

ABA-STUDIE

Anerkennung von Branchen- zertifikaten auf dem Arbeitsmarkt

PHILIPP SCHÜEPP | IRENA SGIER

Fallstudien aus fünf Branchen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Management Summary	6
1 Einleitung	8
2 Theorie	10
2.1 Theoretischer Rahmen	10
2.2 Anerkennung von Bildungsleistungen auf dem Arbeitsmarkt	11
2.3 Theoretisches Modell	13
3 Forschungsdesign	16
3.1 Sample	16
3.2 Forschungsmethode	17
4 Fallstudien	19
4.1 Schreinermeister und Möbelfabrikanten	19
4.1.1 Übersicht über die Branche	19
4.1.2 Branchenzertifikate	20
4.1.3 Analyse	23
4.1.4 Fazit	35
4.2 Elektroinstallation	36
4.2.1 Übersicht über die Branche	36
4.2.2 Branchenzertifikate	37
4.2.3 Analyse	40
4.2.4 Fazit	51
4.3 Weiterbildung	53
4.3.1 Übersicht über die Branche	53
4.3.2 Branchenzertifikate	54
4.3.3 Analyse	56
4.3.4 Fazit	67
4.4 Pflege und Betreuung	68
4.4.1 Übersicht über die Branche	68
4.4.2 Branchenzertifikate	70
4.4.3 Analyse	74
4.4.4 Fazit	85
4.5 Bewegung und Gesundheitsförderung	87
4.5.1 Übersicht über die Branche	87
4.5.2 Branchenzertifikate	88
4.5.3 Analyse	91
4.5.4 Fazit	101

5	Analyse	103
5.1	Formen der Anerkennung von Branchenzertifikaten	104
5.1.1	Schreiner und Möbelfabrikanten	105
5.1.2	Elektroinstallation	106
5.1.3	Weiterbildung	107
5.1.4	Pflege und Betreuung	108
5.1.5	Bewegung und Gesundheitsförderung	109
5.2	Branchenübergreifende Erfolgsfaktoren	110
5.2.1	Akteure, Netzwerke, Politik und Gesellschaft	111
5.2.2	Bildungssystem	113
5.2.3	Arbeitsmarkt	123
6	Fazit	128
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	131
	Literaturverzeichnis	131

Vorwort

Branchenzertifikate spielen auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Sie ermöglichen Personen jeden Alters den Ein-, Quer- und Umstieg in Tätigkeitsfelder, für die sie relevante Erfahrungen, aber oft keine formale Qualifikation mitbringen. Für Erwachsene, die über gar keinen - oder keinen in der Schweiz anerkannten – Berufsabschluss verfügen, sind Branchenzertifikate einer der wenigen zeitlich und finanziell gangbaren Wege, einen Qualifikationsnachweis zu erlangen, der ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet. Neben Fällen, in denen die Zertifikate einen niederschweligen Einstieg in ein Tätigkeitsfeld ermöglichen, gibt es auch Wirtschaftsbereiche, in denen Branchenzertifikate vorwiegend der Spezialisierung sowie der Zusatz- oder Weiterqualifizierung dienen. Hier können die Abschlüsse beispielsweise Tätigkeiten aufwerten, die geringe Aufstiegschancen bieten. Andere Branchenzertifikate wiederum haben eine direkte Anbindung an Abschlüsse der Höheren Berufsbildung und schlagen so wertvolle Brücken zwischen dem non-formalen und dem formalen Bildungssystem. Allen Branchenzertifikaten gemeinsam ist ein starker Praxisbezug.

Damit leisten Branchenzertifikate einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Voraussetzung dazu ist allerdings, dass sie in ihrer Branche etabliert und anerkannt sind. Die vorliegende Studie zeigt, welche Faktoren und Prozesse nötig sind, um den Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt Wert und Anerkennung zu verleihen.

Der Begriff Branchenzertifikate bezeichnet dabei anbieterübergreifende, non-formale Abschlüsse, die von einer Branchenorganisation, oftmals einer Organisation der Arbeitswelt (OaA), getragen werden. Sie entstehen in enger Abstimmung zwischen Branchenorganisationen, Betrieben und Bildungsanbietern. Im Gegensatz zu formalen Ausbildungen können sie sich rasch an den Bedarf des Arbeitsmarktes anpassen und auch regionale Besonderheiten oder Merkmale der Zielgruppen, wie beispielsweise von Frauen nach der Babypause, Arbeitnehmenden im Altersbereich ü45 oder von Migrantinnen und Migranten berücksichtigen. So gehört es zu den Charakteristiken dieser Abschlüsse, dass sie die Zugangsbedingungen und Kompetenzniveaus praxisnah und flexibel ausgestalten können, wodurch sie auch Personengruppen erreichen, die über das formale Bildungssystem nicht angesprochen werden.

Die Studie zeigt, dass sich trotz erheblicher Unterschiede zwischen den Zertifikaten und ihren Branchen eine Reihe von Erfolgsfaktoren identifizieren lassen, die für die Anerkennung aller analysierten Zertifikate eine wichtige Rolle spielen. Die untersuchten Beispiele können damit als «Good Practice»-Beispiele gelten für den Aufbau von Zertifikaten in Wirtschaftsbereichen, die solche noch nicht

kennen. Sie bieten zudem Hinweise für die Weiterentwicklung und Stärkung bestehender non-formaler Abschlüsse.

Mit dem Fachkräftemangel und der digitalen Transformation stehen Wirtschaft und Gesellschaft vor gewaltigen Herausforderungen. Auf bildungspolitischer Ebene zielen die bisherigen Anstrengungen, ihnen zu begegnen, fast ausschliesslich auf die Qualifizierung über formale Abschlüsse. Mit einem solchen Ansatz wird aber auch die Vision Berufsbildung 2030 an vielen erwachsenen Personengruppen vorbeizielern, die sich beruflich neu orientieren müssen oder nicht über die Voraussetzungen für einen formalen Berufsabschluss verfügen. Es könnte also ein guter Zeitpunkt sein, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was die non-formale Bildung für den Arbeitsmarkt und für erwachsene Berufstätige leistet.

Im Namen der Begleitgruppe danken wir dem SVEB sowie der Projektleiterin Irena Sgier und dem wissenschaftlichen Mitarbeiter Philipp Schüepp herzlich für diesen Forschungsbeitrag.

Bruno Weber-Gobet, Travail.Suisse, und Stefan Eisenring, Schweiz. Gewerbeverband sgV, Ko-Leiter der Begleitgruppe zur vorliegenden Studie

Management Summary

Die vorliegende Studie untersucht die Prozesse und Bedingungen, die zur Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt führen. Sie basiert auf fünf Fallstudien, die jeweils eine Dokumentenanalyse, Experteninterviews und eine quantitative Betriebsbefragung umfassen. In vier der fünf untersuchten Branchen (Schreiner- und Möbelfabrikanten, Elektroinstallation, Pflege und Betreuung, Weiterbildung) existieren etablierte Branchenzertifikate, die im Sinn von Good-Practice-Beispielen Hinweise auf Erfolgsfaktoren geben. In der fünften Branche (Bewegung und Gesundheitsförderung) befindet sich ein Branchenzertifikat im Aufbau. Diese Fallstudie gibt Einblick in die Herausforderungen, die bei der Etablierung eines neuen, non-formalen Abschlusses zu bewältigen sind.

Die Anerkennung der Zertifikate durch den Arbeitsmarkt wird als Prozess der In-Wert-Setzung verstanden. Zu diesem Prozess gehören standardisierte Beurteilungsprozesse wie beispielsweise Anrechnungsverfahren an andere formale oder non-formale Abschlüsse sowie nicht-standardisierte, meist auf positiven oder negativen Erfahrungen beruhende Wertzuschreibungen der Arbeitsmarktakteure. Eine wichtige Rolle spielen auch implizite In-Wert-Setzungen etwa in Form von Stelleninseraten. Um diese Prozesse zu analysieren, wird die Einbindung der Branchenzertifikate in zwei Bezugssysteme in den Blick genommen: das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt. Zwei weitere Bezugssysteme, der individuelle und der gesellschaftliche Kontext, werden punktuell ebenfalls berücksichtigt.

Die Studie umfasst fünf detaillierte Fallanalysen und veranschaulicht damit unterschiedliche Wege und Modelle für die Anerkennung anbieterübergreifender, non-formaler Abschlüsse. Die Profile der untersuchten Fälle reichen vom niederschweligen Berufseinstieg über die berufliche Weiterbildung und Spezialisierung bis zur Zusatzqualifizierung für den Umstieg in ein neues Berufsfeld.

Erfolgsfaktoren und Empfehlungen

Zu den zentralen Resultaten der vorliegenden, vergleichenden Analyse gehört eine Reihe an branchenübergreifenden Erfolgsfaktoren für die Anerkennung von Branchenzertifikaten. Diese Faktoren wurden für die hier untersuchten Branchen eruiert und validiert. Inwiefern sie für andere Branchen Gültigkeit besitzen, lässt sich im Rahmen dieser Studie nicht feststellen.

Die Erfolgsfaktoren wurden zu drei Kategorien gebündelt. Sie betreffen den Kontext Bildungssystem, den Kontext Arbeitsmarkt und eine Sammelkategorie, welche Akteure, Netzwerke und die übergeordneten Kontexte Gesellschaft und Politik umfasst. Zu den Erfolgsfaktoren gehört unter anderem die Vernetzung der Träger-

schaft mit Bildungsanbietern und mit der Wirtschaft bei gleichzeitiger Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Bildungsanbietern. Als wichtig erwiesen sich auch Praxisnähe, eine transparente Kommunikation oder die inhaltliche Standardisierung der Zertifikate bei gleichzeitiger Flexibilität in der Umsetzung. Auf Seiten des Arbeitsmarktes finden sich Faktoren wie die Relevanz der Kompetenzen für die Betriebe, die Anbindung an Branchenregelungen oder ein Fachkräftebedarf, der sich nicht allein über die formale Bildung decken lässt.

Auf der Grundlage dieser Erfolgsfaktoren wurden im Rahmen der Studie fünf Empfehlungen formuliert:

1. Als Trägerschaft sollte eine Organisation mit möglichst nationaler Reichweite und Rückhalt in der Branche gewählt werden, die eine gute Beziehung zur OdA der Branche hat (wenn die OdA die Trägerschaft nicht selbst übernimmt).
2. Die Trägerschaft sollte mit Wirtschaft und Bildungssystem gut vernetzt sein, aber in Bezug auf die Umsetzung des Branchenzertifikates eine klare Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Anbieter etablieren und die Qualitätssicherung regeln.
3. Das Branchenzertifikat sollte transparent und einheitlich kommuniziert werden, insbesondere in Bezug auf das Kompetenzniveau und die Anschlussmöglichkeiten.
4. Das Branchenzertifikat sollte ein Kompetenzniveau ansprechen, das in der Branche gefragt ist und nicht bereits durch andere, etablierte und anerkannte Angebote abgedeckt wird.
5. Die Positionierung gegenüber dem formalen Bildungssystem sollte klar definiert und kommuniziert werden. Sowohl eine direkte Anbindung als auch eine bewusste Abgrenzung gegenüber dem formalen Bildungssystem kann ein erfolgreicher Weg zur Anerkennung von Branchenzertifikaten sein. Entscheidend ist die Klarheit der Positionierung.

Stärken und Potentiale von Branchenzertifikaten

Die Untersuchung zeigt, dass etablierte, auf dem Arbeitsmarkt anerkannte Branchenzertifikate in den einzelnen Branchen wichtige Funktionen erfüllen. Sie ergänzen das formale Bildungssystem und sind mit diesem auf vielfältige Weise verzahnt. Zu ihren Stärken gehören etwa die grosse Flexibilität, die Praxisnähe und die ausgeprägte Bedarfsorientierung. Zudem bieten sie die Möglichkeit, Zielgruppen anzusprechen, die über das formale Bildungssystem kaum erreicht werden. Auf dem Arbeitsmarkt haben manche Branchenzertifikate dadurch das Potential, einen Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels zu leisten.

1 Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht die Anerkennung von Branchenabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt. Im Zentrum steht die Frage: Wie kommt die Anerkennung zustande? Was sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren und wo stellen sich Herausforderungen bei der Etablierung von Branchenabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt? Anerkennung wird hier nicht primär im Sinn formalisierter Anerkennungsverfahren verstanden, sondern als In-Wert-Setzung. Es geht also um Prozesse und Faktoren, die dazu führen, dass non-formale Branchenabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt als wertvoll wahrgenommen werden.

Entsprechend dieser Fragestellung konzentriert sich die Studie auf Zertifikate, die auf dem Arbeitsmarkt bereits etabliert sind. Konkret sind dies Abschlüsse aus folgenden Branchen: Baubranche (Schreiner und Möbelfabrikanten), Elektrobranche, Pflege und Betreuung, Weiterbildung. Hinzu kommt die Branche Bewegung und Gesundheit. In diesem Fall wird aber nicht ein etabliertes Zertifikat untersucht, sondern der Prozess zur Einführung eines neuen Abschlusses.

Unter Branchenzertifikaten sind im Rahmen dieser Studie Weiterbildungsabschlüsse zu verstehen, die in der Trägerschaft einer Branchenorganisation liegen und von mehreren Organisationen angeboten werden können. Es handelt sich also um anbieterübergreifende Abschlüsse, wobei die Trägerschaft teilweise bei Organisationen der Arbeitswelt (Oda), teilweise bei Verbänden liegt, die entweder in die Oda ihrer Branche eingebunden sind oder im Auftrag der Oda systemrelevante Aufgaben übernehmen.

Der Weiterbildungsmarkt gilt als unübersichtlich und die Abschlüsse als intransparent. Da es im Gegensatz zu den übrigen Bildungsbereichen keine nationale Statistik der Weiterbildungsorganisationen gibt, ist über die Weiterbildungsabschlüsse wenig bekannt. Wir wissen also nicht, wie viele Branchenzertifikate es in der Schweiz gibt und wer sie anbietet. Dass diese Zertifikate eine wichtige Rolle spielen, zeigt aber die Teilnehmerbefragung des Bundesamtes für Statistik (BFS): Gemäss Mikrozensus Aus- und Weiterbildung aus dem Jahr 2016 sind 32 % aller Zertifikate, die im Lauf eines Jahres in der Schweiz vergeben werden, Branchenzertifikate. Diese Abschlüsse stehen damit an zweiter Stelle hinter den Inhouse-Zertifikaten, also Abschlüssen einzelner Schulen¹. Und sie werden wesentlich häufiger erworben als formale Abschlüsse der Höheren Berufsbildung (HBB): Die Anzahl jährlich vergebener Branchenzertifikate ist rund doppelt so hoch wie die Anzahl Abschlüsse der HBB (eidg. Fachausweise und Diplom zusammengerechnet).

¹ Bundesamt für Statistik: Lebenslanges Lernen in der Schweiz, Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016, S. 18. (Die Daten beruhen auf der Selbstdeklaration der befragten Personen. Da der Begriff Branchenzertifikat in der Bevölkerung nicht zwingend einheitlich verstanden wird, muss eine gewisse Ungenauigkeit der Prozentwerte angenommen werden.)

Diese Zahlen belegen, dass die Branchenzertifikate für den Arbeitsmarkt eine nicht unwesentliche Rolle spielen. Die vorliegende Studie bestätigt diesen Befund anhand exemplarischer Falldarstellungen. Zu den Vorteilen dieser Abschlüsse gehören ihre Flexibilität und ihr starker Praxisbezug. Die Träger entwickeln ihre Branchenabschlüsse in enger Zusammenarbeit mit den Betrieben und können, da sie nicht an vorgegebene formale Abläufe gebunden sind, rasch auf Veränderungen in der Nachfrage oder veränderte Anforderungen reagieren.

Branchenzertifikate sind Weiterbildungsabschlüsse. Sie gehören klar zur non-formalen Bildung, weisen aber in vielen Fällen starke Verbindungen zum formalen Bildungssystem auf. In manchen Fällen können Branchenzertifikate beispielsweise als Teilabschlüsse für eidg. Fachausweise angerechnet werden. So zeigt die Analyse konkreter Beispiele denn auch, dass die Verzahnung von formaler und non-formaler Bildung wesentlich enger ist als häufig angenommen. Die Anbindung der Weiterbildungsabschlüsse ist keine Bedingung für die Anerkennung non-formaler Abschlüsse. Eine klare Positionierung der Branchenabschlüsse gegenüber dem formalen System erwies sich in der vorliegenden Analyse aber als Erfolgsfaktor für deren Anerkennung. Neben diesem Faktor wurde in der branchenübergreifenden Analyse eine Reihe weiterer Erfolgsfaktoren identifiziert, die für die Anerkennung oder In-Wert-Setzung der Abschlüsse als relevant erscheinen. Inwiefern sie sich auf weitere Branchen übertragen lassen, kann im Rahmen dieser Studie nicht festgestellt werden.

2 Theorie

Die vorliegende Studie fragt nach den Erfolgsfaktoren und Hindernissen für die Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt. Die explorative Forschungsfrage lautet:

Fragestellung

Wie gelingt es non-formalen Branchenzertifikaten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren und Anerkennung zu finden?

Ziel der Studie ist es, branchenübergreifende Erfolgsfaktoren für die Anerkennung von Branchenzertifikaten zu identifizieren.

Für die hier verfolgte Fragestellung existieren unseres Wissens keine vergleichbaren empirischen Studien.

2.1 THEORETISCHER RAHMEN

Die Studie stützt sich auf bildungswissenschaftliche Ansätze (Nuissl, Timmermann, Käßlinger, Fleige) sowie auf ein interdisziplinäres Modell zur Erklärung der «Wertschöpfung» von Bildungsdienstleistungen (Schöni 2017). Dieser theoretische Rahmen erlaubt es, sowohl die individuelle Perspektive der Nachfragenden als auch die Kontexte zu erfassen, die für den Wert bzw. die Verwertung der Zertifikate entscheidend sind.

Bei Käßlinger und Fleige stehen Bildungsentscheidungen und Nutzenerwartungen im Zentrum. Nuissl (2003, Report 2003/4) unterscheidet verschiedene Organisationstypen und Funktionen sowie Funktionskontexte und Regelungsbereiche von Zertifikaten. Sein Ansatz schafft einen Rahmen, um die Anerkennung von Zertifikaten aus bildungswissenschaftlicher Sicht mit Fokus auf die Strukturen des Weiterbildungssystems zu erfassen. Nuissl betont u.a.: «Der Stellenwert von Weiterbildungszertifikaten für Arbeitsmarkt und Berufskarriere hängt stark von Bekanntheit und Reichweite der Zertifikate selbst ab. Diese wiederum wird bestimmt von jener der Weiterbildungsträger, ihrem Image im Nachfragebereich und der regionalen bzw. sektoralen Ausdehnung ihrer Infrastruktur» (Nuissl 2003, S. 20).

Er weist ausserdem darauf hin, dass der Stellenwert von Zertifikaten sich wesentlich erhöhen könne, wenn sie Teil eines Zertifikatensystems sind. Weitere zentrale Begriffe sind: Transparenz, Marketing, Qualitätssicherung und ordnungspolitische Regulierungen (Rechtsgrundlagen).

Timmermann (2003) bietet eine differenzierte Analyse des Wertbegriffs aus Sicht der Erwachsenenbildung, wobei er insbesondere auf die Begriffe Wert, Nutzen und Benefits eingeht. Timmermann beleuchtet ausserdem, «in welchen Dimensionen Wirkungen von Weiterbildung erwartet werden und anfallen können». (S. 34)

Für die Studie interessant ist ausserdem seine Auseinandersetzung

mit der Frage, wo und bei wem Wirkungen erwartet werden. Dabei unterscheidet er zwischen Wirkungen, die während und solchen, die im Anschluss an eine (erfolgreich abgeschlossene) Weiterbildung erwartet werden. Dieser Aspekt kann hier nur am Rande thematisiert werden, da der Arbeitsmarkt und nicht die individuelle Perspektive im Zentrum stehen.

