

Preisverleihung der Hans Huber Stiftung vom 23. September 2016

*Es gilt das gesprochene Wort*

## «Berufsbildung als Exportschlager?»

**Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich sehr, heute an diesem feierlichen Anlass zu Ihnen sprechen zu dürfen. Es ist ein Anlass, an dem nicht nur Anerkennungs- und Förderpreise verliehen werden, sondern auch die Berufsbildung gewürdigt wird – dieser Bildungsweg, der für die Schweiz und die Menschen in unserem Land so enorm wichtig ist. Diese Bedeutung wird alleine schon daran erkennbar, dass rund zwei Drittel aller Jugendlichen nach der obligatorischen Volksschule eine Berufslehre beginnen und so den Schritt ins Erwerbsleben wagen.

Eine Lehre trägt dazu bei, dass die Unternehmen in der Schweiz ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den unterschiedlichsten Berufsfeldern weitgehend decken können. Die grosse Bereitschaft der Arbeitgeber, Jugendliche auszubilden, zeigt, wie stark verankert und breit abgestützt dieser Ausbildungsweg auch in der Wirtschaft ist. Sogar im wirtschaftlich schwierigen letzten Jahr hat die Zahl der Lehrstellen weiter zugenommen – selbst in der Exportindustrie, die doch sehr stark unter dem starken Franken gelitten hat.

Die Berufsbildung ist ein Grundpfeiler unserer Wirtschaft und damit unseres wirtschaftlichen Erfolges. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind der Garant für die hohe Qualität des Schweizer Wissens- und Werkplatzes. Die hiesigen Betriebe haben das Potenzial der Berufsbildung längst erkannt, denn dadurch sind sie in der Lage, ihre eigenen Fachkräfte so auszubilden, dass ihre Qualifikationen und Fähigkeiten den spezifischen betrieblichen Anforderungen entsprechen. Die Arbeitgeber können ihrem beruflichen Nachwuchs also ganz gezielt genau das beibringen, was sie für ihre berufliche Entwicklung auch wirklich brauchen.

Darüber hinaus erfüllt die Berufsbildung eine wichtige soziale und gesellschaftliche Funktion: Sie begleitet junge Menschen auf ihrem Weg ins Erwerbs- und Erwachsenenleben und trägt dazu bei, dass sie ihren Platz in der Gesellschaft finden. Sie integriert gerade auch schulisch Schwächere und ermöglicht ihnen einen anerkannten Bildungsabschluss. Wir wissen es aus zahlreichen Studien: Die berufliche Qualifikation ist die beste Arbeitslosenversicherung, die es gibt. Berufsbildung verhindert Armut und ermöglicht die gesellschaftliche Integration. Das belegen auch Zahlen: In Ländern, die das System der Berufsbildung kennen, ist die Jugendarbeitslosigkeit deutlich tiefer als in Ländern ohne Berufsbildung.

Sehr geehrte Damen und Herren – die Berufsbildung ist so vielfältig wie die Wirtschaft und deckt mit über 200 Berufen die differenzierten Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ab. Sie nimmt dabei Rücksicht auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen. Berufsbildung ist anders, ist vielfältiger als das Gymnasium und nicht minder anspruchsvoll. Ich wehre mich vehement gegen ein falsches, völlig überholtes Bild, das die Berufsbildung gegenüber der gymnasialen Bildung abwertet. Exzellenz ist nicht den Akademikern vorbehalten – es gibt sie natürlich auch in der Berufsbildung! Exzellentes Essen zum Beispiel wird von prämierten Spitzenköchen zubereitet, die ihre Karriere mit einer Berufslehre gestartet haben.

