläuterungen zu den Projektgesuchen häufig wieder bei null anfangen mussten. Zugleich beobachteten mehrere Gesprächspartner einen Wechsel in der Bewilligungspraxis der Projekte, dessen Grundlage sie nicht verstünden: In den letzten Jahren sei es vergleichsweise schwieriger geworden, Geld für Projekte zu erhalten. Die Anträge auf Projektfinanzierung würden neuerdings vom SBFI sehr technisch behandelt und alles müsse sehr gut begründet werden. Dies sei für den Antragsteller mit hohem Aufwand verbunden. Interessant ist, dass diese Aussagen nicht mit der Wahrnehmung des SBFI übereinstimmen, das angegeben hat, die Projektförderung in den letzten Jahren geöffnet und einfacher gestaltet zu haben.

Steuerung durch den Bund

In den Augen aller Verbundpartner ist die Steuerung der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG durch den Bund wenig ausgebaut. Viele der befragten Vertreterinnen und Vertreter von OdA und Kantonen störten sich daran, dass die Projektförderung keine klare Strategie verfolge und beispielsweise nicht mit den vier aktuellen Schwerpunkten verbunden sei. Sie hatten grosses Unverständnis für Fälle, bei denen gemäss ihrer Einschätzung strategisch wichtige oder den Zielen des Bundes entsprechende Projekte bzw. Projektteile nicht durch den Bund gefördert wurden.

Dagegen sehen Mitarbeitende des SBFI die Projektförderung eher als Instrument, das den OdA und Kantonen zur Verfügung steht. Es handle sich dabei um einen *bottom-up*-Ansatz und die Steuerungsmöglichkeiten seien beschränkt. Allerdings wolle das SBFI mit nationalen Initiativen wie *Match-Prof* die OdA dazu anregen, weitere Projekte in bestimmten Bereichen gezielt einzureichen. Mit den Richtlinien gibt das SBFI zudem einen einheitlichen Rahmen für die Projektförderung vor.

Demgegenüber kritisierten befragte Vertreterinnen und Vertreter von OdA und Kantonen, dass der Bund zu wenig für die Nachhaltigkeit seiner Projekte Sorge. Dagegen hoben Mitarbeitende des SBFI hervor, dass die Nachhaltigkeit von Projekten ein wichtiges Kriterium für deren Unterstützung sei. Zudem besteht bisher noch keine Gesamtevaluation zur Projektförderung. Einzig im Bereich der Berufsschauen wurde eine Evaluation durchgeführt,²²⁰ welche die Praxis über mehrere Jahre bzw. Projekte

²¹⁹ Bis März 2015 wurden 47 Projektideen eingereicht, wovon fünf (allesamt von Kantonen) positiv beurteilt und 20 nicht weiterverfolgt wurden.
SECO, 2015: Fachkräfteinitiative – Stand der Umsetzung und weiteres Vorgehen. Bericht des Bundesrates. Bern, 19. Juni 2015, S. 62

SBFI, 2014a: «Match-Prof», Lehrstellen besser besetzten. Bern, 3. Febr. 2014
²²⁰ Landert Brägger Partner, 2014: Evaluation der vom Bund geförderten Berufsschauen. Bericht über die Organisation, Finanzierung und absehbare Wirkungen im Zeitraum 2008-2013. Zürich, 27. Aug. 2014

betrachtet. Ausserdem ist in diesem spezifischen Bereich gemäss Gesprächsaussagen ein Erfahrungsaustausch geplant.

10.3 Fazit der PVK zur Projektförderung des Bundes

Prozess und Instrumente

Nach Artikel 54 und 55 BBG unterstützt der Bund Projekte zur Förderung der Entwicklung der Berufsbildung und besonderen Leistungen, wobei dafür 10 % der gesamten Mittel für die Finanzierung der Berufsbildung durch den Bund vorgesehen sind. Mit der Richtlinie über die Gewährung der Bundesbeiträge gibt das SBFI eine einheitliche Vorgabe für die Projektförderung vor. Dennoch scheint die Bewilligungspraxis²²¹ von Projektgesuchen nicht allen Gesuchstellern klar zu sein: Zahlreiche Partner geben an, die massgebenden Beurteilungskriterien nicht zu kennen. Zudem werden die Hürden zur Bewilligung von Bundesbeiträgen von mehreren befragten Vertreterinnen und Vertretern von Kantonen und OdA als relativ hoch wahrgenommen. Tendenziell können grössere und professionelle Berufsbildungsverbände vermehrt von der Projektförderung profitieren, weil diese u. a. entsprechende Ressourcen für die Erarbeitung eines Projekts bzw. Gesuchs haben.

Funktionieren der Verbundpartnerschaft

In der Wahrnehmung der Projektförderung bestehen offensichtlich Unterschiede zwischen dem SBFI und seinen beiden Partnern. Zudem ist die Steuerung der Projektförderung durch den Bund kaum ausgebaut, wie von den befragten Personen verschiedentlich bemängelt wurde.

Qualität des Outputs

Seit dem Inkrafttreten des BBG wurde, abgesehen vom Jahr 2009, der Kredit für die Projektförderung nie vollständig ausgeschöpft. Die Qualität der einzelnen geförderten Projekte war nicht Gegenstand der Untersuchung und kann daher nicht beurteilt werden. Festzuhalten ist jedoch, dass die zum Abschluss der geförderten Projekte durchgeführten Evaluationen durch das SBFI bisher nicht systematisch genutzt wurden. Kritisch zu beurteilen ist, dass auch Beiträge an die eidgenössischen Berufs- und Fachprüfungen über diesen Kredit finanziert werden. Dies entspricht einerseits nicht der Gesetzgebung und beschönigt andererseits die Zahlen über die Kreditausschöpfung. Es ist zu begrüssen, dass eine geplante Gesetzesanpassung diesbezüglich Klarheit schaffen will.

²²¹ Die Bewilligungspraxis des SBFI im Bereich der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG wurde durch die PVK nicht analysiert. Festgehalten sind an dieser Stelle nur Feststellungen, die sich aus den Gesprächen der PVK ergaben.

10.4 Weitere Projekte des Bundes im Bereich der Berufsbildung

10.4.1 Nationaler Qualifikationsrahmen

Die Einordnung der Schweizer Berufsabschlüsse in einen nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) hat zum Ziel, «die Chancen von in der Schweiz ausgebildeten Fach- und Führungskräften bei der Stellensuche im Ausland und bei ausländischen Arbeitgebern in der Schweiz zu verbessern».²²² Dieses Projekt ist Teil der internationalen Strategie der Schweiz im Bereich der Berufsbildung und knüpft an den auf europäischer Ebene geschaffenen europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) an.

Gemäss Gesprächsaussagen begannen die Vorarbeiten zur Einführung eines NQR für die Schweiz im Jahr 2009. In den Folgejahren wurde das Ziel der besseren internationalen Anerkennung der Schweizer Berufsbildungsabschlüsse verschiedentlich bekräftigt und konkretisiert.²²³ Daraufhin wurde gestützt auf das BBG eine Verordnung über den NQR²²⁴ erarbeitet, zu welcher das WBF im ersten Quartal 2012 eine Anhörung durchführte. Aus den Ergebnissen der Vernehmlassung geht hervor, dass insbesondere die Reichweite der Verordnung und die Zuteilung der Qualifikationsniveaus umstritten sind. Während die Verordnung über den NQR nur formale Berufsbildungsabschlüsse umfasst, wünschten sich einige Vernehmlassungsteilnehmende einen Rahmen für das gesamte Schweizer Bildungssystem. In Hinblick auf die Niveauzuordnungen wünschten sich die einen Vernehmlassungsteilnehmenden einen stärkeren Einbezug der OdA und die anderen forderten eine politische Einstufung der Niveaus.²²⁵

Mit Inkrafttreten der Verordnung über den NQR im Jahr 2014 wurden die Trägerschaften der beruflichen Grundbildungen aufgefordert, den Einstufungsprozess innerhalb von drei Jahren zu beginnen.²²⁶ Ähnlich wie bei der Berufsreform müssen die Trägerschaften ihre Bereitschaft für eine Einstufung mit einem Ticket beim SBFI signalisieren.²²⁷ Zur Erarbeitung des Antrags und der notwendigen Dokumente kann die Trägerschaft externe Unterstützung in Anspruch nehmen und dafür finanzielle Unterstützung durch den Bund über Artikel 54 BBG beantragen. Das SBFI leitet anschliessend den Antrag auf Einstufung an das EHB weiter, das als externe Fachstelle eine Konsistenzprüfung vornimmt, bevor es den definitiven Entscheid über die Einstufung fällt. Das SBFI bezieht dabei die Verbundpartner (z. B. über die EBBK) ein. Nach

²²² SBFI, 2014b: Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung, Erläuternder Bericht. Bern, 24. Juli 2012, S. 4

²²³ Bundesrat (2010), EDI / EVD / EDK (2011), SBFI (2014b, S. 4)

Bundesrat, 2010: Internationale Strategie der Schweiz im Bereich Bildung, Forschung und Innovation. Bern, 30. Juni 2010

EDI / EVD / EDK, 2011: Chancen optimal nutzen, Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz. Bern, 30. Mai 2011

²²⁴ Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung vom 27. Aug. 2014 (V-NQR-BB; SR **412.105.1**)

²²⁵ SBFI, 2013: Anhörung zur Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung, Ergebnisbericht. Bern, 23. Febr. 2013

²²⁶ Art. 9 Abs. 1 V-NQR-BB

²²⁷ Bis Juni 2015 sind über 100 Einstufungsanträge beim SBFI eingereicht worden. Diese und die noch zu vergebenen Tickets sind auf der Webseite des SBFI aufgelistet (www.sbf.admin.ch > Themen > Berufsbildung > NQR Berufsbildung [Stand: 6. Juli 2015]).

dem Einstufungsentscheid wird dieser in ein Verzeichnis eingetragen²²⁸ und ist somit verbindlich.²²⁹

Aus den Gesprächen geht hervor, dass aktuell für die berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung zwei unterschiedliche Rahmen bestehen. Dies sei darauf zurückzuführen, dass nach dem Übergang vom BBT zum SBFI nochmals grundsätzliche interne Diskussionen über das NQR-Projekt stattgefunden hätten, was zeitweise zu grossen Unsicherheiten über die Fortsetzung des Projekts geführt habe. Schliesslich hätten daraus die zwei unterschiedlichen Rahmen sowie ein verstärkter *bottom-up*-Ansatz durch den vermehrten Einbezug der OdA resultiert.

Fazit der PVK zum Nationalen Qualifikationsrahmen

Die Ausführungen zum NQR lassen Elemente erkennen, die sich auch in anderen Tätigkeitsbereichen der Verbundpartner feststellen lassen. Erstens dauerte die Etablierung eines NQR relativ lange. Der Prozess wurde vom SBFI angestossen und es wurden dabei alle Partner einbezogen. Bei der Erarbeitung der Instrumente wurde auf das bewährte System, das im Rahmen der Berufsreform etabliert wurde, zurückgegriffen. Zweitens zeigt das schliesslich eingeführte System mit einem starken Einbezug der OdA, wie stark das Schweizer Berufsbildungssystem in der Arbeitswelt verankert ist. Gleichzeitig ist es Ausdruck einer moderaten Steuerung durch das SBFI.

10.4.2 Qualitätsentwicklung – Projekt «Qualität leben»

Gesetzliche Grundlagen

Die rechtliche Verankerung der Qualitätsentwicklung²³⁰ ist ein wichtiger Bestandteil des neuen BBG. In seiner Botschaft zum BBG hält der Bundesrat fest, dass der Begriff «Qualitätsentwicklung» Ausdruck davon sei, dass Qualität in der Berufsbildung nur durch ständige Entwicklung sichergestellt werden könne. Zudem basiere die Qualitätsentwicklung – in einem vielfältigen System mit vielen Akteuren wie die Berufsbildung – wesentlich auf selbstverantwortlichem Handeln aller Beteiligten sowie der zukunftsbezogenen Entwicklung auf allen Ebenen.²³¹ Entsprechend sind alle Anbieter von Berufsbildung für die Qualitätsentwicklung zuständig.²³² In der Zuständigkeit des Bundes liegen namentlich die Förderung der Qualitätsentwicklung, das Aufstellen von Qualitätsstandards und die Überwachung von deren Einhaltung.²³³ Diese Bestimmungen werden in Artikel 3 BBV konkretisiert: Das SBFI stellt eine Liste mit Methoden zur Qualitätsentwicklung für die einzelnen Bereiche der Berufsbildung zur Verfügung und überprüft sie periodisch (Abs. 1). Den Anbietern der Berufsbildung steht die Methodenwahl offen (Abs. 2).

²²⁸ Art. 8 V-NQR-BB

²²⁹ SBFI (2014b, S. 7)

²³⁰ Art. 8 BBG

²³¹ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5731)

²³² Art. 8 Abs. 1 BBG

²³³ Art. 8 Abs. 2 BBG

Entwicklung und Steuerung der Qualität in der Berufsbildung durch den Bund

Das BBT startete 2008 ein Projekt «Qualität leben», das die Entwicklung eines übergeordneten Qualitätsverständnisses anstrebte und in einen Leitfaden für nachhaltige Qualitätsentwicklung münden sollte.²³⁴ Gemäss befragten Personen sei das Projekt jedoch aufgrund von politischem Widerstand von der damaligen Direktion des BBT gestoppt worden. Daraufhin sei das Projekt von einer anderen Stelle innerhalb des SBFI aufgenommen und weitergeführt worden. Daraus resultierte die verbundpartnerschaftlich erarbeitete *Charta Qualitätsentwicklung Berufsbildung Schweiz*. Diese hält fest, dass sich die Qualität der Berufsbildung an den im BBG definierten Zielen²³⁵ orientiert. Zudem definiert sie vier Eckpunkte der Qualitätsentwicklung, nämlich Eigenverantwortung, Zusammenarbeit, Methodenfreiheit und Informationsaustausch.

Auf der Internetseite des SBFI²³⁶ finden sich weitere vom Bund eingesetzte Instrumente zur Qualitätssicherung. Erstens ist der Austausch wichtig, weshalb die Verbundpartnertagungen 2011–2013 sich mit der Qualitätsentwicklung auseinandersetzten. Dabei wurde ein Dokument erarbeitet, das die Qualitätsverantwortlichkeiten in der Berufsbildung aufzeigt.²³⁷ Zweitens wird der Austausch auch über den durch das SBFI viermal jährlich herausgegebenen Newsletter Qualität gefördert, und weiter durch einen auf der Internetseite des SBFI aufgeschalteten Praxispool. Schliesslich wurden in Erfüllung von Artikel 3 BBV Methoden für die Qualitätsentwicklung in Berufsfachschulen, überbetrieblichen Kursen und Lehrbetrieben entwickelt²³⁸ und auf der Internetseite des SBFI publiziert.

Überdies hat das BBT im Jahr 2012 unter dem Blickwinkel der Qualitätsentwicklung mit der *Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht* eine Übersicht über die Instrumente und Zuständigkeiten in diesen Bereichen erarbeitet.²³⁹ In der Auslegeordnung werden aufgrund der rechtlichen Grundlagen die Prozesse, die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Verbundpartner in den Prozessschritten sowie deren Instrumente beschrieben. Diese Auslegeordnung ist nach Ansicht der PVK informativ und ein nützliches Instrument für die Umsetzung des BBG. Es fragt sich allerdings, inwieweit diese Auslegeordnung heute noch Beachtung findet.

Gemäss Gesprächsaussagen wurde bei der Umsetzung des BBG die Qualitätsentwicklung nicht prioritär behandelt. Als der Bund dann reagiert habe, hätten die Kantone teilweise bereits ihre eigenen Qualitätskriterien entwickelt gehabt und es sei nicht mehr möglich gewesen, von oben einen einheitlichen Standard zu entwickeln und einzuführen. Weil der Bund es verpasst habe, einheitliche Standards zu definieren, sei die aktuelle *bottom-up*-Qualitätssicherung durch das SBFI entstanden. Verschiedene Gesprächspartner betonten jedoch die Wichtigkeit einer an die Gegebenheiten und Bedürfnisse angepassten Qualitätssicherung. Von den Instrumenten hat sich gemäss

²³⁴ BBT, o. J.: Projekt «Qualität leben»: Leitfaden für die nachhaltige Qualitätsentwicklung, Umsetzung von Art. 8 Berufsbildungsgesetz. Bern

²³⁵ Art. 3 BBG

²³⁶ Internetseite des SBFI: www.sbf.admin.ch > Themen > Qualitätsentwicklung [Stand: 6. Juli 2015].

²³⁷ BBT, o. J.: Qualitätsverantwortlichkeiten in der Berufsbildung. Bern

²³⁸ Die Qualitätsinstrumente für die überbetrieblichen Kurse und die Lehrbetriebe wurden gemeinsam von der SBBK, dem SAV und dem SGV entwickelt. Internetseite des SBFI www.sbf.admin.ch > Themen > Qualitätsentwicklung > Methoden [Stand: 6. Juli 2015].

²³⁹ BBT, 2012: Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht, Verbundpartnertagung vom 19./20. März 2012, Murten, S. 2

Gesprächsaussagen der Newsletter Qualität bewährt, nicht aber der Praxispool. Zudem sei nicht zu vergessen, dass die Qualitätsentwicklung auf verschiedenen Ebenen geschehe, etwa durch die Reformen und laufenden Revisionen der beruflichen Grundbildungen. Befragte Kantonsvertreterinnen und -vertreter bewerten das aktuelle Qualitätsentwicklungssystem positiv.

Fazit der PVK zur Qualitätsentwicklung

In der Qualitätsentwicklung und -sicherung wurden verschiedene Instrumente entwickelt, die dem Grundgedanken des BBG (Qualitätsentwicklung in Eigenverantwortung und auf verschiedenen Ebenen) entsprechen. Allerdings hat es der Bund verpasst, frühzeitig eine vom Gesetzgeber als notwendig erachtete Verständigung auf gemeinsame Indikatoren und Standards²⁴⁰ zu erreichen.

²⁴⁰ Botschaft zum BBG (BBl 2000 5686, hier 5732)

Abréviations

Al.	Alinéa
Art.	Article
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CDF	Contrôle fédéral des finances
CdG	Commissions de gestion des Chambres fédérales
CdG-E	Commission de gestion du Conseil des États
CdG-N	Commission de gestion du Conseil national
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFFP	Commission fédérale de la formation professionnelle
CPA	Contrôle parlementaire de l'administration
CSDP&Q	Commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (RS 101)
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (jusqu'à fin 2012 : Département fédéral de l'économie ; DFE)
DFE	Département fédéral de l'économie (depuis 2013 : Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche ; DEFR)
DFF	Département fédéral des finances
FF	Feuille fédérale
HES	Haute école spécialisée
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
ill.	Illustration
Let.	Lettre
LFPr	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr, RS 412.10)
Lparl	Loi fédérale du 13.12.2002 sur l'Assemblée fédérale (loi sur le Parlement ; RS 171.10)
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFJ	Office fédéral de la justice
OFPr	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr ; RS 412.101)
OrTra	Organisations du monde du travail
RS	Recueil systématique du droit fédéral
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
UPS	Union patronale suisse
USAM	Union suisse des arts et métiers
USS	Union syndicale suisse

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz; SR 412.10)
BBl	Bundesblatt
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (seit 1. Jan. 2013: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI)
BBV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung; SR 412.101)
BFI	Bildung, Forschung, Innovation
BiPla	Bildungsplan
BiVo	Verordnung über die berufliche Grundbildung
BJ	Bundesamt für Justiz
BK	Bundeskanzlei
BMV	Verordnung vom 24. Juni 2009 über die eidgenössische Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung; SR 412.103.1)
B&Q	Berufsentwicklung und Qualität
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
Bst.	Buchstabe
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101)
CHF	Schweizer Franken
CMBB	Case Management Berufsbildung
CPEX	Chef Prüfungsexpertinnen und -experten
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EBBK	Eidgenössische Berufsbildungskommission
EBMK	Eidgenössische Berufsmaturitätskommission
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFK	Eidgenössische Finanzkontrolle
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EKBV	Eidgenössische Kommission für Berufsbildungsverantwortliche
EKHF	Eidgenössische Kommission für höhere Fachschulen
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ERFA	Erfahrungstagung
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (seit 2013: Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung, WBF)
FH	Fachhochschule
GPK	Geschäftsprüfungskommissionen der eidgenössischen Räte

GPK-N	Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates
GPK-S	Geschäftsprüfungskommission des Ständerates
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
HKO	handlungskompetenzorientiert
ICT	Information and Communication Technologies
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
k. A.	keine Angaben
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
KV	Kaufmännischer Verband
LLP	EU-Rahmenprogramm für lebenslanges Lernen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
MiVo-HF	Verordnung des WBF vom 11. März 2005 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (SR 412.101.61)
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
o. J.	ohne Jahr
OdA	Organisation der Arbeitswelt
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ParlG	Bundesgesetz über die Bundesversammlung vom 13. Dezember 2002 (Parlamentsgesetz, SR 171.10)
PEX	Prüfungsexpertinnen und -experten
PVK	Parlamentarische Verwaltungskontrolle
QS	Qualitätssicherung
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBF	Staatssekretariat für Bildung und Forschung (seit 1. Jan. 2013: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI)
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SIBP	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (seit 1. Jan. 2007 Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, EHB)
SPT	Nationales Spitzentreffen Berufsbildung
SQUF	Arbeitgeber-Netzwerk für die Berufsbildung
SR	Systematische Rechtssammlung
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
VET	Vocational Education and Training
vgl.	vergleiche

V-NQR-BB	Verordnung vom 27. August 2014 über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (SR 412.105.1)
VPT	Verbundpartnertagung
WeBiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung (noch nicht in Kraft getreten)
WBK	Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur
WBK-N	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrates
WBK-S	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (bis Ende 2012: Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement, EVD)

Literatur und Dokumentenverzeichnis

Die Literatur und die verwendeten Dokumente sind im folgenden in thematische Unterkapitel gegliedert, die z. T. den Kapiteln der Materialien entsprechen. Dabei sind Doppel- oder Mehrfachnennungen von Dokumenten möglich.

Übersicht

- A) Übergreifende Dokumente*
- B) Dokumente Steuerungsinstrumente*
- C) Dokumente Controlling*
- D) Dokumente Lehrstellenkonferenz/Spitzentreffen*
- E) Dokumente Verbundpartnertagung*
- F) Dokumente EBBK*
- G) Dokumente zur Berufsreform*
- H) Dokumente zum Case Management Berufsbildung*
- I) Dokumente zu den Qualifikationsverfahren*
- J) Dokumente Verbundpartnerschaft im Rahmen der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG*

A) Übergreifende Dokumente

BBT, o.J.: Qualität leben, Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung Schweiz, Eine Initiative von Bund, Kantonen und OdA (Charta Qualitätsentwicklung)

Kiener, Regina, 2001: Bildung, Forschung, Kultur, in: Thürer, Daniel / Aubert, Jean-François / Müller, Jörg Paul (Hrsg.): Verfassungsrecht der Schweiz, Droit constitutionnel suisse. Zürich, S. 903–913

OECD, 2009: Systemic Innovations in VET. OECD Studie zur Berufsbildung in der Schweiz. Paris

SBBK, 2007: Kantone und Berufsbildung

SBFI, o.J.: Bereich Berufsbildung

Schweizerischer Bundesrat, 2000: Botschaft vom 6. Sept. 2000 zu einem neuen Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBl 2000 5686)

Schweizerischer Bundesrat, 2013: Encouragement ciblé et soutien des jeunes ayant des aptitudes diverses au moment de la transition I et pendant la formation professionnelle, Rapport du Conseil fédéral, Septembre 2013

Schweizerischer Bundesrat, 2010: Sechs Jahre neues Berufsbildungsgesetz, eine Bilanz. Bericht des Bundesrates über die Unterstützung der dualen Berufsbildung (in Erfüllung des Postulats Favre 08.3778). Bern, Sept. 2010

B) Dokumente Steuerungsinstrumente

BBT / EDK, 2012: Masterplan Berufsbildung, Strategische Ziele und benötigte Mittel. Version vom 3.10.2011, aktualisiert im März 2012 (d und f)

BBT, 2007: Handbuch Verordnungen Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung. (d und f)

Bund, Kantone und OdA, 2007: Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung: Magglinger Leitlinien, 2007

OFFT : Plan directeur de la recherche en formation professionnelle 2013–2016

Ohne Verfasser: Développement de la qualité avec les partenaires de la formation professionnelle

Ohne Verfasser: Mustervorlage: Formulare Qualifikationsbereich individuelle praktische Arbeit (IPA) (d und f)

Ohne Verfasser: Übersicht über das Qualifikationsverfahren: vorgegebene praktische Arbeit (VPA) (d und f)

SBFI, 2014 : Charta für die Verbundpartnerschaft. Korrigierte Version nach der EBBK-Sitzung vom 25. September 2014

SBFI: Berufliche Grundbildung Periodische Überprüfung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans, 5-Jahres-Überprüfung – Umfrage, Auswertung, Prüfungsbericht mit Empfehlungen, Übersicht über die Ablaufplanung, 1. Sept. 2014 (d und f)

SBFI: Governance Berufsbildung (Modell)

SBFI: Leittext für die Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung, Erläuterungen zum Leittext für die Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung 31. Aug. 2012 (Stand am 1. Jan. 2014)

SBFI: Leittext Verordnung des SBFI (zu verwenden bei neuen Berufen, Berufsreformen oder Totalrevision BiVo neue Struktur) über die berufliche Grundbildung (d und f)

SBFI: Textbausteine zum Leittext BiVo vom 31.8.2012 (Stand am 1.8.2014) neue Berufe, Berufsreform, Totalrevision (d und f)

SBFI: Unterlagen Ressort BGB zuhanden der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle PVK, Tabelle, 12. Nov. 2014

C) Dokumente Controlling

BBT, 2009: Massnahmen Lehrstellenkonferenz, Grundlagen und Vorschläge. Entwurf 22.10.2009 (d und f)

BBT, 2010: Lehrstellenkonferenz 2010, Rückblick auf die Massnahmen der bisherigen Lehrstellenkonferenzen (2005–2009) 12.10.2010

BBT, 2011: Controlling Lehrstellenkonferenz (Stand: 15.11.2011)

BBT, 2011: Lehrstellenkonferenz 2011 Rückblick auf die Massnahmen der bisherigen Lehrstellenkonferenzen (2005–2010)

BBT, 2012: Controlling Lehrstellenkonferenz (Stand: 15. Nov. 2012) (d und f)

SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014 Controlling der bisherigen Massnahmen (d und f)

SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2015, Controlling der bisherigen Massnahmen (d und f)

D) Dokumente Lehrstellenkonferenz/Spitzentreffen

BBT, 2003: Bundesrat Joseph Deiss lanciert den Tag der Berufsbildung, Medienmitteilung, 19.9.2003

BBT, 2004: Bundespräsident Joseph Deiss fordert: Unternehmen sollen Lehrstellenpotenzial ausschöpfen, Medienmitteilung, 30.9.2004

EVD, 2004: Tag der Berufsbildung, Rede von Herr Joseph Deiss, anlässlich des Tages der Berufsbildung, Freiburg, 30. 9.2004

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 10.11.2005:

- BBT: Neue Massnahmen zur Lehrstellenförderung, Medienmitteilung, 10.9.2005
- EVD: Bestehendes stärken – Neues anpacken! Tag der Berufsbildung / Lehrstellenkonferenz, Referat von Bundesrat Joseph Deiss, Luzern, 10.9.2005
- (Ohne Angabe): Massnahmen Lehrstellenmarkt 2006

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 13.11.2006:

- EVD: Gemeinsamer Einsatz für die Lehre, Medienmitteilung, 13.11.2006
- Ohne Angabe: Massnahmen Lehrstellen- und Arbeitsmarkt 2007

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 23.11.2007:

- EVD: Tag der Berufsbildung 2007 – «Case Management+», Medienmitteilung, 23.11.2007
- EVD: Lehrstellenkonferenz 2007, Massnahmen, 23.11.2007

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 28.11.2008:

- EVD: Lehrstellenkonferenz diskutiert Fachkräftebedarf, Medienmitteilung, 28.11.2008
- SECO /BBT: Fachkräftemangel, Ursachen – Ansatzpunkte – Handlungsfelder, Lehrstellenkonferenz vom 28.11.2008
- EVD: Ehrung der Medaillengewinner-Innen: Schweizer und europäische Berufsmeisterschaften, Rede von Bundesrätin Doris Leuthard, Uzwil, 28.11.2008

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 26. Okt. 2009:

- EVD: Lehrstellenkonferenz packt Fachkräftemangel im Gesundheitswesen an, Medienmitteilung, 26.10.2009
- EVD: Lehrstellenkonferenz, Tag der Berufsbildung. 26.10.2009, Baden (Tagesprogramm)
- EVD: Zusammenfassung des Massnahmenplans, 26.10.2009
- EVD: Festansprache von Bundesrätin Doris Leuthard, Tag der Berufsbildung, Baden, 26.10.2009.