Schöni (2017) entwirft ein interdisziplinäres Modell der Bildungswertschöpfung, das auf soziologischen, ökonomischen und diskurstheoretischen Ansätzen basiert und den Anspruch hat, die komplexen Prozesse zu erfassen, die dazu führen, dass Weiterbildung als wertvoll wahrgenommen wird. Das Modell bietet einen Rahmen zur Beantwortung der Frage, worin der Wert von Weiterbildung besteht, wie er zustande kommt und welche Faktoren darüber entscheiden, ob sich eine Bildungsdienstleistung als wertvoll etablieren kann oder nicht.

Schöni präsentiert sein Modell trotz interdisziplinärer Ausrichtung in wirtschaftswissenschaftlicher Terminologie, setzt sich dabei aber kritisch mit der Kommerzialisierung und Ökonomisierung der Weiterbildung auseinander. Sein Modell wird als Ergänzung zu den erwähnten bildungswissenschaftlichen Konzepten herangezogen, um die systemische Optik und die Zusammenhänge zwischen den Kontexten Arbeitsmarkt und Bildungssystem zu analysieren.

Die Verbindung dieser Perspektiven erlaubt es, die Frage nach der Anerkennung und Bewertung von Weiterbildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt sowohl aus systemischer wie aus individueller Optik zu thematisieren. Im empirischen Teil der Studie steht die systemische Optik im Vordergrund. Die individuelle Ebene wird soweit möglich mitberücksichtigt.

2.2 ANERKENNUNG VON BILDUNGSLEISTUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Der Begriff Anerkennung ist für diese Studie essentiell. Dabei ist zu beachten, dass unter Anerkennung Unterschiedliches verstanden werden kann. In seiner Analyse zur Anerkennung von Bildungsleistungen unterscheidet Schöni zwischen zwei grundlegenden Bedeutungen: «Die Anerkennung der Leistungen der Weiterbildung erfolgt formell durch Zulassungsentscheide (Akkreditierung, Zertifizierung), durch Qualitätslabels, durch öffentliche Beiträge oder informell durch die Anbieterbewertung an den Märkten, durch die Zuschreibung von Reputation oder Prestige. Die Anerkennung gibt dem Bildungsdienstleister die Legitimation, das Leistungsangebot am Markt abzusetzen [...]» (2017, S. 147). Um die Begriffe klar vom formalen und non-formalen Bildungssystem zu trennen, wird in dieser Studie von der formalisierten und der symbolischen Anerkennung gesprochen.

Die formalisierte Anerkennung entspricht einem definierten, mehr oder weniger stark **formalisierten Beurteilungsprozess**, der

durch eine eigens dafür legitimierte Stelle wie den Staat, eine Zertifizierungsstelle oder einen Verband ausgeführt wird. Dieses Begriffsverständnis findet sich beispielsweise im Ausdruck «staatlich anerkannter Abschluss». Damit verwandt ist der Begriff der Anrechnung von Bildungsleistungen, der sich ebenfalls auf strukturierte Beurteilungsprozesse bezieht und im Alltagsverständnis oft mit Anerkennung gleichgesetzt wird. In diesem Verständnis entspricht der Begriff Prozessen, die nach den Regeln des (formalen oder non-formalen) Bildungssystems stattfinden und zur Positionierung einer Bildungsleistung führen. Entsprechend wird das Bildungssystem in der vorliegenden Studie auch als **Entstehungskontext** von Bildungsabschlüssen gesehen.

Die zweite Art der Anerkennung ist die symbolische Anerkennung von Bildungsleistungen durch Akteure inner- und ausserhalb des Bildungssystems. Die Bedeutung von Anerkennung nimmt hier die Form einer **normativen Wertzuschreibung** an. In diesem Fall bezieht sich die Anerkennung nicht auf formalisierte oder standardisierte Prozesse, sondern auf ein Wertesystem, also eine implizite oder explizite symbolische Ordnung. Sie entsteht beispielsweise, wenn ein Arbeitgeber einem Lehrgang ein gutes Image attestiert oder ein Zertifikat als für seinen Betrieb relevant einstuft. Auf dem Arbeitsmarkt beruhen solche Zuschreibungen zumeist auf impliziten Regeln, die den Arbeitsmarktstrukturen und Rekrutierungspraktiken einer Branche oder auch den Führungssystemen von Unternehmen eingeschrieben sind (vgl. Schöni 2017, S. 150). Gemäss Schöni legitimiert sich Weiterbildung daher vor allem symbolisch und nicht auf der Basis von Fakten (ebda, S. 138).

Eng mit diesen Definitionen der Anerkennung verbunden ist die Verwertung von Bildungsleistungen bzw. die **«In-Wert-Setzung»** (vgl. dazu auch Kraus 2016). Diese bedeutet, dass «Zertifikate in Ansprüche auf Positionen in gesellschaftlichen Kontexten umgesetzt [werden], in denen sie ihre Wirkung entfalten» (ebda, S. 147). In Bezug auf die berufliche Weiterbildung bildet der Arbeitsmarkt den Rahmen für diese Verwertung von Bildungsleistungen. In dieser Studie sprechen wir daher vom Arbeitsmarkt in Abgrenzung zum Bildungssystem als dem **Verwertungskontext** für Branchenzertifikate.

Wenn die vorliegende Studie nach der Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt fragt, spielen alle drei genannten Begriffsverständnisse eine Rolle. Die Studie fragt: Welche Akteure des Arbeitsmarktes beurteilen die Zertifikate weshalb als wertvoll und wie wirkt sich dies aus? Es geht also darum, die **Prozesse und Bedingungen zu analysieren, die zur positiven Bewertung führen**. Erfasst werden sollen soweit möglich auch die Wirkungen, die solche Bewertungsprozesse nach sich ziehen.

Im Zentrum der Studie stehen die normative Wertzuschreibung und die In-Wert-Setzung der Zertifikate. Die Anerkennung im Sinn eines strukturierten und formalisierten Beurteilungsprozesses ist vor allem dort ein Thema, wo die Branchenzertifikate als Teil-

abschlüsse formaler Abschlüsse angerechnet oder beispielsweise mit staatlichen Auflagen oder Qualitätslabels verknüpft sind.

Zu beachten ist, dass es sich bei der Anerkennung im Verständnis dieser Studie nicht um statische Eigenschaften von Zertifikaten handelt, sondern um das Resultat von Prozessen, Diskursen und Praktiken, in die zahlreiche Akteure involviert sind. Anerkennung wird als dynamischer Prozess verstanden, der von den beteiligten Akteuren gestaltet und gesteuert wird, der aber auch von gesellschaftlichen und politischen Kräften beeinflusst wird, die nur bedingt plan- und voraussehbar sind.

2.3 THEORETISCHES MODELL

Um diese Prozesse sowie die unterschiedlichen Kontexte zu erfassen und zu analysieren, bedient sich die vorliegende Studie eines einfachen Modells, das die Funktion und Einbettung der Branchenzertifikate im Sinne einer Heuristik darstellt.

Für unsere Forschungsfrage sind drei Kontexte relevant: Das Bildungssystem, der Arbeitsmarkt und der individuelle Kontext der Personen, die das Zertifikat erwerben. Die Studie untersucht die Prozesse und Faktoren, die im Zusammenspiel dieser Kontexte dazu führen, dass Branchenzertifikate auf dem Arbeitsmarkt einen Wert erhalten.

Politische Regelungen sowie gesellschaftliche Diskurse und Anforderungen können einen übergeordneten Einfluss auf die Anerkennung von Zertifikaten ausüben, was sich sowohl auf die Ausgestaltung der Abschlüsse als auch auf deren Nachfrage auswirken kann.

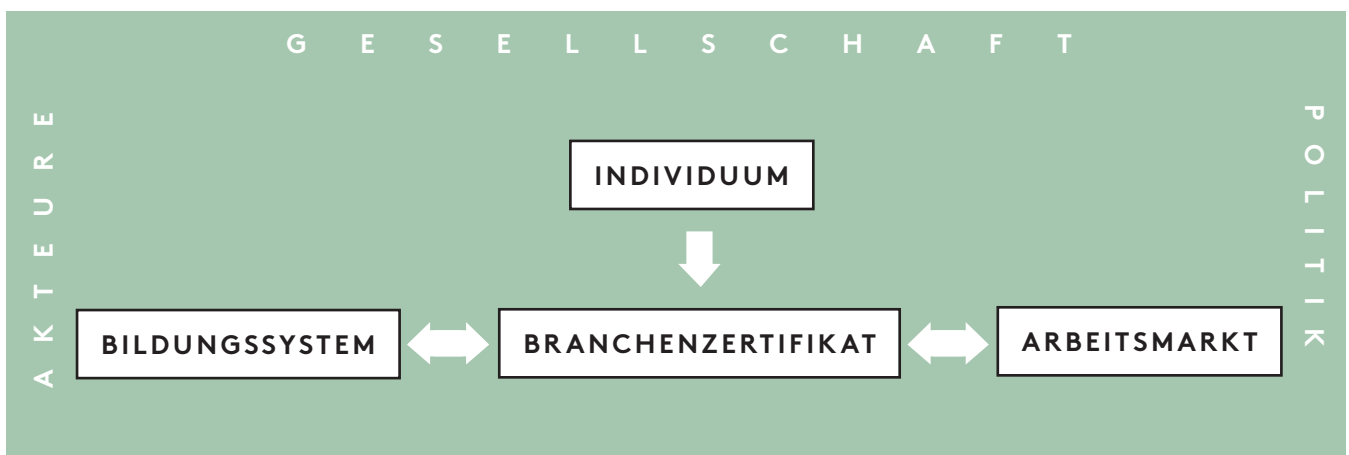


Abb. 1: Theoretisches Modell der ABA-Studie (eigene Darstellung)

Im Zentrum der Studie stehen die **Branchenzertifikate**, die von **Individuen** erworben werden. Ausgangslage ist die Annahme, dass Individuen diese Zertifikate in der Erwartung erwerben, dass sie ihnen auf ihrem beruflichen Weg von Nutzen sind. Diese Nutzenerwartung hat zwei Dimensionen: Zum einen soll das Zertifikat Vorteile bei der Stellensuche und der beruflichen Entwicklung bringen, also die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten oder erhöhen. Zum anderen soll das Zertifikat die Kompetenzentwicklung fördern, sich also in die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten des

Einzelnen einfügen. Aus Sicht des Einzelnen stellt sich nicht nur die Frage, ob das Zertifikat die benötigten Kompetenzen vermittelt und ob Arbeitgeber das Zertifikat kennen bzw. anerkennen, sondern auch, ob das Zertifikat im Bildungssystem anschlussfähig ist, also Zugang zu weiterführenden Angeboten und Abschlüssen bietet. Dabei geht es also sowohl um die formalisierte als auch um die symbolische Anerkennung des Zertifikates und um dessen mögliche Verwertung.

Die Nutzenerwartungen des Einzelnen und deren individuelle Erfüllung stehen bei dieser Studie nicht im Fokus. Sie werden am Rand mitberücksichtigt, aber nicht empirisch untersucht.

Die Einbettung der Zertifikate im **Bildungssystem** wird insbesondere von der Passung und Positionierung der Abschlüsse bestimmt (vgl. Schöni 2017, S.148). Die Passung des Angebots richtet sich nach der Ordnungsstruktur des bestehenden Bildungssystems: Dies sind einerseits direkte Anschlüsse an andere Bildungsgänge und -abschlüsse. Andererseits bezieht sich die Passung auf die Gestaltung des Angebots in dem Sinn, dass Curriculum, Kompetenzen und der Aufbau von Lehrgängen einen erkennbaren Bezug zum System aufweisen. Als Positionierung definiert Schöni die Einbettung der Weiterbildung insgesamt in gesellschaftliche Diskurse. Damit ist gemeint, dass die Weiterbildung sich als wertvoller Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung positionieren kann.

In Bezug auf den **Arbeitsmarkt** untersucht diese Studie vorrangig die Verwertung der Branchenzertifikate, die mit der symbolischen Anerkennung durch die Akteure in Zusammenhang steht. Für diesen Verwertungskontext spielen verschiedene Akteure eine Rolle: die Absolventen als Arbeitnehmer, die Arbeitgeber als Abnehmer der Abschlüsse, die OdA und andere Branchenorganisationen als Träger und schliesslich der Arbeitsmarkt als Ganzes. Dabei spielen Branchenregelungen durch Wirtschaftsverbände und ähnliche Strukturen eine wichtige Rolle. Der Bedarf an gewissen Kompetenzen wird von verschiedenen Akteuren erhoben und an das Bildungssystem kommuniziert. Die in einer Branche herrschenden Regelungen können beispielsweise in einem GAV für die gesamte Branche festgeschrieben sein oder auch nur über die Unternehmenskultur einzelner Betriebe wirksam werden. Sie haben einen Einfluss auf die positionalen Ansprüche der Arbeitnehmer. Diese bestehen nach Schöni (2017, S.149) in deren Chancen auf eine Stelle, der Möglichkeit zur Ausübung einer Profession, dem Einstieg in eine berufliche Laufbahn in einer Branche, einer bestimmten Einkommens- und Hierarchiestufe in einem Betrieb und in der sozialen Anerkennung, die damit einhergeht.

Das skizzierte theoretische Modell bildet den Rahmen, in dem die Branchenzertifikate und ihre Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt analysiert werden. Das Modell wird in einem heuristischen Sinn verwendet, um die Fragestellung zu veranschaulichen und die Bezugssysteme für die empirische Arbeit zu definieren. Das Modell enthält

keine Hypothesen über die Art der Zusammenhänge zwischen den Kontexten. Wie die Anerkennung von Branchenzertifikaten im Zusammenwirken der relevanten Kontexte zustande kommt, soll mit einem explorativen Ansatz anhand der Analyse von Branchenfallstudien eruiert werden.

3 Forschungsdesign

Die Studie basiert auf explorativen Fallstudien in fünf Branchen. Es kommen sowohl qualitative wie auch quantitative Methoden zum Einsatz. Im Anschluss an die Fallanalysen erfolgt eine vergleichende Analyse, die zur Identifikation branchenübergreifender Erfolgsfaktoren für die Anerkennung von Branchenzertifikaten führen soll. Die Resultate sollen dazu beitragen, das Phänomen der Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen besser zu verstehen. Darüber hinaus soll die Studie Anhaltspunkte liefern, worauf bei der Entwicklung von Branchenzertifikaten zu achten wäre, wenn es darum geht, eine möglichst gute Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen.

Die aus der Analyse gezogenen Schlüsse beziehen sich auf die untersuchten fünf Branchen. Inwiefern sie sich auf andere Branchen übertragen lassen, kann im Rahmen dieser Studie nicht festgestellt werden.

3.1 SAMPLE

Erstes Kriterium für die Auswahl der Abschlüsse war, dass es sich um anbieterübergreifende non-formale Abschlüsse handeln sollte, die von Branchenorganisationen getragen werden. Im Falle der Branche Pflege und Betreuung steht der Abschluss zwar nicht allen Anbietern zur Verfügung, das Angebot wird aber dennoch als anbieterübergreifend betrachtet, da die Kantonalverbände, die das Zertifikat anbieten, gegenüber der nationalen Trägerorganisation als autonom gelten. Als zweites Kriterium wurde der Bedarf an Fachkräften in der jeweiligen Branche betrachtet. Analysiert werden Branchen mit einem steigenden Fachkräftebedarf, der gemäss Einschätzung zentraler Akteure weder allein über die formale Ausbildung noch über Zuwanderung gedeckt werden kann. Es geht also um Branchen, in denen die Qualifizierung über das non-formale System für den Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielt.

Aufgrund dieser Kriterien wurden vier Branchenzertifikate ausgewählt, die auf dem Arbeitsmarkt etabliert und in ihren jeweiligen Branchen bekannt sind. Grund für die Wahl erfolgreicher Zertifikate ist, dass die Studie als «Best Practice»-Analyse angelegt ist und ihren Fokus entsprechend bei den Erfolgsfaktoren hat. Es geht also darum, bei Abschlüssen, die sich auf dem Arbeitsmarkt durchsetzen konnten, den Bedingungen und Mechanismen für diesen Erfolg auf den Grund zu gehen. Schwierigkeiten und Hindernisse werden insofern erfasst, als sie für die Bewertung oder Verwertung der Abschlüsse relevant sind.

Um diese Perspektive zu ergänzen und auch Faktoren zu erkennen, die im Prozess der Etablierung eines Branchenzertifikates relevant sind, wird eine weitere Branche untersucht, die sich zur Zeit der

Studie in der Entwicklungs- bzw. Lancierungsphase eines Branchenzertifikats befand. In der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung gibt es zwar bereits ein Branchenzertifikat, das aber nur in einem Teil der Branche etabliert ist. Diese Branche befindet sich in einer besonderen Situation, da zwei ehemals getrennte Bereiche zu einer Branche zusammengeführt wurden, wodurch sich die Ausgangslage für die Etablierung eines neuen Zertifikats komplexer gestaltet als in den übrigen hier untersuchten Branchen.

In zwei Branchen existieren jeweils zwei Branchenzertifikate. In den Fallstudien dieser Branchen werden beide Zertifikate betrachtet, im übergreifenden Vergleich jedoch nur das Zertifikat, das auf dem Markt stärker etabliert ist. Die folgende Tabelle zeigt die fünf untersuchten Branchen und die darin relevanten Zertifikate. Bei den Zertifikaten in Klammern handelt es sich um die beiden Abschlüsse, die in den Falldarstellungen erwähnt, aber im Branchenvergleich nicht einbezogen wurden.

BRANCHEN	BRANCHENZERTIFIKATE
Schreinermeister und Möbelfabrikanten	Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM (Fachmonteur/in VSSM)
Elektroinstallation	Elektro-Teamleiter/in VSEI
Pflege und Betreuung	Pflegehelfer/in SRK
Weiterbildung	Kursleiter/in SVEB (Praxisausbilder/in SVEB)
Bewegung und Gesundheitsförderung	Noch kein Branchenzertifikat für die gesamte Branche

Tabelle 1: Sample der Studie

3.2 FORSCHUNGSMETHODE

Die fünf Fallstudien basieren auf drei Forschungsmethoden, die sich ergänzen und ineinander verschränkt ein detailliertes Bild der Branche und der Branchenzertifikate erlauben. In einem ersten Schritt wurden die Zertifikate anhand einer **Dokumentenanalyse** auf verschiedene induktiv aus dieser Analyse hervorgegangene Kriterien hin untersucht. Diese Kriterien erlauben eine generelle Einschätzung der Eigenschaften der Zertifikate aufgrund der festgeschriebenen Rahmenlehrpläne, Kompetenzprofile, Wegleitungen und ähnlicher Dokumente. Hinzu kommen Branchenanalysen und bestehende Analysen der Zertifikate. Folgende Kriterien wurden untersucht:

- Trägerschaft der Zertifikate
- Aufbau des Bildungsangebots
- Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung
- Zulassung, Ausbildung und Prüfung
- Finanzierung
- Einbindung ins Bildungssystem

- Qualitätssicherung
- Verbreitung und Konkurrenz

Diese dokumentenbasierte Analyse wird in jeder Branche durch eine qualitative und eine quantitative Befragung ergänzt. Die **qualitative Befragung** fand in jeder Branche durch Experteninterviews mit mindestens drei Experten statt. Dabei wurden immer die Trägerschaften und Anbieter berücksichtigt. In den Branchen, in denen die Trägerschaft des Branchenzertifikates nicht mit der OdA der Branche übereinstimmt, wurden zusätzlich Experten der OdA befragt (Bewegung und Gesundheitsförderung, Pflege und Betreuung). Die Befragungen wurden anhand eines halbstrukturierten Interviewleitfadens durchgeführt. Die Interviews selbst wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonym ausgewertet. Dazu wurde qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring durchgeführt (Mayring 2010). Die Experten erhielten vorab Grundinformationen zum Projekt. Der Fragebogen gliedert sich in Themenblöcke zu Akteuren und Netzwerken, zum Arbeitsmarkt, zum Bildungssystem und je nach Experten zur Entstehungsgeschichte des Zertifikates oder dessen Rolle im Angebot des befragten Anbieters.