Und vergessen wir nicht: Durch die vielen praxisnahen Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, sei es an Fachhochschulen oder im Rahmen der höheren Berufsbildung, und dank der hohen Durchlässigkeit des schweizerischen Bildungssystems bietet die Berufsbildung den idealen Einstieg in die Arbeits- und Karrierewelt für junge und engagierte Menschen. Ich selbst bin zwar den akademischen Weg gegangen. Doch ich bin vollständig überzeugt vom System der Schweizer Berufsbildung. Ich finde, wir können stolz sein auf dieses hochqualifizierte Berufsbildungssystem, das mittlerweile auch international Beachtung und Anerkennung findet. Gerade dieser Erfolg verpflichtet uns aber auch, die Berufsbildung ständig weiterzuentwickeln und dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandel anzupassen.

Dies erfordert, dass wir immer wieder unser eigenes Denken und Handeln hinterfragen müssen, damit das System der Berufsbildung langfristig reibungslos funktionieren kann. Gefordert sind wir jetzt beispielsweise, weil auf dem Lehrstellenmarkt eine gewisse Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage besteht. So stammen gegenwärtig rund 1600 Lernende in Schweizer Betrieben aus dem Ausland, wie in diversen Schweizer Medien im Sommer zu lesen war. Geschätzte 7000 Lehrstellen waren im Sommer vor dem allgemeinen Lehrbeginn noch unbesetzt, während gleichzeitig junge Menschen in derselben Grössenordnung nach einer Lehrstelle gesucht haben

Für solche Marktungleichgewichte gibt es verschiedene Gründe. Erstens herrschen in der Schweiz oft starke regionale Unterschiede. So ist die lokale Wirtschaft und somit auch der Arbeitsmarkt des Kantons Basel Stadt ganz anders beschaffen als im Kanton Glarus. Die Unternehmen in den einzelnen Regionen haben oft sehr unterschiedliche Personalbedürfnisse. Gewisse Berufe werden in einzelnen Kantonen stark nachgefragt, in anderen kaum. Zweitens haben Lehrstellensuchende häufig eine klare Wunschvorstellung an einen Beruf, obwohl vielleicht gerade in diesem Berufsfeld nur wenig freie Lehrstellenplätze zur Verfügung stehen oder die Konkurrenz sehr gross ist. Umso wichtiger ist es daher, einen Plan B im Kopf zu haben. Kein Mensch hat nur ein einziges Interesse und nur eine bestimmte Fähigkeit. Wir alle sind vielseitig begabt und interessiert. Bei der Wahl der Lehrstelle spielen aber häufig nicht nur die Wünsche der Jugendlichen eine Rolle. Entscheidend für die Berufswahl sind auch die Eltern der Jugendlichen. Sie wollen das Beste für ihre Sprösslinge, verkennen aber nicht selten, dass diese bei der Berufsbildung viel besser aufgehoben wären als im Gymnasium oder in einer Universität. Das kann zum klassischen Konflikt führen, dass Eltern aus gutem Willen – aber wider besseren Wissens – das Falsche tun, indem sie ihre Kinder entgegen deren Interessen und Eignungen beeinflussen.

In diesem Prozess nehmen Bildungsbeauftragte sowie Lehrerinnen und Lehrer eine wichtige Rolle ein. Sie müssen nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Eltern über die wirtschaftlichen Realitäten sowie die verschiedenen Angebote und Berufsmöglichkeiten informieren und ihnen den dualen Bildungsweg näher bringen. Die Arbeitgeber müssen ihrerseits die Lehre attraktiv gestalten und innovativ sein bei der Ausgestaltung ihres Lehrstellenangebots. Denn – nennen wir das Kind beim Namen: Auch beim Lehrstellenmarkt spielt ein gewisser Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte und um die besten Arbeitsplätze. In dieser Hinsicht unterscheidet er sich kaum vom restlichen Arbeitsmarkt. Das bedeutet für die Unternehmen, dass auch sie den Jugendlichen etwas bieten müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben.