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 25.10.2010:

- EVD: Lehrstellenkonferenz 2010: Massnahmen zur Stärkung der höheren Berufsbildung, Medienmitteilung, 25.10.2010
- EVD: Lehrstellenkonferenz, Tag der Berufsbildung. 25.10.2010, Biel (Tagesprogramm)
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2010 Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt

- BBT: Lehrstellenkonferenz 2010 Massnahmen zur besseren Positionierung der höheren Berufsbildung
- BBT: Presserohstoff Lehrstellenkonferenz 2010 Grundlagen zur höheren Berufsbildung

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 25.11.2011:

- EVD: Lehrstellenkonferenz 2011: Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität, Medienmitteilung, 25.11.2011
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2011, Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2011, Massnahmen zur Erhöhung der beruflichen Mobilität
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2011, Faktenblatt berufliche Mobilität

Dokumentation Lehrstellenkonferenz 23.11.2012:

- EVD: Achte nationale Lehrstellenkonferenz 2012 in Martigny, Medienmitteilung, 23.11.2012
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2012, Zahlen und Fakten «Deindustrialisierung / Strukturwandel»
- BBT: Lehrstellenkonferenz 2012, Massnahmenpapier «Deindustrialisierung / Strukturwandel»
- BBT/ Bettina, Bichsel / Seiler, Peter / Barmettler Christa: Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdsprachenerwerbs in der Berufsbildung, Bern, 15. Nov. 2012

Dokumentation Spitzentreffen 31.3.2014:

- SBFI: Brief Einladung zum Nationalen Spitzentreffen Berufsbildung 2014, 22.10.2013 (d und f)
- Econcept (2013): Mandat Finanzierung der Vorbereitungskurse in der höheren Berufsbildung: Konsultation zu den Prämissen und Zielen als Grundlage für die Vertiefung und Prüfung von Finanzierungsmodellen. Zürich
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, 10 Jahre Berufsbildungsgesetz, Hintergrund (Version Vernehmlassung) (d und f)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Controlling der bisherigen Massnahmen (d und f)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner (Version Vernehmlassung)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Informationen für die Teilnehmenden
- SBFI: Brief Spitzentreffen Berufsbildung 2014: Vernehmlassung, 3. Feb. 2014 (d und f)
- EDK: Spitzentreffen Berufsbildung 2014 vom 31.3.2014: Herausforderungen der Berufsbildung in den nächsten Jahren, 24.2.2014 (Vernehmlassungsantwort)
- SAV: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner, 28.2.2014 (Vernehmlassungsantwort)

- SGV: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014 vom 31. März 2014 in Bern, 3.3.2014 (Vernehmlassungsantwort)
- SGB : Champs d'action pour la politique de formation professionnelle, 4.3.2014 (Vernehmlassungsantwort)
- Travailluisse: Vorschläge von Travailluisse an das Spitzentreffen Berufsbildung 2014 (undatierte Vernehmlassungsantwort)
- Aubert, Josiane : Actions prioritaires en matière de politique de la formation professionnelle, 31.3.2014
- SBFI : Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, 10 Jahre Berufsbildungsgesetz: Hintergrund (d und f)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Gemeinsame Erklärung der Verbundpartner (d und f)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Programm (d und f)
- SBFI: Nationales Spitzentreffen Berufsbildung, Liste der geladenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (d und f)
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2014, Auswertung Vernehmlassung

Dokumentation Spitzentreffen 31.3.2015:

- SBFI: Brief Einladung zum Nationalen Spitzentreffen Berufsbildung 2015, 10.12.2014
- EDK: Übergang Obligatorische Schule – Sekundarstufe II, Erklärung der Kantone, des Bundes, der OdA, der Lehrerorganisationen, 31.3.2015
- SBFI: Spitzentreffen der Berufsbildung 2015, Controlling der bisherigen Massnahmen (Entwurf)
- SBFI: Berufsbildung: Verbundpartner wollen Fachkräftepotentiale noch besser ausschöpfen, Entwurf Medienmitteilung 31.3.2015
- SBFI: Nationales Spitzentreffen der Berufsbildung 2015, Entwurf Programm (d und f)
- SBFI: Berufsbildung: Massnahmen in den definierten Handlungsfeldern intensivieren, Entwurf Factsheet
- EDK, SAV, SGB, SER, SBFI, SGV, Travailluisse, LCH: Übergang Obligatorische Schule – Sekundarstufe II, Programmatische Erklärung der Kantone, des Bundes, der OdA, der Lehrerorganisationen vom 31.3.2015 (d und f)
- SBFI: Factsheet Berufsbildung: Massnahmen in den definierten Handlungsfeldern intensivieren Mediengespräch vom 31.3.2015 (d und f)
- WBF: Verbundpartner setzen auf inländische Fachkräfte, Medienmitteilung, 31.3.2015

E) Dokumente Verbundpartnertagung

Dokumentation Verbundpartnertagung 12./13.1.2006:

- Standortbestimmung – Aussprache unter den Verbundpartnern, Resultate (auch französische Version vorhanden)

Dokumentation Verbundpartnertagung 1. und 2.2.2007:

- Standortbestimmung Berufsbildungsreform – Aussprache unter den Verbundpartnern; Évaluation de la situation – Discussion entre les partenaires, Ergebnisse; Résultats
- Verbundpartnerschaft in der Berufsbildung: Magglinger Leitlinien, 2007 (auch französische Version vorhanden)

Dokumentation Verbundpartnertagung 31. Jan./1.2.2008:

- Fritze, Agnès / Ochsenbein Guy, Fachhochschule Nordwestschweiz: Standortbestimmung Berufsbildung, Berufsbildung weiterentwickeln, Aussprache unter den Verbundpartnern und -partnerinnen. Zusammenfassung der Ergebnisse, im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie, Olten, April 2008 (auch französische Version vorhanden)

Dokumentation Verbundpartnertagung 5./6.2.2009:

- Fritze, Agnès / Minnig Christoph, Fachhochschule Nordwestschweiz: Standortbestimmung Berufsbildung, Aussprache unter den Verbundpartnern, Zusammenfassung der Gruppenarbeiten, Olten, März 2009 (auch französische Version vorhanden)

Dokumentation Verbundpartnertagung 3./4.2.2011:

- BBT: Qualität leben, Verbundpartner-Tagung 2011 (Präsentation).9
- BBT: «Qualität leben» (Präsentation)
- Gramlinger, Franz, Austrian Reference Point for Quality Assurance in Vocational Education and Training: Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung in Österreich (Präsentation)
- Handlungsfelder (Foto Pinwand)

Dokumentation Verbundpartnertagung 19./20.3.2012:

- BBT, 2012: Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht, Verbundpartnertagung 19./20.3.2012, Murten
- BBT: Prozesslandkarte der Berufsbildung
- BBT: Qualität leben, Verbundpartner-Tagung 19./20.3.2012 (Programm)
- Duttweiler Dani, BBT: «Qualität leben», Verbundpartnertagung 2012 (Präsentation)
- Frei, Katrin, BBT: Einführung in die Tagungsunterlagen Verbundpartnertagung 2012 (Präsentation)
- Ninck, Theo, SBBK: Schweizerische Berufsbildungsämterkonferenz, Herausforderungen, Mission, Vision, Strategie, Organisation (Präsentation)
- Polito, Véronique, SGB / Weber-Gobet, Bruno, Travailluisse : Informationen aus den Bildungsgewerkschaften (Präsentation)
- Schipper, Dalia, EHB: Informationen aus dem EHB
- Walther Weger, Belinda, BBT: Aktuelles aus der Bildungs- und Berufsbildungspolitik (Präsentation)
- Zellweger, Jürg, SAV: Zentrale Rolle von Verbänden und Trägerschaften in der Qualitätsentwicklung (Präsentation)
- Zuppiger, Isabelle, KBSB: Die Berufsberatung in der Verbundpartnerschaft stärken! (Präsentation)

SBFI: Dokumentation Verbundpartnertagung 11./12.3.2013

- Polito, Véronique, SGB / Weber-Gobet, Bruno, Travaillsuisse : Informations de formationetsyndicat (Präsentation)
- Montalbetti Marimée, SEFRI : Journées des partenaires de la formation professionnelle (Präsentation)
- CSFP : Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (Präsentation)
- Ninck, Theo, SBBK: Auf die SBBK dürfen Sie zählen! (Präsentation)
- SBFI: Verbundpartnertagung 11. – 12.3.2013, Informationen austauschen, Verbundpartnerschaft klären & erneuern, Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten & des schulischen Fremdsprachenerwerbs konkretisieren (Präsentation, auch französische Version vorhanden)
- Widmer, Josef, SEFRI : Journées des partenaires de la formation professionnelle 11–12 mars 2013 (Präsentation)
- Zellweger, Jürg, SAV: Produktive Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft (Sprechnotiz)
- Cordonier, Daniel, KBSB : Vivre la qualité dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (Präsentation)
- Davatz, Christine, SGV: Berufsbildung: eine echte Verbundaufgabe / Formation professionnelle: un véritable partenariat (Präsentation)
- Dolder, Peter, SGV : Projet commissions CD&Q, Etat actuel et marche à suivre (Präsentation)
- Schipper, Dalia, EHB : La contribution de l'IFFP (Präsentation)

SBFI: Dokumentation Verbundpartnertagung 31. März/1. April 2014

- SBFI: Verbundpartnertagung 31.3. – 1.4.2014, Tagesprogramm 31.3.2014 d und f
- SBFI: Verbundpartnertagung 31.3. – 1.4.2014, Tagesprogramm 1.4.2014 d und f
- SBFI: Verbundpartnertagung 2014, World Café: Persönliche Commitments d und f
- SBFI: Verbundpartnertagung 2014, Auswertung World Café: Mögliche Massnahmen d und f
- SGV, SBFI, SBBK (Hg.): Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung & Qualität (Kommissionen B&Q), Bern, März 2014

Dokumentation Verbundpartnertagung 26./27.3.2015

- SBFI: Verbundpartnertagung 2015: Bildung einer Spurgruppe zur Konzeptionierung, Brief an die Mitglieder der EBBK, vom 5.8.2014
- Fotos Workshop Verbundpartner-Tagungsplanung
- SBFI: Aktennotiz vom 9. Sept. 2014 (Workshop Spurgruppe)
- SBFI: Vorbereitung VPT 2015, Nachbereitung Workshop Spurgruppe
- SBFI: Briefe Vorankündigung Verbundpartnertagung 2015, 24.11.2015
- SBFI: Verbundpartnertagung 2015, Übersicht Einladungen
- SBFI: Verbundpartnertagung 2015, Entwurf Online-Umfrage
- SBFI: Programm Verbundpartnertagung, 26./27. März 2015, d und f

- SBFI: Brief Einladung Verbundpartnertagung vom 26./27.3.2015, 5. Feb. 2015

F) Dokumente EBBK

BBT: alle Protokolle der EBBK-Sitzungen im Zeitraum vom 22.6.2004–Dez. 2014 (34 Protokolle)

BBT: Jahresberichte EBBK 2004–2011

SBFI: alle Protokolle der EBBK-Sitzungen im Zeitraum vom 21.11.2012–12.12.2014 (9 Protokolle)

SBFI: Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK), Geschäftsordnung, 1.1.2015

SBFI: Jahresberichte EBBK 2012–2014

SBFI: Sitzungsunterlagen EBBK für die Sitzungen 2013 und 2014

G) Dokumente zur Berufsreform

BBT, 2007: Handbuch Verordnungen, Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung. Bern, 4. veränderte Auflage

BBT, 2008: Masterplan Berufliche Grundbildung – Zwischenbilanz. Bern, Oktober 2008

BBT, 2009: Berufliche Grundbildung: Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht. Bern, November 2009

BBT, 2010: Hinweise zur Konsistenzprüfung. Bern, Stand 14.9.2010

BBT, 2012: Auslegeordnung Bildungsgrundlagen – Lernortkooperation – Aufsicht. Murten, Verbundpartnertagung 19./20. März 2012

BBT, o. J.: Finanzielle Unterstützung der Reform von Verordnungen über die berufliche Grundbildung. Bern

SBBK, 2013: Mandat Kommission Berufsentwicklung (KBE). Bern, 19.2.2013

SBFI, 2012: Leittext für die Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung. Bern, Stand 1.1.2014

SBFI, 2013a: Hinweise für die Erstellung eines Qualifikationsprofils. Bern, Stand 22.4.2013

SBFI, 2013b: Hinweise für die Erstellung eines Informations- und Ausbildungskonzepts für Berufsbildungsverantwortliche. Bern, Stand 22.4.2013

SBFI, 2014a: Berufliche Grundbildung, Periodische Überprüfung der Bildungsverordnung und des Bildungsplans. Bern, 1.9.2014

SBFI, 2014b: Berufliche Grundbildung, Gesamtüberarbeitung eines Berufes. Bern, 1.9.2014

SBFI, 2014c: Berufliche Grundbildung, Teilüberarbeitung eines Berufes. Bern, 1.9.2014

SBFI, 2014d: Rahmenlehrplan für den Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung. Bern, September 2014

SGV / SBFI / SBBK, 2014: Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (Kommissionen B&Q). Bern, März 2014

H) Dokumente zum Case Management Berufsbildung

- BBT, 2007a: Case Management Berufsbildung. Grundsätze und Umsetzung in den Kantonen. Bern, 27. Februar 2007
- BBT, 2007b: Case Management Berufsbildung: Unterstützung der Kantone beim Auf- und Ausbau des Systems durch den Bund. Schreiben des BBT an die Kantone vom 20. Dezember 2007
- BBT, 2009: Stabilisierungsmassnahmen Stufe I in der Berufsbildung. Bern, 12. März 2009
- BBT, 2010a: Case Management Berufsbildung. Monitoringbericht 2010 – Projektstand. Bern, März 2010
- BBT, 2010b: Finanzierung Case Management Berufsbildung: Konsolidierungsphase 2012-2015. Kantonaler Beitragsschlüssel und Finanzierungsbedingungen. Bern, 8. November 2010
- BBT, 2010c: Finanzierung Case Management Berufsbildung: Konsolidierungsphase 2012-2015. Kantonaler Beitragsschlüssel und Finanzierungsbedingungen. Bern, 17. November 2010
- BBT, 2011a: Umsetzungsevaluation Case Management Berufsbildung. Weiteres Vorgehen. Bern. Juni 2011
- BBT, 2011b: Die Berufsbildung in der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ). Schnittstellen zu den Partnern der IIZ. Bern, 17. November 2011
- BBT, 2012a: Vier Jahre CM Berufsbildung. Ein Blick zurück! Präsentation ERFA Projektleitende CM BB vom 26./27. Januar 2012 in Luzern
- BBT, 2012b: Case Management Berufsbildung. Meilensteine Konsolidierungsphase 2012-2015. Bern, August 2012
- BBT / SBBK, 2008: Case Management Berufsbildung. Unterstützung und Begleitung der Umsetzung in den Kantonen: Projektauftrag BBT – SBBK. Bern, 22. Juli 2008
- Egger, Dreher & Partner AG, 2007: Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung, Studie im Auftrag des BBT. Bern
- Egger, Dreher & Partner AG, 2008: Grundlagepapier «Case Management Berufsbildung plus», Studie im Auftrag des BBT. Bern
- Egger, Dreher & Partner AG, 2012: Konzeptvorschlag für ein Case Management Berufsbildung im Kanton Glarus. Bern
- Landert, Charles, 2011: Nationales Projekt Case Management Berufsbildung. Bericht zur Umsetzungsevaluation. Bern, Landert Partner, Juni 2011
- SBBK / BBT, 2008: Unterstützungsprojekt SBBK/BBT Case Management Berufsbildung. 16. Oktober 2008
- SBF, 2014: Nationale Evaluation Case Management Berufsbildung. Pflichtenheft. Bern, Juni 2014

I) Dokumente zu den Qualifikationsverfahren

- BBT, 2010a: Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung (Art. 33 und 34 BBG i. V. m. 30 bis 33 BBV): Auslegungs- und Praxishilfe für die Kantone. Bern

BBT, 2010b: Evaluation der Qualifikationsverfahren, Weiteres Vorgehen. Bern, Mai 2010

BBT, 2010c: Validierung von Bildungsleistungen, Leitfaden für die berufliche Grundbildung. Bern, September 2010

BBT, 2010d: Hinweis zur Anerkennung von kantonalen Validierungsverfahren im Bereich der beruflichen Grundbildung. Bern, 24.9.2010. S. 1

BBT / econcept, 2012: Berufliche Grundbildung: Optimierung der Qualifikationsverfahren – Projektinformation. Bern/Zürich, 3.9.2012

B,S,S, 2010: Evaluation der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung, Schlussbericht. Basel, 14.4.2010

econcept, 2013a: Optimierung der Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung, Zwischenbericht – Bestandsaufnahme. Zürich, 16.1.2013

econcept, 2013b: Bestandsaufnahme und geplante Optimierung des Dienstleistungsangebots zum QV von EHB und SDBB. Zürich

econcept, 2015: Vereinfachen der Qualifikationsverfahren (QV) und Fördern handlungskompetenzorientiertes Prüfen, AP 3 Leitsätze – Projektsitzung 5a: Aktennotiz. Zürich, 11.6.2015

econcept / EHB, 2013: Aktualisieren der Eckwerte der Schulungskonzepte PEX/CPEX: Bestandsaufnahme. Zürich/Zollikofen

Fitzli, Dora / Fontana, Marie-Christine, 2013: Die Qualifikationsverfahren sollen einfacher werden, in: Panorama 05/2013

SBFI, 2013: Projekt «Optimierung QV»: Etappenziel erreicht. Bern, August 2013

SBFI, 2014a: Vereinfachen der Qualifikationsverfahren (QV) und Fördern handlungskompetenzorientiertes Prüfen – Projektkonzept. Bern, Stand 7.10.2014

SBFI / econcept, 2015: Auswertung der Anhörung der Verbundpartner via EBBK zu den Eckwerten für das Projekt Vereinfachen QV und Fördern HKO Prüfen. Bern, 11.6.2015

J) Dokumente Verbundpartnerschaft im Rahmen der Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG

BBT, o. J.: Projekt «Qualität leben»: Leitfaden für die nachhaltige Qualitätsentwicklung, Umsetzung von Art. 8 Berufsbildungsgesetz. Bern

BBT, o. J.: Qualitätsverantwortlichkeiten in der Berufsbildung. Bern

Schweizerischer Bundesrat, 2010: Internationale Strategie der Schweiz im Bereich Bildung, Forschung und Innovation. Bern, 30.6.2010

EDI / EVD / EDK, 2011: Chancen optimal nutzen, Erklärung 2011 zu den gemeinsamen bildungspolitischen Zielen für den Bildungsraum Schweiz. Bern, 30.5.2011

Landert Brägger Partner, 2014: Evaluation der vom Bund geförderten Berufsschulen. Bericht über die Organisation, Finanzierung und absehbare Wirkungen im Zeitraum 2008–2013. Zürich, 27.8.2014

SBFI, o.J.: Hinweis: neue Subventionspraxis für die Neuerarbeitung, Total- oder Teilrevision von eidgenössischen Prüfungen sowie von Rahmenlehrplänen der höheren Fachschulen. Bern

SBFI, 2013: Anhörung zur Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung, Ergebnisbericht. Bern, 23.2.2013

SBFI, 2014a: «Match-Prof», Lehrstellen besser besetzten. Bern, 3.2.2014

SBFI, 2014b: Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung, Erläuternder Bericht. Bern, 24.7.2012

SBFI, 2015: Richtlinie über die Gewährung von Bundesbeiträgen an Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und der Qualitätssicherung nach Artikel 54 BBG und für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse nach Artikel 55 BBG. Bern, 1.1.2015

Liste des interlocuteurs

Entretiens

Backes-Gellner, Uschi	Professeur, Institut de gestion, Université de Zurich, membre de la CFFP
Bichsel, Bettina	Directrice adjointe de l'unité Questions de fond et politique, cheffe de projet, SEFRI
Davatz-Höchner, Christine	Vice-directrice, Politique de formation / Recherche / Questions féminines, USAM
Eicher, Christian	Chef de projet Subventions et financement de projets, SEFRI
Evéquo, Grégoire	Directeur général, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue OFPC, Genève, membre de la CFFP
Fehr Thom, Karin	Secrétaire générale de SAVOIRSOCIAL, membre de la CFFP
Fraoua, Ridha	Chef de l'unité Législation I, Office fédéral de la justice
Frei, Katrin	Directrice adjointe de la division Bases du système de formation, cheffe de l'unité Questions de fond et politique, SEFRI
Gasche, Mark	Secrétaire général de la CSFP, membre de la CFFP, conseil de surveillance du CSFO
Hübschi, Rémy	Membre de la direction, chef de la division Formation professionnelle supérieure, SEFRI
Juillerat, Didier	Directeur du Centre interrégional de perfectionnement, vice-président de la Fédération suisse pour la formation continue, membre de la CFFP
Lüthi, Jean-Pascal	Membre de la direction, chef de la division Formation professionnelle initiale et maturités, SEFRI
Meier, Claude	Membre de la direction de la SEC Suisse, responsable de la formation SEC Suisse, membre de la CFFP
Messner, Toni	Chef de l'unité Formation professionnelle initiale, SEFRI
Montalbetti, Marimée	Membre de la direction, cheffe de la division Bases du système de formation, SEFRI
Oertle, Cornelia	Directrice de l'IFFP
Perret Ducommun, Laura	Cheffe de l'unité Services, SEFRI
Polito Schmidt, Véronique	Secrétaire centrale responsable de la formation, USS, membre de la CFFP
Rüfenacht, Karin	Secrétariat de la CSFP, Commission Développement des professions (CDP)

Sahlfeld, Konrad	Juriste, unité Législation I, Office fédéral de la justice
Schläppi, Susann	Secrétariat de la CSFP, Commission Formation professionnelle initiale (CFPI)
Sidler, Lisbeth	Cheffe adjointe de l'unité Législation I, Office fédéral de la justice
Sieber, Urs	Secrétaire général d'OdASanté, membre de la CFFP
Stamm, Margrit	Professeur, directrice de l'institut de recherche SwissEducation, Berne
Theiler, Philipp	Chef d'unité adjoint Subventions et financement de projets, SEFRI
Weber-Gobet, Bruno	Responsable politique de formation, Travail Suisse
Widmer, Josef	Directeur suppléant du SEFRI
Wiesendanger, Rita	Directrice de l'Office de la formation professionnelle, canton des Grisons, membre de la CFFP
Wittwer-Bernhard, Petra	Secrétaire générale adjointe d'OdASanté
Zellweger, Jürg	Membre de la direction, responsable du secteur Education et formation, UPS

Entretiens téléphoniques

Bez, Séverin	Directeur général, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, canton de Vaud
Bleisch, Peter	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures
Bolli, Manfred	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton de Schaffhouse
Burch, Urs	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton d'Obwald
Colombo, Paolo	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton du Tessin
Evéquo, Grégoire	Directeur général, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, canton de Genève
Felder, Pius	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton de Nidwald
Feuz, Laurent	Chef de service, Service des formations postobligatoires, canton de Neuchâtel
Geissmann, Patrick	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton de Glaris

Giezendanner, Ruedi	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton de Saint-Gall
Hauenstein, Hanspeter	Directeur, Office de la formation et de l'orientation professionnelles, canton de Bâle-Campagne
Hugener, Werner	Directeur, Office de la formation et de l'orientation professionnelles, canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures
Hunziker, Kathrin	Directrice, Service de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, Département de la formation, de la culture et du sport, canton d'Argovie
Kummer, Marc	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton de Zurich
Maier, Ulrich	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton de Bâle-Ville
Ninck, Theo	Directeur, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton de Berne
Nydegger, Christophe	Chef de service, Service de la formation professionnelle, canton de Fribourg
Pottier, Claude	Chef de service, Service de la formation professionnelle, canton du Valais
Ruchti, Stefan	Directeur, Office de la formation professionnelle, des écoles moyennes et des hautes écoles, canton de Soleure
Schuler, Beat	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton de Zoug
Seger, Oscar	Directeur, Office de la formation professionnelle, canton de Schwyz
Slongo, Yvonne	Directrice, Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle, canton d'Uri
Spöring, Christof	Directeur, Office de la formation professionnelle et de la formation continue, canton de Lucerne
Studerus, Markus	Directeur adjoint, Office de la formation et de l'orientation professionnelles, canton de Thurgovie
Tschopp, Olivier	Chef de service, Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire, canton du Jura
Wiesendanger, Rita	Directrice, Office de la formation professionnelle, canton des Grisons

Note concernant l'enquête auprès des associations professionnelles

La liste des 96 associations professionnelles (sur les 169 associations sollicitées), actives à l'échelon national dans la formation professionnelle initiale et qui ont répondu à l'enquête en ligne, n'est pas publiée.

Annexe 1 : Übersicht Massnahmen Lehrstellenkonferenzen bzw. Nationales Spitzentreffen

Tabelle A1

Jahr	Neue Massnahmen	Weiterführung / Ausbau von Massnahmen	Zuständig (falls genannt)
2005	<i>Massnahmen Lehrstellenmarkt 2006</i> 1. Lehrstellenkampagne des Bundes – Chance 06 2. Begleitung und Beratung von Lehrbetrieben 3. Erhöhung des Subventionsanteils für Lehrstellenförderung / Mentoring 4. Kantonale Lehrstellenkonferenzen	<i>Massnahmen Lehrstellenmarkt 2006</i> a. Lehrstellenförderung b. Lehrbetriebsverbünde c. Schaffung von niederschwelligen Angeboten d. Individuelle Begleitung (Mentoring) von Jugendlichen e. Übergang obligatorische Schule – Berufsbildung	Bund (1) Bund, Kantone, OdA (2, a) Vorsteher EVD (3) Kantone (4)
2006	<i>Massnahmen Lehrstellenmarkt</i> 1. Entwicklung eines Case Managements 2. Ausbau eines Beratungsangebots für Lehrbetriebe <i>Massnahmen Arbeitsmarkt (evtl. auch Weiterführung)</i> A) Massnahmen im Übergang 1: Schule – Berufsbildung 1. Motivationssemester B) Massnahmen im Übergang 2: Berufsbildung–Arbeitsmarkt 1. Berufspraktika; 2. Übungsfirmen	<i>Massnahmen Lehrstellenmarkt</i> a) Lehrstellenförderung b) Lehrbetriebsverbünde c) Niederschwellige Angebote d) Individuelle Begleitung (Mentoring/Coaching) von schulisch und sozialschwachen Jugendlichen e) Übergang obligatorische Schule – Berufsbildung f) Lehrstellenkampagne des Bundes g) Berufsbildungsfonds	Verbundpartner, Bund, Ämter für Berufsbildung (1) Bund, Kantone, OdA (2, a, f) ALV (A1, B1)
2007	<i>Massnahmen 07/08</i> 3.2 Case Management+ 3.3. Nationale Helpline für Lehrbetriebe 3.4 Best practice Berufsintegration	<i>Massnahmen 07/08</i> 3.1 Fortführung Berufsbildungskampagne: Schwerpunkt Karriere	Bund (3.1, 3.3, 3.4) Kantone (3.2, Finanzierung Bund)
2008	<i>Handlungsfelder Fachkräftemangel</i> 3. Systemkenntnisse (Bestimmung von Indikatoren, darauf aufbauend Frühwarnsystem zur Fachkräfteproblematik)	<i>Handlungsfelder Fachkräftemangel</i> 1. Arbeitsmarkt (keine neuen Massnahmen) 2. Berufsbildung (keine neuen Massnahmen)	EVD (1), VP (2), Bestehendes Gremium von Vertretern der Wirtschaft und öffentlicher Hand (3); alle aber vage

Jahr	Neue Massnahmen	Weiterführung / Ausbau von Massnahmen	Zuständig (falls genannt)
2009	<i>Massnahmen «Gesundheit und Soziales»</i> 1.1 Kantone für Pilote der Attestausbildung im Gesundheits-/Sozialbereich gewinnen 1.2 Information und Kommunikation zu den Gesundheitsberufen 1.3. Lehrstellenförderung im Gesundheitsbereich 1.4. Ausbildungsangebote für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger <i>Massnahmen Übergang Ausbildung-Beruf</i> 2.2. Berufseinstiegsbarometer 2.3. Start ins Berufsleben	<i>Massnahmen Übergang Ausbildung-Beruf</i> 2.1. Indikatorensystem Fachkräftemangel für die Branchen <i>Massnahmen Lehrstellenmarkt</i> 3.1. Bestehende Massnahmen Lehrstellenmarkt anwenden 3.2. Sensibilisierung für Berufe im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)	Unklar (1.2, 3.1) Bund (2.1,2.2,2.3) Kantone (1.1, terminiert auf 2010 und 2011, 14) Branche (1.3) Bund, Kantone und SGCI Chemie Pharma Schweiz (3.2)
2010	<i>Massnahmen zur besseren Positionierung der höheren Berufsbildung:</i> 2.1. Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens (NQF) 2.2. Ausstellen von Diploma Supplements 2.3. Verstärkte internationale Zusammenarbeit 2.4 Informationstätigkeit zu Berufsbildungsqualifikationen	<i>Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt:</i> 1. Allgemeine Massnahmen zur Stärkung der Berufsbildung 2. Integration in die Berufsbildung 3. Leistungsstarke Jugendliche gewinnen 4. Berufseinstieg untersuchen	BBT (2.1) VP (3)

Jahr	Neue Massnahmen	Weiterführung / Ausbau von Massnahmen	Zuständig (falls genannt)
2011	<i>2.1. Massnahmen im Bereich nationaler und internationaler Mobilität</i> a) Steigerung der beruflichen Mobilität b) Fördern von Aktivitäten im Rahmen des EU-Rahmenprogramms für lebenslanges Lernen (LLP) c) Fördern von Austausch und Aufenthalten in anderen Landesteilen oder im Ausland <i>2.2. Massnahmen im Bereich Fremdsprachenunterricht</i>	<i>Massnahmen im Bereich Lehrstellenmarkt:</i> 1. Talente gewinnen a) Information und Sensibilisierung b) Förderung nationaler und internationaler Berufsmeisterschaften 2. Integration in die Berufsbildung a) Case Management Berufsbildung b) Brückenangebote, Coaching und Mentoring c) Lehrstellenförderung und Berufseinstieg	Bund (1 a, 1 b, beide mit Terminen) Verbundpartner (übrige, 2.2 mit Termin, jedoch ohne eindeutige Zuordnung der Verantwortung)
2012	<i>Massnahmen 2012</i> Ziel 2 Administrative Entlastung (u.a. Erarbeitung Modellvorschläge) Ziel 3 Nachholbildung (Erarbeitung Grundlagenbericht) Ziel 4 Stärkung der höheren Berufsbildung und der Berufsmaturität	<i>Massnahmen 2012</i> Ziel 1 Sensibilisierung und Information (u.a. Erweiterung Kampagne Berufsbildung plus) <i>Bisherige Aktivitäten, die weitergeführt werden sollen:</i> - Integration von Jugendlichen (Einführung eidgenössisches Berufsattest, Case Management Berufsbildung) - Talentförderung (Berufsbildungplus.ch, Berufsmeisterschaften)- - Lehrstellenförderung (Sensibilisierung MINT-Berufe, Lehrbetriebsverbünde, Lehrstellenförderung durch Verbundpartner) - Erhöhung der Durchlässigkeit (Passerellen: Berufsmaturität > Universitäten / ETH; gymnasiale Maturität > technische Studiengänge an Fachhochschulen) - Kommunikation (Berufsbildungplus.ch, zielgruppenspezifische Berufsinformation)	Bund, OdA, Kantone (diverse Massnahmen zu Ziel 1) Bund, Kantone, d. h. SBBK, OdA (Ziel 2) Federführung Bund (Ziel 3) Verbundpartner (Ziel 4)

Jahr	Neue Massnahmen	Weiterführung / Ausbau von Massnahmen	Zuständig (falls genannt)
		- Sicherung des Fachkräftebedarfs (Fachkräfteinitiative, Indikatorsystem für Betriebe, Ausbildungsangebote für Quereinsteigende, Validierung) - Stärkung der höheren Berufsbildung (nationale und internationale Anerkennung, Harmonisierung der Finanzierung)	
2014	<i>Mögliche Massnahmen</i> <i>Handlungsschwerpunkt 1: Höhere Berufsbildung</i> - Klärung bzgl. Rolle und Verantwortung der verschiedenen Akteure - Einordnung der Abschlüsse in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung - Verbesserung bzgl. Information, Visibilität und Marketing - Förderung der Durchlässigkeit - Positionierung der Bildungsangebote (BP, HFP, HF) als eigenständige «Marken» <i>Handlungsschwerpunkt 2: Berufsmaturität und Fachhochschulzugang</i> - Kombinierte Schulmodelle (degressiv) zur besseren Erschliessung des Potenzials - Sicherstellung eines flächendeckenden Angebotes, d. h. Umsetzung von Modellen, die es erlauben, auch bei tiefen Schülerzahlen kostengünstig alle Berufsmaturitäts-Richtungen anzubieten. - Lancierung von Informationskampagnen durch die OdA - Steigerung der Übertrittsquote Berufsmaturität – Fachhochschulen	<i>Mögliche Massnahmen</i> <i>Handlungsschwerpunkt 4: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</i> - Weiterführung der Kampagne <i>Berufsbildungplus.ch</i>	<i>Keine Angaben</i>

Jahr	Neue Massnahmen	Weiterführung / Ausbau von Massnahmen	Zuständig (falls genannt)
	- Schaffung von gesamtschweizerisch einheitlichen Rahmenbedingungen durch die KFH für die ein-jährige Praxiserfahrung von gymnasialen Maturandinnen und Maturanden (Regelzulassung) - Befristete Möglichkeit zur Durchführung von vierjährigen praxisorientierten Bachelor-Studiengängen im MINT-Bereich - Sicherstellung eines gemischten Lehrkörpers aus reinen Dozierenden und «Teilzeitpraktikern» <i>Handlungsschwerpunkt 3: Berufsabschluss für Erwachsene</i> - Ausarbeitung von flexiblen Bildungsangeboten mit erwachsenengerechter Struktur, Didaktik und Lernumgebung - Verbesserung der Information und Beratung (z. B. durch kantonale Anlaufstellen, Internetplattform, Merkblätter etc.) - Prüfung von Ausbildungsbeiträgen bzw. einer Kostenübernahme durch die Kantone <i>Handlungsschwerpunkt 4: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung</i> - Berufsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater überdenken: Arbeitsmarktbezug statt Psychologie - Gezielte Information der Beeinflusser (Nahtstelle I) - Gezielte Information der Lernenden über Weiterbildungsmöglichkeiten (HBB) - Erleichterter Zugang zu Informationen über berufliche Grundbildungen für Erwachsene		

Annexe 2 : Übersicht Hauptthemen, Ziele und Nachbearbeitung der VPT

Anhang Tabelle A2

Jahr	Hauptthemen	Ziele der Tagung	Nachbearbeitung
2006	Erfolge und Stärken im bisherigen Entwicklungs- und Umsetzungsprozess des Berufsbildungsgesetzes Zentrale Problembereiche im bisherigen Entwicklungs- und Umsetzungsprozess des Berufsbildungsgesetzes (Gründe, Zuständigkeiten) Problemstellungen und Lösungen in verschiedenen Themenbereichen: Thema 1: Verbundpartnerschaft, Thema 2: Übergänge Sekundarstufe I und Sekundarstufe II, Thema 3: Zielsetzung und Zeitmanagement – Zeitplanung bei den Bildungsverordnungen	keine Angabe	Handlungsempfehlungen und Instrumente
2007	Regionale Umsetzung nationaler Beschlüsse: Wie funktioniert die Verbundpartnerschaft? Abstimmung Sek I – Sek II: Permanenter Dialog Sek I – Berufsbildung Positionierung der 2-jährigen Grundbildung Weitere Themen (Auswahl): - Brückenangebote: Möglichkeiten und Grenzen - Arbeitsmarkt und Berufsbildung - Grenzen der Berufsbildung: Wo sind für die Schwächsten andere Lösungen gefragt? - Case Management: Chancen und Risiken	keine Angabe	2. Verbundtagung, daraus resultieren die Magglinger Leitlinien
2008	Standortbestimmung Berufsbildung: Berufsbildung weiterentwickeln Standortbestimmung Verbundpartnerschaft (positive und negative Erfahrungen) Handlungsbedarf Finanzierung der Berufsbildung Handlungsbedarf höhere Berufsbildung und zweijährige Grundbildungen	Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für die Probleme und Bedürfnisse verschiedenster Anspruchsgruppen; mögliche Optimierungsvorschläge sind erfasst.	Vertreter des BBT will Inputs der VPT 2008 in Masterplan aufnehmen.

