

*Kaufmännische Grundbildung*

# Bei der wichtigsten Berufslehre gibt es gezielte Verbesserungen

Das Ausbildungs- und Prüfungsreglement für angehende Kaufleute wird durch eine neue Bildungsverordnung ersetzt – als Folge des Berufsbildungsgesetzes von 2004. Gezielte Verbesserungen sollen zudem die betriebliche Bildung flexibler und einfacher machen. 21 Branchenorganisationen haben die Anpassungen gemeinsam vorangetrieben. Die Neuerungen werden voraussichtlich ab 2012 greifen. **Jürg Zellweger**

Reformen in der beruflichen Grundbildung schlagen in der breiten Öffentlichkeit zuweilen keine hohen Wellen. Fakt ist aber, dass in den letzten Jahren die Mehrheit der rund 220 Bildungserlasse systematisch aktualisiert wurde. Die anstehenden Anpassungen bei der kaufmännischen Grundbildung betreffen jedoch die mit über 30 000 Lernenden zahlenstärkste Berufslehre: Eine typische Querschnittsausbildung, die von den unterschiedlichsten Branchen und Betrieben angeboten wird.

Den insgesamt 21 an den Aktualisierungsarbeiten direkt beteiligten Branchen ist es gelungen, gezielte Anpassungen vorzunehmen, um den Bedürfnis-

sen der Praxis besser Rechnung tragen zu können.

## Den Berufsnachwuchs langfristig sicherstellen

Unter dem Schlagwort neue kaufmännische Grundbildung (NKG) wurden im Sommer 2003 Neuerungen eingeführt, welche die betriebliche und überbetriebliche Bildung aufgewertet haben und die bisherige Lehre zu einer moderneren, den Erfordernissen der Zeit angepassten Ausbildung gemacht haben. Die NKG hat aber damals auch zu einer Mehrbelastung der Lehrbetriebe und entsprechendem Unmut geführt. Daher wurden auf Lehrbeginn 2006 durch

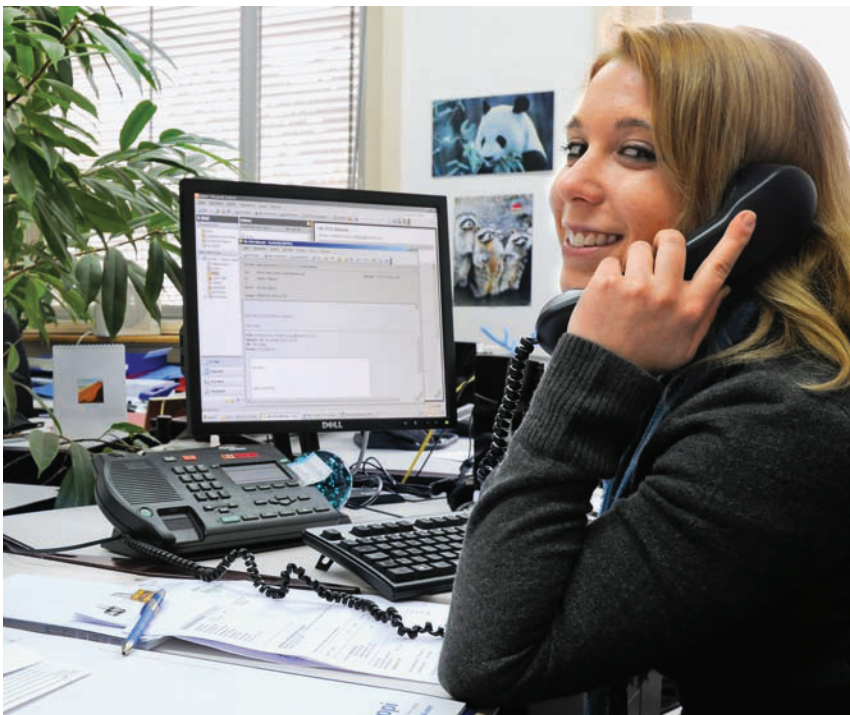
eine Taskforce von Bildungsspezialisten Sofortmassnahmen entwickelt, die den Unternehmen mehr Freiraum bei der Planung der Ausbildung geben, ohne dadurch die Qualität der Ausbildung zu schmälern. Die damaligen Erfahrungen wurden ausgewertet und für die anstehenden Änderungen genutzt.

Entsprechend haben sich die Verbundpartner Bund, Kantone und die zuständigen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen – vereint in der SKKAB (Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen) – zum Ziel gesetzt, mit den nun anstehenden Änderungen optimale Rahmenbedingungen für die langfristige Sicherstellung des Berufsnachwuchses zu schaffen und sinnvolle Vereinfachungen zu realisieren. Die konsensual erarbeiteten Resultate stehen nun bis Anfang Juli zur Vernehmlassung. Ziel ist die Inkraftsetzung der Anpassungen auf Lehrbeginn 2012. Vorrangiges Ziel der zur Vernehmlassung stehenden Anpassungen ist es einerseits, die Ausbildungsbereitschaft der Lehrbetriebe hoch zu halten, und andererseits die Attraktivität der kaufmännischen Grundbildung für die Jugendlichen auch in Zukunft sicherzustellen.

## Trends und Treiber im kaufmännischen Umfeld

Mittels Szenarioanalysen und einem Berufsentwicklungsprofil hat man sich mit den Trends im kaufmännischen Umfeld systematisch auseinandergesetzt. Verschiedene branchenübergreifende Treiber mit Einfluss auf die Qualifikation der kaufmännischen Mitarbeitenden wurden von Führungskräften identifiziert.

