

Zur Aktualität des Berufsprinzips

Kompetenzen statt Berufe?

Wenn Berufe sich immer rascher wandeln, wird auch das dahinterliegende Berufsprinzip fragwürdig. Dieser Gedanke erscheint radikal, doch es gibt eine Reihe von Hinweisen für eine solche Entwicklung.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Das Berufsprinzip bildet eine der Säulen des dualen Berufsbildungssystems. Es besagt, dass eine Berufsausbildung an den Anforderungen eines Berufsfeldes auszurichten ist und nicht am viel engeren Qualifikationsbedarf eines Betriebes. Die Kompetenzen, die eine Person erwirbt, erlauben ihr darum, die typischen Anforderungen im ganzen Feld zu bewältigen; erst damit wird sie arbeitsmarktfähig. Dieses Prinzip hat weitreichende Auswirkungen – auf die Bezeichnung von Kompetenzprofilen, die Organisation der beruflichen Bildungen, die Branchenverträge, den Aufbau von Bildungsstatistiken oder die Sprache in Stelleninseraten. Häufig wird dem Berufsprinzip auch eine identitätsstiftende Rolle zugeschrieben.

Paradigmenwechsel beim SECO

Trotz seinen Vorzügen wird das Berufsprinzip zunehmend infrage gestellt. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass Stellenprofile immer weniger kongruent mit den Qualifikationsprofilen der Ausbildungsberufe sind. Zumindest in sich rasch verändernden, digitalisierten Arbeitswelten stellt sich die Frage, ob Titel wie Baubetriebsmanager oder Betriebsökonomin genügend präzise aussagen, welche Fähigkeiten eine Person besitzt oder welche Aufgaben an einer Arbeitsstelle bewältigt werden müssen. Dieses Problem akzentuiert sich im internationalen Raum, wo Berufsbezeichnungen eine Währung mit ungenauem Wert darstellen.

Die europäische Kommission lancierte vor diesem Hintergrund das Projekt European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO), ein Instrument zur Beschreibung und Klassifizierung von Berufen, Kompetenzen und Qualifikationen. Es liegt seit 2017 in 27 Sprachen vor und soll bis 2021 den nationalen Berufsno-

menklaturen zugeordnet werden – sei es, dass es ganz übernommen wird (wie in Island oder Irland), sei es, dass es mit Übersetzungstabellen anschlussfähig gemacht wird. ESCO enthält derzeit gegen 3000 Berufe, 13 500 Fähigkeiten und 9500 Qualifikationen.

Das ist auch für die Schweiz relevant. Das Land wird in naher Zukunft einen eigenen nationalen Kompetenzenkatalog aufbauen und ihn ESCO zuordnen. Der Katalog wird neben den Berufsbezeichnungen

«Wenn ich eine Kandidatin für eine Stelle habe, schaue ich weniger auf ihre Abschlüsse. Mich interessieren die Projekte, in denen sie mitgearbeitet hat, und die Kompetenzen, die sie besitzt.»

Marc Marthaler, Swisscom

gen auch deren Beschreibungen umfassen, Ausbildungsvoraussetzungen nennen, Basiskompetenzen und Fachkompetenzen auflisten und die Arbeitsumgebung sowie nahestehende Berufe aufführen. Damit sollen die im Rahmen der Stellenmeldepflicht zutage getretenen Probleme bei der Beschreibung von Jobanforderungen und den Fähigkeiten von Stellensuchenden gelöst werden. Zudem soll das Instrument die Mobilität erhöhen und die Konzeption von arbeitsmarktlichen Massnahmen erleichtern. «Das Matching soll künftig über Berufsbezeichnungen und Kompetenzen erfolgen», sagt SECO-Projektleiterin Christine Joray. «Das ist ein Paradigmenwechsel» (Details zum Projekt siehe www.panorama.ch/zeitschrift > Download).

ESCO kann auch von Privaten genutzt werden, weil es öffentlich zur Verfügung

gestellt wird. Tatsächlich verwenden schon etliche Firmen und Organisationen ESCO, unter anderem der Stellenvermittler Monster in Spanien.

ESCO könnte auch für Projekte wie das folgende interessant sein: Die Firma Comperio mit Sitz in Bern baut derzeit die Blockchain-Plattform Edupass auf, in der man Aus- und Weiterbildungsbestätigungen sowie erworbene Kompetenzen zentral verwalten kann; Letztere können selbst definiert und von Dritten bestätigt werden. Das Projekt befindet sich noch in der Testphase und dürfte im Juli 2020 an den Start gehen. Aber Geschäftsführer Benno Kästli sagt: «ESCO ist zurzeit keine Option für das Projekt. Der Pool an Beschreibungen ist noch sehr dürftig.»

Konkurrenz für die Berufsbildung

Der Bedarf nach einer über Berufsbezeichnungen hinausgehenden Sprache zur Beschreibung von Kompetenzprofilen ist die Folge veränderter Anforderungen in der Arbeitswelt und neuer Formen des Lernens. Erwartet werden zum einen zunehmend überfachliche – also nicht spezifisch berufliche – Kompetenzen, wie die KOF am Beispiel Betriebswirtschafter/in HF gezeigt hat. Zum anderen erfolgt die Aneignung von Kompetenzen immer öfter nonformal oder informell – im Rahmen von Projekten etwa oder über webbasierte Lernmethoden. Schliesslich sagen formale Abschlüsse immer weniger darüber aus, was jemand kann, denn in der Regel ist dies eine Mischung aus transversalen, berufsfeldübergreifenden, berufsfeldspezifischen, berufsspezifischen und situationsspezifischen Handlungskompetenzen.