Jahr	Hauptthemen	Ziele der Tagung	Nachbearbeitung
		Ein konsolidierteres Verständnis über Probleme, Bedürfnisse und Optimierungsvorschläge in den thematischen Schwerpunkten liegt vor. Die Beziehungen zwischen den Verbundpartnern sind weiter gefestigt und die Basis für künftige Zusammenarbeit damit optimiert. Die Ergebnisse der beiden Tage liegen in verdichteter Form schriftlich vor	Vorschläge zur Gestaltung, Dauer und Inhalt der künftigen Verbundpartnertagungen: (vermehrt konkrete Umsetzungsthemen)
2009	Standortbestimmung Berufsbildung: Aussprache unter den Verbundpartnern zu drei Themen 1. Höhere Berufsbildung – Finanzierung 2. Höhere Berufsbildung – Steuerung 3. Berufliche Grundbildung – Umsetzung der Bildungserlasse Ergebnisse Gruppenarbeiten: Herausforderungen und Ziele/Lösungsvorschläge	keine Angabe	Ziele und Lösungsvorschläge
2011	Qualität leben (Erfahrungsaustausch, Input aus Österreich, Rolle des Bund, Handlungsfelder zusammentragen und konkretisieren) Handlungsfelder	Das Projekt <i>Qualität leben</i> als Auftakt zu einem mehrjährigen Prozess starten. Sich als Verbundpartner aktiv mit dem Thema Qualität auseinandersetzen. Erfahrungen aus der Praxis gegenseitig sichtbar machen. Blick über die Landesgrenzen werfen. Themen und Umsetzungsvorschläge für die weitere Bearbeitung als Qualitätsschwerpunkte sammeln und priorisieren.	Hinweis zum weiteren Vorgehen: Aufbereiten und publizieren der Tagungsergebnisse; auf der Website Beispiele veröffentlichen; Newsletter abonnieren; Vorbereiten der Tagung 2012

Jahr	Hauptthemen	Ziele der Tagung	Nachbearbeitung
2012	Qualität leben (Charta und Umsetzung Projektmassnahmen, Rolle BBT) Aktuelles aus der Bildungs- und Berufsbildungspolitik (BFI-Botschaft) Vorentwurf Weiterbildungsgesetz, Finanzierung Höhere Berufsbildung, Berufsmaturität, Berufliche Grundbildung, Kopenhagen-Prozess, Lehrstellenkonferenz) Informationen der Schweizerische Bildungsämterkonferenz, OdA Zentrale Rolle von Verbänden und Trägerschaften in der Qualitätsentwicklung Die Berufsberatung in der Verbundpartnerschaft stärken	keine Angabe	Hinweis zum weiteren Vorgehen - Aufbereiten und publizieren der Tagungsergebnisse - Im Praxispool Beispiele veröffentlichen - Weiterbearbeitung der Schwerpunkte 2012 - Vorbereiten der Verbundpartnertagung 2013 Die Umsetzung findet in den zuständigen Gremien statt.
2013	Aktuelle Informationen Bund Aktuelle Informationen Kantone Aktuelle Informationen Arbeitswelt Workshops (Mobilität und Fremdsprachen, Verbundpartnerschaft) Bei den aktuellen Informationen u. a. Themen wie Qualität, Berufsbildung: eine echte Verbundaufgabe, Projekt Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität; Mobilité ; Cleantech; Encouragement des jeunes talentueux ; Campagne Formationprofessionnelleplus.ch; SEFRI – renforcement de la formation	Informationen austauschen Verbundpartnerschaft klären, Ideen zur Weiterentwicklung / Erneuerung sammeln Stossrichtungen zur Förderung der Mobilitätsaktivitäten und des schulischen Fremdspracherwerbs in der Berufsbildung konkretisieren	Aufbereiten der Tagungsergebnisse; Weiterbearbeitung Ergebnisse der VPT ; Vorbereiten der VPT 2014 Erkenntnisse aus Workshop VP werden an der EBBK-Sitzung vom 8. Mai 2014 bearbeitet
2014	Rückblick Verbundpartnertagung 2013 Aktuelle Entwicklungen in der Berufsbildung Informationen aus dem Spitzentreffen Diskussion zur operativen Umsetzung der am Spitzentreffen verabschiedeten Handlungsschwerpunkten für die Berufsbildung (Höhere Berufsbildung,	Konkretisierung der im Spitzentreffen definierten Handlungsschwerpunkte für die Berufsbildung	keine Angabe

Jahr	Hauptthemen	Ziele der Tagung	Nachbearbeitung
	Berufsmaturität und der Fachhochschulzugang, der Berufsabschluss für Erwachsene und die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung)	Informationsaustausch über aktuelle Aktivitäten (Orientierungshilfen Kommissionen B&Q, Jahr der Berufsbildung, SwissSkills Bern 2014) Synthese	
2015	<i>Fitness-Check</i> : 5 Stationen zur Einschätzung der Berufsbildung Vorstellen der Partner der Sekundarstufe I, der Gymnasien und der Hochschulen Wisdom Council: Beobachtungen und Empfehlungen zur Berufsbildung aus 8 Perspektiven Synthese der Verbundpartner Open Space: Einführung & 2 Workshop-Runden à 60 min. Ausblick Spitzentreffen der Berufsbildung 2015	Einschätzung der Situation der Schweizer Berufsbildung. Dabei geht es nicht nur um die Sicht der Berufsbildung selbst, sondern auch um die Perspektive der Partner der Sekundarstufe I, der Gymnasien und der Hochschulen.	

Annexe 3 : Übersicht über die Projektförderung nach Artikel 54 und 55 BBG zwischen 2004 und 2014

Tabelle A3

Anzahl Projekte nach Jahr und Artikel

Jahr 1	Art. 54	Art. 55	Art. 55 Bst. b	Art. 55 Bst. c	Art. 55 Bst. f	Art. 55 Bst. j	Art. 55 übrige	Total
2004	80 (62%)	49 (38%)	4 (8%)	5 (10%)	15 (31%)	20 (41%)	5 (10%)	129 (100%)
2005	120 (69%)	54 (31%)	5 (9%)	6 (11%)	8 (15%)	32 (59%)	3 (6%)	174 (100%)
2006	106 (69%)	48 (31%)	2 (4%)	6 (13%)	16 (33%)	21 (44%)	3 (6%)	154 (100%)
2007	93 (70%)	39 (30%)	7 (18%)	2 (5%)	9 (23%)	11 (28%)	10 (26%)	132 (100%)
2008	80 (66%)	41 (34%)	14 (34%)	1 (2%)	9 (22%)	7 (17%)	10 (24%)	121 (100%)
2009	107 (69%)	49 (31%)	16 (33%)	3 (6%)	18 (37%)	8 (16%)	4 (8%)	156 (100%)
2010	74 (61%)	47 (39%)	12 (26%)	19 (40%)	5 (11%)	8 (17%)	3 (6%)	121 (100%)
2011	71 (57%)	54 (43%)	15 (28%)	23 (43%)	5 (9%)	4 (7%)	7 (13%)	125 (100%)
2012	61 (54%)	53 (46%)	12 (23%)	22 (42%)	2 (4%)	9 (17%)	8 (15%)	114 (100%)
2013	41 (52%)	38 (48%)	11 (29%)	18 (47%)	2 (5%)	1 (3%)	6 (16%)	79 (100%)
2014	41 (57%)	31 (43%)	12 (39%)	13 (42%)	1 (3%)	2 (6%)	3 (10%)	72 (100%)
Total	874 (63%)	503 (37%)	110 (22%)	118 (23%)	90 (18%)	123 (24%)	62 (12%)	1377 (100%)

Quelle: Liste der bewilligten Gesuche 2004-2014

¹ Jahr = Jahr gemäss Gesuchs-Nummer

Unterstützung von Projekten der Kantone durch das SBFJ

Kanton / Organ	Total	2004-2007	2008-2011	2012-2014
Zürich	32	15	12	5
Tessin	29	16	11	2
Bern	21	11	8	2
Basel-Stadt	19	14	5	0
Neuenburg	18	13	5	0
Luzern	15	8	7	0
Freiburg	14	9	5	0
Jura	14	9	5	0
Genf	13	3	7	3
Waadt	9	3	5	1
Schaffhausen	7	3	3	1
Wallis	7	6	1	0
Basel-Landschaft	6	5	1	0
Thurgau	6	4	1	1
St. Gallen	5	4	1	0
Zug	4	1	1	2
Aargau	4	3	1	0
Glarus	2	2	0	0
Solothurn	2	1	1	0
Graubünden	2	2	0	0
Uri	1	0	1	0
Schwyz	1	0	1	0
Obwalden	1	0	1	0
Nidwalden	1	0	1	0
Appenzell Ausserrhoden	1	1	0	0
Appenzell Innerrhoden	1	1	0	0
EDK / SBBK	20	11	6	3
Regionale Regierungskonferenzen	10	8	2	0
Total	265	153	92	20

Quelle: Liste der bewilligten Gesuche 2004-2014

Annexe 4 : Resultate der telefonischen Befragung der Kantone

Die Darstellung der Resultate der Kantonsbefragung beginnt mit den Fragen zu den Stärken und Schwächen der Verbundpartnerschaft und der Aufteilung der Kompetenzen innerhalb dieser Partnerschaft. Darauf folgt eine Erläuterung der Bedeutung der verbundpartnerschaftlichen Schwerpunkte für die Kantone sowie der Verbindung der Kantone mit anderen Akteuren der Verbundpartnerschaft. Schliesslich werden die kantonalen Einschätzungen des Projekts Case Management Berufsbildung sowie der weiteren Projektfinanzierung durch das SBFI ausgeführt. Die einzelnen Kapitel, die jeweils einen Frageblock des Fragebogens umfassen, beginnen jeweils mit einer kurzen Zusammenfassung, auf die eine detaillierte Darstellung der Antworten auf die einzelnen Fragen folgt.

Fragen zur Verbundpartnerschaft allgemein und zur Aufteilung der Kompetenzen

Vier offene Fragen behandelten die Stärken und Schwächen der Verbundpartnerschaft und die Kompetenzaufteilung innerhalb dieser Partnerschaft. Aus den Antworten wird einerseits deutlich, dass das System der Verbundpartnerschaft im Allgemeinen gut funktioniert und dass es geprägt ist durch eine hohe Dialogbereitschaft, gegenseitige Wertschätzung sowie starke Vernetzung unter den Partnern. Andererseits ist die Verbundpartnerschaft sehr komplex und teilweise mit hohem Aufwand verbunden. Die Aufteilung der Kompetenzen ist im BBG gemäss einer Mehrheit der befragten Personen zwar klar geregelt, aber in der Praxis bestehen Schwachpunkte. Zudem spricht sich eine Mehrheit der Kantone dafür aus, dass der Bund mehr Gebrauch von seinen Kompetenzen macht.

Stärken und Schwächen der Verbundpartnerschaft allgemein

Im Hinblick auf Stärken und Schwächen der Verbundpartnerschaft wurden die befragten Personen aufgefordert, je zwei Elemente zu nennen, die in den letzten fünf Jahren besonders gut bzw. schlecht funktionierten. Tabelle A5 führt jeweils die fünf meistgenannten Elemente auf. Mehrere Kantone nannten das allgemein gute Funktionieren der Verbundpartnerschaft sowie ein entsprechend guter Leistungsausweis, insbesondere im Bereich der Berufsreform. Gut etabliert seien zudem die Gesprächsbereitschaft und die gegenseitige Wertschätzung unter den Verbundpartnern sowie deren Vernetzung und Einbindung, die durch Veranstaltungen wie die Verbundpartnertagung oder SwissSkills gestärkt würden. Ebenso erwähnten verschiedene Kantone die Entwicklung im Bereich der höheren Berufsbildung als positiv. Weitere mehrfach positiv genannte Elemente sind die Zusammenarbeit mit dem SBFI, die Nähe der Berufsbildung zum Arbeitsmarkt und die Entwicklung im Bereich der Berufsmaturität.

Verschiedene Kantone sehen Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Komplexität der Verbundpartnerschaft, insbesondere im Bereich der Qualifikationsverfahren. Zudem wurde mehrmals die Unzufriedenheit über die Finanzierung zum Ausdruck gebracht, wo beispielsweise bei den überbetrieblichen Kursen einige Kantone das Gefühl haben, dass sie bezahlen, während die OdA alleine darüber bestimmen. Ebenso sei es schwierig, dass die OdA kein einheitliches Sprachrohr haben. Manche Kantone haben zudem den Eindruck, dass sich vor allem «starke» OdA durchsetzen könnten. Verschiedentlich wurde das System insgesamt kritisiert, weil es aufgrund

der Diskussionskultur und des Einbezugs vieler Partner sehr aufwendig sei und das Risiko von Blockaden in sich trage. Weiter nannten vier Kantone die ungenügende Wahrnehmung der Führungsrolle durch das SBFI. Ebenso bemängelten einige kleine Kantone, dass es für sie aufgrund ihrer Grösse schwierig ist, an allen Anlässen teilzunehmen und sich überall einzubringen. Als schwierige Elemente wurden auch die vielen und manchmal unklar definierten Ansprechpartner, die Entwicklungen im Bereich der HBB und der Berufsbildung für Erwachsene sowie der hohe administrative Aufwand genannt.

Tabelle A5

Die fünf am häufigsten genannten Elemente, die in den letzten fünf Jahren besonders gut bzw. schlecht funktionierten

Genannte Elemente, die besonders gut funktionierten	Anzahl Nennungen
Dialog und Wertschätzung unter den Verbundpartnern	8
Leistungsausweis, insbesondere bezogen auf die Berufsreform	8
Verbundpartnerschaft allgemein	6
Stärkung der höheren Berufsbildung	5
Vernetzung	5
Genannte Elemente, die besonders schlecht funktionierten (Verbesserungspotenzial)	Anzahl Nennungen
Komplexität, insbesondere bezogen auf Qualifikationsverfahren	7
Finanzierung	6
Heterogenität unter den OdA	6
System ist aufwendig	5
SBFI nimmt seine Führung ungenügend wahr	4

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Aufteilung der Kompetenzen innerhalb der Verbundpartnerschaft

Während drei Kantone die Aufteilung der Kompetenzen, wie sie im BBG festgehalten ist, als ungenügend bezeichneten, bewerteten die restlichen 23 Kantone diese als grundsätzlich gut, wobei aber 12 Kantone gewisse Schwachpunkte nannten. Die Dezentralisierung und Nähe zum Arbeitsmarkt werden als Vorteile der gegenwärtigen Kompetenzaufteilung betrachtet. Die erwähnten Schwachpunkte der aktuellen Kompetenzaufteilung betreffen alle drei Partner: Vier Kantone finden, dass der Bund seine Steuerungsfunktion ungenügend wahrnimmt. Zudem seien die OdA aufgrund ihrer Heterogenität nicht steuerbar und es bestehe ein Machtungleichgewicht unter den OdA, indem sich grosse OdA besser durchsetzen könnten. Gemäss zwei Aussagen haben die Kantone in der Verbundpartnerschaft zu wenig Gewicht und drei Kantone bemängelten, dass die OdA bestimmen und die Kantone zahlen müssen.

Acht Kantone sind der Ansicht, dass der Bund genügend Kompetenzen hat und diese genügend nutzt (Tabelle A6). Sie streichen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der dezentralen Entscheidungsstrukturen hervor. Eine verstärkte Nutzung der Kompetenzen durch das SBFI wünschen sich 17 Kantone. Sie finden, dass der Bund auf

strategischer Ebene und bei der Berufsentwicklung mehr steuern, bei Schwierigkeiten schneller eingreifen und Entscheide auch gegen Widerstand fällen soll. Zwei Kantone befürworten zudem, dass der Bund mehr Kompetenzen erhält. Dies unter anderem für ein nationales Datenmanagement im Bereich der Berufsbildung, wo auch weitere drei Kantone mehr Kompetenzgebrauch durch den Bund erwarten.

Tabelle A6

Befürwortung von stärkerem Gebrauch der Kompetenzen durch das SBFI und mehr Kompetenzen für das SBFI

		Mehr Gebrauch der Kompetenzen durch das SBFI		Total
		Zustimmung	Ablehnung	
Mehr Kompetenzen für das SBFI	Zustimmung	1	1	2
	Ablehnung	16	8	24
Total		17	9	26

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

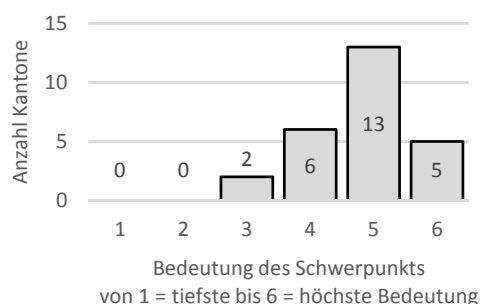
Fragen zu den verbundpartnerschaftlichen Schwerpunkten

Ein weiterer Frageblock behandelte die vier Schwerpunkte, welche die Verbundpartner im Rahmen ihrer Zusammenarbeit in der Berufsbildung am Spitzentreffen von 2014 verabschiedet haben. Es handelt sich um die höhere Berufsbildung, Berufsmaturität und Fachhochschulzugang, Berufsabschluss für Erwachsene sowie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Gemäss den befragten Personen haben diese vier Schwerpunkte insgesamt eine hohe Bedeutung für die Kantone. Zudem hat jeweils ein Grossteil der Kantone bei den betreffenden Schwerpunkten Massnahmen ergriffen. Hauptsächlich bei den beiden Schwerpunkten Berufsmaturität und Fachhochschulzugang sowie Berufsabschluss für Erwachsene sind fast alle der befragten Kantone der Meinung, dass sich mindestens ein Akteur noch stärker einsetzen sollte.

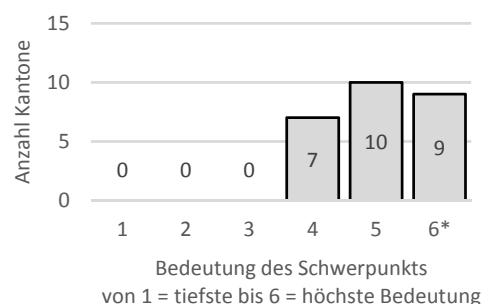
Beurteilung der Bedeutung der vier Schwerpunkte

Die befragten Personen haben eine Beurteilung der Bedeutung der einzelnen Schwerpunkte für ihren Kanton abgegeben. Die Beurteilung erfolgte auf einer Skala von eins bis sechs, wobei eins die tiefste und sechs die höchste Bedeutung darstellte. Die Verteilung der kantonalen Bewertungen der Bedeutung der vier Schwerpunkte ist in Abbildung A1 dargestellt. Es zeigt sich, dass jeweils eine klare Mehrheit der Kantone den Schwerpunkten eine eher hohe bis sehr hohe Bedeutung beimisst. Aus dem Vergleich der Verteilungen geht hervor, dass für die Kantone dem Schwerpunkt Berufsmaturität und Fachhochschulzugang insgesamt die höchste Bedeutung zukommt, gefolgt von der höheren Berufsbildung, dem Berufsabschluss für Erwachsene und der BSLB.

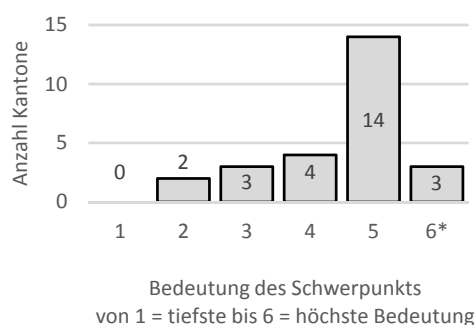
Bedeutung der vier Schwerpunkte für die Kantone



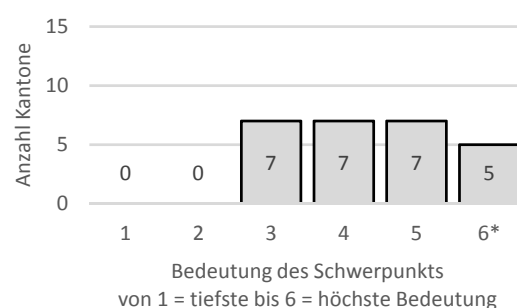
Höhere Berufsbildung
(N = 26)



Berufsmaturität und FH-Zugang
(N = 26)



Berufsabschluss für Erwachsene
(N = 26)



Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
(N = 26)

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Bewertungsskala: 1= tiefste und 6 = höchste Bedeutung.

* Zwischenbewertungen wurden auf den nächsten vollen Wert gerundet.

Ergriffene Massnahmen und weiterer Handlungsbedarf im Rahmen der Schwerpunkte

Die den Schwerpunkten beigemessene Bedeutung widerspiegelt sich in den von den Kantonen getroffenen Massnahmen: Bei der Berufsmaturität und beim Fachhochschulzugang gaben 23 Kantone an, Massnahmen ergriffen zu haben. Bei der höheren Berufsbildung haben gemäss eigenen Angaben 20 und bei der Berufsbildung für Erwachsene und BSLB je 18 Kantone Massnahmen ergriffen. Zudem ist damit zu rechnen, dass weitere Kantone im Bereich der Schwerpunkte Massnahmen ergreifen werden, da diese teilweise in Planung sind oder die dafür notwendige Gesetzesgrundlage noch geschaffen werden muss. Bei der BSLB erwähnten zudem einige Kantone, dass das Angebot in diesem Bereich schon gut ausgebaut sei.

Aus der Frage, ob sich die Verbundpartner bei einem bestimmten Schwerpunkt noch mehr einsetzen sollten, geht vor allem für die beiden Schwerpunkte Berufsmaturität und Fachhochschulzugang sowie Berufsabschluss für Erwachsene weiterer Handlungsbedarf hervor: Hier finden jeweils vier Kantone, dass sich keiner der Partner vermehrt einsetzen sollte. Bei der Berufsmaturität und beim Fachhochschulzugang wünschen sich die befragten Kantone vor allem mehr Engagement von dem Bund und

den OdA; genannt wurden aber auch die Kantone, Betriebe, EBMK und Fachhochschulen selbst. Beim Berufsabschluss für Erwachsene sind es vor allem die OdA, die Kantone und in einigen Fällen der Bund. Bei der HBB sowie BSLB sind jeweils 11 Kantone der Ansicht, dass sich keiner der Partner verstärkt einsetzen müsste. Die restlichen Kantone wünschen sich im Bereich der HBB hauptsächlich mehr Einsatz vom Bund sowie von den OdA und bei der BSLB vor allem von den Kantonen (Tabelle A7).

Tabelle A7

Anzahl Nennungen von Verbundpartnern, die sich bei einem Schwerpunkt mehr einsetzen sollten

Partner	Höhere Berufsbildung	Berufsmaturität und Fachhochschulzugang	Berufsabschluss für Erwachsene	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
Bund	9	9	6	1
Kantone	4	6	9	10
OdA	9	8	13	2
Andere	0	5	0	1
Keiner	11	4	4	11
N	26	23	23	23

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Anmerkung: Die befragten Personen konnten mehrere Partner nennen.

Weitere gewünschte Schwerpunkte

Während acht Kantone finden, dass alle wichtigen Themen von den vier aktuellen Schwerpunkten abgedeckt seien, nennen die verbleibenden 18 Kantone weitere für sie wichtige Themen. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen: Neun Kantone halten die Reduktion von Komplexität für ein wichtiges Thema, fünf die Klärung der Rollen im Bereich der Berufsbildung, weitere fünf die Integration von «schwachen» Jugendlichen in die Berufsbildung und zwei die internationale Bekanntmachung des Schweizer Berufsbildungssystems bzw. die entsprechende Sensibilisierung von internationalen Unternehmen in der Schweiz.

Fragen zur Verbindung mit anderen Akteuren der Verbundpartnerschaft

Die Kantone haben im weiteren Angaben dazu gemacht, wie gut sie sich bei verschiedenen Organen der Verbundpartnerschaft in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen können. Während die befragten kantonalen Stellen angeben, sich gut in die SBBK, die Verbundpartnertagung sowie das SBFI einbringen zu können, trifft dies nicht auf das Spitzentreffen Berufsbildung sowie die EBBK zu.

Die Bewertung, wie gut sich der Kanton bei einem Organ in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen kann, erfolgte auf einer Skala von eins bis sechs. Dabei bedeutete eins die schlechteste und sechs die beste

Möglichkeit, sich einzubringen. Aus diesen Bewertungen durch die Kantone wird ersichtlich, dass sich diese aus ihrer Sicht am besten über die SBBK und ebenfalls gut in die Verbundpartnertagung und das SBFI einbringen können (Abbildung A2). Verschiedene Kantone betonen, dass die Verbundpartnertagung besonders fürs Networking und den Austausch unter den Partnern wichtig sei, ihr aber keine übermässige Bedeutung zukomme und die behandelten Informationen meistens schon bekannt seien. Zudem fragen sich einige Kantone, was mit den Resultaten aus dieser Tagung passiere. Wie gut sich die einzelnen Kantone ins SBFI einbringen können, hängt gemäss verschiedenen Aussagen davon ab, wie gut die Kontakte zu den verschiedenen Mitarbeitenden des SBFI sind. Schliesslich bekunden kleinere Kantone bei verschiedenen Organen teilweise Mühe, sich einbringen zu können.

Gemäss der Telefonbefragung können sich die Kantone eher schlecht in das Spitzentreffen Berufsbildung und die EBBK einbringen. Dies liegt vor allem daran, dass die Mehrheit der Kantone in diesen Organen nicht vertreten ist. Zusätzlich finden drei Kantone, beim Spitzentreffen gut über die SBBK vertreten zu sein. Weiter geben vier Westschweizer Kantone an, dass die Informationen über die Tätigkeiten der EBBK ungenügend seien.

Als weitere Organe, bei denen sie sich gut einbringen können, nennen die Kantone regionale Regierungskonferenzen, kantonale Verbundpartnerschaften, die Kommissionen B&Q, die EBMK sowie das SECO.

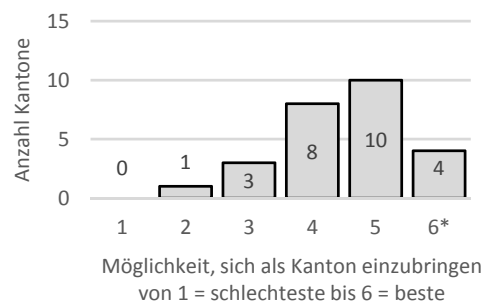
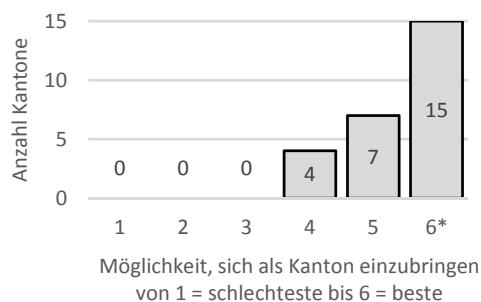
Fragen zum Case Management Berufsbildung und zur weiteren Projektunterstützung durch das SBFI

Ein weiterer Teil der Befragung beinhaltete Fragen zum Case Management Berufsbildung (CMBB) sowie zur weiteren Projektunterstützung durch das SBFI. Die Befragung zeigt, dass die Kantone das CMBB als geeignete Massnahme zur Integration von «gefährdeten» Jugendlichen betrachten. Zudem beurteilen sie die Unterstützung durch das SBFI sowie die Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen dieses Projekts mehrheitlich positiv. Die weitere Finanzierung des CMBB in einer Konsolidierungsphase war aus Sicht der meisten Kantone notwendig für den Ausbau des Projekts und dessen nachhaltige Verankerung in den Kantonen. Letztere ist gemäss Angaben aus der Befragung bei rund der Hälfte der Kantone sichergestellt. Von der weiteren Projektunterstützung durch das SBFI macht eine Mehrheit der Kantone Gebrauch, wobei sie diese teilweise kritisch beurteilen.

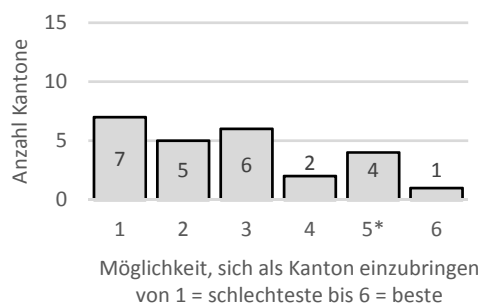
Case Management Berufsbildung

Das CMBB wurde als eine Massnahme zur Erreichung des Ziels, die Abschlussquote von jungen Erwachsenen bis 25 Jahre auf Sekundarstufe II auf 95 % zu steigern, beschlossen. 24 der befragten Kantone halten das CMBB für eine geeignete Massnahme, um dieses Ziels zu erreichen, und zwei Kantone können deren Wirkung nicht einschätzen. Mehrere Kantone betonen, dass es nur eine unter weiteren Massnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist – unter anderem, weil sie auf eine sehr spezifische Zielgruppe ausgerichtet ist. Zwei Kantone heben zudem die interinstitutionelle Zusammenarbeit, die im Rahmen des CMBB geschaffen wurde, positiv hervor.

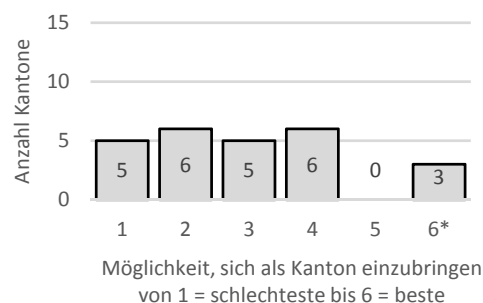
Bewertung der Möglichkeit, sich als Kanton in Organe der Verbundpartnerschaft einbringen zu können



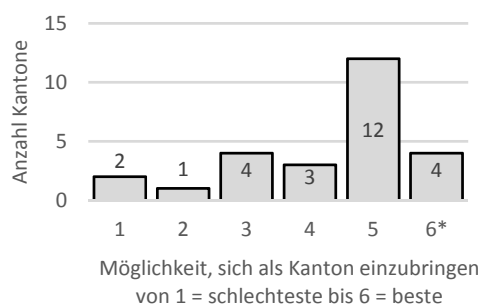
SBBK
(N = 26)



Verbundpartnertagung
(N = 26)



Spitzentreffen Berufsbildung
(N = 25)



EBBK
(N = 25)

SBFI
(N = 26)

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter

Anmerkungen: Bewertungsskala: 1 = schlechteste Möglichkeit, sich einzubringen, 6 = beste Möglichkeit, sich einzubringen.

* Zwischenbewertungen wurden auf den nächsten vollen Wert gerundet.

Im Rahmen des CMBB bewerten acht Kantone die Unterstützung durch das SBFI als gut, 14 als mehrheitlich gut und vier als ungenügend. Einerseits begrüßen verschiedene Kantone die finanzielle Unterstützung sowie die Flexibilität des Projekts, die

trotz Steuerung durch den Bund erlaube, es den kantonalen Gegebenheiten anzupassen. Ebenso schätzten einige Kantone die fachliche Unterstützung, insbesondere den Erfahrungsaustausch unter den Kantonen und die Schulung für Case Manager. Andererseits beklagen mehrere Kantone, dass die Finanzlast des Projekts den Kantonen aufgebürdet werde. Unzufrieden sind verschiedene Kantone auch mit der Übernahme der Datenbank CM-online durch das SBFI: Das SBFI habe mit seinen Vorgaben CM-online zu komplex gestaltet und daher sei aktuell die Nachhaltigkeit dieses Teilprojekts gefährdet. Weiter bemängeln einzelne Kantone den hohen administrativen Aufwand des Projekts, dessen zu starke Zentralisierung sowie die aufgrund geringer Ressourcen fehlende Möglichkeit, an allen Erfahrungsaustauschen teilzunehmen.

Die Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen des CMBB wird von 15 Kantonen als gut, von acht Kantonen als mehrheitlich gut und von einem Kanton als schwierig bezeichnet.²⁴¹ Zwei Kantone können eine Verbesserung in der Zusammenarbeit mit dem SBFI feststellen. Zudem schätzten einzelne Kantone den Spielraum in der Umsetzung, die finanzielle und fachliche Unterstützung sowie die Kommunikation im Rahmen des CMBB. Kritisch beurteilen manche Kantone die strategische Projektführung, insbesondere im Zusammenhang mit dem Teilprojekt CM-online.