Jene Betriebe, die von der Berufsbildung in der Schweiz überzeugt sind, haben in den letzten Jahren viel in die Weiterentwicklung von Berufen investiert und tun dies auch weiterhin. Zudem werden in sogenannten Nischenberufen mit teilweise weniger als einhundert Lehrverhältnissen dank der umfassenden und weitreichenden Reformarbeiten neueste, flexible Bildungspläne eingesetzt, die als Grundlage für die gezielte und an realen Kompetenzen orientierte Ausbildung von Lernenden dienen.

Meine Damen und Herren – damit auch unser Berufsbildungssystem weiterhin herausragend bleibt, muss es immer wieder an neue Gegebenheiten angepasst werden. Bei dieser Adjustierung des nationalen Bildungssystems reicht nicht bloss der Blick bis an die eigene Landesgrenze. Vielmehr muss man stets die internationalen Entwicklungen im Auge behalten. Die zunehmende Mobilität der Menschen, der freie Personenverkehr und international tätige Unternehmen stellen den Schweizer Bildungsstandort vor neue Herausforderungen. Die hiesigen Bildungsangebote müssen sich den wandelnden Anforderungen anpassen, damit die Schweiz auch künftig einer der grossen Gewinner der Globalisierung bleibt. Zudem müssen die eigenen Ausbildungen und Qualifikationen oft internationale Standards erfüllen. So hat die Bologna-Reform im universitären Bereich eine gewisse internationale Vergleichbarkeit der Abschlüsse sichergestellt. Ein Bachelor- oder Masterabschluss lässt auf dem Papier zwar kein detailliertes Urteil darüber zu, wie qualitativ hochstehend der absolvierte Studiengang wirklich ist. Immerhin erlauben international vereinbarte Standards aber ein gewisses Mindestmass an Vergleichbarkeit.

Ähnliche Standards stehen im Bereich der Berufsbildung und höheren Berufsbildung noch nicht zur Verfügung. Darum sind die Qualitäten des Schweizerischen Berufsbildungssystems meiner Ansicht nach international nicht nur zu wenig bekannt, sondern sie werden im Vergleich zu akademischen Abschlüssen auch stark unterschätzt. Freilich gibt es auch ganz praktische Probleme zum besseren Verständnis unserer Berufsbildung. So fällt es oft schwer, Berufsbildungsabschlüsse aus dem Deutschen treffend zu übersetzen, gerade auch ins Englische. Selbst in der Schweiz kommt es immer häufiger vor, dass man ausländische Personalchefs und Manager davon überzeugen muss, die Berufsbildung als Zukunftsinvestition zu sehen und nicht etwa als subventionsbedürftiges Relikt aus der Schweizer Vergangenheit. Das ist mitnichten eine böswillige Kritik, sondern einfach die Feststellung, dass vielen ausländischen Managern schlicht das Wissen über die hiesige Berufsbildung fehlt. Das ist allerdings kein Wunder, denn sie sind in ihren Heimatländern nicht mit einem vergleichbaren dualen System vertraut geworden.

Sie sehen, meine Damen und Herren: Die Berufsbildung als positiver Sonderfall der deutschsprachigen Länder steht durchaus vor Herausforderungen. Leider aber wird die Internationalisierung in der Berufsbildungsszene noch zu oft als Gefahr gesehen. Solche Befürchtungen müssen wir zerstreuen. Die Berufsbildung muss international bekannt gemacht werden, um den Druck der «Verakademisierung» von praxisnahen, arbeitsmarktorientierten Berufen zu verringern. Es müssen aber auch Instrumente entwickelt werden, welche die realen, im Berufsalltag anwendbaren Kompetenzen aufzeigen und international vergleichbar machen. Ziel muss es sein, die Kompetenzen nachzuweisen, die ein Ausbildungsabsolvent hat – unabhängig vom Ausbildungspfad. Dies muss auch den ausländischen Wirtschaftsführern verständlich gemacht werden. Ein schöner Teilerfolg besteht darin, dass die OECD, welche die Schweiz in der Vergangenheit oft wegen der tiefen Quote an Hochschulabgängern kritisiert hat, inzwischen die Stärken unserer dualen Berufsbildung anerkennt.