Die **quantitative Befragung** fand in Form einer nicht repräsentativen Online-Umfrage bei mindestens 20 Arbeitgebern pro Branche statt. Die Auswahl der Betriebe fand durch die Branchenexperten statt, die am Projekt beteiligt waren, und wurde nach folgenden Vorgaben getroffen: Die Arbeitgeber müssen prinzipiell einen Bedarf am Kompetenzprofil des jeweiligen Branchenzertifikates haben. Die Betriebe sollten in Bezug auf Grösse, Ausrichtung und Region einen guten Querschnitt durch die Branche abbilden. Angeschrieben wurden in den Betrieben die Personen, die Entscheidungsträger im Hinblick auf Personalentscheidungen sind. Der Fragebogen wurde für die vier Branchen, die ein Branchenzertifikat besitzen, nur in Bezug auf die Zertifikatsbezeichnungen angepasst und umfasst eine Beurteilung des untersuchten Branchenzertifikates, seines Nutzens auf verschiedenen Ebenen sowie eine Einschätzung des Bildungssystems und dessen Transparenz aus Sicht der Arbeitgeber. Die Ergebnisse wurden statistisch ausgewertet und durch die qualitative Inhaltsanalyse der offenen Fragen und Kommentare in der Umfrage ergänzt und in die Fallstudien eingearbeitet.

Diese drei Schritte ergeben gemeinsam die fünf Fallstudien, die in Kapitel vier im Detail dargestellt sind. Auf dieser Basis wurden in einem nächsten Schritt durch einen **Branchenvergleich** die Erfolgsfaktoren und Hindernisse eruiert, die branchenübergreifend für Branchenzertifikate gelten können. Die Erfolgsfaktoren wurden durch eine **Fokusgruppe**, bestehend aus der Steuergruppe des Projektes und den beteiligten Branchen, die jeweils durch drei ExpertInnen vertreten waren, geprüft und validiert.

4 Fallstudien

Die Fallstudien ordnen sich nach Branchen. Die wichtigsten Charakteristiken der Branche sowie eine Einordnung der Branchenzertifikate aufgrund ihrer festgeschriebenen Kriterien bilden die Grundlage für jede Fallbeschreibung. Darauf aufbauend folgen die Auswertungen der Expertenbefragungen und der Online-Umfragen bei Betrieben, die für jede Branche durchgeführt wurden. Diese gliedern sich nach den Vorgaben des theoretischen Modells in die wesentlichen Bezugssysteme der Branchenzertifikate. Zusätzlich werden auch Aussagen zu den Zertifikaten selbst sowie zu ihrem Image zusammengefasst.

4.1 SCHREINERMEISTER UND MÖBELFABRIKANTEN

4.1.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE BRANCHE

Die Branche der Schreinermeister und Möbelfabrikanten ist eine der grössten Lehrbranchen der Schweiz. Der Markt wird insbesondere von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Industrielle Grossbetriebe gibt es nur wenige. Es findet seit einigen Jahren jedoch eine Konsolidierung durch stetig wachsende KMU statt. Die Grundbildung besteht aus dem EFZ Schreiner/in und dem EBA Schreinerpraktiker/in. In der Höheren Berufsbildung bestehen verschiedenste Möglichkeiten. Auf Stufe eidg. Fachausweis sind insbesondere die Abschlüsse FA Projektleiter/in und FA Produktionsleiter/in Schreinerei verbreitet. Darauf aufbauend folgt die eidg. Höhere Fachprüfung mit dem Abschluss «Schreinermeister/in mit eidg. Diplom». Daneben besteht die Möglichkeit eines Studiums an der Höheren Fachschule und der Fachhochschule.

Akteure

Als Branchenverband ist in der Deutschschweiz und im Tessin der Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM aktiv. In der Romandie übernimmt die Fédération romande des entreprises de charpenterie, d'ébénisterie et menuiserie FRECEM als eigenständiger Verband die Koordination. Der VSSM hat mit 40 Mitarbeitenden gegenüber 8 bei der FRECEM klar mehr Ressourcen. Gemeinsam bilden die beiden Verbände eine Oda und sind so für die berufliche Grundbildung in allen Landesteilen verantwortlich. Sie sind auch Prüfungsträger der Höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweise Produktionsleiter/in und Projektleiter/in Schreinerei sowie eidg. Diplom Schreinermeister/in). In der non-formalen beruflichen Weiterbildung sind beide Verbände teilweise koordiniert und teilweise unabhängig tätig. Der VSSM arbeitet eng mit zehn Bildungsanbietern zusammen und betreibt selbst eine Schule, die von der Tätigkeit als Oda aber streng getrennt wird.

Besonderheiten

Der internationale Austausch in der Branche ist als schwach einzustufen. Die Nachfrage nach Mobilität ins Ausland ist gering. In einigen englischsprachigen Überseeregionen sind Schweizer Schreinermeister aber sehr gefragt. Ein wichtigeres Thema ist die Immigration aus europäischen Ländern. Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen liegt bei der Oda (VSSM und FRECEM).

Sowohl der Fachkräftemangel als auch die Digitalisierung sind in der Branche spürbar und spielen für die Aus- und Weiterbildung eine grosse Rolle.

4.1.2 BRANCHENZERTIFIKATE

Zwischen den Stufen der Grundbildung und der Höheren Berufsbildung sind folgende non-formale Abschlüsse relevant, die in dieser Studie betrachtet werden:

- Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM (FS)
- Fachmonteur/in VSSM (FM)

Zusätzlich existiert der Abschluss Berufsbilder/in VSSM, ein Bildungsgang für Berufsbilder/innen in Lehrbetrieben, der spezifisch auf die Schreinerbranche ausgerichtet ist und mit einem eidgenössisch anerkannten Zertifikat abschliesst. Er kann als eigenständiger Abschluss erreicht werden, ist aber auch im FS integriert.

Die Dokumenten-Analyse der Branchenzertifikate basiert auf den Wegleitungen, Leitfäden und den Qualifikationsprofilen der beiden Abschlüsse. Hinzu kommen Broschüren zur Rückvergütung und zur Karriereleiter in der Branche sowie Informationen eines Branchenvertreters.

Trägerschaft

VSSM und FRECEM sind gemeinsam die Träger des Branchenzertifikats FS wie auch der gesamten Grundbildung und Höheren Berufsbildung. Beim Abschluss FM ist der VSSM alleiniger Träger.

Aufbau

Die gesamte Weiterbildung in der Branche ist in Module gegliedert. Das Zertifikat FS wird durch den Abschluss der Module «Ausbilden/Führen» und «Fertigen» erworben. Mit dem Modul «Ausbilden/Führen» schliessen Absolventen gleichzeitig auch den Abschluss Berufsbilder/in ab. Das Zertifikat FM besteht aus dem Modul «Montageaufträge ausführen».

Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung

Die zwei Module des FS müssen auch auf dem Weg zu einem Fachausweis absolviert werden. Die Handlungskompetenzen die in den Modulen erworben werden, sind in den Qualifikationsprofilen klar definiert. Die Absolventen und Absolventinnen unterstützen die Produktionsleitung, indem sie für die korrekte Ausführung von einzelnen Aufträgen Verantwortung übernehmen, die interne Logistik dafür organisieren und eine Teilverantwortung für die wirtschaftliche und sichere Umsetzung haben. Ausserdem werden Sie befähigt, im Betrieb die Ausbildung der Lernenden mitzutragen. Der Abschluss richtet sich einerseits als erster Bildungs- und Karriereschritt an KandidatInnen, die sich hin zu einer leitenden Funktion weiterentwickeln wollen, und andererseits an Mitarbeitende, die sich in der Produktion spezialisieren wollen.

Der Abschluss FM ist nicht als weiterführendes Angebot gedacht. Auch hier sind Handlungskompetenzen klar definiert. Darüber hinaus ist für jede Handlungskompetenz der Deckungsgrad mit spezifischen Modulen des FS und dem Fachausweis angegeben. Die Abgänger werden befähigt, Montageaufträge zu übernehmen, zu organisieren und korrekt und wirtschaftlich auszuführen. Zusätzlich werden Arbeitssicherheit und Kundenkontakt geschult. Leitende Funktionen im Montageteam werden im kleinen Rahmen ebenfalls unterrichtet. Das Angebot richtet sich an Mitarbeitende, die in der Montage tätig sind und dortbleiben und sich darin spezialisieren wollen. Durch den GAV, der einen Mindestlohn für Monteure regelt, ist das Zertifikat mit einer Lohnstufe gekoppelt, die für Absolventen in der Regel eine Lohnerhöhung bedeutet.

Zulassung, Ausbildung und Prüfung

Die Zulassung für den Bildungsgang FS bedarf eines EFZ «Schreiner/in». Eine QSK der beiden Verbände VSSM und FRECEM kann über die Gleichwertigkeit von Qualifikationen entscheiden. Im Qualifikationsprofil ist Anzahl die Lektionen als Richtwert pro Modul und pro Handlungskompetenz festgelegt. Zusätzlich sind Vorschläge für die Umsetzung des Unterrichts für jede Handlungskompetenz festgehalten. Für jede Handlungskompetenz sind Leistungskriterien vorgegeben, die geprüft werden müssen. Die Kompetenzüberprüfung findet pro Modul statt. Das Modul «Ausbilden/Führen» wird durch eine Vertiefungsarbeit und eine theoretische Modulprüfung abgeschlossen. Entscheidungsträger ist in beiden Fällen die QSK. Das Modul «Führen» wird durch eine theoretische und eine praktische Modulprüfung (Entscheidungsträger = QSK) und eine Projektarbeit (Entscheidungsträger = Bildungsanbieter) abgeschlossen.

Für die Zulassung zum Bildungsgang FM sind drei Varianten vorgesehen: Ein EFZ «Schreiner/in» und 1 Jahr Berufserfahrung in der Montage, ein EBA «Schreinerpraktiker/in» oder «Holzbearbeiter/in» und 5 Jahre Berufserfahrung (davon 3 in der Montage), oder ohne EFZ und EBA mit 10 Jahren Berufserfahrung und davon 5 Jahre in

der Montage. Das Qualifikationsprofil regelt die Anzahl Lektionen pro Handlungskompetenz durch Richtlinien, gibt mögliche Unterrichtsmethoden vor und schreibt die Leistungskriterien fest. Der Abschluss des Zertifikats wird durch das Bestehen einer theoretischen und einer mündlichen Prüfung erreicht, wobei der VSSM alleine Entscheidungsträger ist.

Finanzierung

Die Kosten der Bildungsgänge und die Prüfungsgebühren werden durch finanzielle Beteiligung verschiedener Institutionen erleichtert. Die Zentrale Paritätische Berufskommission Schreinergerwerbe (ZPK) unterstützt Mitarbeitende die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind mit bis zu 16 000 CHF bei ihrer Weiterbildung. Die Militär- und Ausbildungs-Entschädigungskasse MAEK unterstützt die Mitarbeitenden von VSSM-Mitgliedern zusätzlich. Wenn im Anschluss an den FS auch der Fachausweis absolviert wird, kann eine Teilfinanzierung durch den Bund geltend gemacht werden.

Einbindung im Bildungssystem

Das Branchenzertifikat FS ist sehr klar in das Bildungssystem der Branche eingebunden: Die Fachausweise Projektleiter/in und Produktionsleiter/in beinhalten die beiden FS-Module «Fertigen» und «Ausbilden/Führen». Damit ist das Branchenzertifikat gleichzeitig ein non-formaler Abschluss und Teil eines formalen Abschlusses. Darüber hinaus beinhaltet der FS durch das Modul «Ausbilden/Führen» auch den Titel als Berufsbilder/in, der mit einem eidg. anerkannten Diplom abschliesst.

Als selbstständiges Zertifikat basiert der FM zwar auf der Grundbildung, ist aber nicht weiterführend und nicht direkt in die Höhere Berufsbildung eingegliedert. Der Abschluss dient in erster Linie der Spezialisierung der Mitarbeitenden. Wenn man nach oder während dem FM in den FS wechseln will, können einzelne Bildungsleistungen des FM angerechnet werden.

Qualitätssicherung

Bildungsanbieter müssen bei den Verbänden akkreditiert sein, um die Bildungsgänge anbieten zu können. Eine QSK, die je zur Hälfte aus Experten des VSSM und der FRECEM besteht, überprüft durch periodische Schulbesuche die Vermittlung der Inhalte an den Standorten.

Als Teil der Höheren Berufsbildung unterliegt der FS der gleichen Qualitätssicherung wie der Fachausweis. Die theoretischen Prüfungen werden darüber hinaus zentral organisiert und überprüft. Die QSK wählt dazu Prüfungsteams, die die Teile der Modulprüfungen erstellen, und überwacht die Entwicklung, Durchführung und Bewertung dieser Prüfungen. Die praktischen Prüfungen, die dezentral stattfinden, sind Personen des Prüfungsteams anwesend.

Beim FM ist der VSSM alleine für die Qualitätssicherung zuständig.

Zusätzlich führt der Bereich Berufsbildung des VSSM eine Evaluation der Ausbildung und der Modulprüfungen durch und stellt diese der QSK zur Verfügung.

Verbreitung und Konkurrenz

Der Abschluss FS ist in der Branche gesamtschweizerisch etabliert. Jährlich erwerben etwa 250 Personen dieses Zertifikat. Etwa ein Viertel der LehrgängerInnen besucht diese Weiterbildung direkt anschliessend an das EFZ.

Der Abschluss «Fachmonteur/in» war bereits seit 20 Jahren im GAV verankert, es bestand aber bis vor kurzem kein entsprechendes Angebot. Als Reaktion auf den Fachkräftemangel und die Anforderungen der Digitalisierung wurde der Abschluss neu lanciert und ging im Frühjahr 2017 mit drei Pilotlehrgängen an den Start. Diese Pilotreihe ist bereits ausgebucht und es bestehen Wartelisten. Das Pilotprojekt beschränkt sich bisher auf die Deutschschweiz.

Viele Bildungsanbieter, die in dieser Branche tätig sind, vergeben auch Inhouse-Zertifikate zu verschiedenen Spezialisierungen, die in kürzeren Lehrgängen erworben werden können. Diese sind aber als spezifische Ergänzungen und nicht als Konkurrenz zu betrachten.

4.1.3 ANALYSE

Im Rahmen der Studie wurden in Bezug auf die Branchenzertifikate FS und FM vier Interviews mit Experten der Branche durchgeführt. Als Experten standen ein Vertreter des Trägers VSSM (01_01) und ein Vertreter des Trägers FRECEM (01_04) zur Verfügung sowie ein Vertreter eines regionalen Bildungsanbieters, der gleichzeitig eine kantonale Sektion des VSSM vertritt (01_03), und ein Vertreter des Bildungsanbieters, der direkt dem VSSM unterstellt ist (01_02).

Ergänzend wurde eine nicht repräsentative Online-Befragung durchgeführt, um die Sicht der Arbeitgeber und damit eine Perspektive des Arbeitsmarktes abzudecken. Diese Befragung fokussiert einzig auf den etablierten Abschluss FS und nicht auf den FM. Dabei haben insgesamt 39 Vertreter von Betrieben teilgenommen. 31 davon sind in der Geschäftsführung oder sind Inhaber des jeweiligen Unternehmens. Ausser einem Teilnehmenden sind auch alle weiteren Personen in Abteilungsleitungen oder als HR-Verantwortliche beschäftigt.

Die Betriebe stammen mehrheitlich aus der Deutschschweiz und wurden über den VSSM angeschrieben. Einige dieser Betriebe gaben an, auch in anderen Sprachregionen tätig zu sein. Ein Betrieb, der den deutschen Fragebogen ausgefüllt hat, gab an, nur in der italienischen Schweiz aktiv zu sein. Vier Betriebe wurden über den FRECEM in der Romandie erreicht. Die Verteilung nach Anzahl Mitarbeitenden und Sprachregionen ist in der folgenden Tabelle ersichtlich:

	1-9 MA	10-49 MA	50-250 MA	K.A.	TOTAL
DEUTSCHSCHWEIZ	3	16	9	1	29
FRANZÖSISCHE SCHWEIZ	1	2	1	0	4
ITALIENISCHE SCHWEIZ	0	1	0	0	1
ÜBERREGIONAL	1	3	1	0	5
TOTAL	5	22	11	1	39

Tabelle 2:
Verteilung der Betriebe in der Branche
Schreiner und Möbelfabrikanten

Akteure, Zusammenarbeit und regionale Unterschiede

Die Experteninterviews zeigen, dass mit der **Aufteilung der nationalen OdA** in VSSM für Deutschschweiz und Tessin und FRECEM für die Romandie auch wesentliche Unterschiede in Bezug auf die Organisation und insbesondere auch die Einschätzung der non-formalen Bildung einhergehen. Das Tessin ist dabei dem VSSM angegliedert und derzeit werden an der Schule des VSSM Lehrgänge für den FS mit spezieller Betreuung für italienischsprachige Absolventen durchgeführt (01_01 und 01_02).

Der VSSM wird von allen vier Experten als **starker Zentralverband** für seine Region porträtiert, der bei der Entwicklung der Abschlüsse wie auch der Finanzierung dieses Prozesses klar im Lead ist. Er betreibt eine eigene Schule, die den Abschluss FS anbietet. Die übrigen Schulen gehören zu den kantonalen Sektionen und sind damit indirekt dem Verband angegliedert. Ein Experte bezeichnet die Abschlüsse als «hausintern», trotz dem Angebot an verschiedenen Standorten (01_02). Von Seiten des VSSM wird diese Situation auch als Herausforderung angesehen, die aber durch «Gentleman's-agreements» zwischen den Schulen gelöst wurde (01_01). Dem VSSM wird eine koordinierende Rolle für die Schulen zugeschrieben. Es wird zwar dennoch von einer **Konkurrenzsituation** unter den Schulen gesprochen, aber auch von einer teilweise **engen Zusammenarbeit**, beispielsweise bei der Pilotierung des FM (01_02 und 01_03). Durch die Akkreditierung der Schulen und auch die zentrale Durchführung der praktischen Prüfungen garantiert der Verband ein einheitliches Niveau und sichert die **Qualität**, was auch von den Vertretern der Schulen geschätzt wird. Aus Sicht des VSSM soll dieses Niveau möglichst hoch bleiben, entgegen den von ihm wahrgenommenen Interessen der Anbieter, viele Absolventen zum Erfolg zu bringen (01_01). Trotz dieser starken zentralen Position des Verbandes attestieren ihm alle drei Experten aus der Deutschschweiz, dass er bei der Entwicklung der Abschlüsse stark auf die Basis zugeht und Feedback der Branche und Bildungsanbieter aufnimmt. Die Betriebe der Branche werden von den Experten in der Deutschschweiz als wichtige Akteure bezeichnet, da sie einer-

seits über die Arbeitsgruppen in die Entwicklung der Abschlüsse involviert waren und heute in der Qualitätssicherungskommission (QSK) die Weiterentwicklung und Qualität der Abschlüsse mitbestimmen.

Der VSSM hat **Initialwerbung** für beide Abschlüsse betrieben, aber bewirbt sie seither nur noch im Rahmen der Bewerbung des gesamten Weiterbildungssystems. Das Marketing wird im Wesentlichen den Schulen überlassen. Die eigene Schule des VSSM sieht sich im Auftrag des Verbandes als «Kaderschmiede» und bewirbt den FS nur in Kombination mit dem eidg. Fachausweis (01_02). Für den Vertreter des regionalen Anbieters ist ein professionelles Marketing für die Abschlüsse selbst eine wirtschaftliche Notwendigkeit (01_03).

Der FRECEM, der über seine «Commission de la formation supérieure» zusammen mit dem FRECEM die Inhalte des FS mitbestimmt und auch die Prüfungen vorbereitet, ist vom VSSM wirtschaftlich strikt getrennt (01_04 und 01_01). Der FRECEM hat Verträge mit Schulen, die die Ausbildungen durchführen, und unterstützt diese finanziell. Eine eigene Schule wie beim VSSM gibt es aber nicht (01_04). Der Experte aus der Romandie schreibt die **Qualitätssicherung** des Abschlusses FS vorwiegend den Ausbildnern und ihrer eigenen Berufserfahrung in der Branche zu (01_04). Werbung für den Abschluss FS machen in der Romandie gemäss diesem Experten des FRECEM weder der Verband noch die Schulen.