Die weitere finanzielle Unterstützung des CMBB durch den Bund in einer Konsolidierungsphase (2012–2015) bezeichneten 18 Kantone als notwendig, um vor allem den Ausbau des Projekts und dessen nachhaltige Verankerung in die kantonalen Strukturen – insbesondere für Späteinsteiger ins Projekt – sicherzustellen. Zudem geben einige Kantone an, dass die weitere Unterstützung des Bundes die Weiterführung des CMBB in ihrem Kanton finanziell entlastete, und teilweise wird darüber spekuliert, ob einige Kantone ohne Konsolidierungsphase aus dem Projekt ausgestiegen wären. Drei Kantone bezeichneten die Konsolidierungsphase als hilfreich, indem sie von den zusätzlichen Geldern hätten profitieren können. Weitere drei Kantone halten die Konsolidierungsphase für unnötig.²⁴²

Betreffend die nachhaltige Verankerung des CMBB nach 2015 geben zwölf Kantone an, das CMBB in kantonale Strukturen überführt zu haben. In elf Kantonen ist dies gemäss Aussagen im Rahmen der Befragung noch nicht geschehen. Davon sind sechs Kantone zuversichtlich, dass das CMBB in ihrem Kanton nach 2015 weitergeführt wird. Verschiedentlich wird jedoch betont, dass dies u. a. von den Ergebnissen der Wirkungsevaluation abhängt. In weiteren fünf Kantonen ist die Weiterführung des CMBB nach 2015 noch offen – zum Teil vor dem Hintergrund kantonomer Sparmassnahmen und in einem Fall aufgrund des unklaren Nutzens des CMBB für den Kanton. Ein Kanton hat das CMBB per Regierungsratsbeschluss gestoppt (Tabelle A8).²⁴³

²⁴¹ Zwei Kantone haben die Frage nach der Zusammenarbeit mit dem SBFI im Rahmen des Projekts CMBB nicht beantwortet.

²⁴² Zwei Kantone haben die Frage zur Notwendigkeit der Konsolidierungsphase nicht beantwortet.

²⁴³ Zwei Kantone haben die Frage nach der nachhaltigen Verankerung des CMBB nach 2015 in ihrem Kanton nicht beantwortet.

Nachhaltige Verankerung des CMBB in den Kantonen nach 2015

Stand nachhaltige Verankerung CMBB im Kanton	Anzahl Kantone
CMBB in kantonale Strukturen überführt	12
Zuversichtlich, dass CMBB in kantonalen Strukturen verankert wird	6
Offen, ob CMBB in kantonalen Strukturen verankert wird	5
CMBB gestoppt	1

Quelle: Telefonbefragung bei der Leitung der für die Berufsbildung zuständigen kantonalen Ämter (N = 24)

Weitere Projektunterstützung durch das SBFI

Schliesslich wurden die Kantone gefragt, ob sie neben dem CMBB weitere Anträge beim SBFI eingereicht haben für Projekte, welche das SBFI zur Entwicklung der Berufsbildung nach Artikel 54 und 55 BBG finanziell unterstützt. Diese Frage bejahten 21 Kantone, wobei sie teilweise auf gemeinsame Anträge mit anderen Kantonen verwiesen. Fünf Kantone gaben an, keine weiteren Projektanträge eingereicht zu haben. Während mehrere Kantone die professionelle Unterstützung des SBFI im Rahmen von Projektanträgen erwähnten, kritisierten andere Kantone den hohen administrative Aufwand für die Einreichung eines Projektantrags, die intransparente Entscheidung über Projektanträge und die nicht vorhandene Verbindung der Projektfinanzierung mit den strategischen Zielen der Berufsbildung. Kantone, die keine weiteren Projektanträge eingereicht haben, begründeten dies teilweise mit fehlendem Interesse an weiteren Projekten oder fehlenden Ressourcen, um Projektanträge zu erarbeiten.

Annexe 5 : Résultats de l'enquête en ligne auprès des associations professionnelles

Zusammenarbeit zwischen den Organisationen der Arbeitswelt und dem Bund im Bereich der Berufsbildung

Gesamtauswertung

Anz. Fragen	56
Anz. Interviews	99
Befragung Name	PVK-Evaluation zur Berufsbildung
Aktueller Status	Abgeschlossen
Startdatum Befragung	27.04.2015
Abschlussdatum Befragung	11.05.2015
Report Datum	09.06.2015 11.32

Teil 1: Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit im Rahmen der Berufsreform

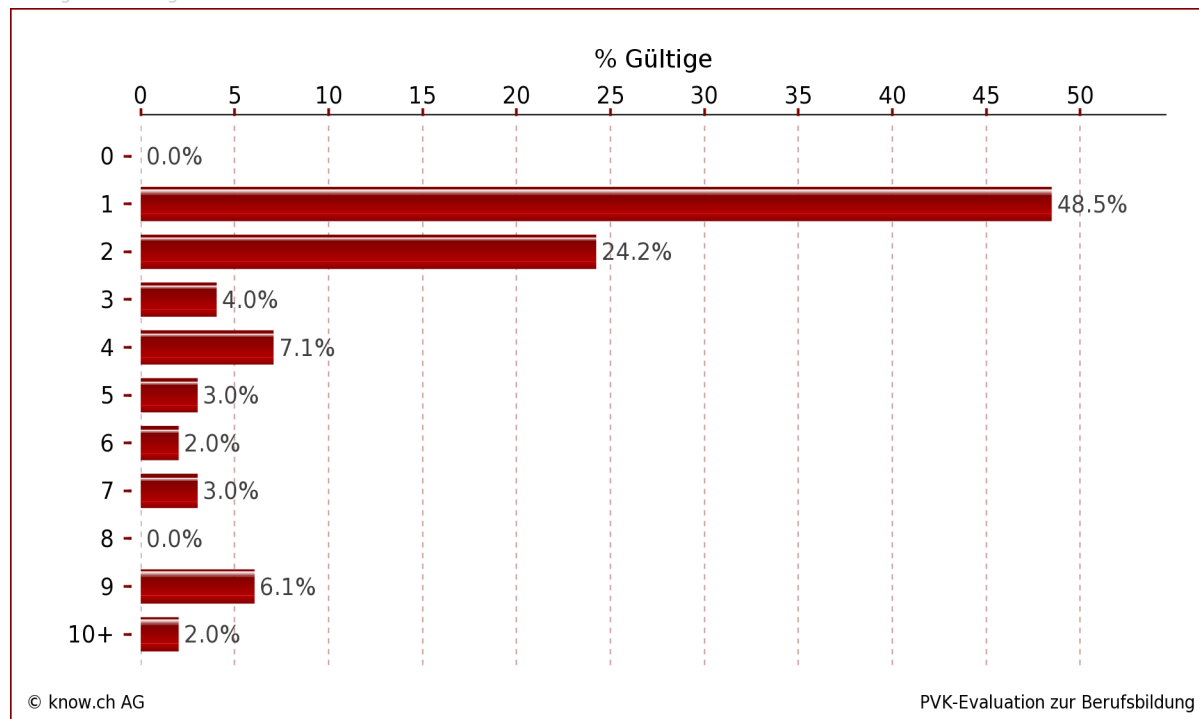
Bei wie vielen Berufen war Ihre OdA an der Ausarbeitung einer BiVo beteiligt?

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	0	0	0.00	0.00	0.00
	1	48	48.48	48.48	48.48
	2	24	24.24	24.24	24.24
	3	4	4.04	4.04	4.04
	4	7	7.07	7.07	7.07
	5	3	3.03	3.03	3.03
	6	2	2.02	2.02	2.02
	7	3	3.03	3.03	3.03
	8	0	0.00	0.00	0.00
	9	6	6.06	6.06	6.06
	10+	2	2.02	2.02	2.02
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	99	100.00	100.00	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	0	0.00	0.00	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



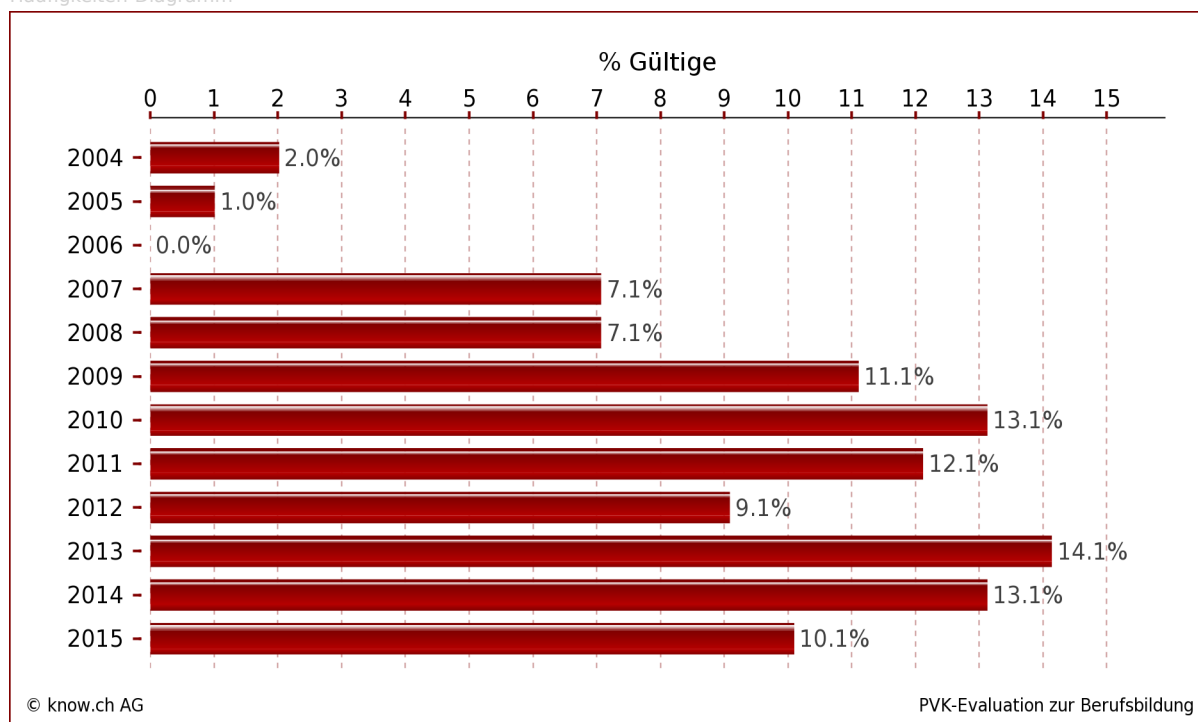
Bitte geben Sie an, wann die letzte Verordnung der beruflichen Grundbildung, die Ihre Oda (mit-)erarbeitet hat, in Kraft getreten ist.

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	2004	2	2.02	2.02	2.02
	2005	1	1.01	1.01	1.01
	2006	0	0.00	0.00	0.00
	2007	7	7.07	7.07	7.07
	2008	7	7.07	7.07	7.07
	2009	11	11.11	11.11	11.11
	2010	13	13.13	13.13	13.13
	2011	12	12.12	12.12	12.12
	2012	9	9.09	9.09	9.09
	2013	14	14.14	14.14	14.14
	2014	13	13.13	13.13	13.13
	2015	10	10.10	10.10	10.10
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	99	100.00	100.00	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	0	0.00	0.00	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Berufsreform führt zu einer besseren Anpassung an aktuelle und zukünftige Entwicklungen.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

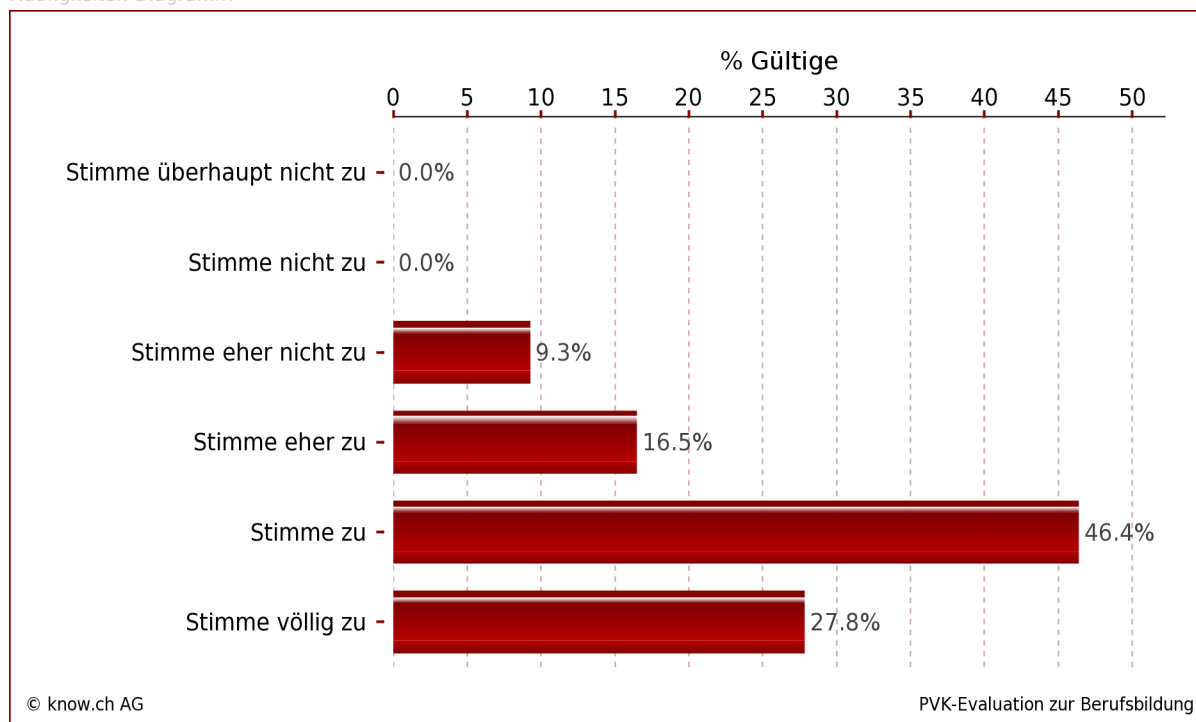
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	97	4.93	0.90	3.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	0	0.00	0.00	0.00
	Stimme nicht zu	0	0.00	0.00	0.00
	Stimme eher nicht zu	9	9.09	9.09	9.28
	Stimme eher zu	16	16.16	16.16	16.49
	Stimme zu	45	45.45	45.45	46.39
	Stimme völlig zu	27	27.27	27.27	27.84
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	97	97.98	97.98	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	2	2.02	2.02	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Berufsreform sichert die Qualität der beruflichen Grundbildung.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

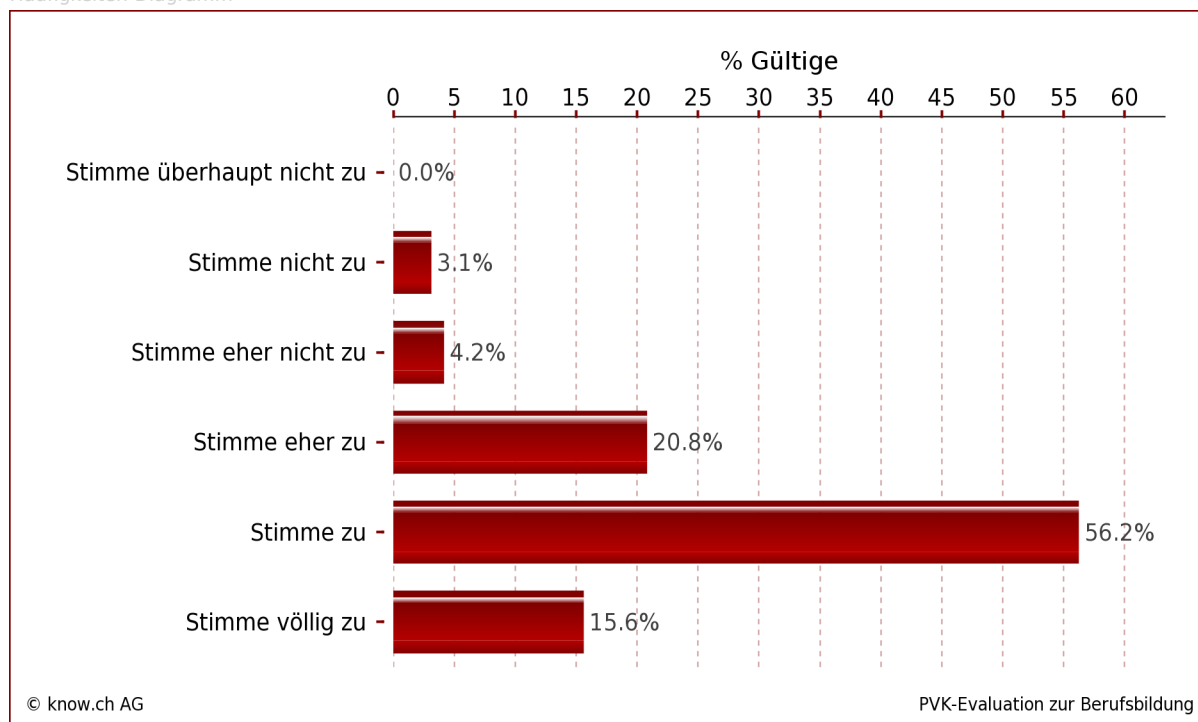
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	96	4.77	0.88	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	0	0.00	0.00	0.00
	Stimme nicht zu	3	3.03	3.03	3.13
	Stimme eher nicht zu	4	4.04	4.04	4.17
	Stimme eher zu	20	20.20	20.20	20.83
	Stimme zu	54	54.55	54.55	56.25
	Stimme völlig zu	15	15.15	15.15	15.63
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	96	96.97	96.97	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	3	3.03	3.03	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Vorgaben und Dokumentenvorlagen des SBFI unterstützten unsere OdA bei der Erarbeitung von BiVo und BiPla.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

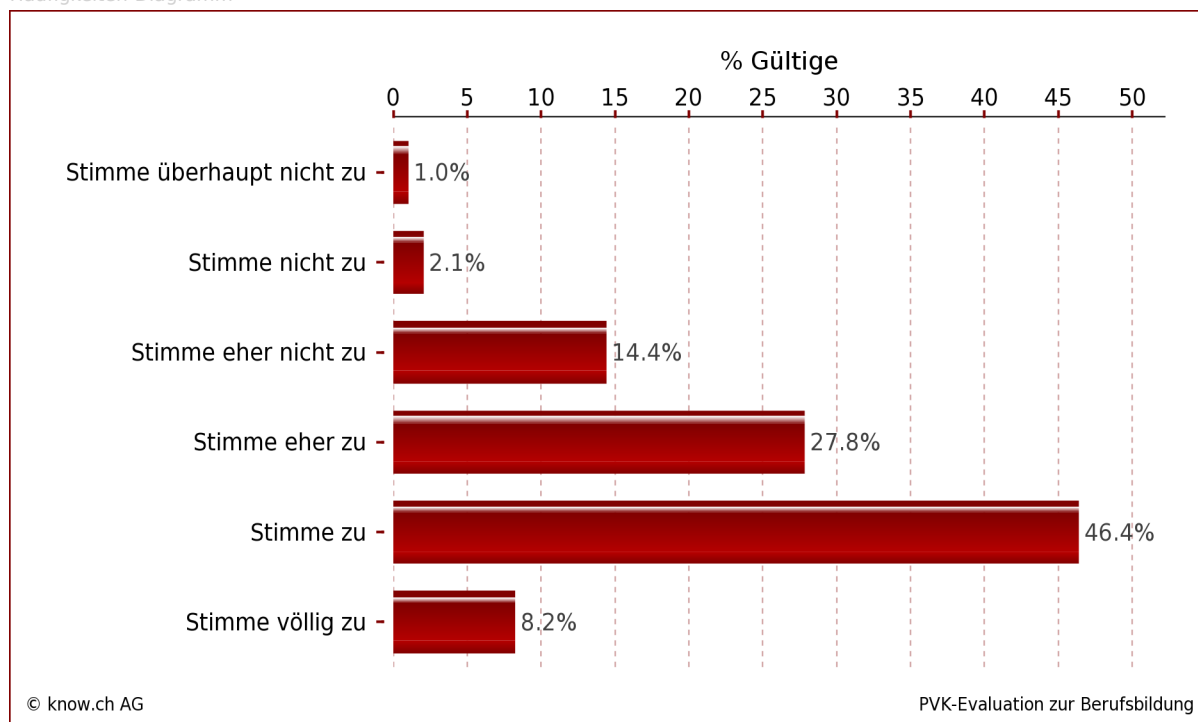
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	97	4.41	0.98	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	1	1.01	1.01	1.03
	Stimme nicht zu	2	2.02	2.02	2.06
	Stimme eher nicht zu	14	14.14	14.14	14.43
	Stimme eher zu	27	27.27	27.27	27.84
	Stimme zu	45	45.45	45.45	46.39
	Stimme völlig zu	8	8.08	8.08	8.25
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	97	97.98	97.98	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	2	2.02	2.02	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Vorgaben liessen unserer OdA genügend Spielraum für berufsspezifische Eigenheiten.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

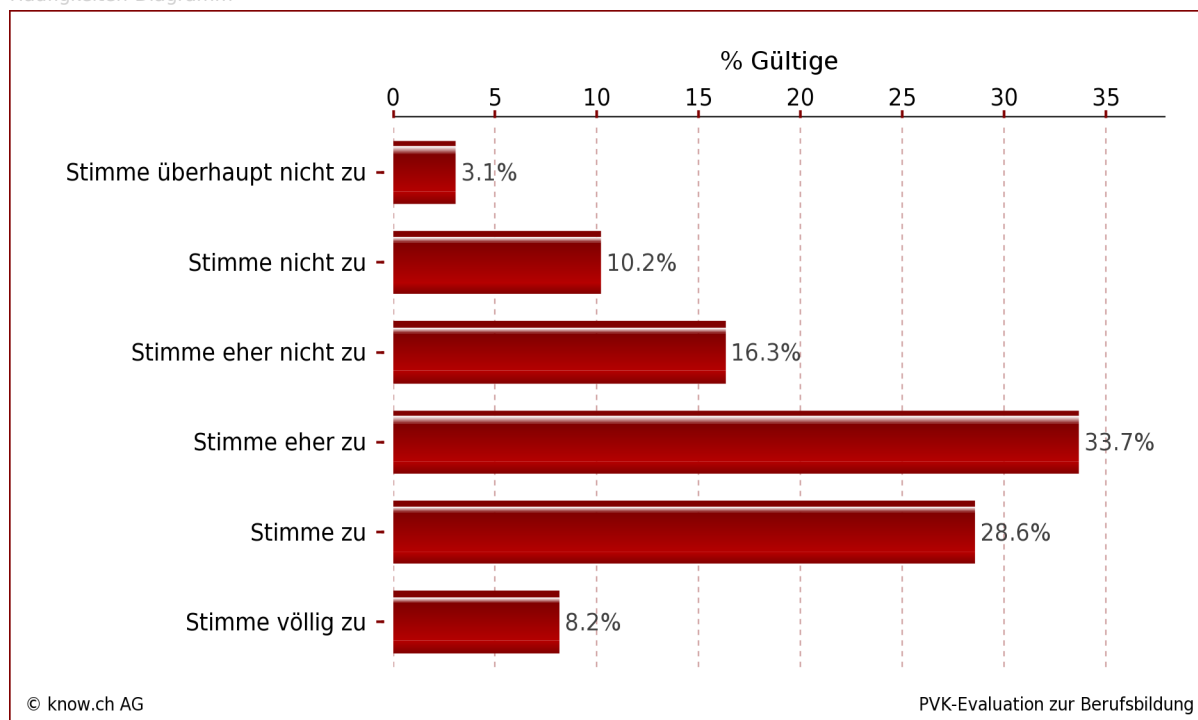
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	98	3.99	1.21	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	3	3.03	3.03	3.06
	Stimme nicht zu	10	10.10	10.10	10.20
	Stimme eher nicht zu	16	16.16	16.16	16.33
	Stimme eher zu	33	33.33	33.33	33.67
	Stimme zu	28	28.28	28.28	28.57
	Stimme völlig zu	8	8.08	8.08	8.16
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	98	98.99	98.99	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	1	1.01	1.01	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Anliegen unserer OdA wurden vom SBFI aufgenommen.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

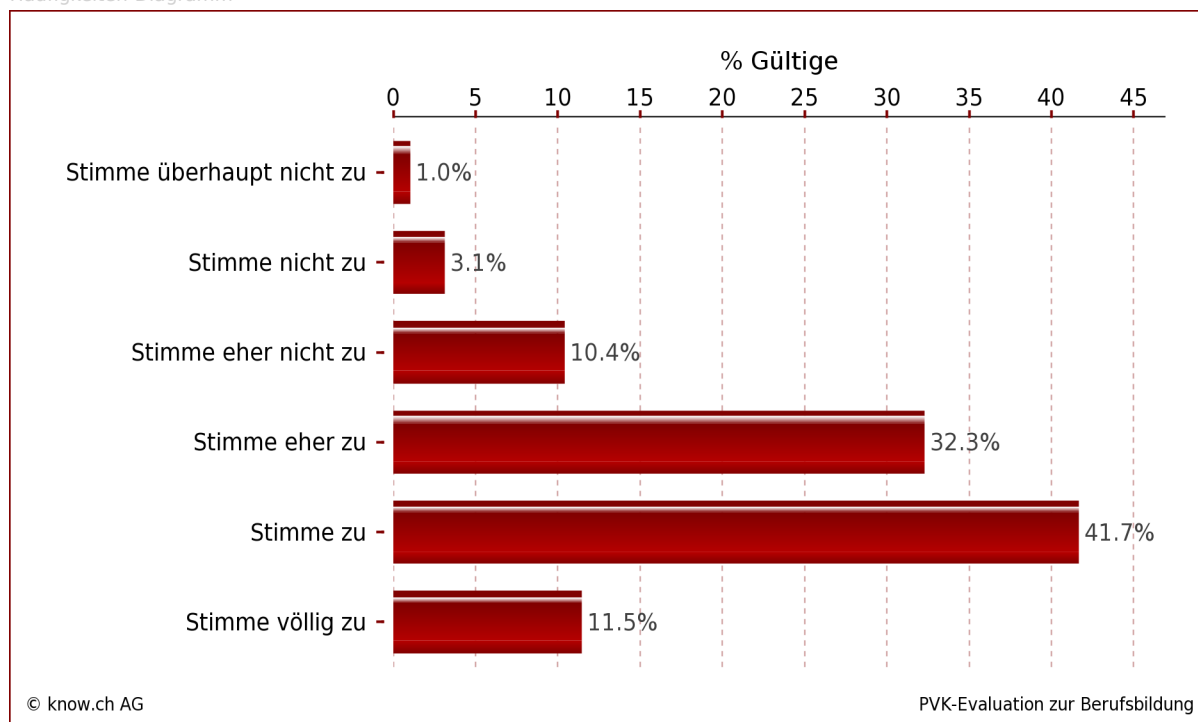
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	96	4.45	1.00	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	1	1.01	1.01	1.04
	Stimme nicht zu	3	3.03	3.03	3.13
	Stimme eher nicht zu	10	10.10	10.10	10.42
	Stimme eher zu	31	31.31	31.31	32.29
	Stimme zu	40	40.40	40.40	41.67
	Stimme völlig zu	11	11.11	11.11	11.46
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	96	96.97	96.97	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	3	3.03	3.03	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Die Basis unserer OdA wurde während der Ausarbeitung der BiVo einbezogen.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

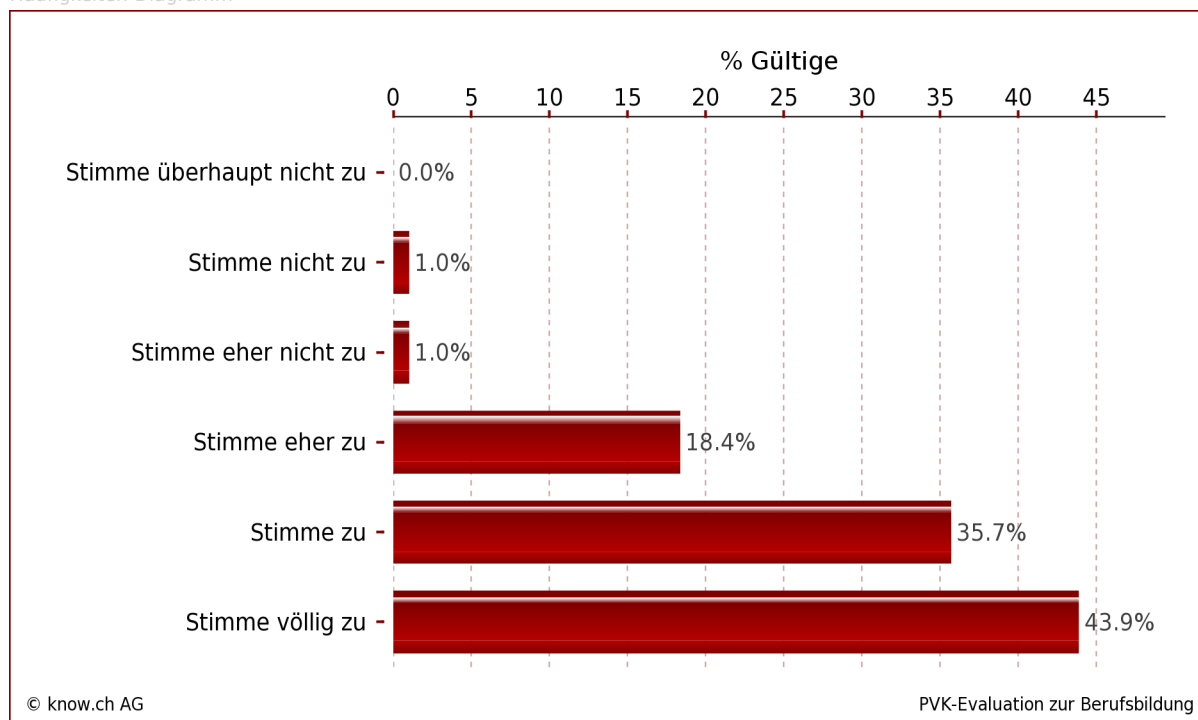
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	98	5.20	0.85	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	0	0.00	0.00	0.00
	Stimme nicht zu	1	1.01	1.01	1.02
	Stimme eher nicht zu	1	1.01	1.01	1.02
	Stimme eher zu	18	18.18	18.18	18.37
	Stimme zu	35	35.35	35.35	35.71
	Stimme völlig zu	43	43.43	43.43	43.88
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	98	98.99	98.99	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	1	1.01	1.01	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Das SBFI hat sich angemessen in den Prozess der Berufsreform eingebracht.