So mehren sich die Stimmen, die zwar keine Abschaffung des Berufsprinzips fordern, aber eine «Neuausrichtung» (Dieter Euler). Denn die Veränderungen sind

schon im Gang. So macht das Hochschulsystem mit den CAS, DAS und MAS immer mehr berufsbildende Lernangebote – jenseits der Logik der Berufsbildung. Die Berufsbildung verliert damit ein Stück weit ihre Zuweisungsrolle für die Arbeitswelt, wie Philipp Gonon zeigte: «Die korporatistisch bestimmten Berufe und Professionen werden einer stärkeren akademischen Verrechnungslogik unterworfen und sind auch bezüglich der Neubestimmung von Beruflichkeit gehalten, fachunspezifische und mehr akademische Wissensbestände zu inkorporieren.»

Dazu kommt die modulare Struktur von Bildungsangeboten namentlich in der höheren Berufsbildung. Solche Module können Schnittmengen verwandter Berufe – und damit interessante Abkürzungen auf dem Weg zu beruflichen Abschlüssen – bilden. Wie vorteilhaft modularisierte Ausbildungen sind, erweist sich auch im Rahmen der Anerkennung von Bildungsleistungen. Dieter Euler: «Bei den Jugendlichen in der Berufsbildung finden sich auch Geflüchtete, Jugendliche mit Behinderungen oder Studienabbrecher. Das sind sehr unterschiedliche Zielgruppen. Sie bringen zum Teil Arbeitserfahrungen in die Ausbildung, deren Anrechnung in einer monolithischen Bildungsverordnung schwerer fällt als in einer potenziell modular strukturierten.»

Zukunftswerkstatt Swisscom

Diese Themen beschäftigen auch die Bildungspraxis. Sie sieht sich immer deutlicher vor ein Dilemma gestellt, das Philipp Gonon folgendermassen beschreibt: «Eine zu stark auf die berufliche Tätigkeit ausgerichtete Ausbildung engt den Horizont der Lernenden ein, die angesichts stetig neuer Problemstellungen in der Arbeitswelt auf mehr Flexibilität, Übersicht und auch extrafunktionale Fähigkeiten zurückgreifen sollten. Eine zu weite Bildung wiederum ist für Betriebe in der Regel wenig attraktiv, da erwartbare Fähigkeiten (...) nicht so einfach anzulernen sind.»

Bei Swisscom hat man dieses Problem erkannt. Das Unternehmen bildet seine 900 Lernenden darum nicht mehr in be-



Berufliche Fähigkeiten sind Bausteine für eine erfolgreiche Laufbahn. Wie soll man sie beschreiben und einordnen?

stimmten Abteilungen aus, sondern ausschliesslich in Projekten. Die Drehscheibe dafür bildet ein digitaler Marktplatz von internen Ausschreibungen, auf die sich die Lernenden – über die ganze Lehrzeit unterstützt von einem Lernbegleiter – bewerben. Wenn Marc Marthaler, Leiter Berufsbildung, das Modell erklärt, sagt er: «Fachkompetenzen: Darauf konzentrieren wir uns (nicht zu sehr). Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen: Darauf fokussieren wir uns (umso mehr).» Und er ergänzt: «Die Halbwertszeit des Wissens ist unglaublich kurz geworden. Wenn ich eine Kandidatin für eine Stelle habe, schaue ich weniger auf ihre Abschlüsse. Mich interessieren die Projekte, in denen sie mitgearbeitet hat, und die Kompetenzen, die sie besitzt.»

Marc Marthaler weiss, dass die Berufsbildung insgesamt nicht wie bei Swisscom organisiert werden kann. Aber ihn – und eine Gruppe von Bildungsverantwortlichen – beschäftigt die Frage, wie berufliche Bildung in Zukunft aussehen könnte. Eine erste Antwort darauf gibt das Projekt «Informatikausbildung 4.0» der Berufsfachschule ggb Bern, in dem die Lernenden ihr Lernen sehr unterschiedlich gestalten können. Das ist im Grund ein erster Schritt zu einem Berufsbild à la carte, das aus einem Set von obligatorischen und von

frei wählbaren Kompetenzen bestehen würde. Eine zweite Antwort ist die Idee einer flexibilisierten Ausbildung für ICT-affine Lernende, die bis zum Ende des dritten Semesters Zeit hätten, sich für einen Beruf (Mediamatiker, Informatikerin, ICT-Fachmann) zu entscheiden. Die Kompetenzen würden dabei viel mehr anhand konkreter Projekte sowie mit Social Blended Learning entwickelt als im Präsenzunterricht. Stolz wären die Lernenden dann nicht mehr auf einen Beruf, sondern auf die Projekte, in denen sie sich engagieren.

Aber so interessant diese Entwicklungen auch sind: Das Berufsprinzip wird noch viele Jahre bestehen. Zu überzeugend sind seine Vorteile – gerade in einer Welt rasanter Veränderungen. Zu dieser Auffassung kam auch eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030. Christine Davatz, Schweizerischer Gewerbeverband: «Das Berufsprinzip garantiert, dass berufliche Bildungen arbeitsmarktrelevant sind. Wenn wir allzu viele Kompetenzen vermitteln, die keinen unmittelbaren beruflichen Bezug haben, verlieren wir die Basis der Berufsbildung: die Betriebe.» Ob das auch noch für die Anforderungen des Arbeitsmarktes 2030 reichen wird?

.....
Literaturangaben auf www.panorama.ch/zeitschrift> Download