Der grösste Unterschied zwischen den Experten aus der Deutschschweiz und der Romandie ist die **Einschätzung der non-formalen Abschlüsse**. Für den Experten des FRECEM ist der Abschluss FS für die Absolventen kein eigenständiges Ziel, sondern nur eine Zwischenstufe auf dem Weg zum Fachausweis: «A ce jour, on a personne qui s'est arrêté là» (01_04). Für ihn ist der FS für sich genommen nicht nur kein erstrebenswerter Abschluss, sondern eher ein Kritikpunkt: Man habe zu viele Stufen geschaffen, statt die Weiterbildung direkt auf den Fachausweis auszurichten. Die Kritik dieses Experten betrifft den Inhalt, da der Abschluss einerseits als falsches Ziel angesehen wird («on ne veut pas former des aides menuisier, on veut aller plus haut»), und andererseits keiner wirklichen Spezialisierung entspreche, sondern nur einem leicht erhöhten Niveau im Vergleich zum EFZ (01_04). Kritisiert werden ausserdem der organisatorische Mehraufwand für den Verband durch das zusätzliche Zertifikat sowie die Kosten für die Absolventen (01_04).

Bei der Interpretation dieser Unterschiede werden von den Experten die **historischen Unterschiede im Bildungssystem** aufgeführt. In der Deutschschweiz gab es schon vor der Einführung des FS ein stark modularisiertes System und einen Abschluss auf derselben Stufe wie der heutige FS mit dem Titel «Maschinist/in». Zwei Experten aus der Deutschschweiz sprechen von einem **Aufholbedarf in der Romandie** bezüglich dieser «fehlenden» Erfahrung mit einem Modulsystem («der FRECEM hat 20 Jahre Entwicklung nicht mitgemacht» 01_02) und gehen davon aus, dass dies in den nächsten

Jahren noch geschehen wird (01_01 und 01_02). Der dritte Experte aus der Deutschschweiz begründet die Unterschiede vor allem mit **unterschiedlichen Strukturen in der Branche**, die sich darin widerspiegeln, dass es in der Romandie spezialisierte Betriebe wie etwa Möbelbauer gibt, was sich auch in der Grundbildung schon widerspiegeln, die weniger umfassend sei als in der Deutschschweiz und sich bereits auf gewisse Bereiche spezialisiere (01_03). Auch der Experte aus der Westschweiz bestätigt, dass man bei der Einführung des FS, die in der ganzen Schweiz gleichzeitig erfolgte, noch länger bei der «ancienne méthode» geblieben sei, was er durch die oben erwähnte Kritik begründet (01_04). Die **Zusammenarbeit der Sprachregionen** selbst wird aber von allen Experten als gut bewertet.

Die unterschiedliche Stellung der beiden Organisationen lässt sich auch in der Online-Befragung erahnen. Gefragt nach Branchenverbänden, denen sie zugehören, nennen 30 Betriebe, die durch den VSSM angeschrieben wurden, auch diesen Verband zuerst. Nur ein Betrieb nennt ausschliesslich seinen Kantonalverband und nicht die nationale Organisation. Bei den vier Betrieben in der Westschweiz nennen alle zuerst ihre regionalen Verbände und nur zwei auch den FRECEM.

Arbeitsmarkt

Der Experte des VSSM nennt zwei wesentliche Entwicklungen, die die Branche beeinflussen: die **Globalisierung** und die **Digitalisierung**. Die Globalisierung führt zu einem Preisdruck und damit Herausforderungen bei den **Löhnen**: «Wir sind aktuell im internationalen Umfeld zu hoch mit den Löhnen. Aber wir können diese nicht kürzen, sonst halten wir die Leute nicht. Das ist eine Gratwanderung. Der deutsche Produzent, der Möbel liefert, interessiert sich dafür nicht.» (01_01). Die Digitalisierung und Automatisierung fordere gleichzeitig einen **hohen Spezialisierungsgrad** und eine Abnahme von Stellen für Ausgebildete. «Es entsteht eine **Zwei-Klassen-Gesellschaft zwischen Angelernten für einfache Aufgaben und Hochqualifizierten**» (01_01). Die Befragung der Betriebe lässt derweil Rückschlüsse auf den **Fachkräftemangel** ziehen: 25 Betriebe geben an, dass es schwierig sei, offene Stellen zu besetzen, und nennen als Begründung zumeist den Mangel an kompetenten Bewerbern. 11 Betriebe sehen hingegen keine Probleme bei der Rekrutierung.

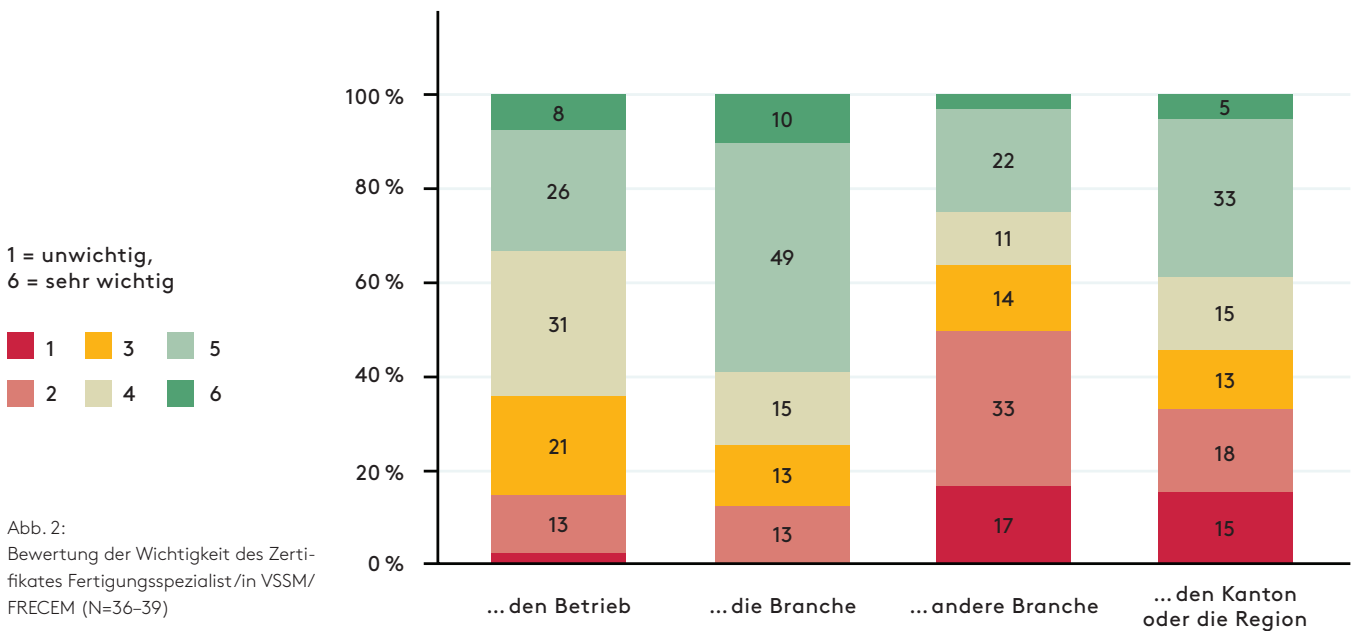
Auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt zeigen sich **regionale Unterschiede**. Dies verdeutlichen zwei Aussagen, die die **Bedeutung der beruflichen Weiterbildung** betonen. Der Vertreter des regionalen Anbieters merkt bezüglich der Vorteile von Weiterbildungen generell an, dass man als Arbeitnehmer heutzutage etwas machen müsse und **nicht stehen bleiben** könne (01_03). Im Interview mit dem Vertreter des FRECEM wird hingegen als Herausforderung erwähnt, in der Branche die Sicht zu etablieren, dass man **auch mit einem EFZ Chef werden** könne, «sans passer par l'université ou les hautes écoles» (01_04). Im Einklang mit seiner bereits erwähnten Beurtei-

lung des Abschlusses FS ergänzt der Experte der Romandie bezüglich der Funktion des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt, dass dieser keine Rolle spiele und er auch von Betrieben nicht nachgefragt werde: «**ça joue quasiment pas de rôle et il n'a pas de fonction (...)** à part la fonction d'être un échelon de la formation supérieure» (01_04).

In Bezug auf die **Bedeutung des Zertifikates FS für den Arbeitsmarkt** können zwei Indikatoren aus der Befragung der Betriebe gezogen werden. Ein erster ist die tatsächliche aktuelle Verbreitung des Zertifikates in diesen Unternehmen: Die Verteilung im Sample liegt hier zwischen 0% und 40% der Mitarbeitenden mit einem Mittelwert von 7,8%. 8 Unternehmen beschäftigen keine Mitarbeitenden mit dem Abschluss, während in 24 Betrieben bis zu 10% des Personals über den Abschluss FS verfügen. Zwischen den Sprachregionen oder den Betriebsgrößen zeigen sich hier keine grossen Unterschiede. Ein zweiter Indikator ist die Frage, wie wichtig das Zertifikat FS für den eigenen Betrieb, die eigene und andere Branchen, sowie für den Kanton bzw. die Region sei. Die Betriebe wurden dabei um eine Einschätzung auf einer Skala von 1 bis 6 mit aufsteigender Wichtigkeit gebeten.

Abbildung 2 zeigt die Verteilungen der Antworten der Betriebe zu dieser Frage. Für den eigenen Betrieb vergeben die meisten Unternehmen einen Wert von 4 bis 6. Auf die Branche bezogen, schneidet das Zertifikat leicht besser ab, da mehr Befragte eine 5 oder gar eine 6 vergeben haben. Auch der minimale Wert, der hier vergeben wurde, liegt nicht bei 1, sondern bei 2. Bei den Bewertungen der Wichtigkeit für andere Branchen zeigen sich die Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft skeptisch. Dennoch vergibt auch hier gut ein Viertel einen Wert zwischen 4 und 6, was eher hoch ist im Vergleich zur Einschätzung der Experten, die diesem Abschluss keine wirkliche Relevanz für andere Branchen zugestehen. Auf die vier Fragen bezogen, zeigt sich zwischen den Betrieben unterschiedlicher Grösse kein wesentlicher Unterschied. Interessant sind insbesondere die Einschätzungen der vier Unternehmen aus der Romandie. Da es sich nur um eine kleine Anzahl handelt, sind diese nicht als repräsentativ zu betrachten. Vor dem Hintergrund der Einschätzung des Experten des FRECEM ist aber dennoch bemerkenswert, dass die vergebenen Werte für die Wichtigkeit des FS im eigenen Betrieb sowie für die Branche im Durchschnitt höher sind als die der Deutschschweizer Betriebe.

Wie wichtig ist das Zertifikat für...



Neben diesen globalen Einschätzungen zum Arbeitsmarkt und den Zertifikaten ergeben sich aus den Experteninterviews mit den Vertretern aus der Deutschschweiz noch weitere Funktionen und Bedeutungen der Zertifikate:

Ein wichtiges Thema für die Branche als Ganzes, das von allen drei Experten in der Deutschschweiz erwähnt wird, ist das **Halten von Personal** bzw. dessen Abwanderung in andere Branchen. Dabei werden spezifisch non-formale Zertifikate aus verschiedenen Blickwinkeln als Mittel betrachtet, um Personal zu halten. Ein Experte sieht die Wirkung der Zertifikate in diesem Zusammenhang konkret darin, dass durch den Abschluss einerseits die Lohnklasse angehoben wird (insb. beim FM in Zusammenhang mit dem GAV) und gleichzeitig auch ein symbolisches Zeichen an die Mitarbeitenden gesendet wird, dass man auf sie setzt und sie fördern will (01_02). Es wird aber auch deutlich, dass nicht die gesamte berufliche Weiterbildung, sondern gerade die non-formalen Abschlüsse aufgrund ihres eher niederschweligen Niveaus als speziell geeignet wahrgenommen werden, um Personal an die Branche zu binden. Denn die Stufe der non-formalen Abschlüsse ist gemäss allen Experten zu tief und zu spezifisch, um bereits über die Branche hinaus eine wesentliche Bedeutung zu haben. Die Höhere Berufsbildung, beginnend mit dem **Fachausweis**, wird hier anders beurteilt. Sie ist gemäss dem Vertreter des VSSM immer auch mit einem Schritt von der Werkstatt ins Büro verbunden (01_01). Mit diesem Schritt und der hohen Qualifikation werden diese Absolventen auch für andere Branchen wie die Gebäudeversicherung sehr interessant. Da dort höhere Löhne bezahlt würden, könne dieser Abschluss unmittelbar zum Abwandern von qualifizierten Absolventen führen (01_02). Neben dieser Gefahr ergänzt der Vertreter des VSSM, dass der Verband auch froh sei, dass nicht alle Absolventen des FS eine höhere

Stufe anstreben, da die Branche auch qualifiziertes Personal auf dieser praktischen Stufe brauche (01_01).

Hier zeigt sich ein gewisses **Spannungsfeld** zwischen den **Bedürfnissen der Branche, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und auch der Bildungsanbieter**. Ein Experte erwähnt, dass er den Modulansatz des FM bedauere, der nicht direkt in die Höhere Berufsbildung weiterführe, aber dass Unternehmer dies evtl. gerade umgekehrt sähen, da sie die Arbeitnehmer auf einer für sie geeigneten Stufe halten wollten (01_02). Seiner Ansicht nach funktioniert deshalb die Unterstützung bei den non-formalen Zertifikaten durch die Betriebe besser, da Unternehmer bei höheren eidg. Abschlüssen befürchten, die hochqualifizierten Mitarbeitenden im Anschluss zu verlieren (01_02).

Der FM ist nach einer anderen Aussage dafür «pures Marketing» für die Betriebe, da die Monteure im Kundenkontakt geschult werden (01_03).

Welchen Nutzen erfüllt das Zertifikat für Ihren Betrieb?

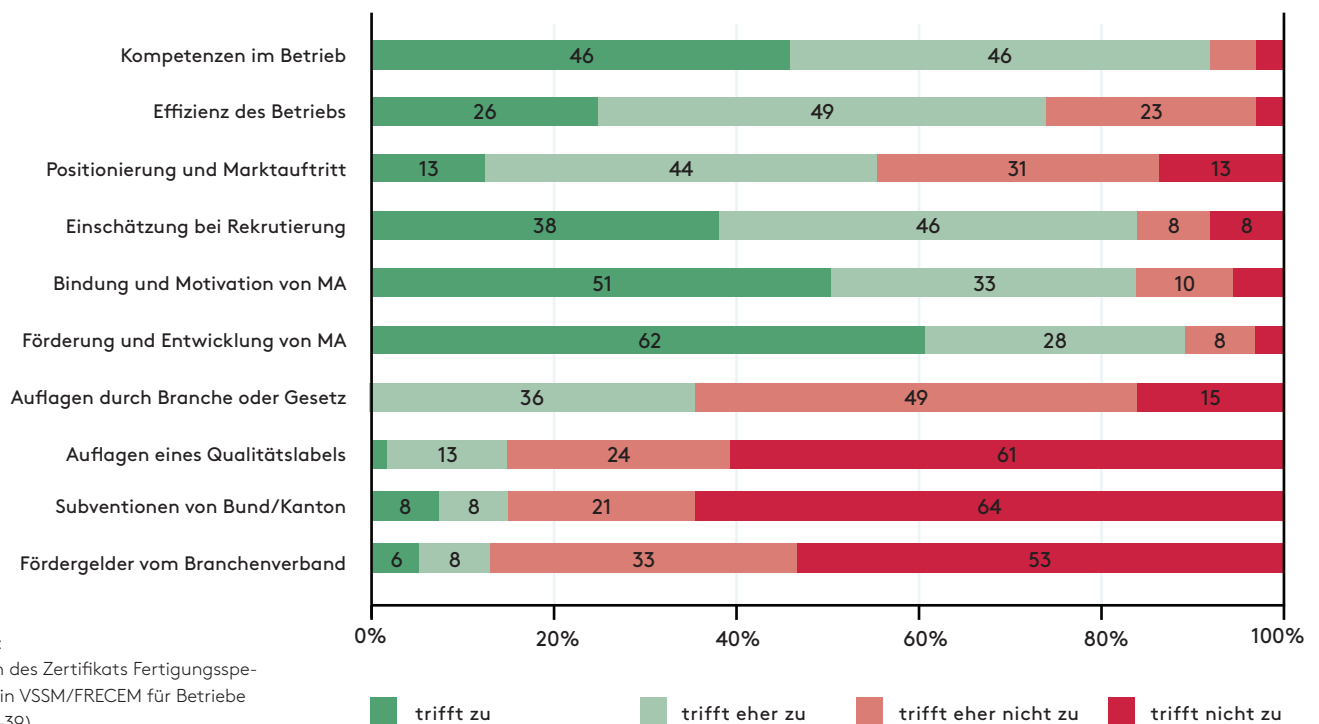


Abb. 3:
Nutzen des Zertifikats Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für Betriebe (N=36-39)

Die Einschätzung zum Nutzen und der Funktion des Zertifikates FS der Experten kann durch die Perspektive der Betriebe teilweise überprüft und ergänzt werden. Diese wurden aus Sicht des Arbeitgebers zum Nutzen für den Betrieb und den Mitarbeitenden befragt. Abbildung 3 zeigt die Ergebnisse dazu.

Die Werte zum **Nutzen für die Betriebe** zeigen in den untersten vier Zeilen der Abbildung, was auch die Experten bestätigen, nämlich dass Regulierungen und Qualitätslabel, die in der Branche keine grosse Rolle spielen, keine wesentliche Bedeutung im Zusammen-

hang mit dem FS haben, und dass das Zertifikat auch an keine Subvention gebunden ist. Die grösste Zustimmung erhalten die verstärkte Bindung an den Betrieb und die Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, wenn sie beim Erwerb des Zertifikates durch das Unternehmen unterstützt werden. Damit bestätigen die Unternehmerinnen und Unternehmer in der Tendenz die Aussage der Experten, dass der FS ein Mittel sei, um Mitarbeitende im Betrieb intern zu entwickeln und auch zu halten. Auch dass damit die Kompetenzen im Betrieb sichergestellt werden können, wird eher bejaht, so wie das Zertifikat auch als Hilfe gesehen wird, um die Kompetenzen neuer Bewerber einzuschätzen. Eine grössere Varianz findet sich bei der Einschätzung zur Effizienzsteigerung oder dem besseren Marktauftritt durch das Zertifikat. Die gewisse Skepsis, die einige Unternehmen hier zeigen, ist insofern mit den Aussagen der Experten konform, als der FS im Gegensatz zum FM nur auf betriebsinterne Kompetenzen ausgerichtet ist. Die Verteilung der Werte ist sowohl über die verschiedenen Regionen als auch über die Betriebsgrössen im Sample konstant.

Welche Chancen und Perspektiven erhalten Mitarbeitende durch das Zertifikat?

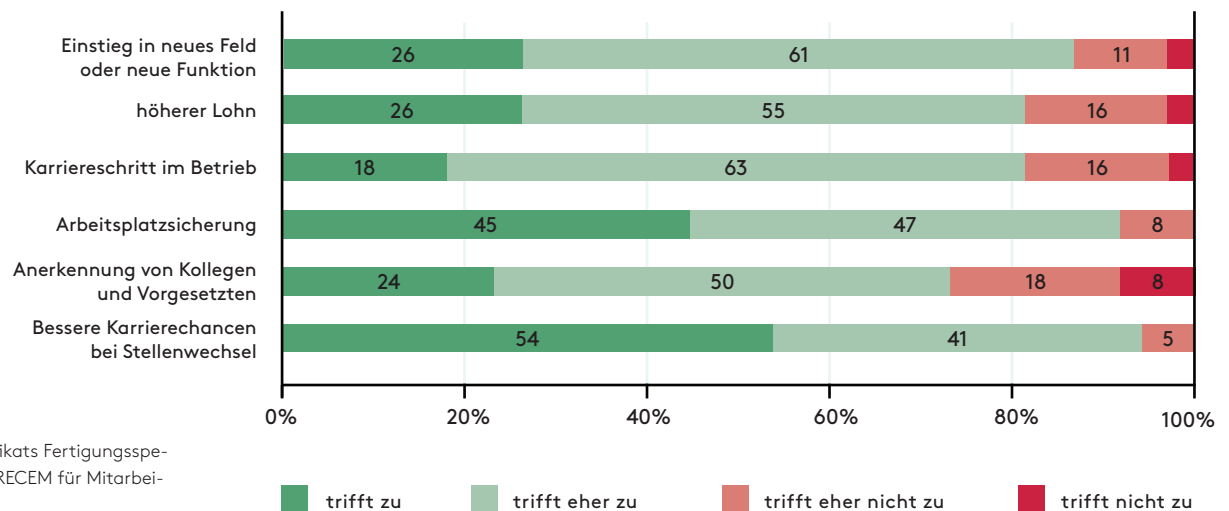


Abb. 4:
Nutzen des Zertifikats Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für Mitarbeitende (N=38-39)

Zum **Nutzen für die Mitarbeitenden** in ihrem Betrieb befragt, zeigt Abbildung 4, dass Betriebsvertreterinnen und -vertreter diesen möglichen Auswirkungen generell mehr zustimmen als den Auswirkungen auf die Betriebe. Über drei Viertel der Befragten stimmen eher oder ganz zu, dass das Zertifikat FS mit einem internen Aufstieg, einem Lohnanstieg, einer neuen Funktion und mehr Anerkennung im Betrieb einhergehe. Bei der Anerkennung sind es aber doch 10 Betriebe, die diesen Anstieg eher anzweifeln. Noch höher ist die Zustimmung dazu, dass ein Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz im Betrieb damit sichern könne. Die deutlichste Zustimmung, die nur von 2 Unternehmerinnen oder Unternehmern bestritten wird, herrscht hingegen in Bezug auf die Karrierechancen beim Stellenwechsel, die sich durch das Zertifikat verbessern. Trotz der Einschätzung der Experten und der Bewertungen der Betriebe zur Bindung der Mitarbeitenden scheint das Zertifikat aus Sicht der Arbeitgeber

für den Mitarbeitenden selbst doch vor allem bei einem Austritt aus dem Unternehmen nützlich sein.