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

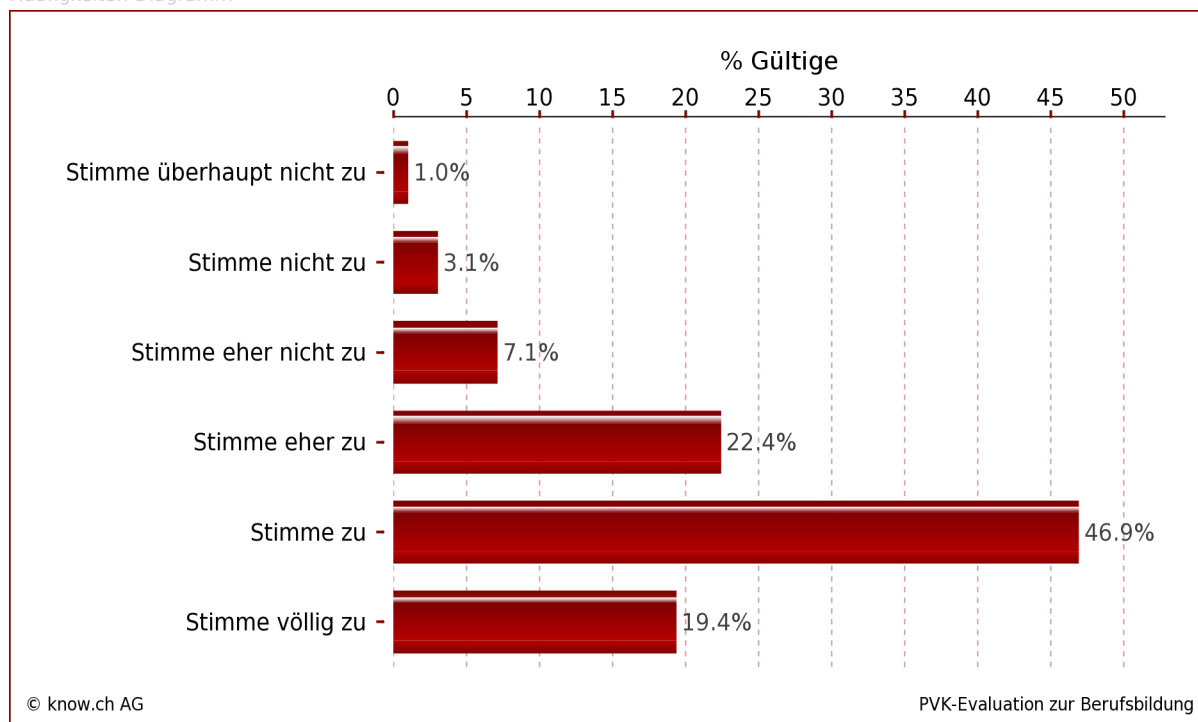
Stimme überhaupt nicht zu=1.0, Stimme nicht zu=2.0, Stimme eher nicht zu=3.0, Stimme eher zu=4.0, Stimme zu=5.0, Stimme völlig zu=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	98	4.69	1.03	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Stimme überhaupt nicht zu	1	1.01	1.01	1.02
	Stimme nicht zu	3	3.03	3.03	3.06
	Stimme eher nicht zu	7	7.07	7.07	7.14
	Stimme eher zu	22	22.22	22.22	22.45
	Stimme zu	46	46.46	46.46	46.94
	Stimme völlig zu	19	19.19	19.19	19.39
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	98	98.99	98.99	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	1	1.01	1.01	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Andere Berufsträgerschaften

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

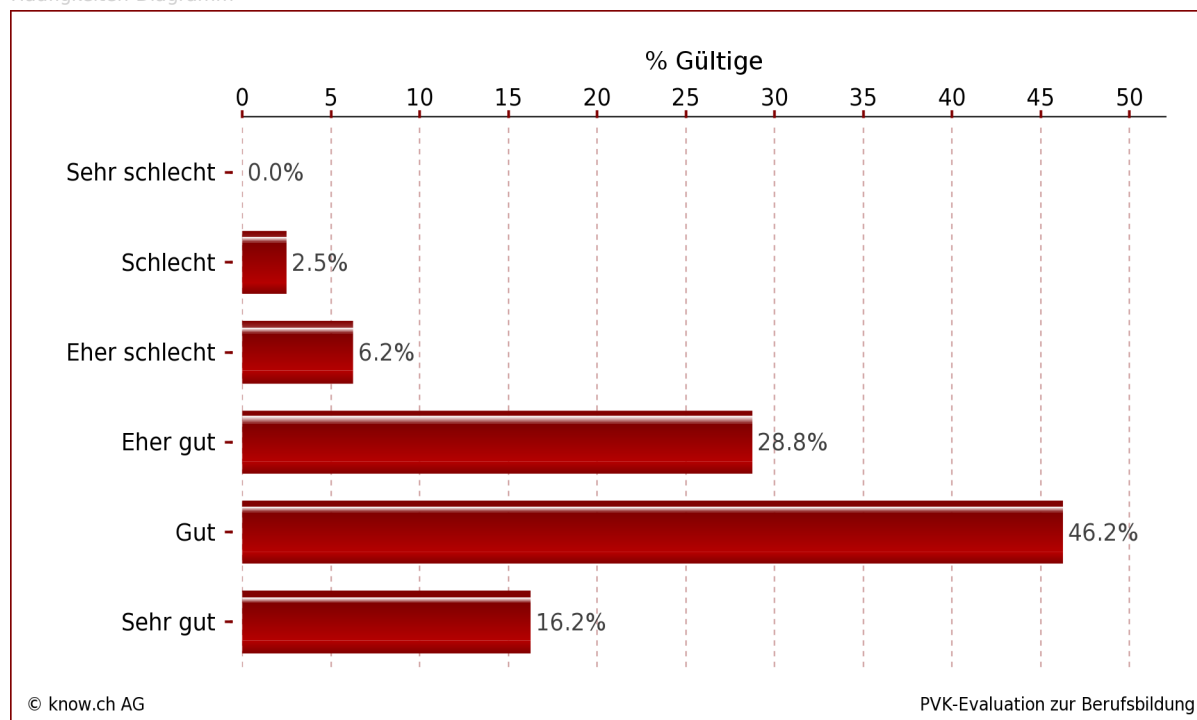
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	80	4.67	0.91	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	2	2.02	2.02	2.50
	Eher schlecht	5	5.05	5.05	6.25
	Eher gut	23	23.23	23.23	28.75
	Gut	37	37.37	37.37	46.25
	Sehr gut	13	13.13	13.13	16.25
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	80	80.81	80.81	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	19	19.19	19.19	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Dachverbände

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

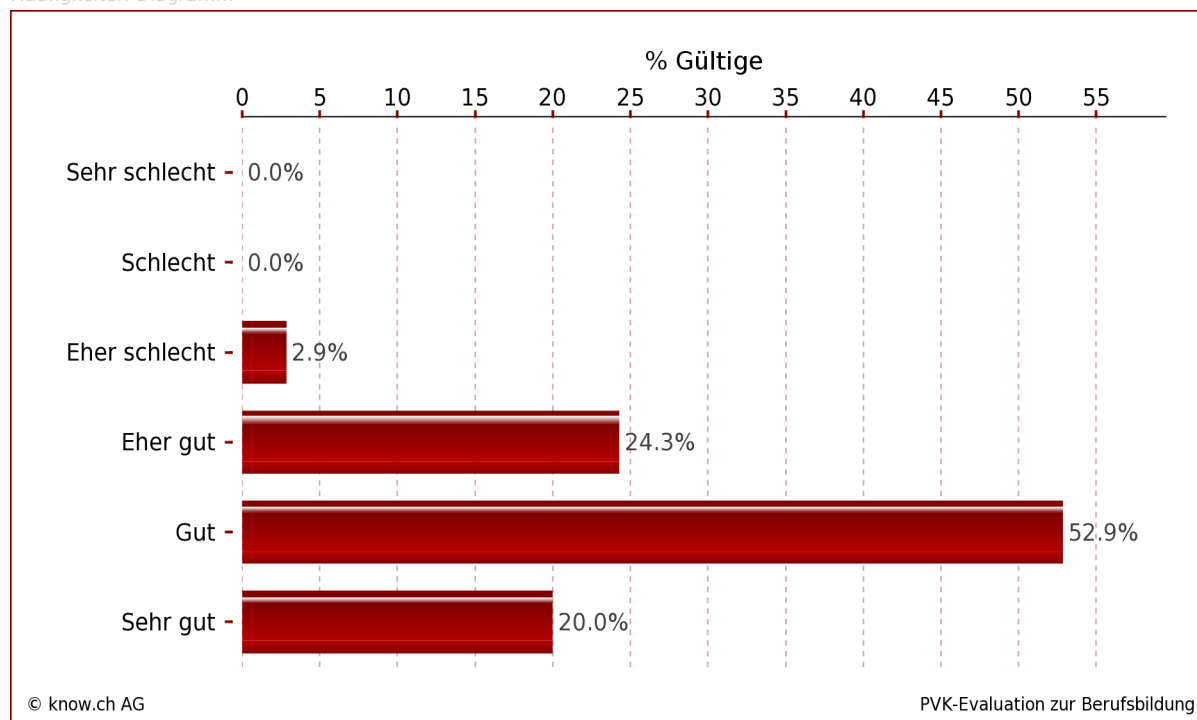
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	70	4.90	0.75	3.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Eher schlecht	2	2.02	2.02	2.86
	Eher gut	17	17.17	17.17	24.29
	Gut	37	37.37	37.37	52.86
	Sehr gut	14	14.14	14.14	20.00
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	70	70.71	70.71	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	29	29.29	29.29	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: SBFI

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

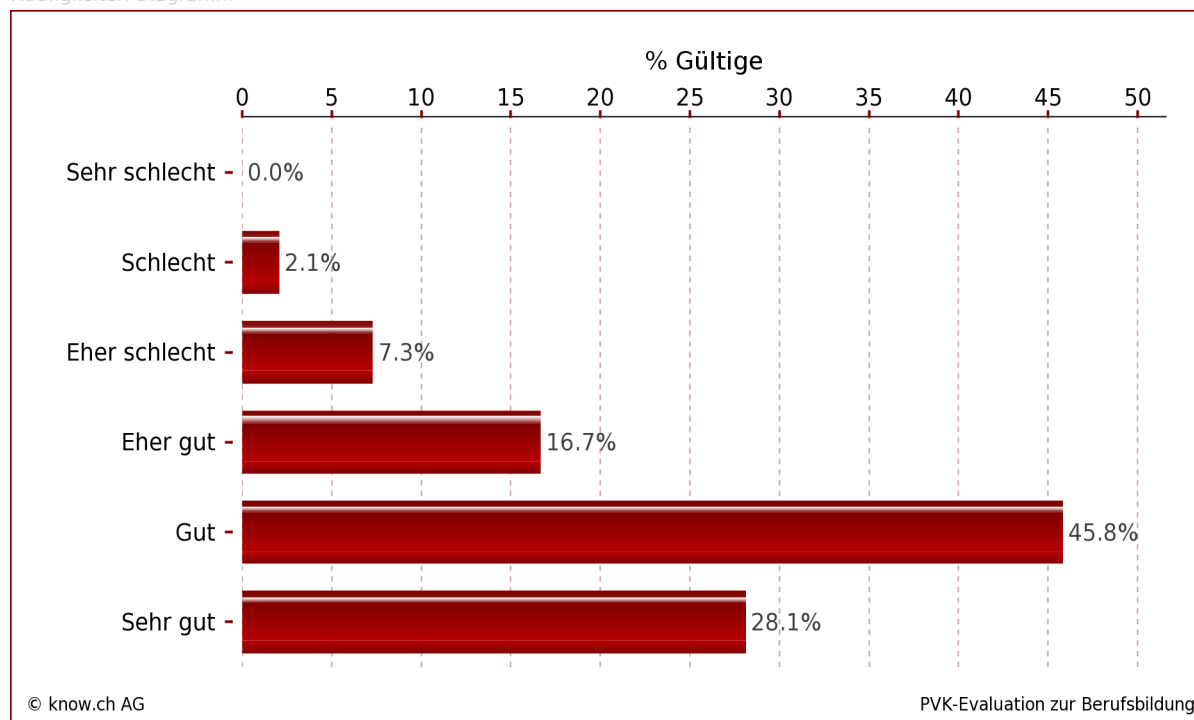
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	96	4.91	0.96	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	2	2.02	2.02	2.08
	Eher schlecht	7	7.07	7.07	7.29
	Eher gut	16	16.16	16.16	16.67
	Gut	44	44.44	44.44	45.83
	Sehr gut	27	27.27	27.27	28.13
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	96	96.97	96.97	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	3	3.03	3.03	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Berufsbildungsämter der Kantone

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

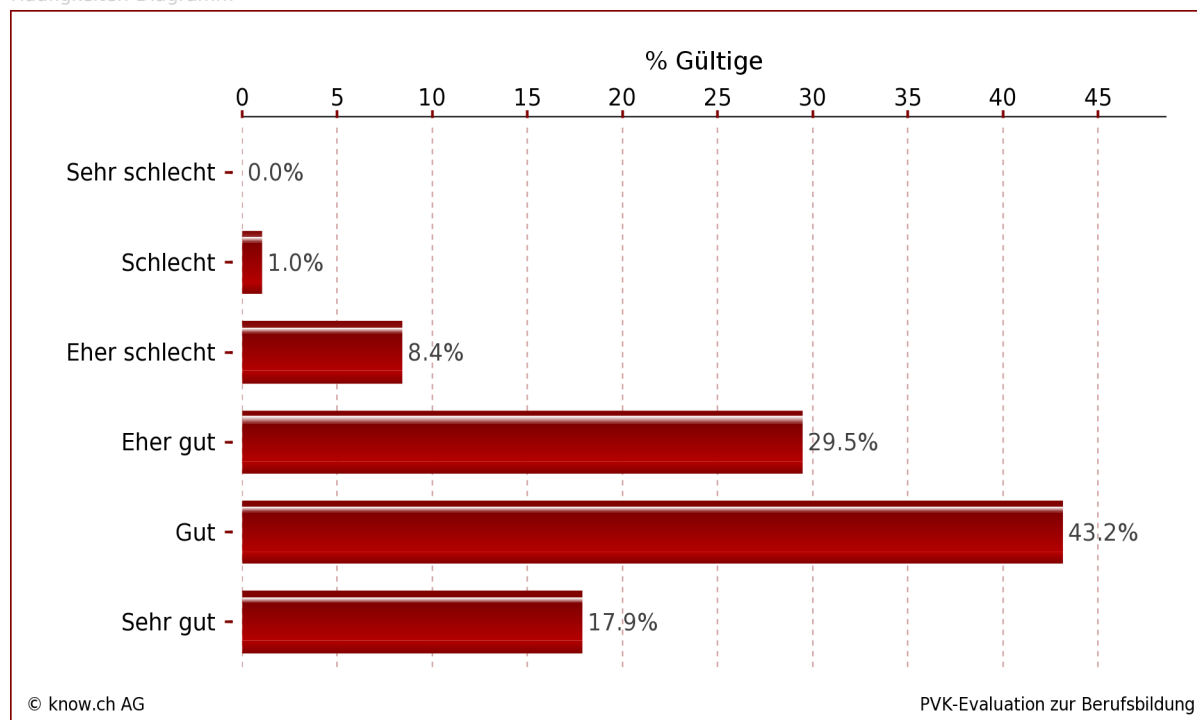
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	95	4.68	0.90	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	1	1.01	1.01	1.05
	Eher schlecht	8	8.08	8.08	8.42
	Eher gut	28	28.28	28.28	29.47
	Gut	41	41.41	41.41	43.16
	Sehr gut	17	17.17	17.17	17.89
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	95	95.96	95.96	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	4	4.04	4.04	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

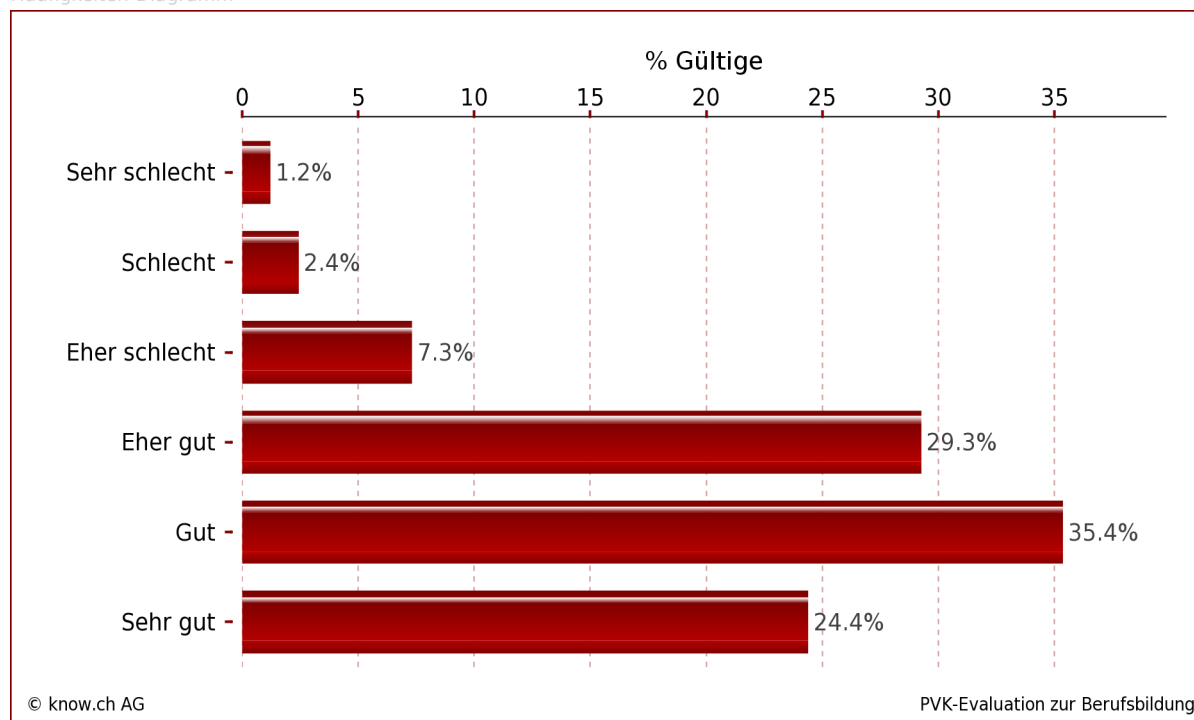
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	82	4.68	1.08	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	1	1.01	1.01	1.22
	Schlecht	2	2.02	2.02	2.44
	Eher schlecht	6	6.06	6.06	7.32
	Eher gut	24	24.24	24.24	29.27
	Gut	29	29.29	29.29	35.37
	Sehr gut	20	20.20	20.20	24.39
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	82	82.83	82.83	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	17	17.17	17.17	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Andere Institution der pädagogischen Beratung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

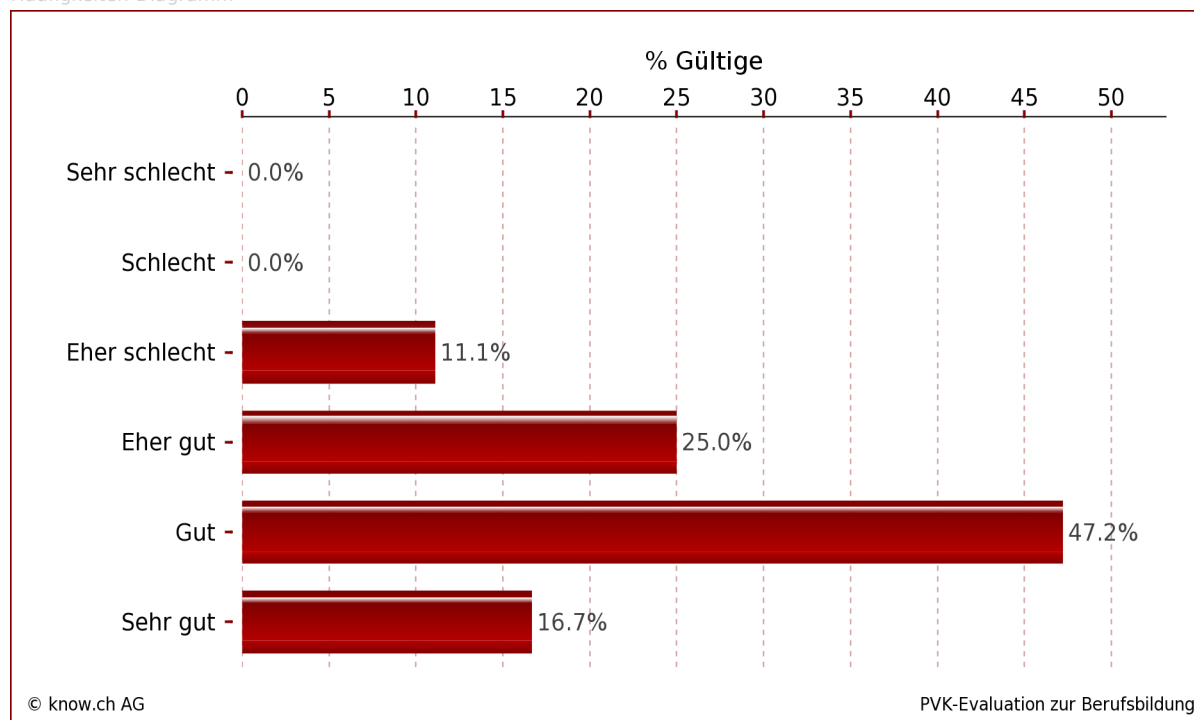
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	36	4.69	0.89	3.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Eher schlecht	4	4.04	4.04	11.11
	Eher gut	9	9.09	9.09	25.00
	Gut	17	17.17	17.17	47.22
	Sehr gut	6	6.06	6.06	16.67
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	36	36.36	36.36	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	63	63.64	63.64	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie war die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren: Kommission B&Q (ehemals Reformkommission)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

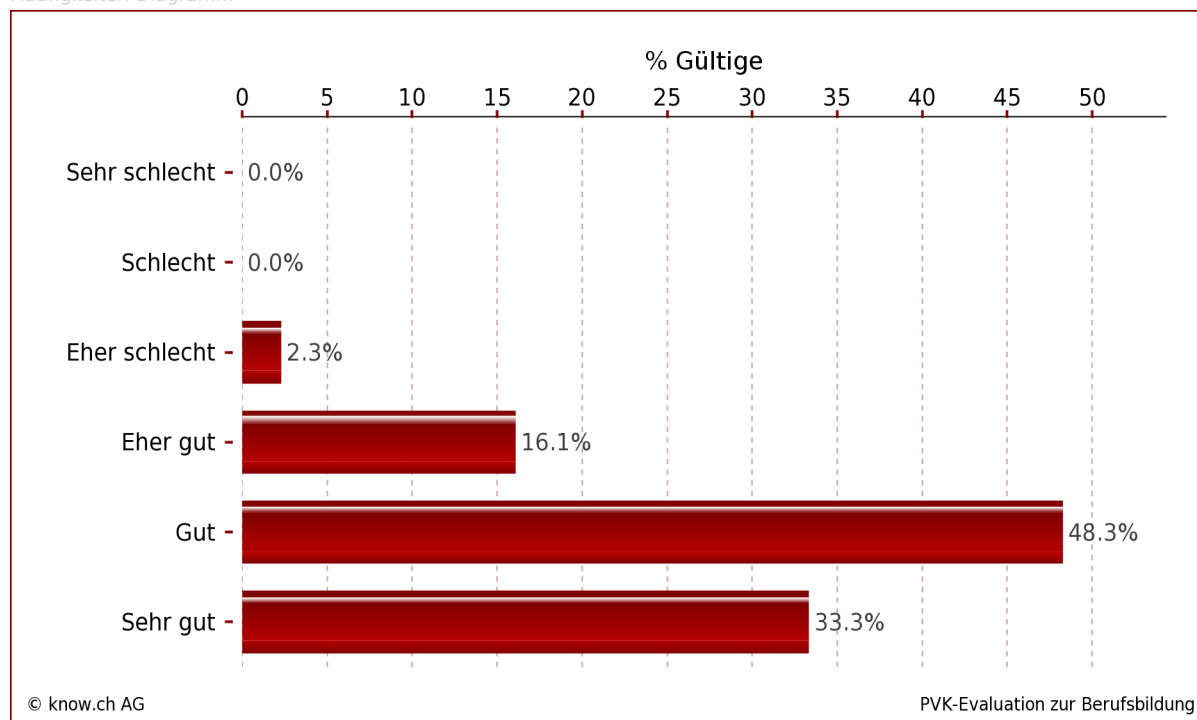
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	87	5.13	0.76	3.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Eher schlecht	2	2.02	2.02	2.30
	Eher gut	14	14.14	14.14	16.09
	Gut	42	42.42	42.42	48.28
	Sehr gut	29	29.29	29.29	33.33
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	87	87.88	87.88	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	12	12.12	12.12	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Andere Berufsträgerschaften

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

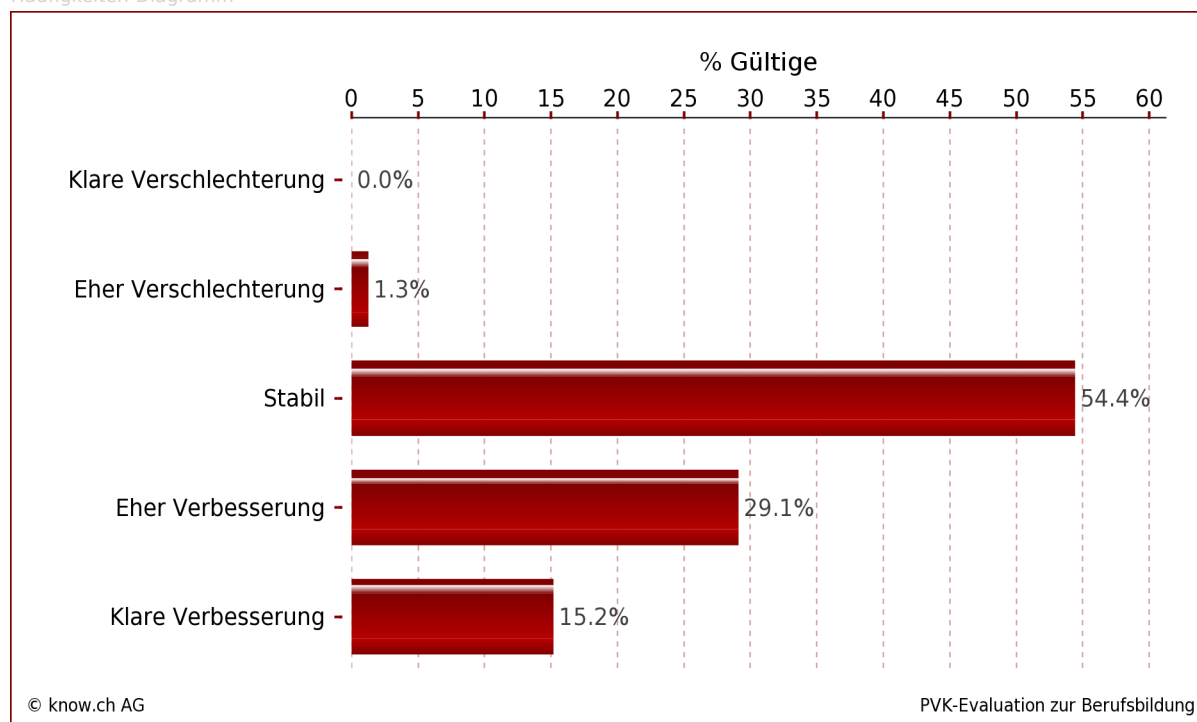
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	79	3.58	0.76	2.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Eher Verschlechterung	1	1.01	1.01	1.27
	Stabil	43	43.43	43.43	54.43
	Eher Verbesserung	23	23.23	23.23	29.11
	Klare Verbesserung	12	12.12	12.12	15.19
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	79	79.80	79.80	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	20	20.20	20.20	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Dachverbände

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

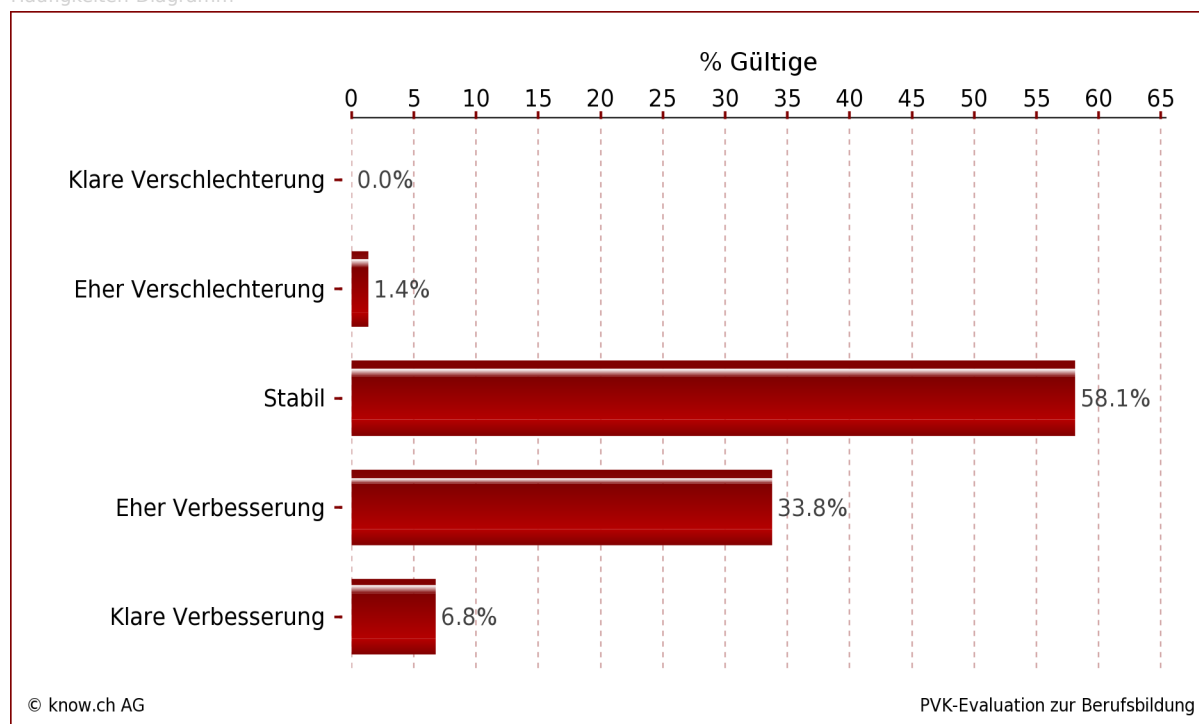
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	74	3.46	0.65	2.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Eher Verschlechterung	1	1.01	1.01	1.35
	Stabil	43	43.43	43.43	58.11
	Eher Verbesserung	25	25.25	25.25	33.78
	Klare Verbesserung	5	5.05	5.05	6.76
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	74	74.75	74.75	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	25	25.25	25.25	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: SBFI

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

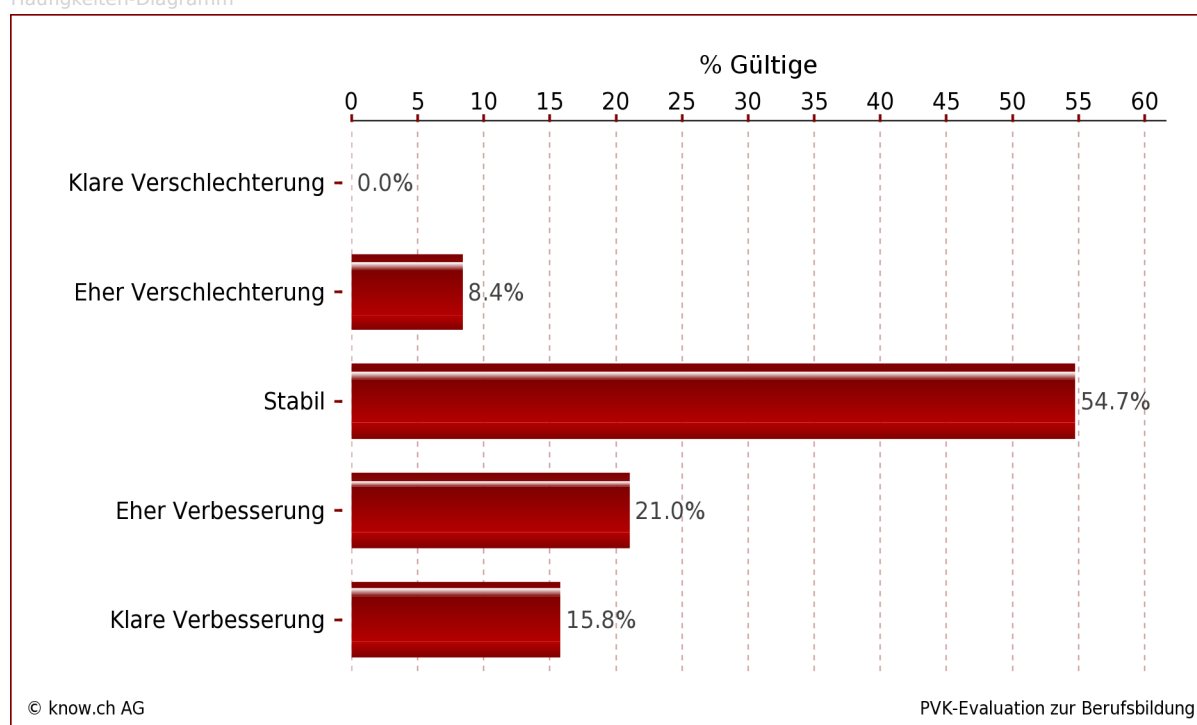
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	95	3.44	0.86	2.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Eher Verschlechterung	8	8.08	8.08	8.42
	Stabil	52	52.53	52.53	54.74
	Eher Verbesserung	20	20.20	20.20	21.05
	Klare Verbesserung	15	15.15	15.15	15.79
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	95	95.96	95.96	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	4	4.04	4.04	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Berufsbildungsämter der Kantone