Meine Damen und Herren – erfolgreiche Lösungen sind wie Produkte: Sie lassen sich auch exportieren. Wer unternehmerisch denkt, versucht stets, seinen Absatzmarkt zu vergrössern. Und was hierzulande bestens funktioniert, sollte doch auch im Ausland Erfolg haben? Warum sollte also ein Schweizer Unternehmen seine im ausländischen Produktionsbetrieb beschäftigten Angestellten nicht nach Schweizer Vorbild ausbilden? Schweizer Betriebsleiter im Ausland – sei es in Polen, Tschechien oder anderswo – sind mit der Berufsbildung der Schweiz vertraut, haben Erfahrung gesammelt und sind von der Schweizer Berufsbildung überzeugt. Wenn sie im Arbeitsalltag feststellen, dass es ausländischen Mitarbeitern vor Ort an gewissen Qualifikationen fehlt, können sie auf Methoden der Schweizer Berufsbildung zurückgreifen. Dies geschieht in der Regel betriebsintern, also still und leise – ohne dass dies in der Schweiz ein grosses Echo wirft. Hier zeigt sich eben auch der bodenständige Charakter der Berufsbildung, die vor Ort, in der Werkhalle, auf der Baustelle, im Kundendienst oder in der Küche – also am Arbeitsplatz – ihre Wirkung entfaltet.

Wir kennen aber auch grössere und prominente Beispiele für den Bildungsexport. Es gibt beispielsweise eine Bildungskooperation zwischen der Schweiz und Indien. Danach absolvieren Lernende in Indien eine hochwertige Berufsbildung nach Schweizer Vorbild, und Schweizer Unternehmen in Indien erhalten im Gegenzug gut ausgebildete Arbeitskräfte. Diese Kooperation ist eine Win-Win Situation für alle Beteiligten. Die Schweizer Betriebe vor Ort können auf gut und spezifisch ausgebildetes einheimisches Personal zählen. Für die jungen Inderinnen und Inder wiederum bietet diese Ausbildung nach Schweizer Vorbild eine attraktive Alternative zur sonst ausschliesslich akademischen Ausbildung in Indien. Dieses Pilotprojekt, das die Schweiz-Indische Handelskammer, die MEM-Industrie sowie das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie ausgearbeitet haben, ist ein schönes und erfolgreiches Beispiel, wie die Schweizer Berufsbildung international gefördert werden kann. Auch wir bei Burckhardt Compression in Winterthur beteiligen uns in unserem Produktionswerk in Indien an diesem Pilotprojekt zur Ausbildung von Lehrlingen nach Schweizer Vorbild.

Damit die Übertragung der Schweizer Berufsbildung auf einen anderen Wirtschaftsplatz Früchte trägt, müssen meines Erachtens folgende Bedingungen erfüllt sein:

Erstens müssen echte Bedürfnisse vor Ort abgedeckt werden. Alle Beteiligten müssen von den Berufsbildungsaktivitäten profitieren können. Im Zentrum der Ausbildung steht dabei stets der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Interessen. Daneben ist es wichtig, die Berufsbildung auf die jeweiligen Bedürfnisse der dortigen Unternehmen und der lokalen Wirtschaft auszurichten.

Zweitens wird sich der Erfolg nur dann einstellen, wenn es gelingt, die Berufsbildung den gelebten Traditionen anzupassen. Berufsbildung kann nicht als fixfertiges Produkt exportiert werden, sondern muss auf die lokalen Traditionen zugeschnitten werden. Das haben wir auch innerhalb der Schweiz erfahren, wo sich die Berufsbildung aus den Traditionen der Meisterlehre heraus entwickelte.