Bildungssystem

Das Bildungssystem in der Branche war in der Deutschschweiz lange von einer starken Modularisierung geprägt. Dieses war gemäss Experten des VSSM mit seinen Kleinstmodulen unübersichtlich und aufwändig geworden, so dass mit einer Reform, während der auch der FS geschaffen wurde, Kompetenzen zu übergreifenderen Modulen zusammengefasst wurden (01_01). Die Romandie kommt von der anderen Seite des Spektrums, weshalb die Reform für den Vertreter des FRECEM nicht eine Vereinfachung, sondern eine «saucissonnage» darstellt, also eine Unterteilung, die nach seiner Ansicht einen unnötigen administrativen Mehraufwand und für die Absolventen eine Unübersichtlichkeit darstellt (01_04).

Aus Sicht der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer wird das Bildungssystem mehrheitlich als transparent beurteilt. Auch bei den vier befragten Betrieben in der Romandie ergeben sich keine Hinweise auf eine Unübersichtlichkeit für die Arbeitgeber. Auch der Mix an non-formalen und formalen Abschlüssen wird von einer Mehrheit der Betriebe als angemessen empfunden, nur die Abstimmung zwischen den Abschlüssen bemängeln doch 11 der befragten 39 Betriebe. Einen Entwicklungsbedarf sehen die Unternehmerinnen und Unternehmer insbesondere bei den formalen und weniger bei den non-formalen Abschlüssen. Eine Mehrheit von 21 Betrieben sieht keinen Bedarf an jeglicher Art von non-formalen Abschlüssen², während 14 Betriebe einen Bedarf für neue Branchenzertifikate sehen.

In Bezug auf die Einbindung der Abschlüsse im Bildungssystem der Branche gibt es unterschiedliche Beurteilungen der Experten. Alle vier Experten sind sich einig, dass die Integration des Abschlusses Berufsbildner/in, der auch eidgenössisch anerkannt ist, in den FS positiv sei. Dies wird hauptsächlich über die dadurch erworbenen Kompetenzen begründet, teilweise aber auch über das Ansehen infolge der eidgenössischen Anerkennung. Vom Experten der Schule des VSSM, die sich selbst als Kaderschmiede sieht, und vom Experten der Romandie, der einen sehr starken Fokus auf die Höhere Berufsbildung legt, wird der FS klar als erste Stufe und damit eigentlich als Teil dieser Höheren Berufsbildung gesehen (01_02 und 01_04). Bezüglich der Einbindung von Abschlüssen sagt der Experte dieser «Kaderschmiede»: «Die Durchgängigkeit [sollte] gewährt sein. Die Leistungen sollten anrechenbar sein und es sollen keine Sackgasen entstehen» (01_02). Dies bringt er auch als Kritikpunkt beim FM an, der keine geregelte Einbindung ins Bildungssystem hat, relativiert diesen aber auch: «Wenn jemand (...) weitermachen will, muss er eine Schlaufe machen, aber er verliert dadurch ja eigentlich

² Die Frage nach dem Bedarf konnte mit fünf Optionen beantwortet werden: Branchen- und Verbandszertifikate, Inhouse-Zertifikate, international anerkannte Zertifikate, kein Bedarf oder Anderes. Die Option «Anderes» wurde nie gewählt.

nichts.» Der Vertreter der regionalen Schule sieht keinen Nachteil in der fehlenden Einbindung des FM, die er der anderen inhaltlichen Ausrichtung zuschreibt. Für ihn sind die Kompetenzen, die durch die Ausbildung gewonnen werden, ein Vorteil, der den «Umweg» ins Bildungssystem rechtfertigt (01_03). Hinzu kommt für die Schulen der Vorteil, dass dieses Angebot weniger stark vom Zentralverband und der QSK geführt wird und ihnen mehr Freiheiten erlaubt, da es gerade nicht Teil der formalen Bildung ist (01_03). Der Vertreter des VSSM bestätigt diese Tendenz und sagt, dass es bewusst keine klaren Gleichwertigkeiten beim FM gebe, damit dieser Abschluss flexibel bleiben könne (01_01).

Beide Abschlüsse dienen gemäss dem Experten des VSSM auch dazu, durch deren Praxisbezug den **Einstieg in die Weiterbildung** zu erleichtern. «Ein Handwerker hat eine gewisse Hürde zu überwinden, um von der Werkstatt an die Schulbank zu wechseln» (01_01). Auch der Vertreter der Schule des Verbandes pflichtet dieser Funktion bei: «Ich finde es gut, dass (...) es nicht nur den einen formalen Weg gibt. Dadurch werden Türen geöffnet» (01_02). Für beide sind die «überschaubaren» Abschlüsse gute Mittel, um Kandidaten die Weiterbildung «schmackhaft» zu machen und ihnen einen Einstieg zu ermöglichen. Für den Vertreter der Romandie hat der FS gerade die gegenteilige Wirkung, da dadurch für Absolventen mehr Stufen und damit auch mehr Chancen entstünden, durch Prüfungen zu fallen oder auszusteigen (01_04).

Der FM hat eine ganz spezifische Funktion in Bezug auf den **Bildungszugang von weniger qualifizierten** Personen, dadurch, dass der VSSM bewusst die Zulassung über andere Wege als über das EFZ geregelt hat. Dies steht wiederum in Verbindung zur Einbindung des Abschlusses in die Höhere Berufsbildung, da man diese Hürde nicht heruntersetzen will (01_01 und 01_02).

Branchenzertifikate

Bezüglich der durch die Zertifikate erworbenen **Kompetenzen** sprechen die Experten der Deutschschweiz bei beiden von einem wichtigen Mix aus **technischen Fähigkeiten und Soft Skills**. Beim FS liegen diese Soft Skills bei internen Führungsaufgaben, beim FM im Kundenkontakt. Ein Experte meint dazu spezifisch: «Es nützt nichts zum «Fach-Idioten» zu werden, das bringt uns in der Branche nichts» (01_03). Gleichzeitig wird der **Praxisbezug** der Zertifikate stark betont (01_01). Auch der Vertreter der Romandie stellt den Inhalt (in Bezug auf den FS) nicht in Frage. Für ihn ist das Zertifikat in Bezug auf die Kompetenzen aber nur ganz leicht über dem EFZ anzusiedeln und entspricht keiner wirklichen Spezialisierung (01_04).

Durch die bereits erwähnten Rückvergütungs-Fonds in der Branche werden die **Kosten für die Abschlüsse** tief gehalten (01_01). Der Vertreter der zentralen Schule meint, dass die Ausgaben vernachlässigbar seien, wenn man beim richtigen Betrieb arbeite, und meint damit einen Betrieb, der Mitglied beim VSSM ist und somit Anspruch auf beide Kassen hat (ZPK und MAEK) (01_02). Der Vertreter

der regionalen Schule ergänzt dazu, dass diese Fonds von der Branche finanziert werden und sieht es als negativ an, dass der Bund hier keine Finanzen spricht (01_03). Seiner Einschätzung nach bezahlen die Teilnehmenden die Ausbildungen über die Unterstützungsbeiträge hinaus mehrheitlich selbst und es gebe dabei weniger Abhängigkeiten von den Arbeitgebern (01_03). In der Romandie werden nach Meinung des Experten des FRECEM Absolventen meist nur verbal oder durch Arbeitszeitanpassungen unterstützt (01_04). Die Befragung der Betriebe zur Unterstützung von Mitarbeitenden zum Erwerb des FS zeigt, dass eine Unterstützung durch Beratung, Begleitung und Gelegenheiten zum Praxistransfer des Gelernten klar häufiger vorkommen als in Form von Arbeitszeit oder finanziellen Hilfen. 10 Betriebe – also ein gutes Viertel – geben an, Mitarbeitende beim Erwerb häufig finanziell zu unterstützen, 16 tun dies gelegentlich. Die Sprachregionen unterscheiden sich hier im Sample jedoch nicht. Ein Unterschied zeigt sich dafür bei den Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden, die in unserem Sample klar weniger oft Arbeitszeit oder finanzielle Hilfen sprechen als kleinere Betriebe.

Gefragt nach **Konkurrenzprodukten** auf dem Bildungsmarkt zeigt sich in der Deutschschweiz erneut die starke Position des VSSM und seiner engen Verbindung zu den Bildungsanbietern. Für Konkurrenzangebote wären gemäss Aussagen der Experten die Investitionen zu hoch und die Schulen arbeiten, wenn, dann eigene Nischenprodukte für Spezialisierungen aus (01_01 und 01_02). Ein Schulvertreter fasst es folgendermassen zusammen: «Eigentliche Konkurrenzangebote gibt es nicht, dafür haben wir auch einen zu engen Kontakt in der Branche und unter den Schulen. Wir haben ein gemeinsames Ziel» (01_02). Diese Aussagen lassen sich für den FS gestützt auf die Umfrage auch bei den Betrieben bestätigen: Gefragt nach Abschlüssen mit ähnlichem Kompetenzprofil, die für sie relevant wären, nennen 34 Personen keine. Von 3 Personen wird der Fachausweis erwähnt, von einer der FM.

Wert und Anerkennung

An mehreren Stellen in den Experteninterviews kommen Aussagen und Interpretationen über «Wert» und «Anerkennung» der Zertifikate in verschiedenen Kontexten vor:

Eine Interpretation zur Anerkennung des Zertifikates, die in Bezug auf den Arbeitsmarkt und den Unterschied zwischen den Regionen erwähnt wird, ist die **Tradition**, auf der ein Zertifikat beruht und die **Dauer**, die es bereits besteht. Das Zertifikat brauche also in diesem Sinne Zeit, um in der Wirtschaft anzukommen, wozu auch das **Marketing** benötigt wird (01_01 und 01_02). Demgegenüber steht die Aussage des Vertreters aus der Romandie, dass man kein Marketing betreibe, da man dem Abschluss keinen Wert zuschreibe (01_04).

Ein weiterer Faktor, der verschiedene Aussagen über den Stellenwert der Zertifikate fördert, ist der **Träger VSSM** sowie die **nationale Reichweite**. Der Experte des VSSM begründet den Wert der Zertifi-

kate für Arbeitgeber dadurch, dass sie die Trägerschaft des Verbandes als Garantie für eine hohe Arbeitsrelevanz sehen (01_01). Für den Experten der VSSM-Schule bedeutet die Trägerschaft, dass die Zertifikate eine breitere Wirkung hätten als Inhouse-Zertifikate. Dennoch spricht er klar von einem anderen Stellenwert als bei eidg. anerkannten Abschlüssen (01_02). Für den Vertreter der regionalen Schule ist in diesem Zusammenhang das gute Image des Verbandes mitverantwortlich sowie im Falle des FS die nationale positionierung zusammen mit dem FRECEM (01_03). Diese Rolle des Trägers lässt sich auch aus Sicht der Unternehmen ansatzweise bestätigen: 23 der 39 Betriebe stimmen der Aussage teilweise oder ganz zu, dass sie sich bei Zertifikaten auf dem Arbeitsmarkt stark am Träger orientieren. Allerdings sind es noch mehr, die auf die Schule achten, an der ein Zertifikat absolviert wurde.

Auch die erworbenen **Kompetenzen** werden als Grund für die Anerkennung aufgeführt. Ein Experte bezeichnet die Abschlüsse aufgrund der Qualifikationen für Führungsaufgaben beim FS und durch den verbesserten Kundenkontakt beim FM als «lukrativ» für Unternehmen (01_03). In der Romandie würden die Inhalte selbst nicht hinterfragt, aber dem Abschluss wird vom Experten kein wesentlicher Mehrwert zum EFZ attestiert, weshalb es dafür keine Verwertung gebe (01_04).

Auch die Vertreterinnen und Vertreter der befragten Betriebe wurden um eine Einschätzung des Images des Abschlusses FS gebeten und konnten mehrere Aussagen dazu bestätigen oder verwerfen.

Welches Image hat das Zertifikat in Ihrer Branche?

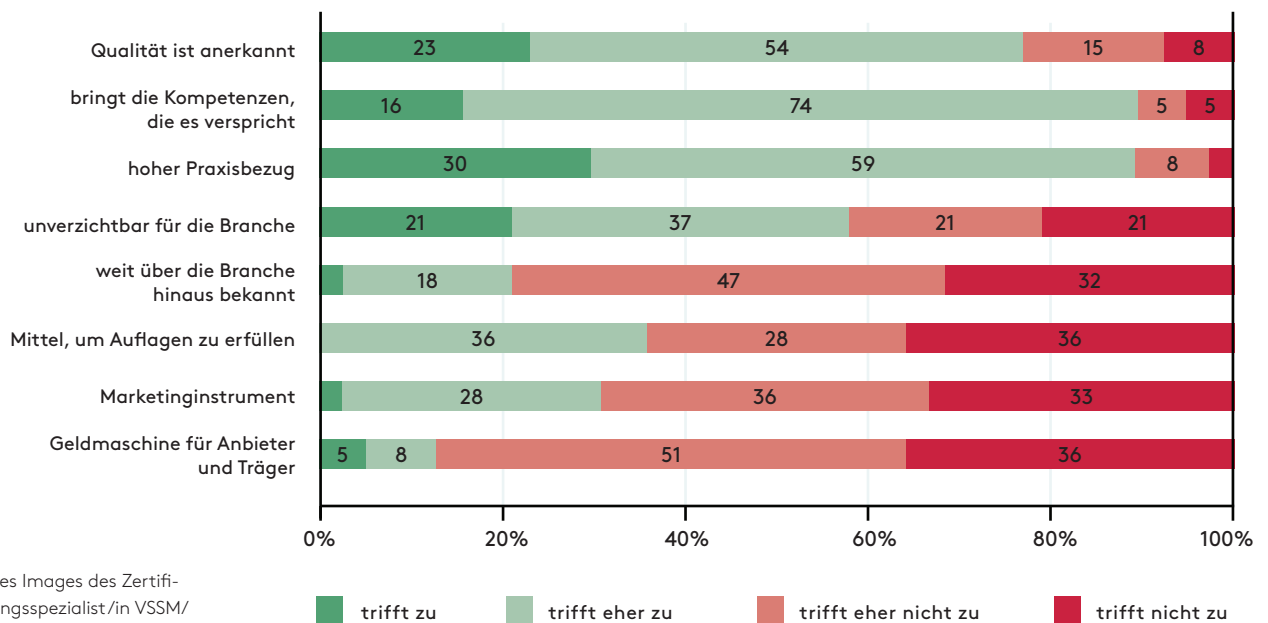


Abb. 5:
Bewertung des Images des Zertifikates Fertigungsspezialist/in VSSM/
FRECEM (N=38-39)

Insbesondere der hohe Praxisbezug, aber auch die Einhaltung versprochener Kompetenzen und die Qualität insgesamt werden von einer grossen Mehrheit im Sample eher bestätigt. Auch knapp mehr als die Hälfte der befragten Betriebe würde eher zustimmen, dass

das Zertifikat für die Branche unverzichtbar ist. Auch zwei der vier Betriebe aus der Romandie stimmen dieser Aussage zu, während die beiden anderen eher nicht zustimmen. Als Marketinginstrument für die Betriebe oder als Mittel, um Auflagen zu erfüllen, wird der FS eher nicht gesehen. Die Frage, ob das Zertifikat eine Geldmaschine für Anbieter und Träger sei, wird von einer grossen Mehrheit eher verneint. Nur zwei Betriebe aus der Deutschschweiz stimmen dieser Aussage vorbehaltlos zu. Das Image des FS bei den befragten Betrieben kann also durchaus als gut bewertet werden, wofür insbesondere der Praxisbezug und die erworbenen Kompetenzen verantwortlich sind.

4.1.4 FAZIT

Auf nationalem Niveau ist die Branche durch die **Trennung der Oda** in zwei Verbände gekennzeichnet. Gerade in Bezug auf die Branchenzertifikate zeigt sich auf Ebene der Experten eine diametral auseinandergehende Einschätzung und ein entsprechendes Engagement. Auf Seiten der Arbeitgeber spiegelt sich diese unterschiedliche Einschätzung in unserem Sample jedoch nicht wider. Die negative Einstellung des FRECEM gegenüber dem Zertifikat FS und die Tatsache, dass der Branchenverband in der Romandie dafür keinerlei Werbung macht, scheint die Anerkennung des Zertifikates auf dem Arbeitsmarkt also nicht zu beeinflussen. Hierzu muss jedoch erwähnt werden, dass diese Aussage nur auf der Einschätzung der 4 befragten Betriebe in der Romandie basiert. Eine Ursache könnte sein, dass die Absolventen des Fachausweises die Stufe FS sowieso durchlaufen und darum ungeachtet der Einstellung des Verbandes zum Zertifikat zwangsläufig Inhaber des Abschlusses in den Betrieben sind und dieses den Arbeitgebern dadurch bekannt wird. In diesem Sinne kann die Einbindung in die HBB für die Romandie als Ersatz für Marketing oder ähnliche Bekanntmachungsleistungen gesehen werden.

Mit Blick auf den FM, der nur vom VSSM lanciert wurde, und auch auf die Entwicklung des FS zeigt sich aber deutlich, dass der Branchenverband als Akteur eine wichtige Rolle spielt und dass die Branchenzertifikate vor allem dank der Überzeugung des VSSM für ein modulares System und die **lange Tradition** dieses Bildungssystems zustande gekommen sind. Erleichternd hinzu kommt für die Etablierung auf Seiten des VSSM ein starkes Netzwerk mit den Schulen sowie eine klare und weitgreifende Branchenregelung zur Finanzierung der Abschlüsse.

Der FM ist zwar durch den GAV an eine branchenspezifische Regelung angebunden, generell werden Regelungen oder Auflagen aber von der Branche keine Bedeutung für die Branchenzertifikate beigemessen. Als Gründe für die Etablierung des FS auf dem Arbeitsmarkt können aus den Daten der unterschiedlichen Befragungen folgende Faktoren festgemacht werden:

- Es gibt einen **Fachkräftemangel** in der Branche auf einem sehr spezifischen und **praxisorientierten** Niveau, das sich klar unter dem eidg. Fachausweis befindet und von diesem Zertifikat abgedeckt wird.
- Das Zertifikat ist sehr **spezifisch auf die Bedürfnisse der Branche** abgestimmt, so dass es nicht direkt zu einer Qualifikation über die Branche hinaus führt und von den Betrieben als Chance zur Entwicklung von Mitarbeitenden im eigenen Betrieb sowie zu ihrer **Motivation und Bindung** gesehen wird ohne das direkte Risiko, den Mitarbeitenden zu verlieren.
- Die **Kompetenzen**, die das Zertifikat bringt, werden in der Branche benötigt, und die **Qualität** des Bildungsganges ist diesbezüglich gewährleistet und anerkannt.
- Das Zertifikat bringt klare **wirtschaftliche Anreize** für Absolventen mit sich.