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

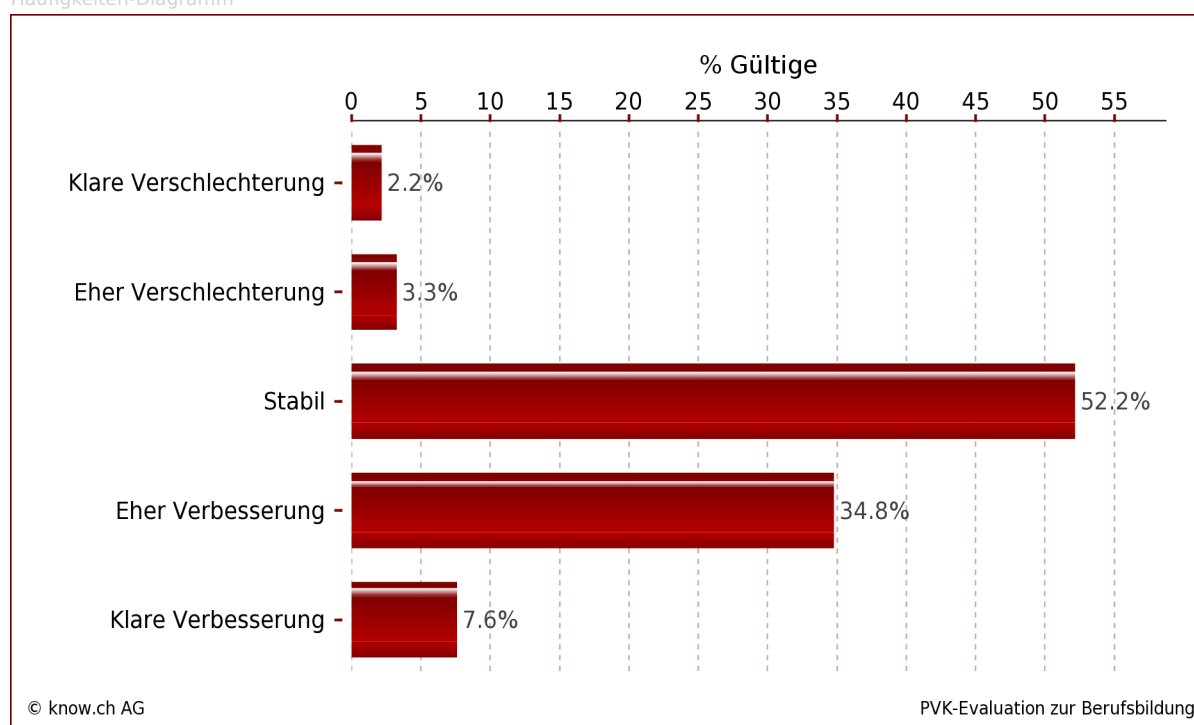
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	92	3.42	0.77	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	2	2.02	2.02	2.17
	Eher Verschlechterung	3	3.03	3.03	3.26
	Stabil	48	48.48	48.48	52.17
	Eher Verbesserung	32	32.32	32.32	34.78
	Klare Verbesserung	7	7.07	7.07	7.61
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	92	92.93	92.93	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	7	7.07	7.07	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

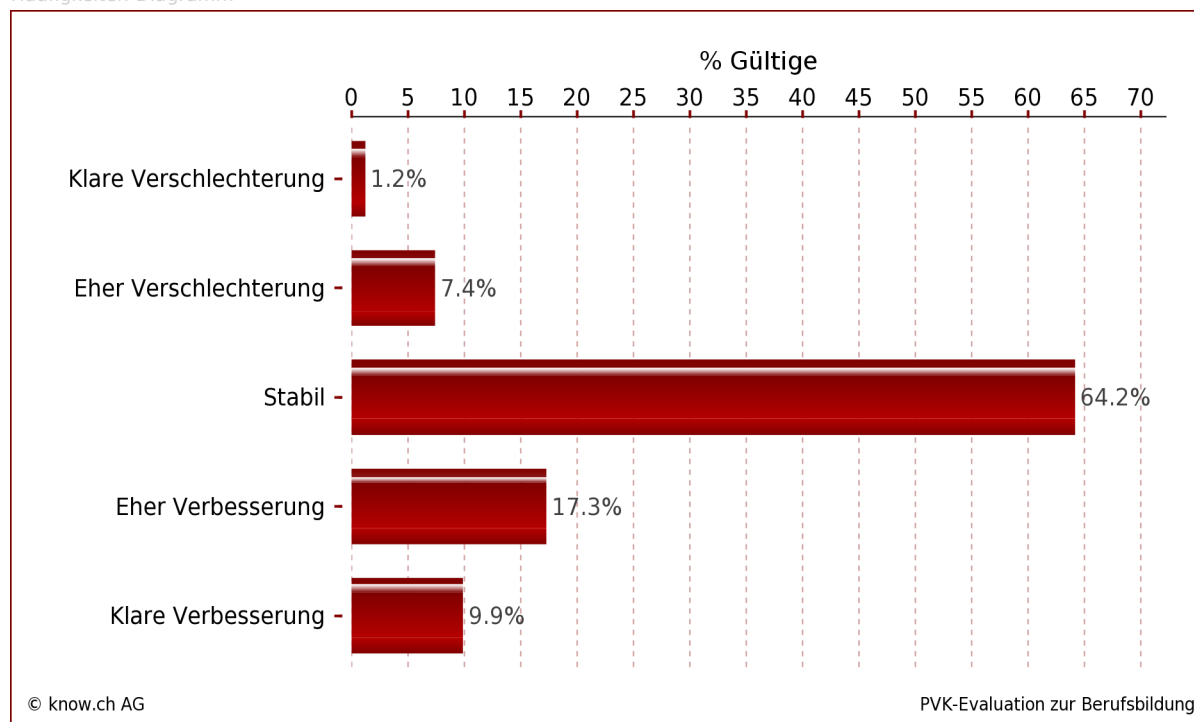
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	81	3.27	0.79	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	1	1.01	1.01	1.23
	Eher Verschlechterung	6	6.06	6.06	7.41
	Stabil	52	52.53	52.53	64.20
	Eher Verbesserung	14	14.14	14.14	17.28
	Klare Verbesserung	8	8.08	8.08	9.88
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	81	81.82	81.82	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	18	18.18	18.18	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Andere Institution der pädagogischen Beratung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

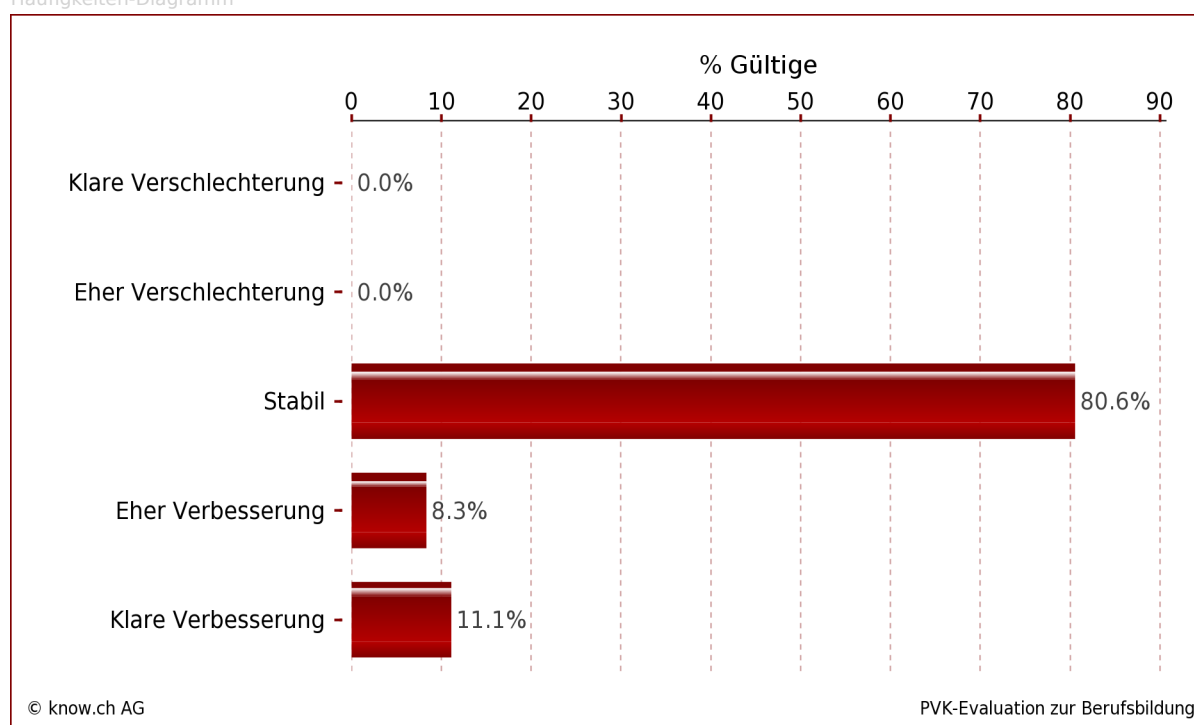
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	36	3.31	0.67	3.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Eher Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Stabil	29	29.29	29.29	80.56
	Eher Verbesserung	3	3.03	3.03	8.33
	Klare Verbesserung	4	4.04	4.04	11.11
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	36	36.36	36.36	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	63	63.64	63.64	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie hat sich die Qualität der Zusammenarbeit Ihrer OdA in den letzten fünf Jahren mit folgenden Akteuren entwickelt: Kommission B&Q (ehemals Reformkommission)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

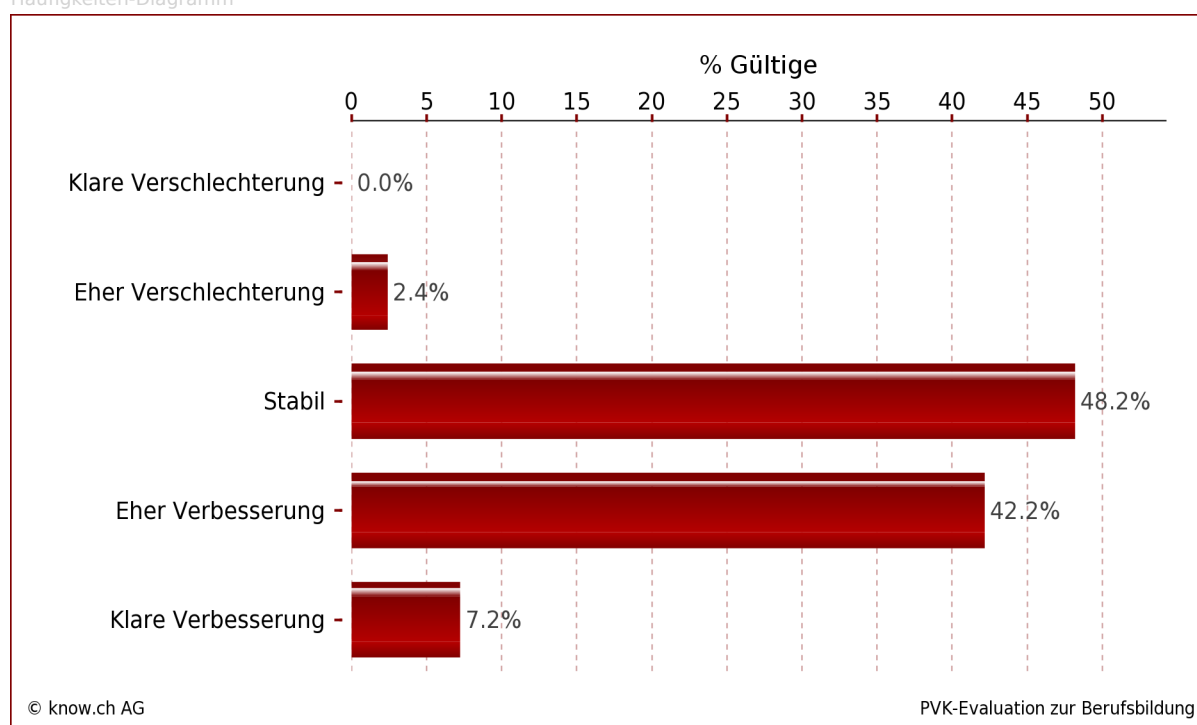
Klare Verschlechterung=1.0, Eher Verschlechterung=2.0, Stabil=3.0, Eher Verbesserung=4.0, Klare Verbesserung=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	83	3.54	0.67	2.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Klare Verschlechterung	0	0.00	0.00	0.00
	Eher Verschlechterung	2	2.02	2.02	2.41
	Stabil	40	40.40	40.40	48.19
	Eher Verbesserung	35	35.35	35.35	42.17
	Klare Verbesserung	6	6.06	6.06	7.23
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	83	83.84	83.84	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	16	16.16	16.16	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	99	100.00	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	0	0.00		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Teil 2: Verbundpartnerschaftliche Schwerpunkte

Welche Wichtigkeit hat dieser Schwerpunkt für Ihre OdA: Höhere Berufsbildung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

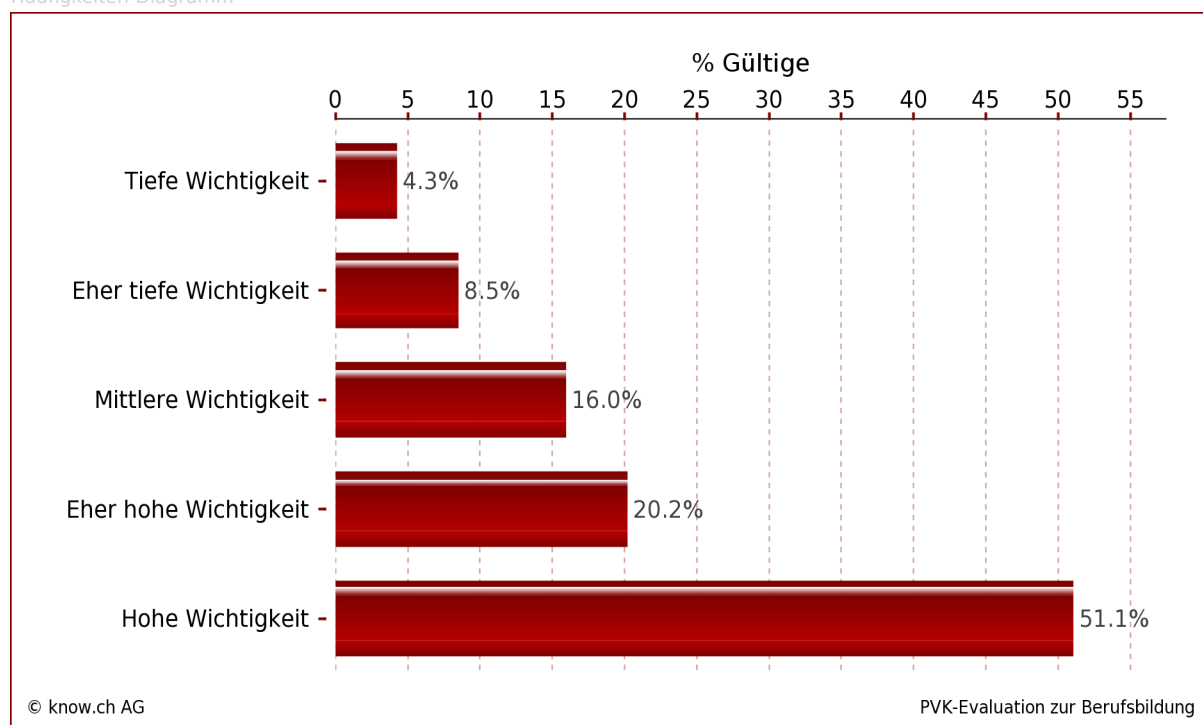
Tiefe Wichtigkeit=1.0, Eher tiefe Wichtigkeit=2.0, Mittlere Wichtigkeit=3.0, Eher hohe Wichtigkeit=4.0, Hohe Wichtigkeit=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	94	4.05	1.19	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Tiefe Wichtigkeit	4	4.04	4.26	4.26
	Eher tiefe Wichtigkeit	8	8.08	8.51	8.51
	Mittlere Wichtigkeit	15	15.15	15.96	15.96
	Eher hohe Wichtigkeit	19	19.19	20.21	20.21
	Hohe Wichtigkeit	48	48.48	51.06	51.06
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	0	0.00	0.00	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Welche Wichtigkeit hat dieser Schwerpunkt für Ihre OdA: Berufsmaturität und Fachhochschulzugang

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

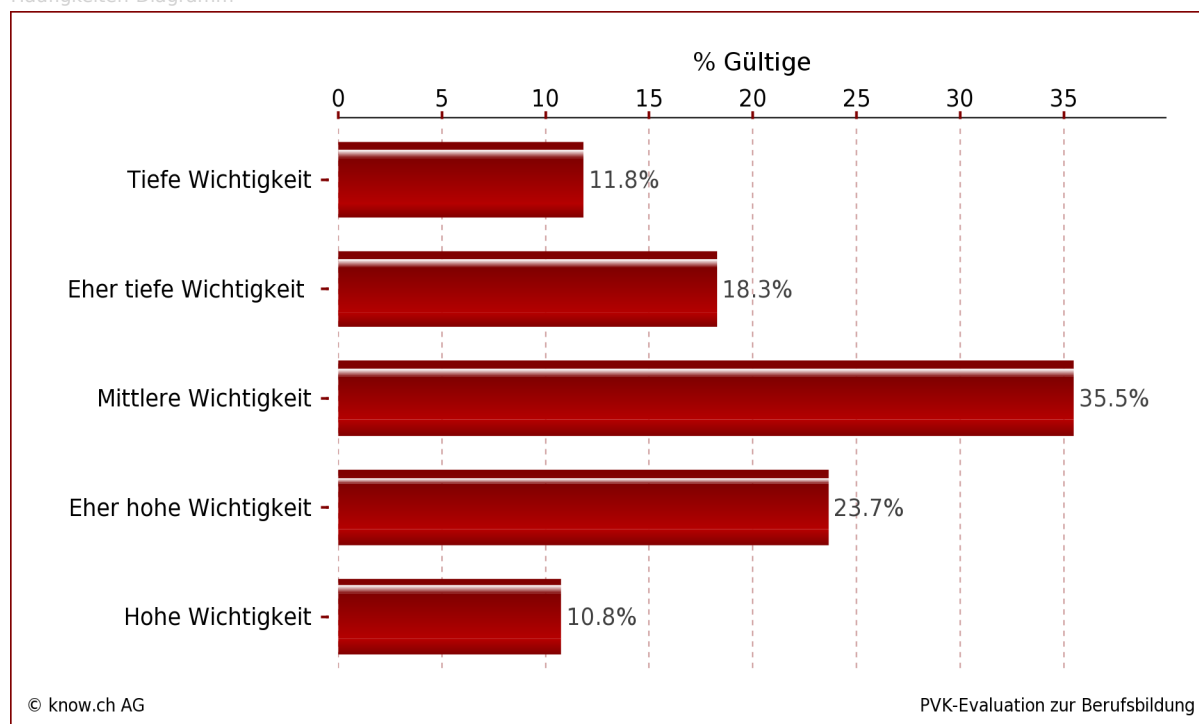
Tiefe Wichtigkeit=1.0, Eher tiefe Wichtigkeit =2.0, Mittlere Wichtigkeit=3.0, Eher hohe Wichtigkeit=4.0, Hohe Wichtigkeit=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	93	3.03	1.16	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Tiefe Wichtigkeit	11	11.11	11.70	11.83
	Eher tiefe Wichtigkeit	17	17.17	18.09	18.28
	Mittlere Wichtigkeit	33	33.33	35.11	35.48
	Eher hohe Wichtigkeit	22	22.22	23.40	23.66
	Hohe Wichtigkeit	10	10.10	10.64	10.75
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	93	93.94	98.94	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	1	1.01	1.06	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Welche Wichtigkeit hat dieser Schwerpunkt für Ihre OdA: Berufsabschluss für Erwachsene

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

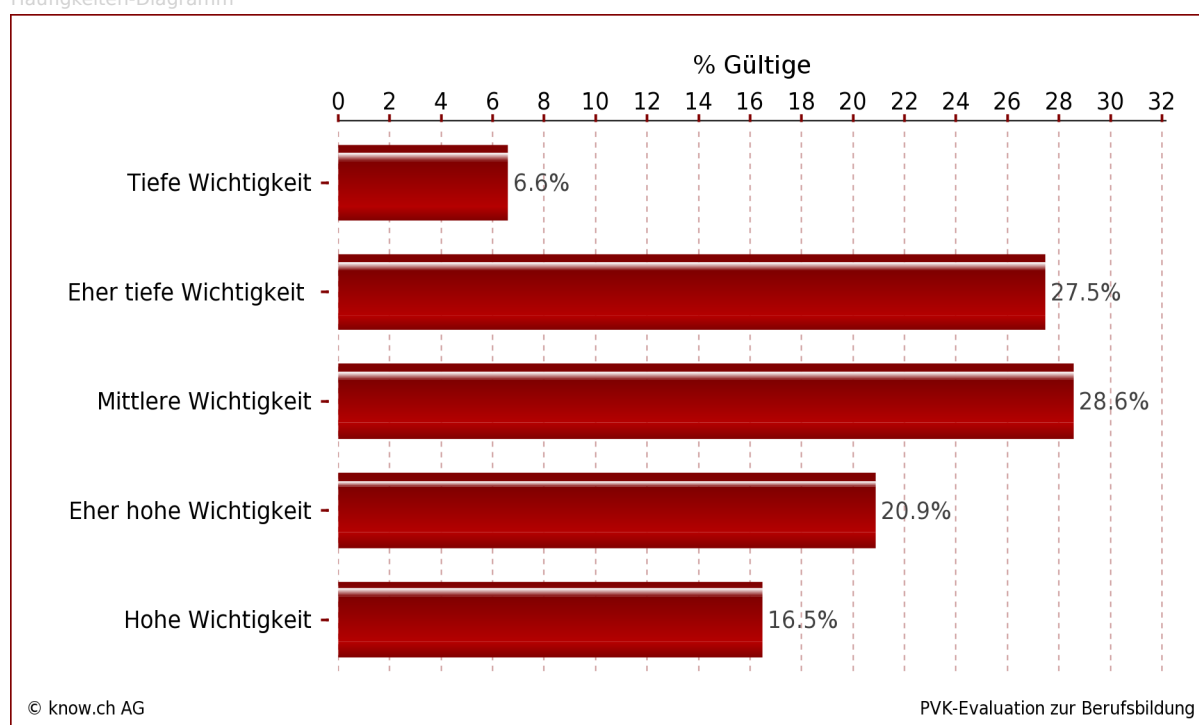
Tiefe Wichtigkeit=1.0, Eher tiefe Wichtigkeit =2.0, Mittlere Wichtigkeit=3.0, Eher hohe Wichtigkeit=4.0, Hohe Wichtigkeit=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	91	3.13	1.19	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Tiefe Wichtigkeit	6	6.06	6.38	6.59
	Eher tiefe Wichtigkeit	25	25.25	26.60	27.47
	Mittlere Wichtigkeit	26	26.26	27.66	28.57
	Eher hohe Wichtigkeit	19	19.19	20.21	20.88
	Hohe Wichtigkeit	15	15.15	15.96	16.48
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	91	91.92	96.81	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	3	3.03	3.19	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Welche Wichtigkeit hat dieser Schwerpunkt für Ihre OdA: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Optimierung Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

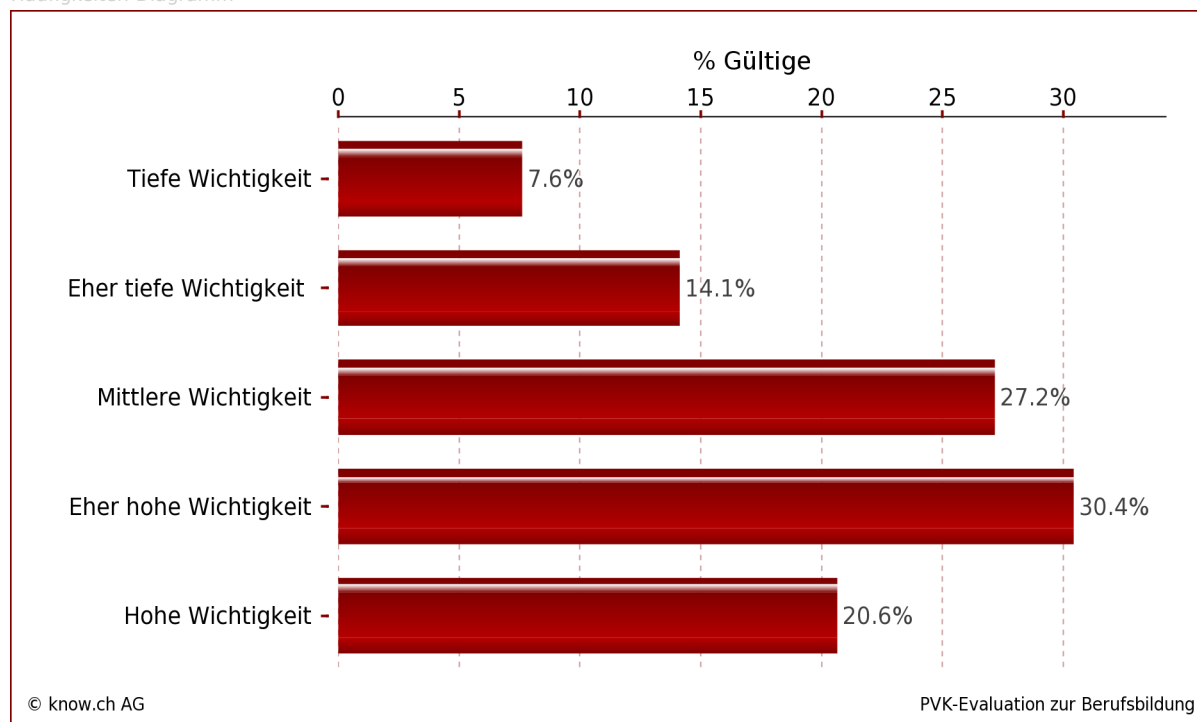
Tiefe Wichtigkeit=1.0, Eher tiefe Wichtigkeit =2.0, Mittlere Wichtigkeit=3.0, Eher hohe Wichtigkeit=4.0, Hohe Wichtigkeit=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	92	3.42	1.19	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Tiefe Wichtigkeit	7	7.07	7.45	7.61
	Eher tiefe Wichtigkeit	13	13.13	13.83	14.13
	Mittlere Wichtigkeit	25	25.25	26.60	27.17
	Eher hohe Wichtigkeit	28	28.28	29.79	30.43
	Hohe Wichtigkeit	19	19.19	20.21	20.65
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	92	92.93	97.87	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	2	2.02	2.13	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



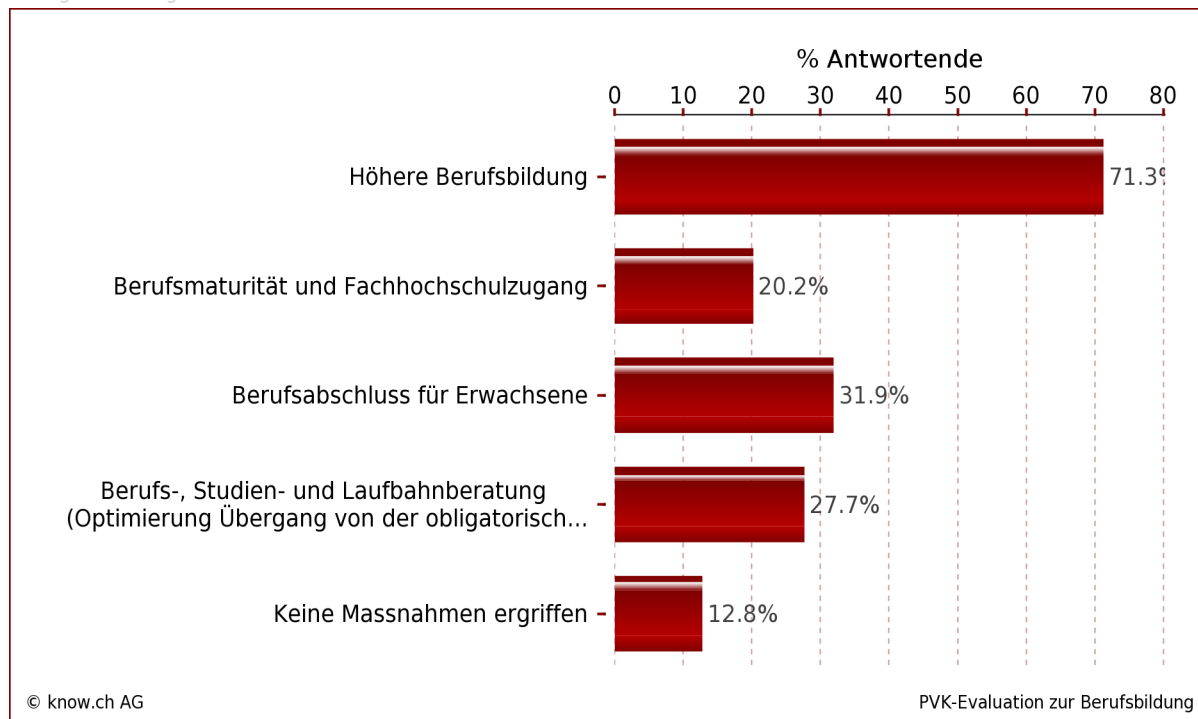
Bei welchen der oben genannten Schwerpunkte hat Ihre OdA Massnahmen ergriffen? Mehrfachantworten möglich

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Höhere Berufsbildung	67	67.68	71.28	43.51	43.51
	Berufsmaturität und Fachhochschulzugang	19	19.19	20.21	12.34	12.34
	Berufsabschluss für Erwachsene	30	30.30	31.91	19.48	19.48
	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Optimierung Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II)	26	26.26	27.66	16.88	16.88
	Keine Massnahmen ergriffen	12	12.12	12.77	7.79	7.79
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	154	155.56	163.83	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	154	155.56	163.83	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	61.04	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



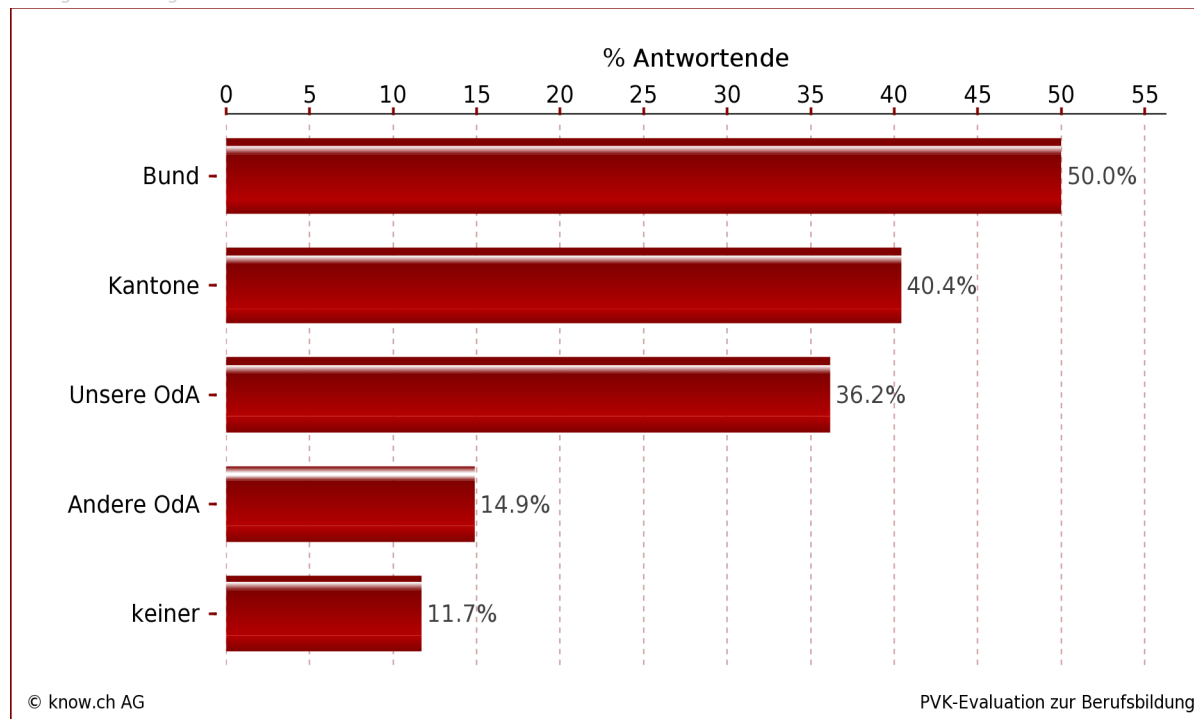
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Höhere Berufsbildung