*Die Anforderungen ans Personal im kaufmännischen Bereich ändern sich – und mit ihnen die Ausbildungsansprüche.*



ziert und bei der inhaltlichen Aktualisierung berücksichtigt. Zu nennen sind etwa die Globalisierung, welche die Unternehmen zur noch stärkeren Ausrichtung auf Tätigkeiten mit hoher Wertschöpfung zwingen. Oder steigende Kundenerwartungen, die Produkte und Dienstleistungen immer komplexer werden lassen – bei gleichzeitig wachsenden Anforderungen an Qualität, Preis und Leistung.

Bei der Implementierung neuer Geschäftsmodelle wird die Qualifikation der Mitarbeitenden wohl noch stärker zum Erfolgsfaktor. Dies fordert in höherem Masse Unternehmens- bzw. branchenspezifisches Wissen, was aber bei Veränderungen auch rasch wieder entwertet werden kann. Durch die Öffnung der Arbeitsmärkte kann sich der Qualifizierungsdruck auf die Mitarbeitenden zudem erhöhen. Bei all diesen Entwicklungen werden Technologien und Innovationen als Haupttreiber für Veränderungen gesehen.

Unter dem Aspekt der Ausbildungsbereitschaft hat man auch das Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Lehrbetriebe während der Ausbildung untersucht. Hier sind nur unwesentliche Veränderungen zu erwarten. Teilweise geringfügig längere Abwesenheiten der Lernenden für den Besuch von überbetrieblichen Kursen sollten durch den Mehrwert der Kursinhalte, die auch für den produktiven Betriebseinsatz relevant sind, kompensiert werden. Auch in Zukunft wird für die Betriebe schon während der Ausbildung ein Nettotonnen resultieren, wobei die Versorgung des Arbeitsmarktes mit kompetenten,

diensleistungsorientierten Mitarbeitern im Vordergrund der betrieblichen Ausbildungsanstrengungen steht.

### **Bewährtes erhalten, Schwachstellen korrigieren**

Die Systematik der Ausbildung und der Qualifikationsverfahren hat sich bewährt und bleibt grundsätzlich unverändert. Auch die schulischen Ausbildungsinhalte werden grosso modo dieselben bleiben. Die künftigen Leistungsziele in den Betrieben werden jedoch – branchenspezifisch – den Realitäten und identifizierten Trends angepasst. Die entsprechenden Ziele setzen Akzente und geben auch transparent wieder, was in den Betrieben gelernt werden muss. Die Möglichkeit von Pflicht- und Wahlpflichtzielen für Betriebe und Lernende lässt Varianten und eine zusätzliche Flexibilität zu. Unterschiede zwischen den beiden Profilen Basis-Grundbildung und erweiterte Grundbildung werden nur noch in der Schule gemacht. Die Betriebe müssen keine Unterscheidung mehr treffen. Die Abstimmung mit der Berufsfachschule wird zukünftig dadurch erleichtert, dass in allen Unterrichtsbereichen standardisierte Leistungsziele vorgesehen sind – verbunden mit verbindlicheren Zeitplänen.

### **Flexibilität fördert Zusammenhalt der Branchen**

Das Revisions- und Aktualisierungsprojekt war auch eine Herausforderung für die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt der 21 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen. Die modernen kauf-

### **Zur Vernehmlassung**

Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den ausbildenden Betrieben werden nach der Vernehmlassung branchenspezifisch informiert und allenfalls geschult. Die Unternehmen haben die Möglichkeit, sich über ihre Verbände an der laufenden Vernehmlassung zu beteiligen. Unterlagen und Factsheets zur Vernehmlassung und zum Projekt unter: [www.commref.ch](http://www.commref.ch) ■

männischen Grundbildungen weisen durchaus unterschiedliche Ausbildungsschwerpunkte auf und spiegeln damit die differenzierten Branchenrealitäten. So spielt etwa die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen in der MEM-Branche eine wichtige Rolle, während für die Bankenbranche eher die Kundenberatung im Vordergrund steht. Auch zahlenmässig gibt es Unterschiede: Die grösste Ausbildungsbranche in der kaufmännischen Grundbildung bildet mit über 10 000 Lehrverhältnissen der branchenneutrale Bereich «Dienstleistung und Administration», gefolgt von der öffentlichen Verwaltung (5300 Lehrverhältnisse) und den Banken (3800 Lehrverhältnisse). Die kleinsten Branchen weisen jeweils rund 100 bis 200 Lehrverhältnisse aus. ■

Jürg Zellweger ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

**diga**  
möbel

**BÜRO-KOMPETENZ.**

diga ist das Kompetenz-Zentrum für die KMU. Wir planen Ihr Büro,  
vom einfachen Schreibtisch bis zur komplexen Bürolandschaft.

3400 Burgdorf/Bern	8600 Dübendorf/Zürich	8854 Galgenen/SZ
1023 Crissier/Lausanne	6032 Emmen/Luzern	4614 Hägendorf/Olten
8953 Dietikon/Zürich	1700 Fribourg Nord	9532 Rickenbach/Wil

I d'diga muesch higa!

Jetzt **Sonderangebote**  
zum Zugreifen!



[www.diga.ch](http://www.diga.ch)