Diese Punkte können auf der Grundlage der Expertenbefragung auch für den Abschluss FM als gültig erachtet werden, lassen sich jedoch nicht durch die Befragung der Arbeitgeber verifizieren. Hier kommt insbesondere bei den ersten zwei Punkten hinzu, dass die offeneren Zulassungsbedingungen erlauben, auch weniger qualifizierte oder Inhaber eines ausländischen Diploms zum Bildungsgang zuzulassen und zu Fachkräften auf dem entsprechenden Niveau auszubilden. Dieser Faktor geht aber zu Lasten der Einbindung in die HBB, die strengere Zulassungskriterien fordert. Dafür kann das Angebot von Verband und Schulen auch schnell und eigenständig angepasst werden.

4.2 ELEKTROINSTALLATION

4.2.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE BRANCHE

Die Branche Elektroinstallation ist Teil der Gebäudetechnik. Sie ist mehrheitlich durch Kleinst- und kleine Betriebe geprägt. Jährlich werden um die 10 000 Lernende beschäftigt und ca. 3000 schliessen die Grundbildung ab. Die grosse Mehrheit davon erreichen ein EFZ Elektroinstallateur/in oder ein EFZ Montage-Elektriker/in, das vom Niveau her unter dem ersten angesiedelt ist: Absolventen, die vor dem Inkrafttreten der neuen Bildungsverordnung 2015 das EFZ Montage-Elektriker/in erreichten, durften im Gegensatz zu Absolventen des EFZ Elektroinstallateur/in keine Erstprüfungen von Installationen ausführen. Des Weiteren gehören auch die EFZ Elektroplaner/in und Telematiker/in zur Grundbildung der Branche. Darauf aufbauend teilt sich die formale berufliche Weiterbildung in drei Berufsprüfungen mit eidg. Fachausweis (Elektro-Sicherheitsberater/in, Elektro-Projektleiter/in und Telematik-Projektleiter/in) und zwei Höhere Fachprüfungen mit eidg. Diplom (Dipl. Elektroinstallateur/in und Dipl. Telematiker/in). Über 1300 Personen schliessen jährlich eine Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung ab.

Akteure

Der Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI vertritt die Elektrobranche gesamtschweizerisch und vereinigt 19 regionale Sektionen und ca. 2000 Firmen. Dem Berufsbildungsfonds BBF-VSEI sind neben den Aktivmitgliedern weitere knapp 2000 Betriebe unterstellt. Die Mittel des Fonds werden ausschliesslich für gesamtschweizerische Projekte zur Förderung der Berufsbildung eingesetzt (Entwicklung von Bildungsangeboten etc.). Das Zentralsekretariat des VSEI sitzt in Zürich und beschäftigt rund 40 Mitarbeitende.

Besonderheiten

Sicherheitsvorschriften und Normen sind in dieser Branche entscheidend. Elektriker/in, Elektro-Installateur/in und Elektro-Kontrollleur/in sind daher auch durch den Bund reglementierte Berufe. Hinzu kommt, dass die Branche durch die Digitalisierung stark geprägt und gefordert wird. Neue Qualifikationen kommen laufend zu den nötigen Kompetenzen hinzu.

Die Vorschriften in der Branche führen auch zu besonderen Umständen in den Grenzregionen. Die Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte in ein reglementiertes Berufsfeld ist eine Herausforderung für die Branche wie auch der Fachkräftemangel generell.

4.2.2 BRANCHENZERTIFIKATE

Zwischen der Stufe Grundbildung und der Stufe der Berufsprüfungen gibt es drei Branchenzertifikate:

- Elektro-Teamleiter/in VSEI (ET)
- Telematik-Spezialist/in VSEI
- Elektro-Bauleiter/in (VSEI Sektionen)

Der Abschluss Elektro-Teamleiter/in VSEI ist gesamtschweizerisch etabliert. Der Abschluss Telematik-Spezialist/in wird hingegen aktuell nur von einer Schule angeboten und ist aufgrund technischer Entwicklungen in seiner aktuellen Form auch aus Sicht des Verbandes nur von begrenzter Bedeutung. Der dritte Abschluss – Elektro-Bauleiter/in – wird von den kantonalen Sektionen des VSEI getragen und angeboten und ist darüber hinaus nicht als einheitliches Zertifikat normiert. Die Untersuchung wird sich daher im Wesentlichen auf das Zertifikat Elektro-Teamleiter/in VSEI fokussieren.

Die formale Analyse der Abschlüsse basiert auf den Prüfungsreglementen und Wegleitungen der relevanten Abschlüsse sowie den Informationen eines Branchenexperten.

Trägerschaft

Der VSEI ist Träger des Abschlusses ET. Der Lehrgang wird gesamtschweizerisch an verschiedenen Standorten angeboten.

Aufbau

Die Ausbildung des ET ist in fünf Fächer gegliedert, die auch als Module an den Bildungseinrichtungen organisiert sein können, aber nicht müssen. Die Module bzw. Fächer überschneiden sich nicht und können für die Berufsprüfungen nicht angerechnet werden.

Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung

Das Kompetenzprofil des Abschlusses ET definiert der VSEI durch die Leitziele in der Wegleitung zum Bildungsgang. Zusätzlich werden die Inhalte durch Themen und Beispiele verdeutlicht. Der Fokus liegt auf technischen Fähigkeiten, aber auch bei leitenden und planerischen Aufgaben sowie den nötigen Sozialkompetenzen. Der Lehrgang befähigt Mitarbeitende, mehr Verantwortung zu übernehmen und eigenständig bzw. als Leiter eines kleinen Teams Aufträge auszuführen.

Aufgrund der Inhalte, Kompetenzen und in Abstimmung mit den Aussagen der Branchenexperten handelt es sich um eine Weiterbildung mit hohem Praxisbezug. Die Zielgruppe ist in der Wegleitung nicht konkret definiert, kann aber auf Stufe EFZ verortet werden und betrifft damit Berufsleute, die sich technisch verbessern und Leitungsaufgaben auf Baustellen übernehmen wollen. Für Berufsleute, die das EFZ Montage-Elektriker vor 2018 absolviert haben, bedeutet er auch eine spezifische Erweiterung der Kompetenzen, da sie durch den Abschluss die Befugnis erhalten, Erstprüfungen von Installationen durchzuführen. Auch für Quereinsteiger und ausländische Arbeitskräfte bietet der ET einen Einstieg in die Branche bzw. eine Möglichkeit zur Einstufung, wobei Gleichwertigkeiten für die Zulassung gewährleistet sein müssen.

Zulassung, Ausbildung und Prüfung

Um das Zertifikat ET anzugehen, ist ein EFZ Elektroinstallateur/in, -planer/in oder Telematiker/in notwendig. Mit dem EFZ Montage-Elektriker/in muss bis zum Abschluss zusätzlich eine dreijährige praktische Erfahrung in der Installation gemäss NIV (Verordnung über elektrische Niederspannungsinstallationen) unter fachkundiger Betreuung in der Schweiz nachgewiesen werden. Bei einem EFZ in einem gleichwertigen Beruf entscheidet die Ausbildungsinstitution über Gleichwertigkeit und nötige Berufserfahrung. Bei ausländischen Zertifikaten auf dem Gebiet der Elektrotechnik muss bis zum Abschluss eine Praxiserfahrung von mindestens fünf Jahren mit denselben Bedingungen wie beim EFZ Montage-Elektriker nachgewiesen werden.

Die Ausbildung dauert rund zwei Semester. Das Zertifikat ET umfasst fünf Fächer, die jeweils mit einer Prüfung abgeschlossen werden. Die Inhalte sind in der Wegleitung skizziert, können aber regional angepasst werden. Zusätzlich zu den fünf Fächern wird eine praktische Arbeit verlangt, die wiederum drei Einzelfächer abdeckt und mit einer Dokumentation, einer Präsentation und

einem Fachgespräch abgeschlossen wird. Die praktische Arbeit wird im Betrieb der Teilnehmenden absolviert.

Die Wegleitung zum Bildungsgang empfiehlt pro Fach die Anzahl Lektionen und bestimmt die Mindestdauer der Prüfungen und der praktischen Arbeit. Die Anzahl Lektionen darf insgesamt nicht unterschritten, aber mit einer Abweichung vom maximal 20% auf die Themen umverteilt werden. Konkrete Ausbildungskonzepte werden darin nicht vorgeschrieben oder empfohlen. Auch die Abschlussprüfungen und die Abnahme der praktischen Arbeit werden gemäss dem Prüfungsreglement durch die Ausbildungsinstitute geregelt.

Finanzierung

Es gibt keine national geregelten Finanzierungshilfen zur Unterstützung des non-formalen Weiterbildungsangebots. In den verschiedenen Kantonen gibt es paritätische Kommissionen, die unterschiedlich hohe Beiträge leisten. Da der Lehrgang nicht ins formale System integriert ist, können auch keine Bundesfinanzen bezogen werden. Je nach Anbieter betragen die Kurskosten ca. 5000 CHF zuzüglich einer Prüfungsgebühr von 1550 CHF. Bis zu 1700 CHF können durch die paritätischen Kommissionen vergütet werden.

Einbindung im Bildungssystem

Der Abschluss ET basiert auf der Grundbildung, ein direkter Anschluss an die formale berufliche Weiterbildung besteht nicht. Er kann thematisch aufgrund der Führungskompetenzen als Teilvorbereitung auf die Berufsprüfungen Elektro- und Telematik-Projektleiter/in (Fachausweis) dienen und hat Überschneidungen mit einigen Fächern dieser Abschlüsse. Gewisse Lektionen können daher erlassen, die Prüfungen aber nicht angerechnet werden.

Für ausländische Arbeitskräfte hat der Abschluss ET einen Einfluss auf ihre Einstufung durch den Bund. Bei der Gleichwertigkeitsbeurteilung führt der Abschluss ET in der Regel zur Einstufung auf einer höheren formalen Stufe.

Qualitätssicherung

Anbieter müssen den Lehrgang beim VSEI anmelden und eine Vereinbarung unterschreiben, in der geregelt wird, dass die Wegleitung und Prüfungsordnung eingehalten werden. Die Qualitätssicherung erfolgt im Rahmen der Qualitätszertifizierungen der Anbieter, z.B. eduQua. Darüber hinaus stellt die Berufsbildungskommission des VSEI die Qualität an den Schulen durch Visitationen sicher. Die Weiterentwicklung und Koordination findet über eine mindestens einmal jährlich stattfindende Konferenz aller Anbieter und des VSEI statt.

Verbreitung und Konkurrenz

Der Abschluss ist an verschiedenen Standorten gut etabliert, an anderen jedoch weniger. Bis Ende 2018 wurden gesamtschweizerisch knapp 450 Zertifikate vergeben.

Im Umfang des ET gibt es keine Konkurrenzangebote. Mit dem EB und einer grossen Bandbreite an kurzen Ausbildungen und Tageskursen von technischen bis hin zu rechtlichen Themen der Elektrobranche stehen kürzere Alternativen zur Auswahl. Diese werden zum Teil durch den VSEI, aber auch durch private Anbieter durchgeführt.

4.2.3 ANALYSE

Im Rahmen der Studie wurden in Bezug auf die Branchenzertifikate drei Interviews mit Experten der Branche durchgeführt. Als Experten standen ein Vertreter des Trägers VSEI (02_01), ein Vertreter eines Anbieters im Kanton Genf (02_02) und ein Vertreter eines Anbieters aus dem Tessin (02_03) zur Verfügung.

Ergänzend wurde die Bewertung des Zertifikats ET aus Sicht von Arbeitgebern aus der Branche durch eine nicht repräsentative Online-Befragung erfasst. Dabei haben insgesamt 33 Personen teilgenommen. 21 von ihnen sind in der Leitung des Betriebes tätig, 7 weitere leiten Abteilungen und 4 sind HR-Verantwortliche. Eine Person ist als Berufsbildner/in im Betrieb beschäftigt. Alle Betriebe wurden durch den VSEI zur Teilnahme angeschrieben. Die Betriebe konnten angeben, in welchen Sprachregionen sie tätig sind und wie viele Mitarbeitende sie beschäftigen. Die resultierende Verteilung zeigt die folgende Tabelle.

	1-9 MA	10-49 MA	50-250 MA	>250 MA	TOTAL
DEUTSCHSCHWEIZ	2	9	7	4	22
FRANZÖSISCHE SCHWEIZ	0	5	1	0	6
ITALIENISCHE SCHWEIZ	0	1	0	1	2
ÜBERREGIONAL	0	1	1	1	3
TOTAL	2	16	9	6	33

Tabelle 3: Verteilung der Betriebe in der Branche Elektroinstallation

Akteure, Zusammenarbeit und regionale Unterschiede

Als Träger des Abschlusses ist der VSEI als Akteur gesetzt. In der Entstehungsgeschichte des Abschlusses spielt der Verband denn auch eine wichtige, aber nicht auslösende Rolle: Es bestanden zuerst mehrere Inhouse-Zertifikate verschiedener Schulen auf einer ähnlichen Stufe. Die Schulen traten mit dem Anliegen an den VSEI heran, daraus ein nationales Angebot zu erarbeiten (02_01 und 02_03).

Der VSEI hat die bestehenden Zertifikate gebündelt, **national vereinheitlicht** und diese Arbeit finanziert. Konkret hat der Verband eine Arbeitsgruppe aus den Anbietern der bereits bestehenden Zertifikate gebildet: «Es wurden dann die verschiedenen Abschlüsse vorgestellt und innerhalb eines Jahres kam eine Einigung über Themen, Inhalte und Prüfungen zustande» (02_01). Mit Blick auf den Kanton Genf, der bereits ein eigenes Angebot hatte, spricht der Experte von einem «schwierigen Findungsprozess», da dort viel Gewicht auf Soft Skills gelegt wurde, der VSEI hingegen gerade bei technischen Aspekten keine Konzessionen machen wollte. Die Lösung wurde durch einen **Spielraum von 20 %** bei der Gewichtung der Inhalte erreicht, mit Ausnahme einiger sicherheitsrelevanter Pflichtfächer. Innerhalb dieser Abweichung sind die Anbieter durch eine Vereinbarung mit dem VSEI an die geltende Wegleitung gebunden.

Der vom VSEI-Experten angedeutete Fokus auf Sozialkompetenzen im Kanton Genf wird auch im Gespräch mit dem Vertreter der dortigen Schule deutlich. Der Prozess der Vereinheitlichung wird von diesem Experten aber erwähnt. Bei der Entstehungsgeschichte geht er allein auf die Entstehung des Zertifikates an der Schule und nicht auf dessen spätere nationale Vereinheitlichung ein. Einen wirklichen Bruch oder einen Unterschied zum Zertifikat davor scheint es aus seiner Sicht nicht zu geben (02_02). Der Experte aus der italienischen Schweiz geht eher auf den Schritt zum nationalen Zertifikat ein und unterscheidet klar zwischen einem Davor und einem Danach (02_03). Entscheidend für diesen Schritt war für ihn der Wille der Schulen, ein gemeinsames und einheitliches Angebot für die Branche zu gestalten. Es wird aber auch deutlich, dass zwischen den Schulen aus seiner Sicht in der Durchführung des Lehrgangs heute klare Unterschiede bestehen. Auch nach der **Qualitätssicherung** des Lehrgangs gefragt, beschreiben beide Experten schulinterne Mechanismen und erwähnen die Richtlinien des Trägers VSEI nur auf Nachfrage und als sekundär (02_02 und 02_03).

Insgesamt wird der VSEI von den zwei Schulvertretern nicht als entscheidende Kraft hinter dem Abschluss porträtiert. **Lokale Akteure sind für sie klar wichtiger.** Und auch der Vertreter des VSEI bezeichnet die kantonalen Sektionen und die Bildungsanbieter für Umsetzung und Erfolg des Abschlusses als entscheidend (02_01). Dies zeigt sich einerseits bei der Frage nach dem Ursprung und bei der Etablierung. Für den Experten aus dem Tessin sind die **Grossbetriebe** die eigentlichen Initianten des Zertifikates, da sie mit dem Bedürfnis nach einem entsprechenden Kompetenzprofil auf seine Schule zugehen. Sie sind durch ihre Nachfrage für ihn auch für die **Etablierung des Zertifikates** verantwortlich (02_03). Im Kanton Genf nennt der Experte als Initianten des dort zuerst entstandenen Zertifikates **zwei kantonale Branchenverbände** (davon ist einer als kantonale Sektion im VSEI Mitglied) und die Schule, die gemeinsam den Bedarf erkannt und das Angebot erarbeitet haben (02_02). Auch er nennt die Wirtschaft als Hauptakteur, wenn es darum geht, den Abschluss zu etablieren. Im Kanton Genf steht dies in Verbindung zu einem speziellen System der Nachfrage:

Die zwei kantonalen Branchenverbände und damit indirekt die Betriebe, die darin vertreten sind, schlagen Kandidaten für diese Ausbildung vor. Es sind nicht die Kandidaten selbst, die sich bei der Schule anmelden. Die Zusammenarbeit mit den beiden Verbänden ist für die Schule und das Zertifikat daher von höchster Priorität: «Moi je ne plante pas un clou, si je ne suis pas en accord avec les associations professionnelles. Si eux, ils me disent «formation chef de chantier on va s'arrêter là, on en a plus besoin» j'ai plus personne» (02_02). Durch die Unterstützung der Wirtschaftsverbände und ihr politisches Gewicht kommt ein weiterer Akteur ins Spiel: «Ce soutien des associations professionnelles est important. Il a notamment permis à ce que le certificat reçoive un label du département de l'instruction publique du canton de Genève» (02_02). Wer den Abschluss ET im Kanton Genf abschliesst, erhält daher zwei Zertifikate mit demselben Titel, aber unterschiedlichen Trägern: Eines vom VSEI und eines vom Kanton Genf. Für den Experten entspricht dies zwei Labels: «Deux labels de qualité sont associés au certificat : D'une part, il est reconnu par le département de l'instruction publique du canton de Genève, d'autre part il est validé par l'union suisse des installateurs électriciens, donc l'organe fédérateur des électriciens en Suisse» (02_02). **Den VSEI sieht er also als eines von mehreren zertifizierenden Organen**, die das Angebot der Schule anerkennen, benennt ihn aber nicht als eigentlichen Akteur in Bezug auf das Zertifikat.

Marketingaktivitäten für das Bildungsangebot ET sind aufgrund dieser Situation beim Experten im Kanton Genf weniger im Fokus, werden aber auf Nachfrage als Aufgabe der Schule bezeichnet (02_02). Für den Experten im Tessin sind regionale Unterschiede in Bezug auf die Teilnehmerzahlen hingegen gerade das Ergebnis von ungenügender Informationsarbeit der Schulen an diesen Standorten (02_03). Der Experte des VSEI bestätigt diesen Eindruck, übt diesbezüglich aber auch Selbstkritik: Man habe die Öffentlichkeitsarbeit zu lange nur den Schulen überlassen und nicht selbst dafür gesorgt, den Abschluss bekannter zu machen. Erste Schritte dafür sind nun, dass der VSEI diesen Abschluss über interne Kanäle wie etwa die Delegiertenversammlung bewirbt und versucht, durch den Besuch und die Publikation von Diplomfeiern dem Abschluss Gewicht zu verleihen (02_01).