Drittens lohnt sich die Arbeit mit privaten Akteuren. Sie sind in der Regel flexibel und oft stark lokal verankert. Das spüren wir in der Schweiz unmittelbar, zum Beispiel bei den unterschiedlichen Bildungskulturen in den Schweizer Sprachregionen oder bei den kulturellen Unterschieden und Bildungstraditionen zwischen Industrie, Gewerbe, Dienstleistung oder Gesundheit.

Viertens – und darauf bin ich schon eingegangen – ist der Einbezug aller Beteiligten wichtig. Ich denke dabei an die Eltern, die wissen wollen, was ihr Kind in der Berufsbildung lernt, und welche Entwicklungsmöglichkeiten sich ihm bieten. Ich denke an die Lehrer, deren wichtige Vermittlerrolle und Informationsfunktion. Und ich denke auch an die lokale Wirtschaft als Abnehmerin und Ausbilderin und natürlich an die wichtigste Ressource von allen: die Jugendlichen selbst.

Fünftens braucht es Geduld und die Kraft zur Gestaltung der Zukunft. Denn, Bildung hat lange «Lieferfristen» – auch in der Schweiz dauert es von der Rekrutierung bis zum Bildungsabschluss aus Sicht der Betriebe vier bis fünf Jahre. Bei der Entwicklung der Ausbildungsziele muss daher berücksichtigt werden, dass die grundlegenden Kompetenzen der Lernenden weit in die Zukunft reichen müssen. Auf kurzfristige und temporäre Trends zu reagieren, ist weder möglich noch wünschenswert.

Meine Damen und Herren – zwei Überlegungen führen mich zum Schluss, dass ein angepasstes Berufsbildungssystem den Entwicklungs- und Schwellenländern einen Mehrwert bringen kann. Erstens kann es an die gegebenen handwerklichen Traditionen in diesen Ländern anknüpfen. Zweitens verringert es mit seiner breiten Ausbildungsleistung die Abhängigkeit dieser Länder von den «grossen» ausländischen Direktinvestoren, die vielfach betriebliche «Solitäre» in die Landschaft stellen, deren Entwicklung weitgehend aussengesteuert bleibt. Der Export der Berufsbildung braucht aber auch Transformatoren, die in der Lage sind, das Exportgut massgeschneidert in die Zielländer zu liefern und funktionsfähig zu machen.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Meine Damen und Herren – die Berufsbildung ist wahrlich ein grossartiges System. Ich bin der festen Überzeugung, dass wir damit in der Schweiz einen grossen Trumpf in der Hand halten. Ich persönlich kenne die vielen Facetten der Berufsbildung aus verschiedensten Blickwinkeln. Aus der Perspektive des Vaters: Mein Sohn hat kürzlich seine Lehre als Informatiker EFZ mit Berufsmaturität abgeschlossen. Aber auch aus der Perspektive des Unternehmers: Bei Burckhardt Compression in Winterthur bieten wir über 40 Lehrstellen in 6 Berufen an. Zudem aus der Perspektive des Präsidenten von «Check your Chance»: In diesem Verein versuchen wir gemeinsam mit verschiedenen Partnern in der Schweiz, Massnahmen im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit zu verbessern. Es bleibt noch die Perspektive als Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. In dieser Funktion befasse ich mich regelmässig mit bildungspolitischen Fragen. Dabei wird mir das hohe und wichtige Engagement der Unternehmen und Verbände in diesem Bereich immer wieder vor Augen geführt. Gerade weil ich – wie wahrscheinlich sie auch – ein Verfechter der Berufsbildung bin, bin ich überzeugt, dass wir uns nicht nur mit der Schokoladenseite des Lehrlingswesens befassen müssen. Möchte man ein System fit halten und verbessern, gilt es Herausforderungen zu erkennen und zu meistern. Ich möchte Sie daher alle ermuntern, an der steten Weiterentwicklung der Berufsbildung zu feilen und unser erfolgreiches System in die weite Welt zu tragen.