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Bund	47	47.47	50.00	30.72	32.64
	Kantone	38	38.38	40.43	24.84	26.39
	Unsere OdA	34	34.34	36.17	22.22	23.61
	Andere OdA	14	14.14	14.89	9.15	9.72
	keiner	11	11.11	11.70	7.19	7.64
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	144	145.45	153.19	94.12	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	9	9.09	9.57	5.88	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	153	154.55	162.77	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	61.44	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



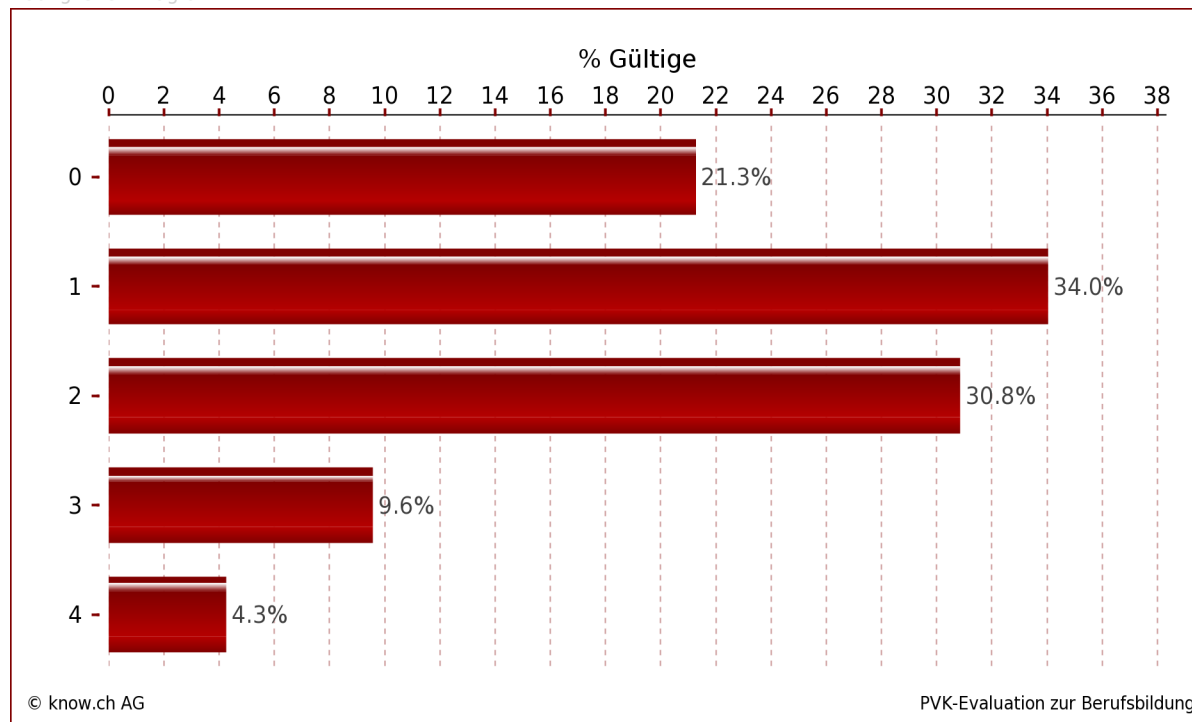
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Höhere Berufsbildung - Anzahl Akteure

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	0	20	20.20	21.28	21.28
	1	32	32.32	34.04	34.04
	2	29	29.29	30.85	30.85
	3	9	9.09	9.57	9.57
	4	4	4.04	4.26	4.26
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



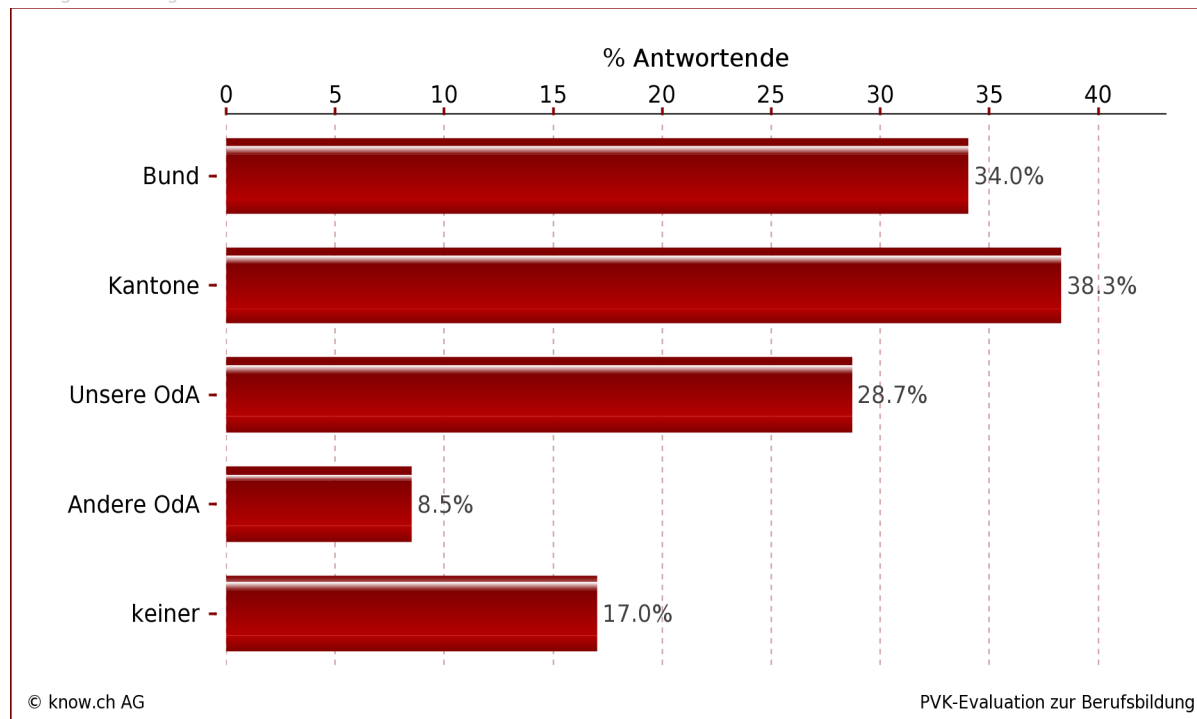
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufsmaturität und Fachhochschulzugang

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Bund	32	32.32	34.04	23.53	26.89
	Kantone	36	36.36	38.30	26.47	30.25
	Unsere OdA	27	27.27	28.72	19.85	22.69
	Andere OdA	8	8.08	8.51	5.88	6.72
	keiner	16	16.16	17.02	11.76	13.45
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	119	120.20	126.60	87.50	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	17	17.17	18.09	12.50	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	136	137.37	144.68	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	69.12	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



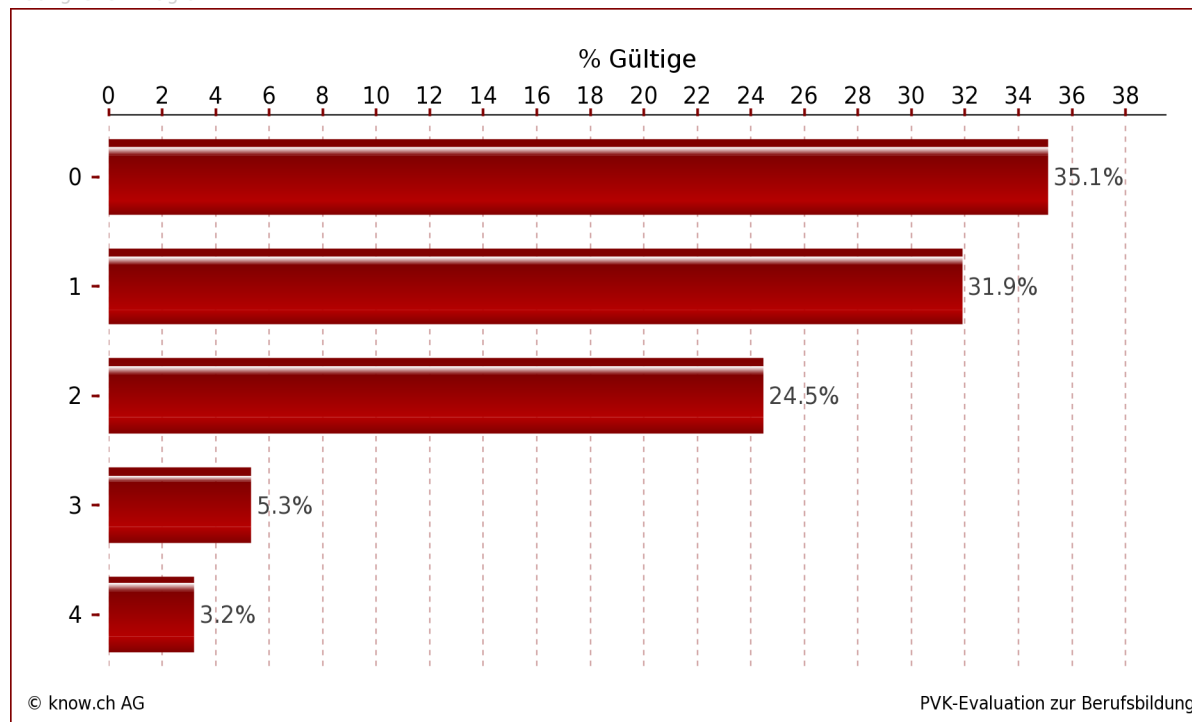
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufsmaturität und Fachhochschulzugang - Anzahl Akteure

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	0	33	33.33	35.11	35.11
	1	30	30.30	31.91	31.91
	2	23	23.23	24.47	24.47
	3	5	5.05	5.32	5.32
	4	3	3.03	3.19	3.19
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



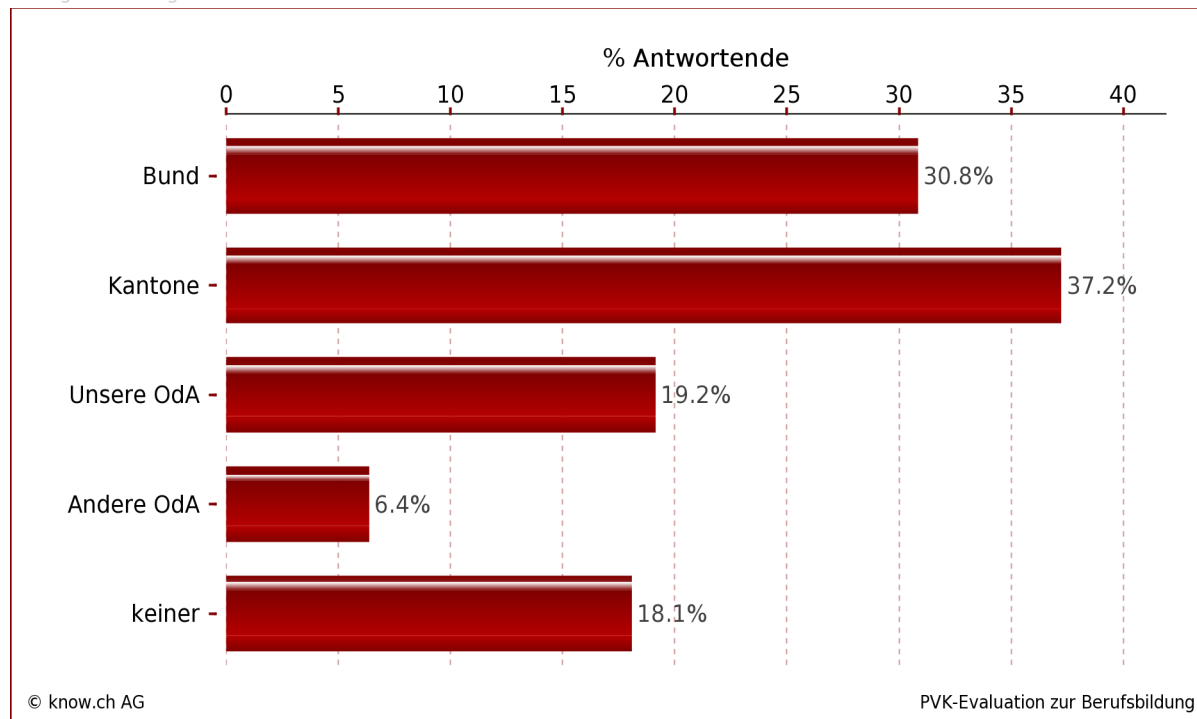
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufsabschluss für Erwachsene

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Bund	29	29.29	30.85	22.48	27.62
	Kantone	35	35.35	37.23	27.13	33.33
	Unsere OdA	18	18.18	19.15	13.95	17.14
	Andere OdA	6	6.06	6.38	4.65	5.71
	keiner	17	17.17	18.09	13.18	16.19
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	105	106.06	111.70	81.40	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	24	24.24	25.53	18.60	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	129	130.30	137.23	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	72.87	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



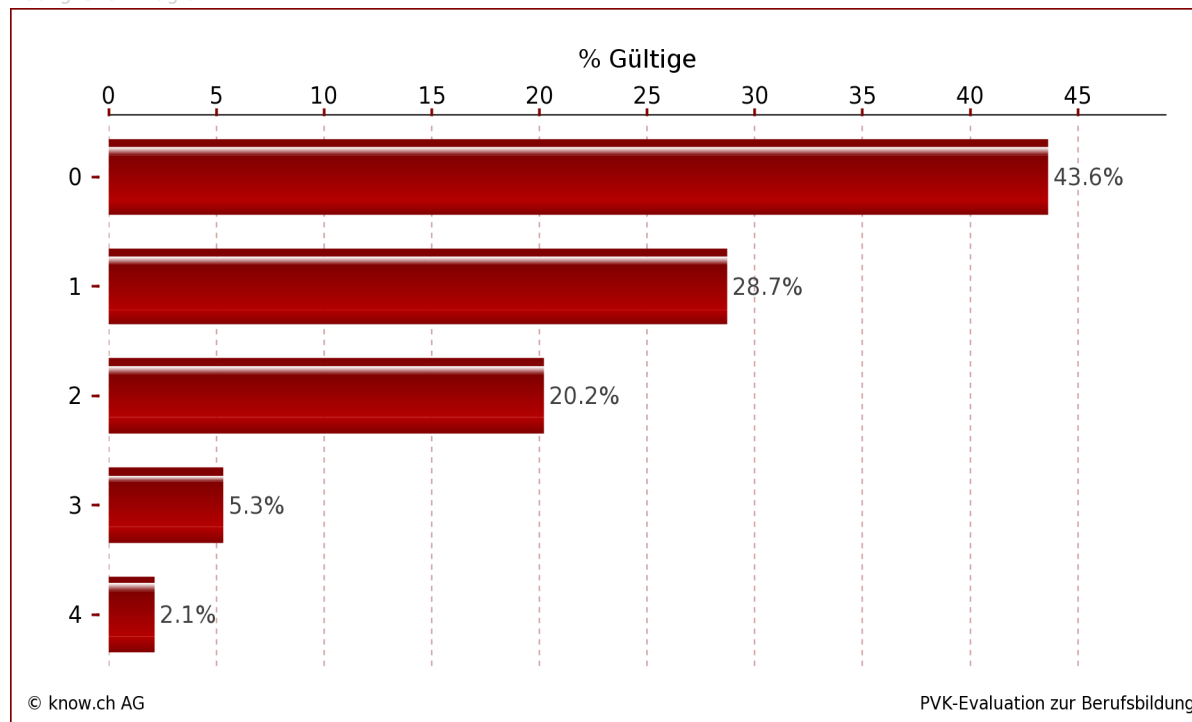
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufsabschluss für Erwachsene - Anzahl Akteure

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	0	41	41.41	43.62	43.62
	1	27	27.27	28.72	28.72
	2	19	19.19	20.21	20.21
	3	5	5.05	5.32	5.32
	4	2	2.02	2.13	2.13
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



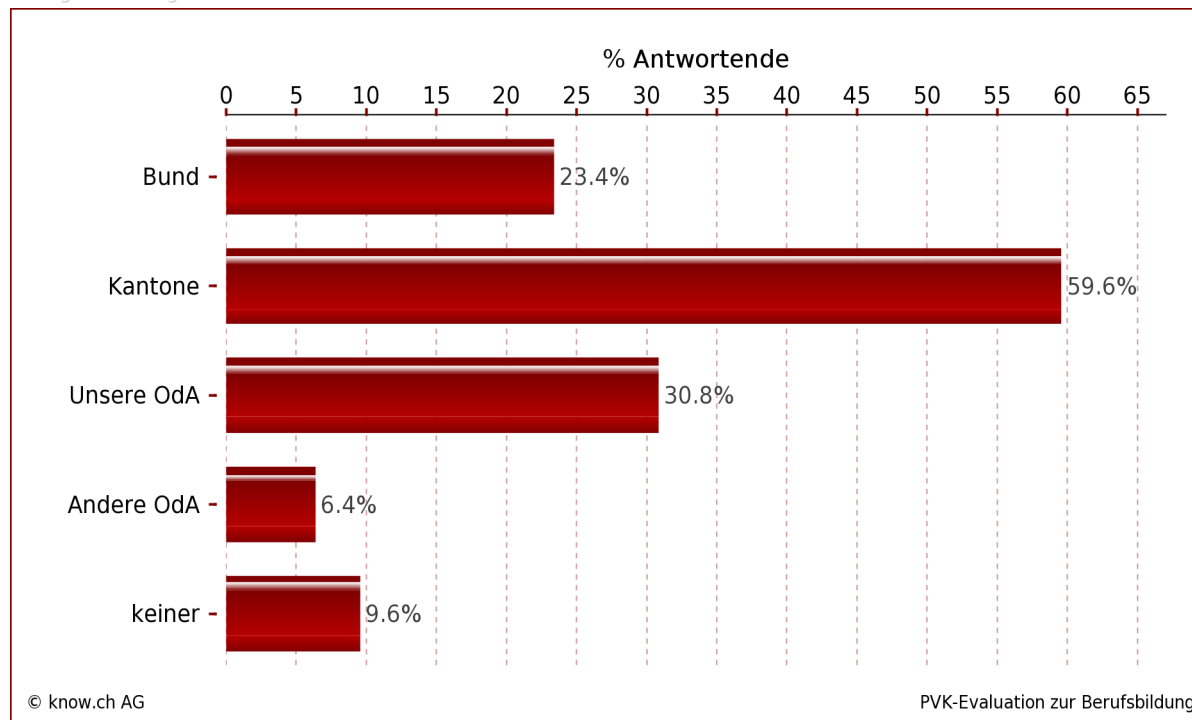
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Optimierung Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II)

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Bund	22	22.22	23.40	15.83	18.03
	Kantone	56	56.57	59.57	40.29	45.90
	Unsere OdA	29	29.29	30.85	20.86	23.77
	Andere OdA	6	6.06	6.38	4.32	4.92
	keiner	9	9.09	9.57	6.47	7.38
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	122	123.23	129.79	87.77	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	17	17.17	18.09	12.23	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	139	140.40	147.87	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	67.63	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



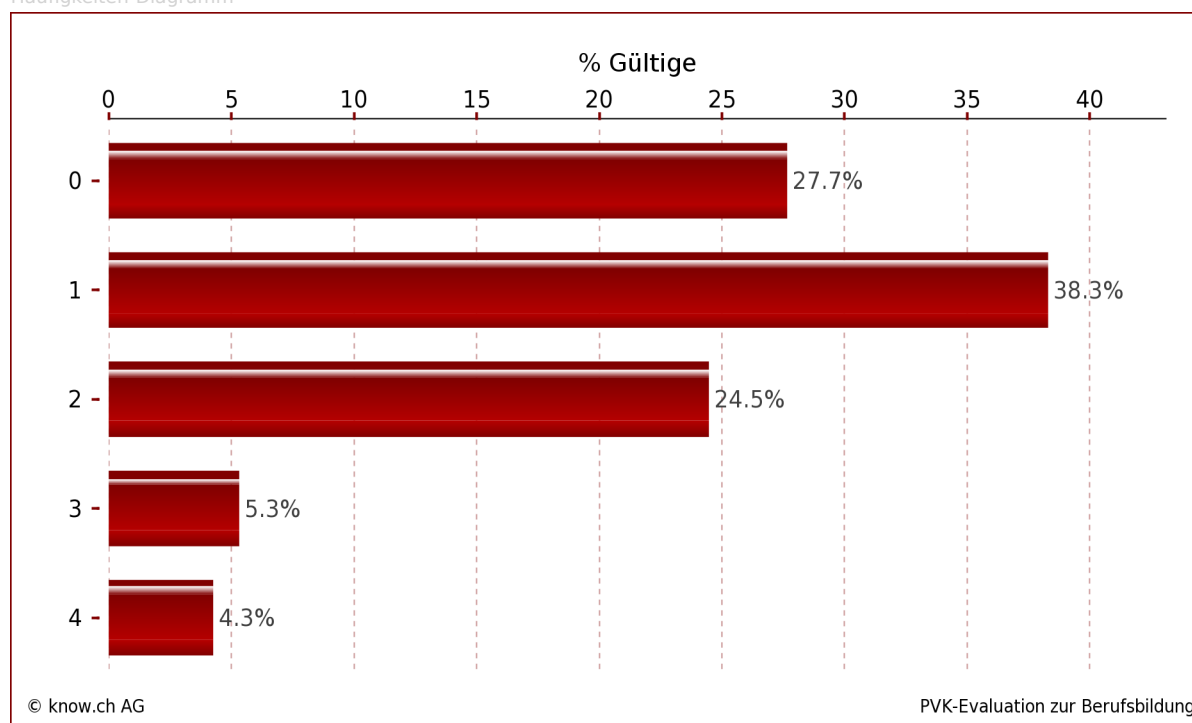
Welcher Verbundpartner sollte sich Ihrer Meinung nach stärker für diesen Schwerpunkt einsetzen: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (Optimierung Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II) - Anzahl Akteure

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	0	26	26.26	27.66	27.66
	1	36	36.36	38.30	38.30
	2	23	23.23	24.47	24.47
	3	5	5.05	5.32	5.32
	4	4	4.04	4.26	4.26
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Teil 3: Projektunterstützung

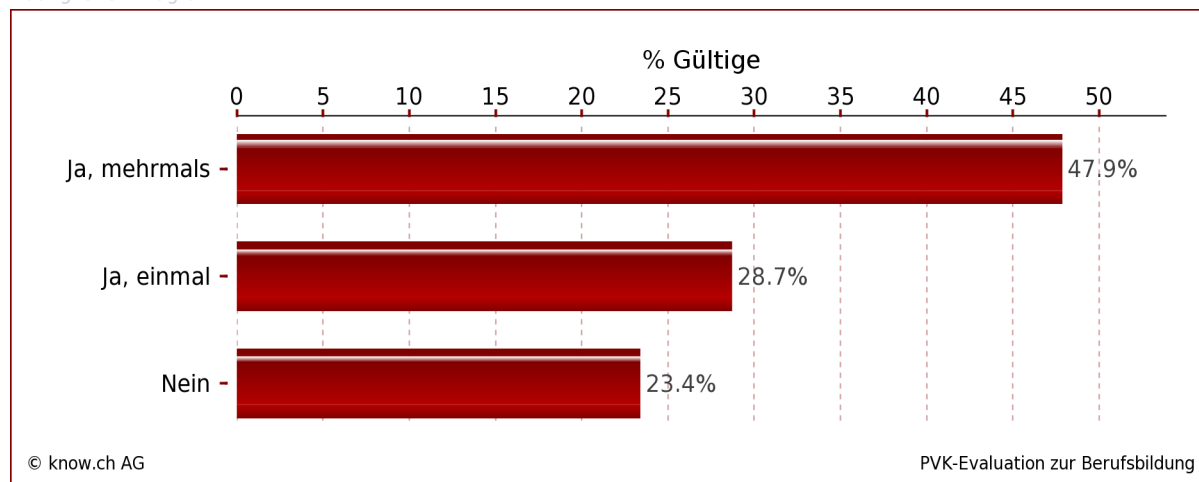
Hat Ihre OdA für ein eigenes Projekt bereits Unterstützung vom SBFI erhalten?

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Ja, mehrmals	45	45.45	47.87	47.87
	Ja, einmal	27	27.27	28.72	28.72
	Nein	22	22.22	23.40	23.40
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Aus welchem Grund haben Sie keine Projektunterstützung vom SBFI erhalten?

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

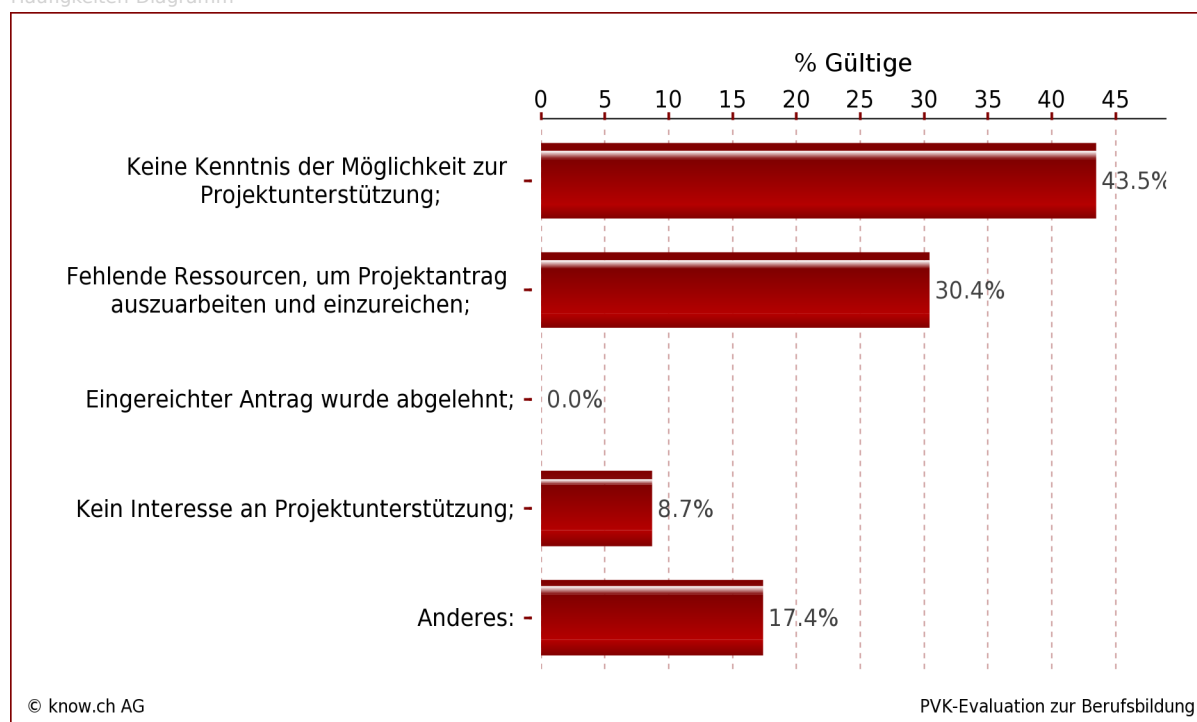
Keine Kenntnis der Möglichkeit zur Projektunterstützung;=1.0, Fehlende Ressourcen, um Projektantrag auszuarbeiten und einzureichen;=2.0, Eingereichter Antrag wurde abgelehnt;=3.0, Kein Interesse an Projektunterstützung;=4.0, Anderes;=5.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	23	2.26	1.54	1.00	5.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Keine Kenntnis der Möglichkeit zur Projektunterstützung;	10	10.10	43.48	43.48
	Fehlende Ressourcen, um Projektantrag auszuarbeiten und einzureichen;	7	7.07	30.43	30.43
	Eingereichter Antrag wurde abgelehnt;	0	0.00	0.00	0.00
	Kein Interesse an Projektunterstützung;	2	2.02	8.70	8.70
	Anderes:	4	4.04	17.39	17.39
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	23	23.23	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	23	23.23	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	76	76.77		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Teil 4: Verbindung mit den Akteuren der Verbundpartnerschaft

Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen bei: Spitzentreffen Berufsbildung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

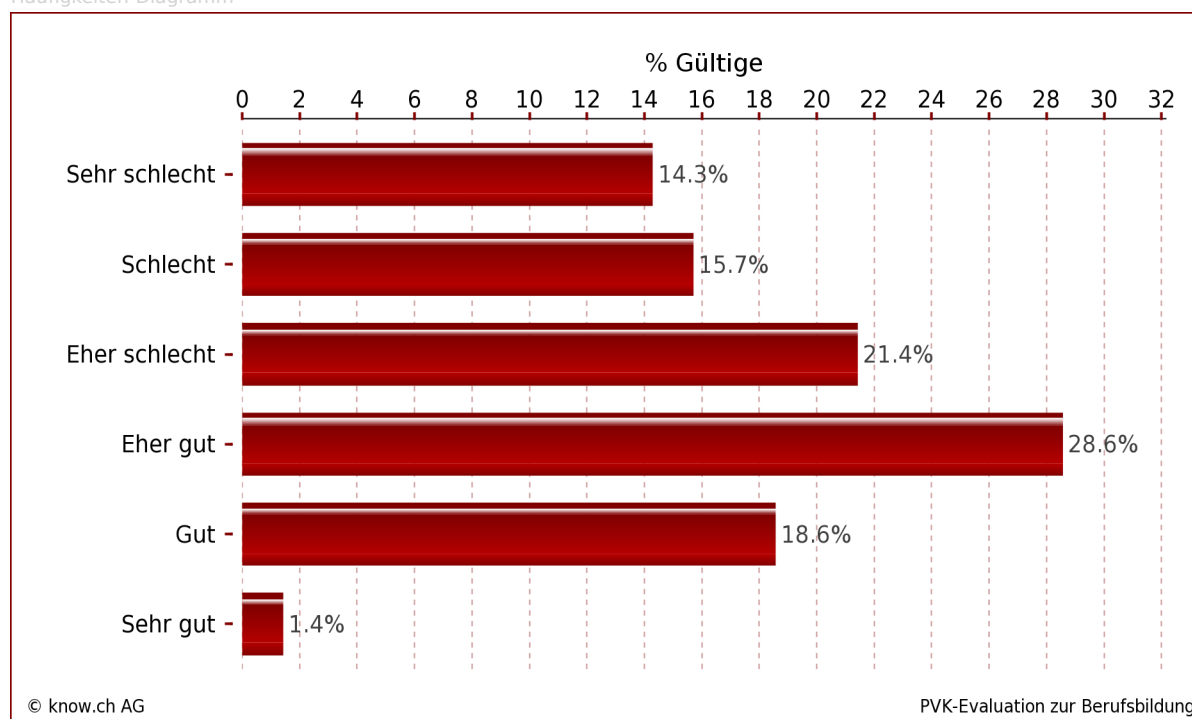
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	70	3.26	1.36	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	10	10.10	10.64	14.29
	Schlecht	11	11.11	11.70	15.71
	Eher schlecht	15	15.15	15.96	21.43
	Eher gut	20	20.20	21.28	28.57
	Gut	13	13.13	13.83	18.57
	Sehr gut	1	1.01	1.06	1.43
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	70	70.71	74.47	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	24	24.24	25.53	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen bei: Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK)

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

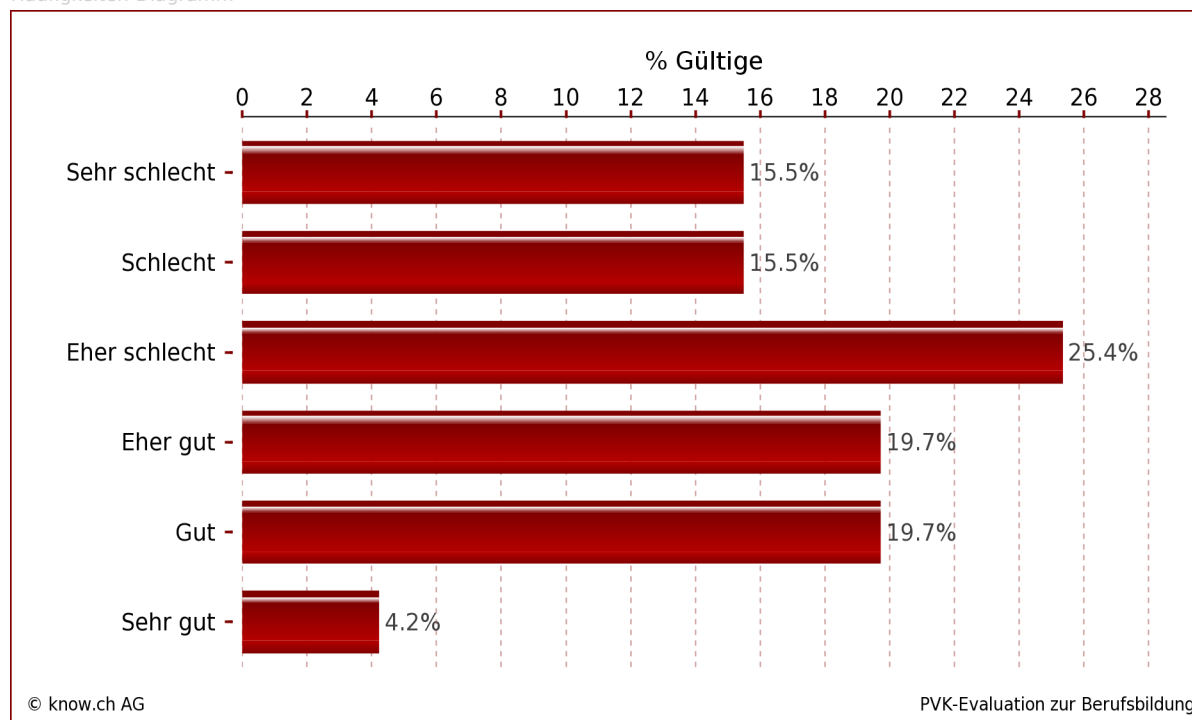
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	71	3.25	1.45	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	11	11.11	11.70	15.49
	Schlecht	11	11.11	11.70	15.49
	Eher schlecht	18	18.18	19.15	25.35
	Eher gut	14	14.14	14.89	19.72
	Gut	14	14.14	14.89	19.72
	Sehr gut	3	3.03	3.19	4.23
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	71	71.72	75.53	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	23	23.23	24.47	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen bei: Verbundpartnertagung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