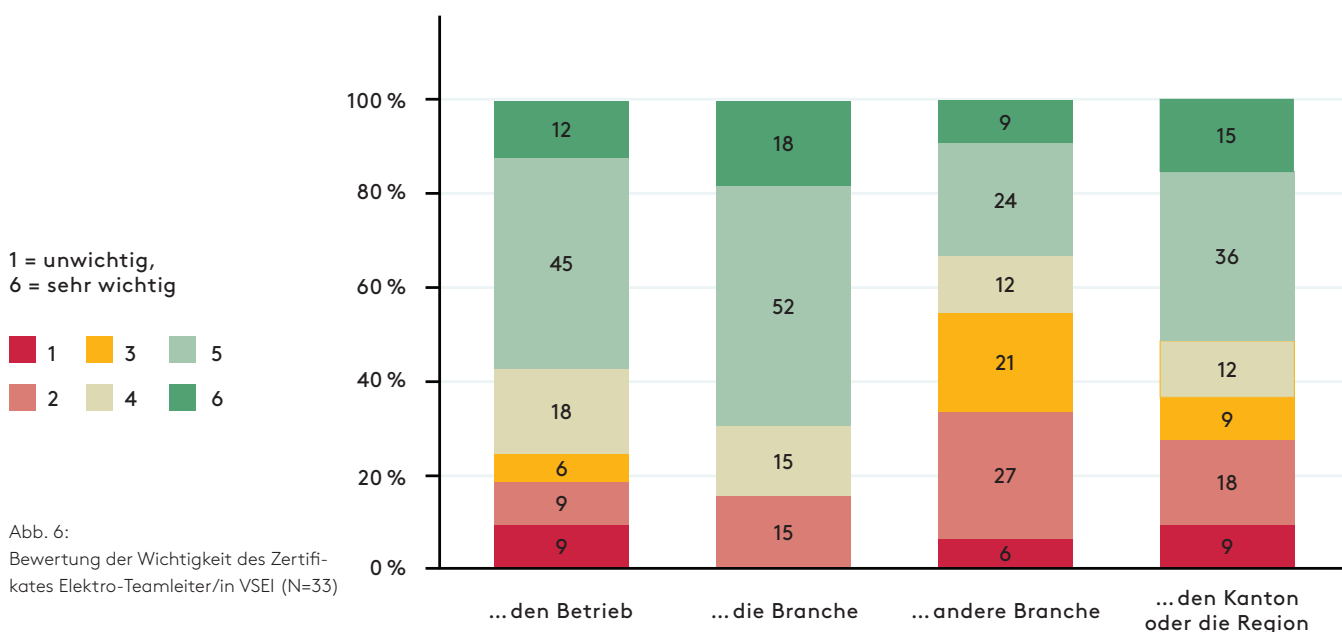
Arbeitsmarkt

Das Potential für den Abschluss in der Branche bezeichnet der Experte des VSEI als bei weitem nicht ausgeschöpft: «Die Firmen suchen zwar genau dieses Kompetenzprofil, aber man kennt den Lehrgang noch zu wenig» (02_01). Auch der Experte aus dem Tessin beurteilt das Image des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt als ungenügend gegenüber den von ihm als sehr wertvoll erachteten Kompetenzen (02_03). Im Kanton Genf, wo der Abschluss auch durch die Wirtschaftsverbände stark gefördert wird, bezeichnet der Experte den Abschluss als sehr gefragt (02_02).

Diese Einschätzungen lassen sich in der Umfrage bei den Betrieben durch verschiedene Faktoren ansatzweise überprüfen. Bezüglich dem **Fachkräftemangel** bejaht die Mehrheit der befragten Unternehmen, dass es schwierig sei, offene Stellen zu besetzen (21 von 33), dabei wurde aber nicht nur nach Personal auf Stufe des ET gefragt. 9 der befragten Personen begründen dies mit dem Fachkräftemangel. Eine Person ergänzt, dass die wenigsten nach einer abgeschlossenen Lehre noch auf dem Bau arbeiten wollten, sondern andere Möglichkeiten suchen würden.

Um die aktuelle **Bedeutung des Zertifikates in der Branche** abzuschätzen, lassen sich zwei Auswertungen aus der Umfrage bei den Betrieben aufführen. Einerseits die effektive Verbreitung: 9 der 33 Unternehmen beschäftigen niemanden mit dem Zertifikat ET. Durchschnittlich verfügen 5% der Mitarbeitenden über den Abschluss, bei 7 Unternehmen sind es 10% bis 23% der Mitarbeitenden. Zweitens wurden die Betriebe um eine **Einschätzung der Wichtigkeit** des Abschlusses auf verschiedenen Ebenen gebeten.

Wie wichtig ist das Zertifikat für...



Die Resultate dieser Einschätzung zeigen, dass das Zertifikat insbesondere für die Branche als Ganzes, aber auch für den eigenen Betrieb als wichtig eingeschätzt wird. Für andere Branchen scheint es derweil aus Sicht der Arbeitgeber wenig Bedeutung zu haben. Bezüglich der Ebene Kanton sind die Antworten sehr breit gestreut und lassen keine klare Tendenz erkennen. Das Muster der Antworten ist über die Sprachregionen hinweg konstant. Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden gewichten das Zertifikat für sich selbst und die Branche leicht höher als grössere Unternehmen.

Der Experte des VSEI schreibt dem Abschluss zwar eine Relevanz über die Branche hinaus zu, da viele Kompetenzen generell die Führung von Baustellen unabhängig vom Baubereich abdecken

würden. Die Bedeutung für die eigene Branche ist für ihn aber wie für die befragten Arbeitgeber klar vorrangig. Diese Bedeutung gründet aus einer Sicht in den **spezifischen Kompetenzen**, die der Abschluss vermittelt, sowie in der die Situation, dass diese Weiterbildung das einzige Angebot für **Praktiker** sei. Die formalen Weiterbildungen der Höheren Berufsbildung führen aus seiner Sicht demgegenüber immer weg von der Baustelle und ins Büro. Damit verbunden ist für ihn die Gefahr, dass **Personen aus der Branche abwandern**: «Wir verlieren viele gute Leute aus der Branche, die den Projektleiter Sicherheit [Fachausweis] machen. Diese Leute wandern ab ins Büro» (02_01). Der Experte der Schule im Tessin pflichtet dieser Beobachtung bei (02_03).

Doch «viele Praktiker wollen gar nicht ins Büro. Es geht darum, diesen Leuten etwas für den Alltag mitzugeben und damit auch die **Qualität in der Branche** zu erhöhen.» (02_01). Der Experte aus der Romandie ergänzt dazu, dass der Abschluss bei Arbeitgebern insbesondere gefragt sei, da die Absolventen – aus seiner Sicht vor allem dank den erworbenen Sozialkompetenzen – die **Baustellen rentabel führen**: «Les entreprises tirent profit par les compétences, parce qu'elles s'aperçoivent que le candidat a acquis passablement de compétences humaines principalement, et à partir de là, que son chantier est plus rentable, il y a un meilleur état d'esprit, une meilleure motivation, etc...» (02_02). Ausserdem würden Mitarbeitende mit diesem Abschluss zum Image des Unternehmens beitragen.

Neben dem Halten von Personal in der Branche respektive im Betrieb nennt der Experte des VSEI auch die Funktion für den **Einstieg in den Beruf**. Diese bezieht sich insbesondere auf die **gesetzlichen Regelungen** in der Elektroinstallation (02_01): Durch den non-formalen Abschluss ET können Personen auf gewissen Stufen neue Befugnisse erlangen, die durch das Starkstrominspektorat des Bundes geregelt sind. Auch in Bezug auf ausländische Arbeitskräfte wird das Zertifikat für die Einstufung angerechnet. Da diese Einstufung direkten Einfluss auf die Befugnisse einer Person hat, kann dieses Zertifikat durch die höhere Einstufung ausländische Fachkräfte für den inländischen Markt qualifizieren. Dieser Mechanismus wird vom Experten des VSEI auch als Triebkraft hinter der Entstehung der Zertifikate in den Grenzregionen gesehen (02_01). Die Experten aus den Grenzkantonen Genf und Tessin bestätigen, dass der Anteil Grenzgänger und Immigranten in den Kursen sehr hoch sei (02_02 und 02_03).

Die Analysen der Experten in Bezug auf den Arbeitsmarkt lassen sich durch die Befragung der Betriebe in der Branche teilweise überprüfen und ergänzen. Die Abbildung 7 zeigt die Antworten auf die Frage, welchen Nutzen die Betriebe aus dem Zertifikat ET ziehen.

Die stärkste Zustimmung erhält die Aussage, dass Betriebe durch die Unterstützung von Mitarbeitenden beim Erwerb des Zertifikates diese **Mitarbeitenden fördern und entwickeln** können. Die Bindung des Mitarbeiters durch dieselbe Unterstützung wird leicht

schwächer wahrgenommen, ist aber ebenfalls für mehr als die Hälfte zutreffend. Eine ebenfalls sehr hohe Zustimmung erhält die Aussage, dass durch das Zertifikat **Kompetenzen im Betrieb sichergestellt** werden. Dieses Ergebnis passt zu den Aussagen der Experten, dass das Kompetenzprofil des ET einen grossen Bedarf bei den Unternehmen widerspiegle. Dass durch Mitarbeitende mit dem Zertifikat die **Effizienz des Betriebes** gesteigert werde, sehen weniger Betriebe. Beim Nutzen für die **Positionierung** des Unternehmens auf dem Markt und für die Einschätzung von Bewerbern bei der **Rekrutierung** nimmt diese Zustimmung jeweils nochmals ab. In den Antworten bedeutet dies aber nicht eine höhere Ablehnung, sondern lediglich eine Verschiebung von «trifft zu» zu «trifft eher zu». Die Mehrheit der Betriebe sieht den Nutzen also auch in diesen Bereichen als positiv, jedoch mit grösseren Vorbehalten. Insbesondere in Bezug auf die Rekrutierung könnte diese Unsicherheit auch die von mehreren Experten attestierte geringe Bekanntheit des Zertifikates in der Branche widerspiegeln.

Verneint wird jedoch, dass das Zertifikat etwas mit dem Erhalt von Subventionen oder Fördergeldern zu tun habe. Auch auf allfällige Qualitätslabel wird kein Einfluss vermerkt. Dies ist konsistent mit den Expertenaussagen, die hier auch keine wesentlichen Zusammenhänge wahrnehmen. Der Nutzen des Zertifikates für die Erfüllung von **gesetzlichen Auflagen oder Branchenrichtlinien** wird von den Betrieben sehr unterschiedlich beurteilt und insgesamt von einer knappen Mehrheit eher verneint. Dies überrascht, da das Zertifikat direkte Auswirkungen auf die Befugnisse der Mitarbeitenden hat. Eine Erklärung könnte sein, dass diese Bewilligungen den einzelnen Mitarbeitenden betreffen und sich nur indirekt auf den Betrieb auswirken.

Welchen Nutzen erfüllt das Zertifikat für Ihren Betrieb?

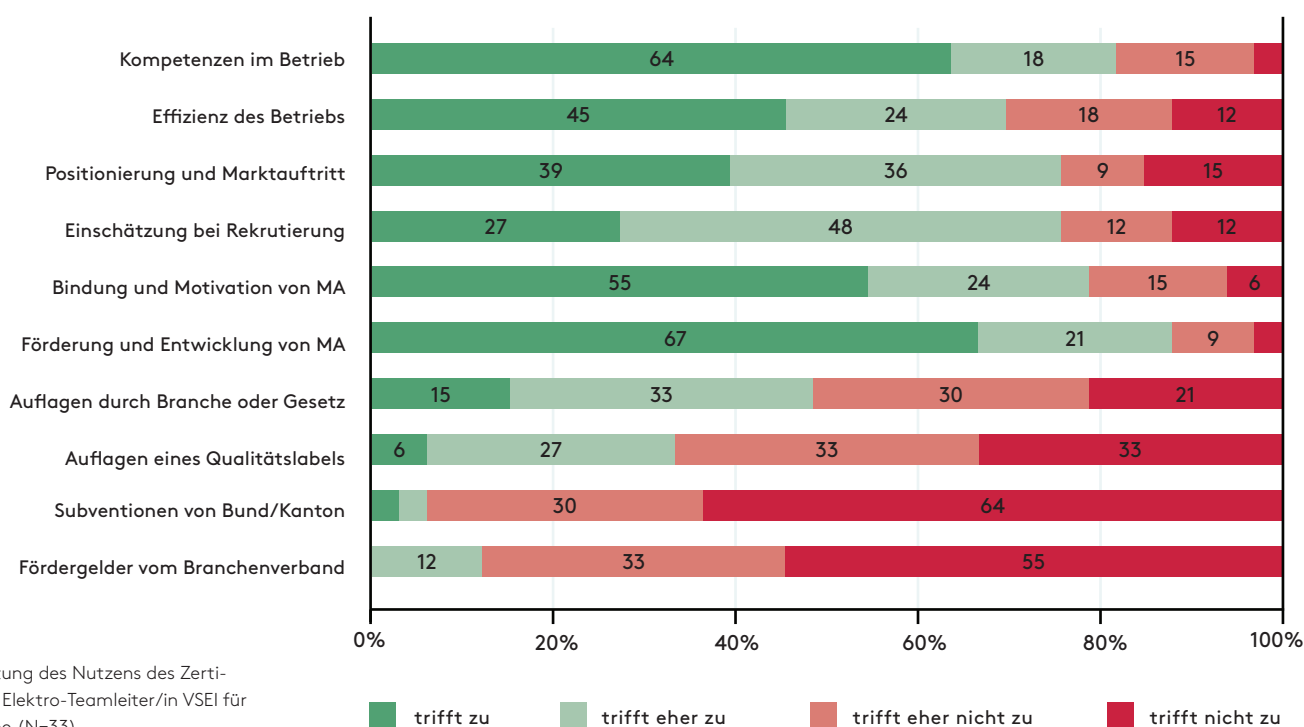


Abb. 7:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI für Betriebe (N=33)

Wenn die Fragen nach **Unternehmensgrössen** aufgeschlüsselt werden, zeigt sich, dass die Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden die Steigerung der Effizienz klar öfter als zutreffend bezeichnen. Auch die bessere Positionierung am Markt und die Transparenz bei der Rekrutierung werden dort von einem grösseren Anteil der Betriebe bejaht. Dieses Resultat bestätigt insbesondere die Aussagen des Experten in der italienischen Schweiz, der den grossen Unternehmen eine stärkere Rolle in der Förderung des Zertifikates und auch einen anderen Umgang damit attestiert. Gemäss seinen Aussagen steigen Absolventen des Zertifikates in Grossbetrieben auf und übernehmen eine neue Rolle, während es in mittleren und kleinen Betrieben «bei einem Schulterklopfen und 100 CHF mehr im Monat bleibt» (02_03).

Diese Aussage deutet auch auf **die Bedeutung des Zertifikates für die Absolventinnen und Absolventen** selbst hin. Die zwei Experten aus der Deutschschweiz und der Romandie bestätigen den möglichen **Lohnanstieg** und auch den **Karriereschritt im Betrieb**, die der oben genannte Experte zumindest für Grossbetriebe als gegeben nennt (02_01 und 02_02). Eine Regelung dazu besteht aber nicht. Für den Experten aus dem Tessin hat das Zertifikat für unterschiedliche Zielgruppen eine andere Bedeutung: Jüngere Mitarbeitende würden es als Sprungbrett benutzen, um in ihrer Karriere weiterzukommen. Dies aber insbesondere aufgrund der **motivierenden Wirkung** und des daraus gewonnenen Mutes, weitere Weiterbildungen anzugehen, und nicht als direkte Folge der Anerkennung des Zertifikates. Die grössere Zielgruppe seien jedoch ältere Mitarbeitende (über 30), die von den Firmen in die Weiterbildung geschickt werden und sonst kaum Möglichkeiten hätten sich weiterzubilden. Bei dieser Zielgruppe wird der Kurs selbst aufgrund der im Alltag nützlichen **Kompetenzen als Ziel** verstanden (02_03). Auch der Experte des VSEI spricht bezüglich des Zertifikats von einem möglichen Aufstieg für Personen, die sonst im Beruf nur noch schwer weiterkommen oder aufsteigen können.

Generell bestätigen alle drei Experten, dass der Abschluss Personen auf dem Arbeitsmarkt für Unternehmen attraktiver mache. Diese und die oben genannten Aussagen lassen sich wiederum mit der Betriebsumfrage vergleichen. Dort wurden die Arbeitgeber nach verschiedenen Auswirkungen des Zertifikates für ihre Mitarbeitenden befragt.

Welche Chancen und Perspektiven erhalten Mitarbeitende durch das Zertifikat?

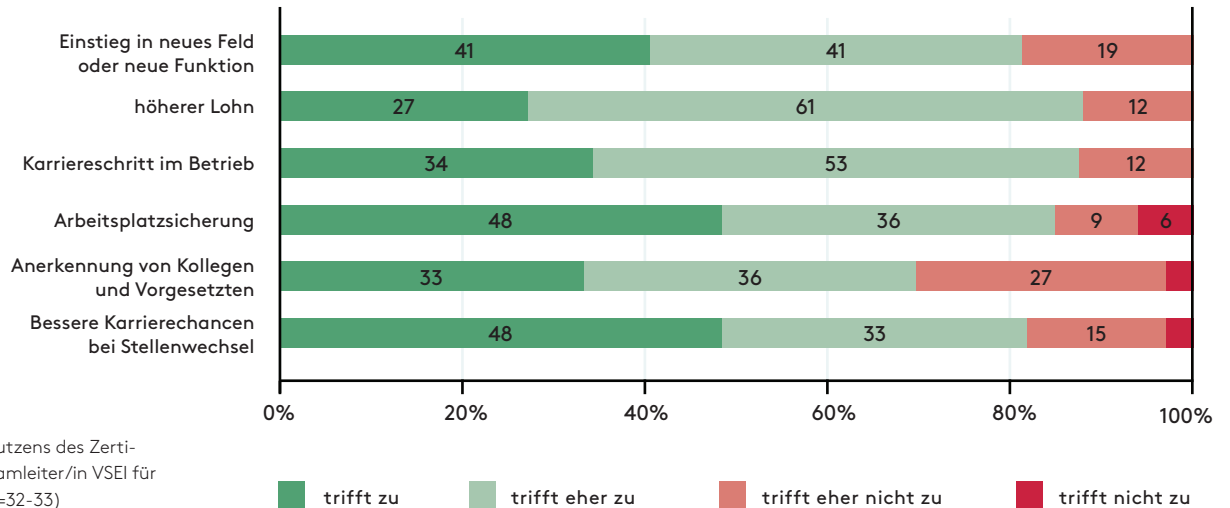


Abb. 8:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI für Mitarbeitende (N=32-33)

Die verschiedenen positiv formulierten Aussagen stossen bei den Arbeitgebern alle mehrheitlich auf Zustimmung. Besonders, dass Mitarbeitende durch das Zertifikat ihre **Stelle sichern** können oder bei einem **Stellenwechsel** ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, wird bestätigt. Die Aussagen der Experten, dass bezüglich Lohnanstieg und eines Aufstiegs in neue Funktionen Unterschiede zwischen den verschiedenen Unternehmensgrössen bestünden, lassen sich aus diesen Daten hingegen nicht bestätigen.

Bildungssystem

Das Bildungssystem der Branche scheint für die Unternehmerinnen und Unternehmer **transparent** zu sein. Keine der Vertreterinnen und Vertreter der befragten Arbeitgeber finden sich auf dem Markt der Zertifikate in der Branche gar nicht zurecht, während mit 27 Betrieben die Mehrheit angibt, eher ganz die Übersicht über die Angebote zu haben. Dementsprechend würde nur eine Minderheit von einem «Zertifikatsdschungel» sprechen. Den **Mix an formalen und non-formalen Abschlüssen** bezeichnen 14 Betriebe als angemessen. 10 Unternehmen sind hingegen der Meinung, dass non-formale Zertifikate zu wenig anerkannt werden, und 8 denken, dass formale Abschlüsse zu stark gewichtet werden. Bei den bestehenden Abschlüssen sehen die Befragten am ehesten bei den formalen Abschlüssen einen **Entwicklungsbedarf** und weniger bei den non-formalen Abschlüssen. Auch bezüglich neuer non-formaler Zertifikate sehen die Befragten wenig Bedarf und wenn, dann bei den Branchenzertifikaten (13 Nennungen)³.