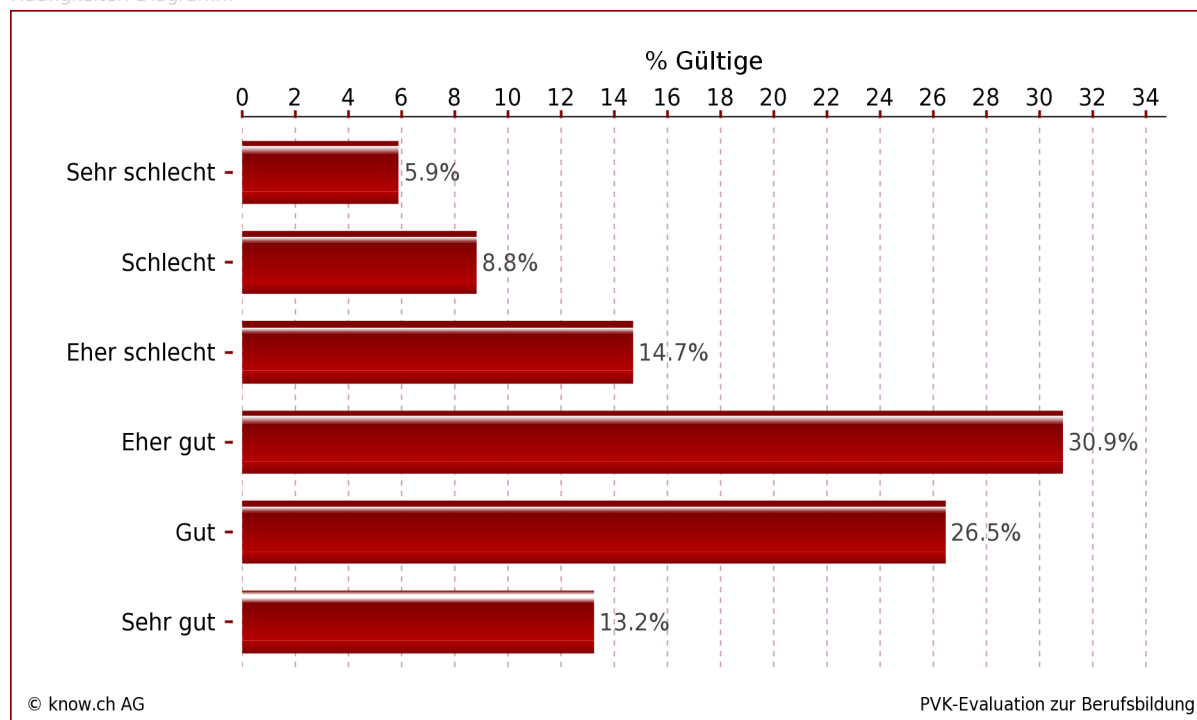
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	68	4.03	1.36	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	4	4.04	4.26	5.88
	Schlecht	6	6.06	6.38	8.82
	Eher schlecht	10	10.10	10.64	14.71
	Eher gut	21	21.21	22.34	30.88
	Gut	18	18.18	19.15	26.47
	Sehr gut	9	9.09	9.57	13.24
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	68	68.69	72.34	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	26	26.26	27.66	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen bei: SBFI

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

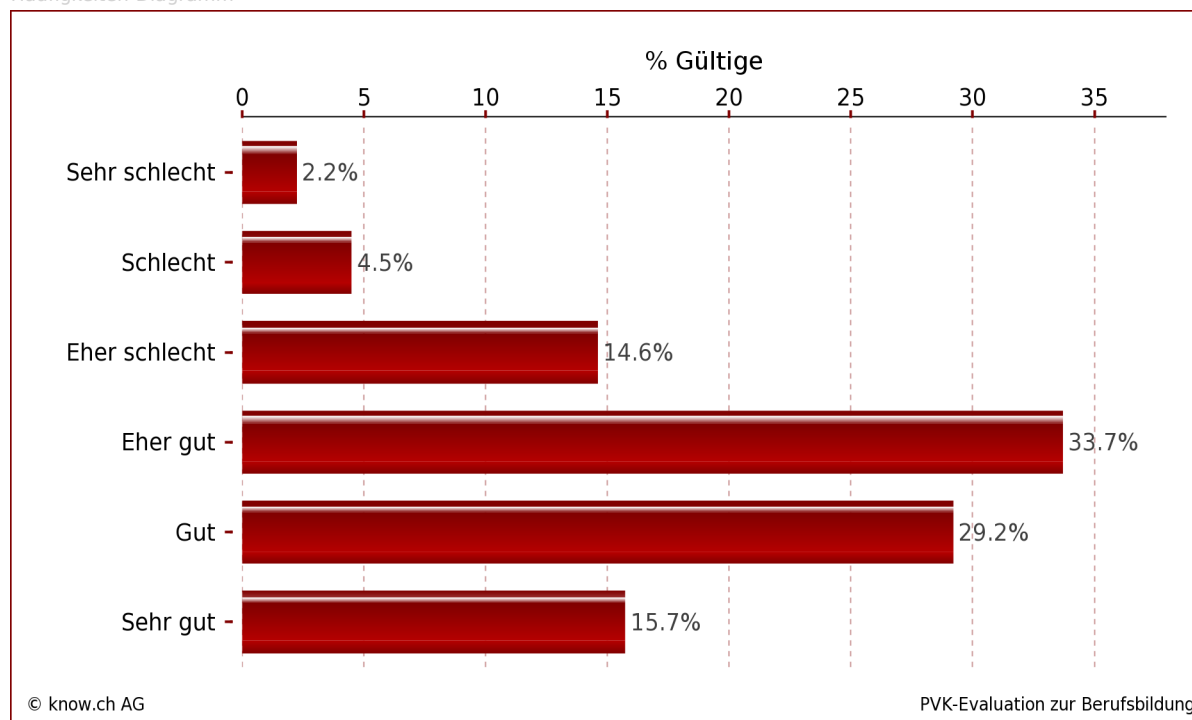
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	89	4.30	1.17	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	2	2.02	2.13	2.25
	Schlecht	4	4.04	4.26	4.49
	Eher schlecht	13	13.13	13.83	14.61
	Eher gut	30	30.30	31.91	33.71
	Gut	26	26.26	27.66	29.21
	Sehr gut	14	14.14	14.89	15.73
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	89	89.90	94.68	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	5	5.05	5.32	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Wie gut kann sich Ihre OdA in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildung einbringen bei: Dachverband

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

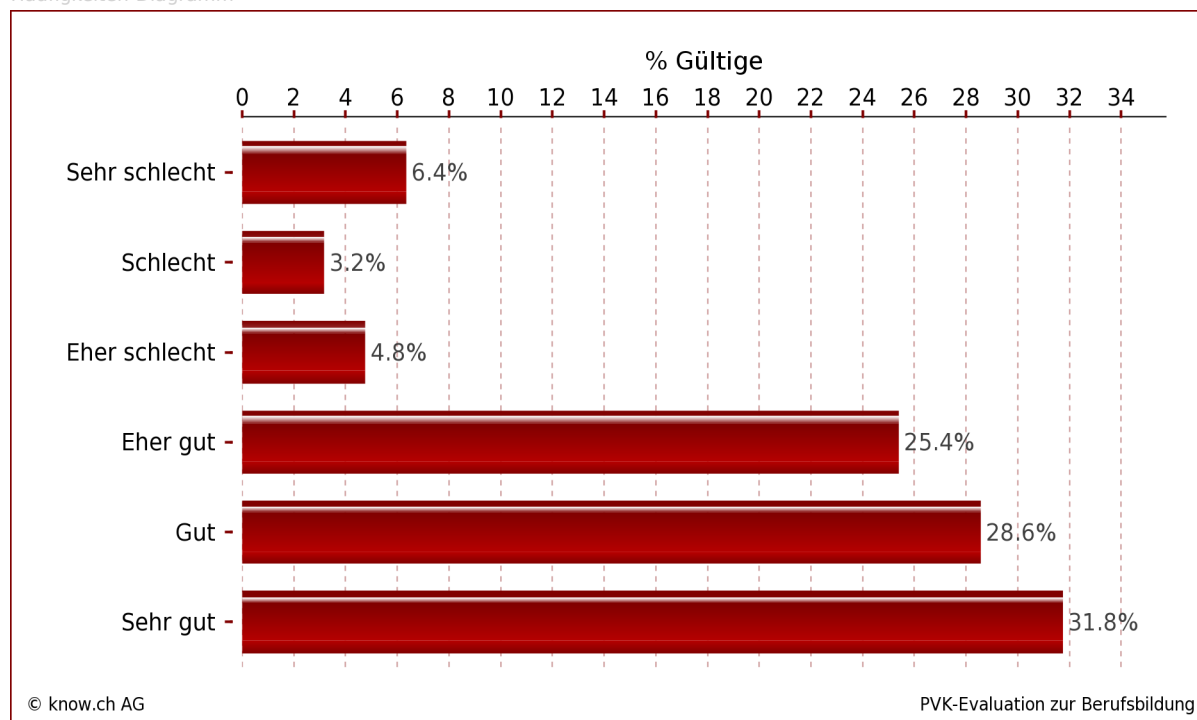
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	63	4.62	1.40	1.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	4	4.04	4.26	6.35
	Schlecht	2	2.02	2.13	3.17
	Eher schlecht	3	3.03	3.19	4.76
	Eher gut	16	16.16	17.02	25.40
	Gut	18	18.18	19.15	28.57
	Sehr gut	20	20.20	21.28	31.75
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	63	63.64	67.02	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	31	31.31	32.98	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Akteur: Offenes Feld: Bewertung

Alle Antwortenden = Gesamt

Deskriptive Tabelle

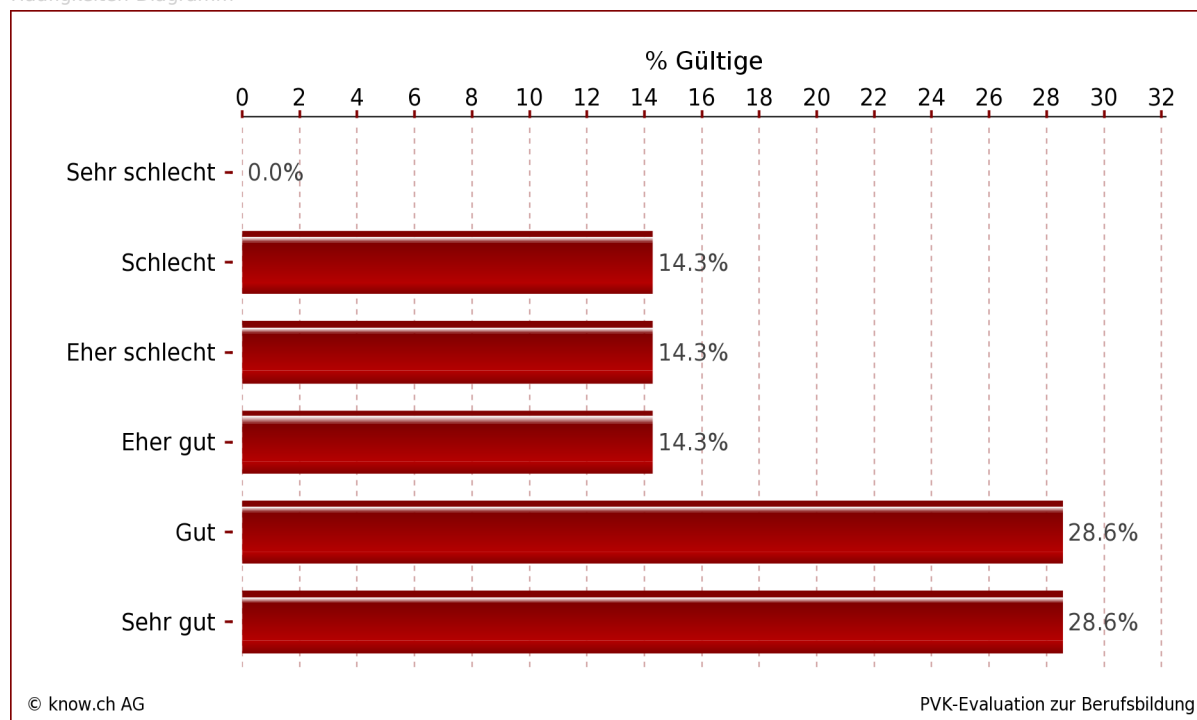
Sehr schlecht=1.0, Schlecht=2.0, Eher schlecht=3.0, Eher gut=4.0, Gut=5.0, Sehr gut=6.0

		N	Mittelwert	Std.Abw.	Min.	Max.
Alle Antwortenden	Gesamt	7	4.43	1.51	2.00	6.00

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Sehr schlecht	0	0.00	0.00	0.00
	Schlecht	1	1.01	5.88	14.29
	Eher schlecht	1	1.01	5.88	14.29
	Eher gut	1	1.01	5.88	14.29
	Gut	2	2.02	11.76	28.57
	Sehr gut	2	2.02	11.76	28.57
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	7	7.07	41.18	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	10	10.10	58.82	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	17	17.17	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	82	82.83		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



Teil 5: Fragen zu Ihrer OdA

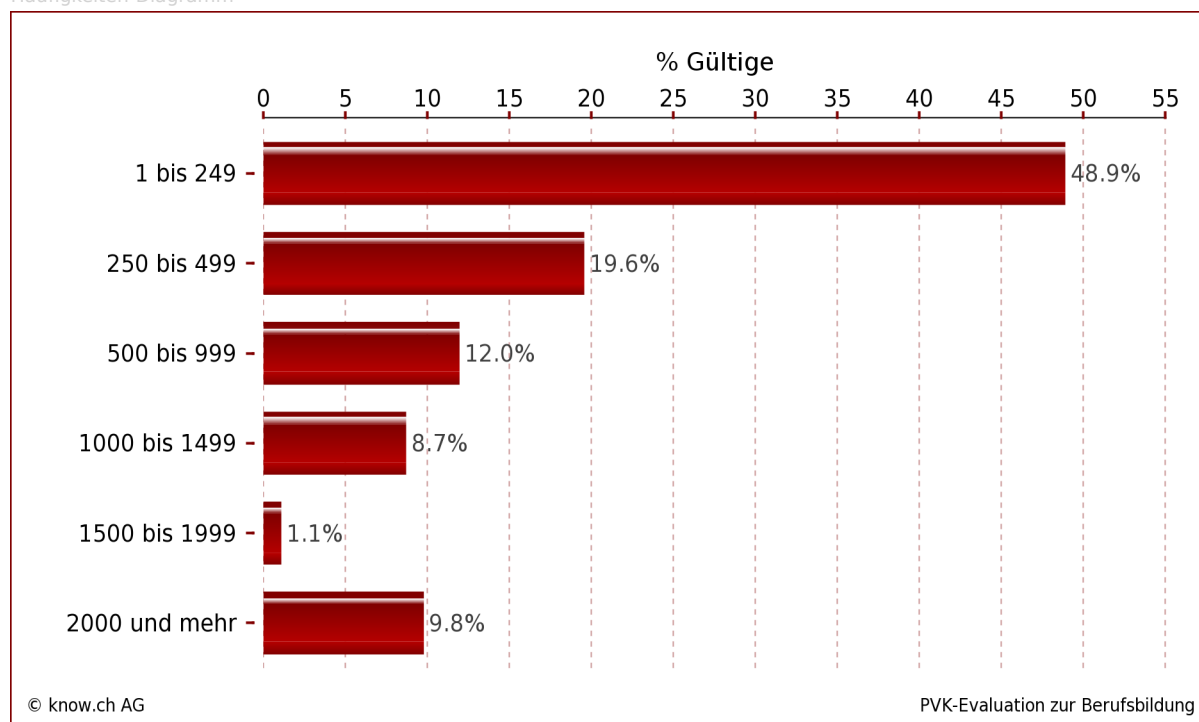
Bitte geben Sie schätzungsweise an, wie viele neue Lehrverhältnisse pro Jahr in den von Ihrer OdA vertretenen Berufen abgeschlossen werden.

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	1 bis 249	45	45.45	47.87	48.91
	250 bis 499	18	18.18	19.15	19.57
	500 bis 999	11	11.11	11.70	11.96
	1000 bis 1499	8	8.08	8.51	8.70
	1500 bis 1999	1	1.01	1.06	1.09
	2000 und mehr	9	9.09	9.57	9.78
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	92	92.93	97.87	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	2	2.02	2.13	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



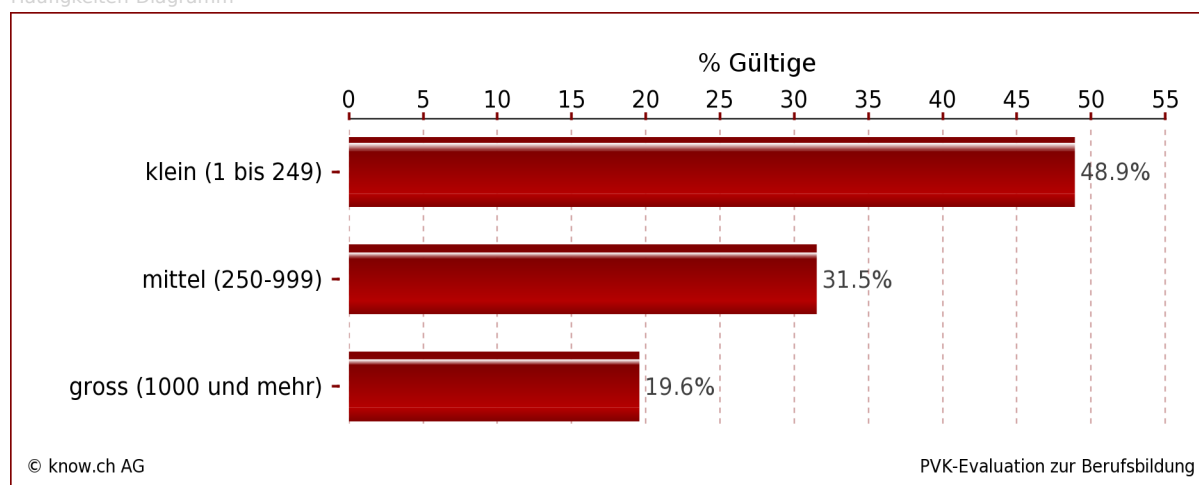
Grösse der Oda (Anzahl neue Lehrverhältnisse pro Jahr)

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	klein (1 bis 249)	45	45.45	47.87	48.91
	mittel (250-999)	29	29.29	30.85	31.52
	gross (1000 und mehr)	18	18.18	19.15	19.57
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	92	92.93	97.87	100.00
Ausnahmen Gesamt	Ausnahmen Gesamt	2	2.02	2.13	
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



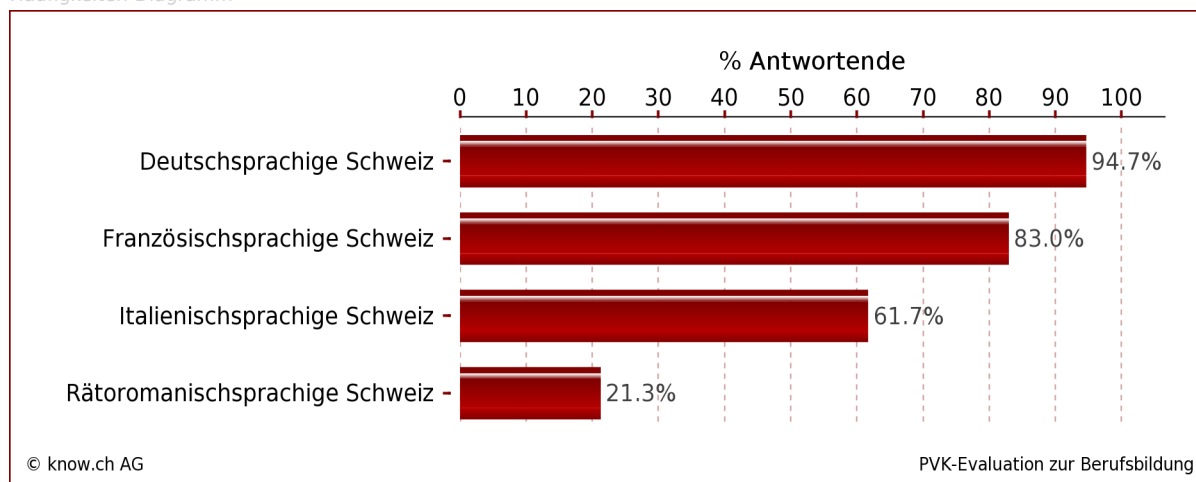
In welcher Sprachregion ist Ihre OdA tätig? Mehrfachantworten möglich

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Deutschsprachige Schweiz	89	89.90	94.68	36.33	36.33
	Französischsprachige Schweiz	78	78.79	82.98	31.84	31.84
	Italienischsprachige Schweiz	58	58.59	61.70	23.67	23.67
	Rätoromanischsprachige Schweiz	20	20.20	21.28	8.16	8.16
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	245	247.47	260.64	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	245	247.47	260.64	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	38.37	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



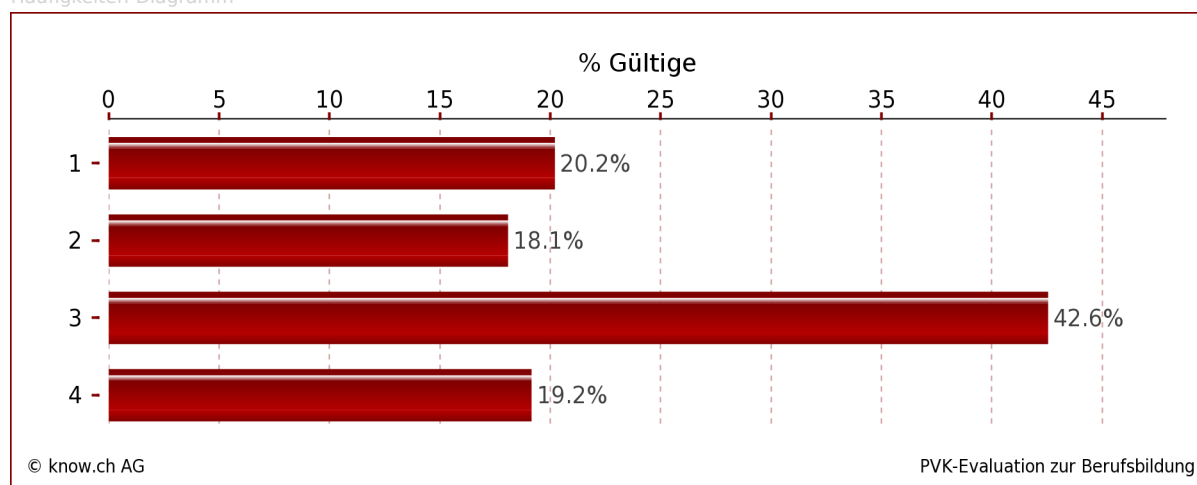
In wie vielen Sprachregionen ist Ihre OdA tätig?

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	1	19	19.19	20.21	20.21
	2	17	17.17	18.09	18.09
	3	40	40.40	42.55	42.55
	4	18	18.18	19.15	19.15
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



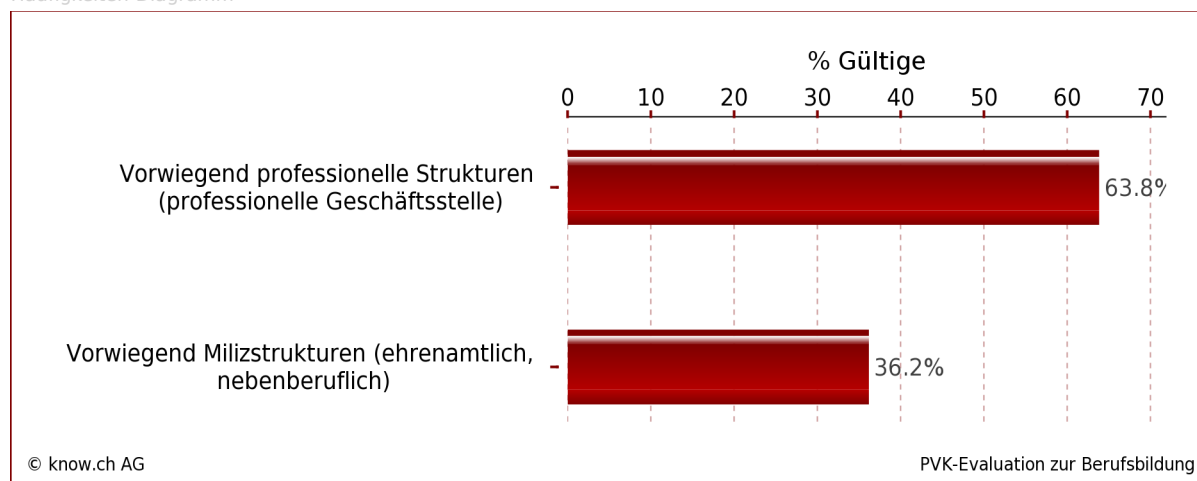
Wie schätzen Sie die Strukturen Ihrer OdA ein?

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden			
		Gesamt			
		N	% Stichprobe	% Antworten	% Gültige
Gültige	Vorwiegend professionelle Strukturen (professionelle Geschäftsstelle)	60	60.61	63.83	63.83
	Vorwiegend Milizstrukturen (ehrenamtlich, nebenberuflich)	34	34.34	36.17	36.17
Gültige Gesamt	Gültige Gesamt	94	94.95	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	94	94.95	100.00	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05		
	Stichprobe Gesamt	99	100.00		

Häufigkeiten-Diagramm



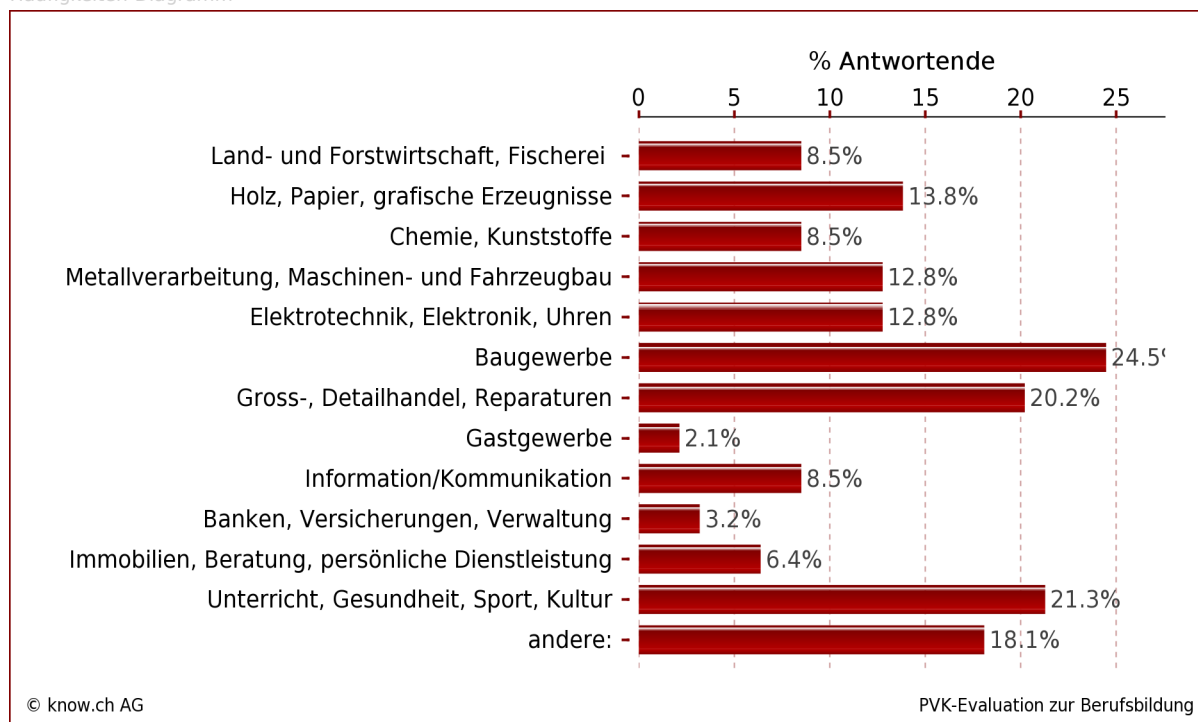
Welche Wirtschaftsbranchen deckt Ihre OdA ab? Mehrfachantworten möglich

Alle Antwortenden = Gesamt

Häufigkeiten-Tabelle

		Alle Antwortenden				
		Gesamt				
		N	% Stichprobe	% Antwortende	% Antworten	% Gültige
Gültige	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8	8.08	8.51	5.30	5.30
	Holz, Papier, grafische Erzeugnisse	13	13.13	13.83	8.61	8.61
	Chemie, Kunststoffe	8	8.08	8.51	5.30	5.30
	Metallverarbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau	12	12.12	12.77	7.95	7.95
	Elektrotechnik, Elektronik, Uhren	12	12.12	12.77	7.95	7.95
	Baugewerbe	23	23.23	24.47	15.23	15.23
	Gross-, Detailhandel, Reparaturen	19	19.19	20.21	12.58	12.58
	Gastgewerbe	2	2.02	2.13	1.32	1.32
	Information/Kommunikation	8	8.08	8.51	5.30	5.30
	Banken, Versicherungen, Verwaltung	3	3.03	3.19	1.99	1.99
	Immobilien, Beratung, persönliche Dienstleistung	6	6.06	6.38	3.97	3.97
	Unterricht, Gesundheit, Sport, Kultur	20	20.20	21.28	13.25	13.25
	andere:	17	17.17	18.09	11.26	11.26
	Gültige Gesamt	151	152.53	160.64	100.00	100.00
Zusammenfassung	Antworten Gesamt	151	152.53	160.64	100.00	
	Antwortende Gesamt	94	94.95	100.00	62.25	
	Fehlende Werte Gesamt	5	5.05			
	Stichprobe Gesamt	99	100.00			

Häufigkeiten-Diagramm



Impressum

Réalisation de l'évaluation

Dr.ès sc. éco. Nicolas Grosjean, CPA, direction du projet

Ursula Walther, CPA, collaboration scientifique

Andreas Tobler, CPA, collaboration scientifique

Dr. adm. publ. Pascal Hurni, CPA, collaboration scientifique

Dr. phil. Christian Hirschi, CPA, collaboration scientifique

Remerciements

Le CPA remercie le SEFRI pour la mise à disposition des documents et des données et pour sa collaboration dans le cadre de cette évaluation. Il remercie également l'ensemble des interlocuteurs de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail pour leur disponibilité et les informations transmises. Le CPA adresse sa reconnaissance à l'égard de tous les chefs des offices cantonaux responsables de la formation professionnelle pour leur participation aux entretiens téléphoniques ainsi qu'aux très nombreuses associations professionnelles ayant répondu à l'enquête en ligne.

Contact

Contrôle parlementaire de l'administration

Services du Parlement

CH-3003 Berne

tél. +41 58 322 97 99 fax +41 58 322 96 63

Courriel : pvk.cpa@parl.admin.ch

www.parlement.ch > Organes > Commissions > Contrôle parlementaire de l'administration

Langues originales de l'annexe au rapport : français et allemand