Ein Hauptthema für die Experten in Bezug auf den Abschluss und seine Verortung im Bildungssystem ist die **Abgrenzung und Anbindung an die formalen Abschlüsse**, sprich in erster Linie an die Fachausweise in dieser Branche. Gemäss dem Experten des VSEI

³ Die Frage nach dem Bedarf konnte mit 5 Optionen beantwortet werden: Branchen- und Verbandszertifikate, Inhouse-Zertifikate, international anerkannte Zertifikate, kein Bedarf oder Anderes.

wollte der Verband eine Passerelle vom non-formalen Abschluss ET in die Höhere Berufsbildung (HBB), also in den Fachausweis schaffen. Das erste Modul in der HBB ist ein sogenanntes Nivellierungsmodul, um ein einheitliches Niveau aller Teilnehmenden zu gewährleisten. Wunsch des VSEI war es, dass in diesem Modul die Noten des ET für gewisse Fächer angerechnet würden. Dies scheiterte jedoch an der QSK der Höheren Berufsbildung, die gemäss Aussagen des Experten die formale und non-formale Bildung nicht vermischen wollte (02_01). Nun können Absolventen des ET beim Einstieg in die HBB zwar die Anzahl Lektionen teilweise reduzieren, sie müssen jedoch alle Prüfungen ablegen. Auch für den Experten der italienischen Schweiz steht dieser Abschluss **ausserhalb des Systems**, und es fehlt an einer weiterführenden Anbindung (02_03).

Diese fehlende Verbindung in die HBB soll laut dem Experten des VSEI dennoch weiterhin angestrebt werden. Nicht nur, weil es für die Teilnehmenden eine mögliche Weiterführung und mögliche Erleichterung bedeuten würde, sondern auch, um den **Wettbewerb der non-formalen mit der formalen Bildung** zu verringern (02_01). Dieser Wettbewerb entstehe direkt durch die fehlende Anbindung, denn jüngere Weiterbildungsteilnehmer würden den ET als ineffizienten Umweg betrachten und daher direkt in die HBB einsteigen. Auch in den Aussagen des Experten aus der Romandie findet sich diese Wirkung: «Celui qui finit son CFC a la possibilité de faire chef de chantier (ET), mais aussi il a la possibilité de faire une formation supérieure, un brevet ou un diplôme fédéral (...), donc il se trouve entre les deux» (02_02). Das Branchenzertifikat und die HBB sind für ihn also zwei verschiedene Wege, zwischen denen man sich für eine Variante entscheidet. Er fügt hinzu, dass praktisch niemand den Abschluss ET absolviere und danach in die HBB einsteige. Für diese Gruppe werde der Abschluss ET erst interessant, wenn sie an den ersten Hürden der HBB scheiterten, meint der Experte des VSEI zusätzlich (02_01).

Trotz dieser Konkurrenz und der fehlenden Anbindung wird das Zertifikat auch als **Bildungszugang** gewertet. So soll es als Wiedereinstieg in die Bildung oder die Branche generell dienen. Personen, die länger keinen Kurs mehr besucht hätten, könnten damit testen, wo sie stehen und ob sie sich eignen, ohne gleich die längere Verpflichtung und die Ausgaben für die HBB einzugehen, oder auch einfach nach einer Pause ihr Wissen wieder auffrischen (02_01). Der hohe Praxisbezug dieser Ausbildung sei dabei für beide Gruppen ein vereinfachender Faktor, um wieder einzusteigen. Auch der erfolgreiche Abschluss des Zertifikates könne Personen motivieren, sich durch spezifische Kurse laufend weiterzubilden, wie die beiden Vertreter von Schulen anmerken (02_02 und 02_03).

Eine weitere wichtige Funktion des Branchenzertifikates ET ist seine Bedeutung für Personen mit **ausländischen Abschlüssen**, die bereits in Bezug auf den Arbeitsmarkt erwähnt wurde. Auch in Bezug auf das Bildungssystem ist dies interessant, denn in diesem spezifischen Zusammenhang wird ein non-formaler Abschluss, der keine direkte

Anbindung an das formale Weiterbildungssystem der Branche hat, durch einen Akteur des Bundes anerkannt und für die Einstufung im formalen Raster genutzt (02_01). Durch diesen Abschluss können ausländische Arbeitskräfte in Kombination mit Berufserfahrung in der Schweiz nachweisen, dass sie mit den hiesigen Regelungen vertraut sind.

Branchenzertifikate

Bezüglich der **Kompetenzen**, die durch den Lehrgang zum ET erworben werden, betont der Experte des VSEI die Personal- und Baustellenführung und hebt die Praxisorientierung des Bildungsganges hervor: So wird zum Beispiel die praktische Arbeit direkt beim Betrieb absolviert und auch dort kontrolliert. (02_01). Für den Vertreter der Schule in Genf sind es klar die Sozialkompetenzen, die diesen Lehrgang hervorheben, aber auch dass es eine Ausbildung ist, die ganz spezifisch für die Baustellenführung konzipiert sei (02_02). Auch der Tessiner Experte nennt einen sozialen Aspekt der Ausbildung, nämlich den Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Gemäss seiner eigenen Erfahrung sind es insbesondere ältere und erfahrenere Mitarbeitende, die den Kurs besuchen und darum voneinander profitieren können. Aus seiner Sicht fehlen aber wirklich neue Themen wie etwa Robotik, die den Lehrgang interessanter machen könnten (02_03).

Beiträge des Bundes können für die **Finanzierung** des Abschlusses von den Absolventen nicht geltend gemacht werden. Gemäss dem Experten des VSEI gibt es dafür zwar Unterstützungen durch Kantone und Sektionen, aber diese sind nicht einheitlich geregelt. Er bezeichnet die Finanzierung der non-formalen Bildung als grosse Herausforderung, gerade aufgrund der fehlenden nationalen Regelung und da sich die Unternehmen oft nur am Minimum der drei Weiterbildungstage des GAV orientieren. Der zweite Faktor betrifft insbesondere die Arbeitszeit, da Teilnehmende auf ihren Lohn verzichten müssten, wenn sie die Ausbildung in der Arbeitswoche absolvieren (02_01). Ein Beispiel für einen Kanton, in dem die Unterstützung gut funktioniert, ist Genf. Hier finden die Kurse gemäss Aussagen des Experten der hiesigen Schule während der Arbeitszeit statt, ohne dass der Teilnehmende eine Lohneinbusse hinnehmen muss, und die Ausbildungskosten werden zumeist durch einen Bildungsfonds übernommen. Dieser Fonds wird durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam gespiesen (02_02). Der Vertreter der italienischen Schweiz nennt die Finanzierung nicht als grosses Problem, weist aber auf den Unterschied zwischen grossen Unternehmen, die oft unterstützend wirken, und kleinen, bei denen die Teilnehmenden meist selbst bezahlen, hin (02_03). Auch in der Betriebsbefragung lässt sich dieser Unterschied nachweisen, da grössere Unternehmen eher angeben, finanzielle Unterstützung zu leisten. Insgesamt zeigt die Befragung auch, dass Betriebe eher finanziell unterstützen als in Form von Arbeitszeit.

Abgesehen von der oben aufgeführten Wettbewerbssituation mit der formalen Bildung erwähnt keiner der drei Experten eine Konkur-

renz zum ET durch ähnliche Angebote. Auch in der Online-Befragung der Betriebe kommen keine solchen Konkurrenzangebote zur Sprache.

Wert und Anerkennung

An mehreren Stellen in den Experteninterviews kommen Aussagen und Interpretationen über «Wert» und «Anerkennung» der Zertifikate in verschiedenen Kontexten vor: Der Vertreter des VSEI hebt insbesondere den **nationalen Träger** des Zertifikates und die damit verbundene gesamtschweizerische Anerkennung hervor. Für ihn haben die Zertifikate des VSEI einen höheren Stellenwert als kantonale Abschlüsse (02_01). Auch der Experte aus dem Tessin spricht von einem höheren Wert durch die nationale Stufe, wenn auch eher verhalten: «Il fatto che sia diventato certificato e a livello nazionale sicuramente avrà un po' più valenza» (02_03). Für den Experten aus Genf sind die kantonalen Akteure hinter dem Abschluss aber klar wichtiger (02_02). Die Unternehmen wurden ebenfalls gefragt, wie stark sie sich am Träger oder an der Schule orientieren, an der ein Abschluss erreicht wurde. Ein klares Bild geht aus diesen Daten jedoch nicht hervor, beides ist für die meisten Befragten eher wichtig.

Der Wert wird von allen drei Experten insbesondere mit Blick auf das spezifische **Kompetenzprofil** des Abschlusses erwähnt. Für den Vertreter des VSEI ist es der konkrete Praxisbezug, der dem Abschluss einen hohen Stellenwert verleiht (02_01). Die beiden Schulvertreter sprechen im Zusammenhang mit dem Wert vor allem von der Bedeutung für die einzelnen Absolventinnen und Absolventen. Durch die spezifische Ausbildung werde ihre Kompetenz und damit auch ihre Funktion als Teamleiter «aufgewertet» (02_02).

In einer dritten Form wird Wert in Form der **Wertschätzung des erfolgreichen Abschlusses** durch die Teilnehmenden erwähnt. Vor allem der Experte aus dem Tessin spricht von diesem Aspekt und nennt dabei explizit die Abschlussfeiern, die einen Rahmen dafür schaffen (02_02). Durch die Ausgestaltung solcher Anlässe können der Träger sowie die Institution einem Abschluss symbolisch ein gewisses Gewicht verleihen.

Die Unternehmen wurden nach dem **Image des Abschlusses** in der Branche gefragt. Dabei zeigt sich in Abbildung 9, dass insbesondere der Praxisbezug von vielen Unternehmerinnen und Unternehmern bestätigt wird. Die Mehrheit der Unternehmen stimmt auch zu, dass der Abschluss den Absolventen die Kompetenzen vermittele, die versprochen werden. Die Qualität ist insgesamt eher anerkannt, hier unterscheiden sich die Regionen jedoch: In der Romandie stimmen die befragten Betriebe öfter zu, während nur ein Betrieb aus der Deutschschweiz die Qualität als vollständig anerkannt bezeichnet. Zur Frage, ob der Abschluss für die Branche unverzichtbar sei, verteilen sich die Antworten gleichmässig über das Spektrum; eine klare Tendenz gibt es hier nicht. Einig sind sich die Betriebsvertreterinnen und -vertreter jedoch darüber, dass der Abschluss eher nicht über die Branche hinaus bekannt sei. Ein schlechtes Image im Sinne

eines reinen Marketinginstruments oder gar einer Geldmaschine für die Bildungsanbieter oder den VSEI attestieren die Betriebe dem Abschluss nicht.

Welches Image hat das Zertifikat in Ihrer Branche?

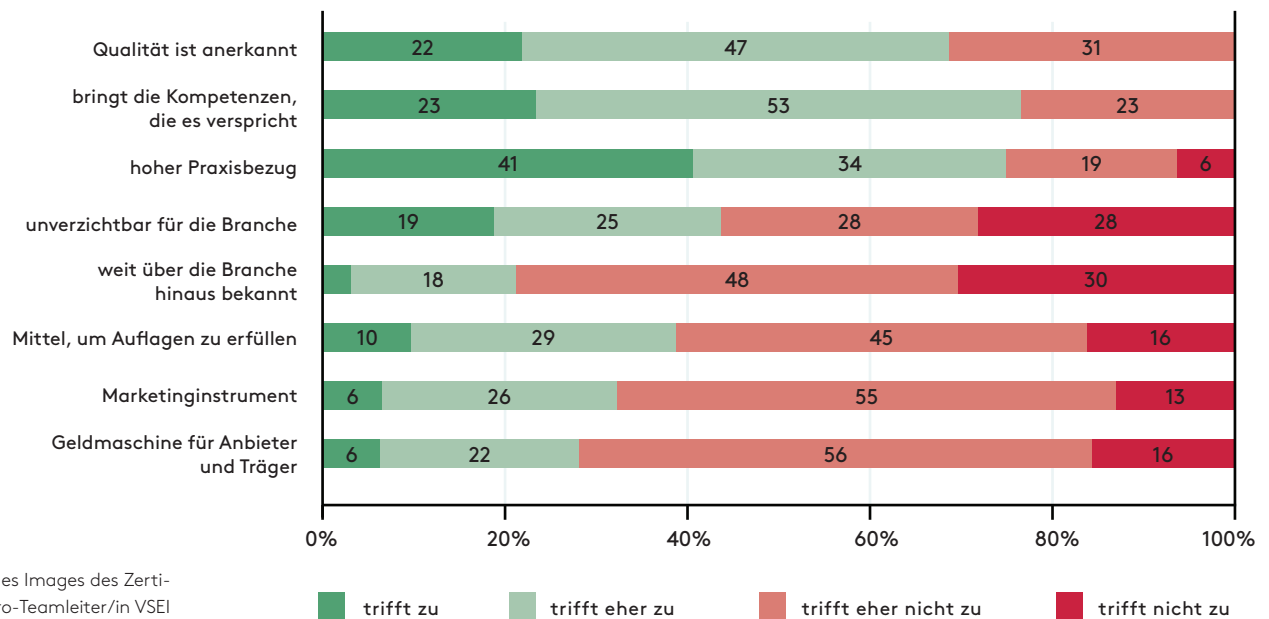


Abb. 9:
Bewertung des Images des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI (N=30-33)

4.2.4 FAZIT

Der non-formale Abschluss Elektro-Teamleiter/-in VSEI ist als regionales Angebot entstanden und durch den VSEI auf nationaler Ebene implementiert worden. In der Umsetzung und in der Vermarktung wird der Abschluss aber noch immer stark von **regionalen Akteuren** geprägt, die dabei auch Freiheiten haben und nutzen. Zu einer Intransparenz oder einem schlechten Image führt dies gemäss Befragung der Betriebe derweil nicht. Die Nachfrage des Zertifikates in der Wirtschaft aufgrund der darin vermittelten Kompetenzen funktioniert gemäss den Experten, und auch die Betriebe bestätigen den Nutzen für sich und die Mitarbeitenden. Als Bedingung, damit dieser Mechanismus funktioniert, wird die Marketingaktivität der Schulen genannt, die auch als Erklärung der unterschiedlichen regionalen Verbreitung des Abschlusses aufgeführt wird (02_01 und 02_03).

Ein wichtiges Thema ist die **Beziehung des Abschlusses zur Höheren Berufsbildung** in der Branche. Als nicht weiterführendes Angebot steht der Lehrgang ausserhalb des Bildungssystems. Als Nachteil dieser Situation wird betrachtet, dass gerade für junge Absolventen eines EFZ damit eine Konkurrenzsituation zwischen der non-formalen und der formalen Weiterbildung entstehe. Gerade in der Abgrenzung zur formalen Weiterbildung wird aber auch der Vorteil verortet, dass in diesem Angebot sehr praxisbezogene Kompetenzen vermittelt werden können, die Mitarbeiter in ihrem Beruf weiterführen, ohne sie so weit zu qualifizieren, dass sie Praxis, Betrieb oder gar Branche verlassen. Den Nutzen durch Förderung,

Weiterentwicklung und Bindung der Mitarbeitenden dank des Zertifikats sowie den hohen Praxisbezug bestätigt denn auch eine Mehrheit der befragten Betriebe.

Obwohl es sich um eine **reglementierte Branche** handelt, scheinen die Implikationen auf die Befugnisse der Absolventinnen und Absolventen keine wesentliche Rolle für die Betriebe zu spielen. Eine spezielle Situation ergibt sich in Bezug darauf jedoch für ausländische Arbeitskräfte. Hier wird das non-formale Zertifikat für die Einstufung ausländischer Arbeitskräfte im formalen Bildungsraster benutzt.

Während die fehlende Anbindung an das formale Bildungssystem sowie fehlende Bekanntheit des Abschlusses die wesentlichen Hindernisse darstellen, können als Erfolgsfaktoren folgende Punkte genannt werden:

- Es gibt einen **Fachkräftemangel** in der Branche auf einem sehr spezifischen und **praxisorientierten** Niveau, das dieses Zertifikat abdecken kann.
- Die **Kompetenzen**, die das Zertifikat vermittelt, werden in der Branche gesucht und sind anerkannt.
- Das Zertifikat ist **branchenspezifisch** und erlaubt eine gewinnbringende Förderung und Bindung von Mitarbeitenden durch die Betriebe.
- Das Zertifikat trägt zur **Integration ausländischer Arbeitskräfte** oder auch Quereinsteiger in den Arbeitsmarkt bei.
- Das Zertifikat bringt **wirtschaftliche Anreize** für Absolventen mit sich.

4.3 WEITERBILDUNG

4.3.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE BRANCHE

Die Weiterbildung bzw. die Erwachsenenbildung ist im Vergleich mit den anderen beteiligten Branchen ein weniger klar abgegrenzter Wirtschaftsbereich, sondern steht häufig in Verbindung zu anderen Fachbereichen, in denen unterrichtet wird. Betriebe, die in dieser Branche tätig sind, können sehr vielseitig sein. Es gibt Weiterbildungsabteilungen von Unternehmen, die ihr eigenes Personal ausbilden, Selbstständige Trainer und Coaches, die ihre Erfahrungen und Expertise weitergeben. Daneben existieren Weiterbildungsinstitutionen, die als Schulen auf einem oder mehreren Gebieten Weiterbildungen für Erwachsene anbieten. Die Ausbildung für das Personal, das hier tätig ist, basiert meist auf der Grundbildung und Erfahrung in einem Fachbereich. Eine eigene formale Grundbildung mit EFZ als Erwachsenenbildner/in gibt es nicht, Studiengänge in Pädagogik, Abschlüsse für die Lehre in der Berufsbildung (Sek. II) o. ä. können aber ebenfalls den Einstieg in die Erwachsenenbildung ermöglichen. In der Höheren Berufsbildung können ein eidg. Fachausweis Ausbilder/in und das eidg. Diplom Ausbildungsleiter/in erworben werden, beide sind Teil des Baukastensystems Ausbildung der Ausbildenden (AdA). Ausserhalb dieses Systems, aber mit Anschlussmöglichkeiten befindet sich das Diplom Erwachsenenbildner/-in HF, das an Höheren Fachschulen absolviert werden kann.

Akteure

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) ist der nationale Dachverband der Erwachsenenbildung in der Schweiz und vereint über 700 Mitglieder aus diesem Bereich. Er beschäftigt 23 Mitarbeitende und ist mit einem Standort in jeder der drei Sprachregionen vertreten.

Der SVEB ist als Oda Weiterbildung auch Träger der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung im Rahmen des AdA-Systems sowie Ko-Träger des Diploms Erwachsenenbildner/in HF.

Besonderheiten

Neben der erwähnten Verbindung zu anderen Fachbereichen und der fehlenden Grundbildung ist insbesondere die Rolle von Qualitätslabels zu erwähnen. Mit eduQua ist der SVEB ebenfalls Träger des in der Weiterbildung am weitesten verbreiteten Labels. Qualitätslabel spielen in der Branche unter anderem in Bezug auf die Vergabe von Bundes- und Kantonsfinanzen eine grosse Rolle.

Daneben ist auch die Digitalisierung ein wichtiger Faktor, der die Art der Weiterbildung wie auch die Inhalte verändert. Dies beeinflusst sowohl die Angebote als auch die Ausbildung insgesamt.

4.3.2 BRANCHENZERTIFIKATE

Es gibt zwei non-formale Branchenzertifikate, die für die gesamte Branche relevante sind und die dem Fachausweis Ausbilder/in vorgelagert sind:

- Kursleiter/in SVEB (KL)
- Praxisausbilder/in SVEB (PA)

Das Zertifikat Kursleiter/in SVEB besteht seit 1996 und ist gesamtschweizerisch etabliert. Bis Ende 2017 wurde es an insgesamt über 47000 Absolventen und Absolventinnen vergeben. Der Fachausweis Ausbilder/in wurde im Jahr 2000 eingeführt und baute auf diesem non-formalen Zertifikat auf. Das Zertifikat ist weiterhin als eigenständiges non-formales auf dem Markt und ist zugleich als Basismodul des Fachausweises anerkannt. Das eidgenössische Diplom wurde 2005 erarbeitet und verabschiedet. Der Abschluss Praxisausbilder/in SVEB wurde 2015 lanciert und bis Ende 2018 632-mal vergeben.

Die nachstehende Analyse beruht auf den Modulbeschreibungen sowie den Kompetenzprofilen und Ressourcen der beiden Abschlüsse.

Trägerschaft

Träger beider Zertifikate ist der SVEB. Die Lehrgänge werden gesamtschweizerisch von verschiedenen Weiterbildungsorganisationen angeboten, die in einem Anerkennungsverfahren durch den Träger dazu berechtigt werden.

Aufbau

Beide Abschlüsse entsprechen jeweils einem Modul, das wiederum in den Modulbaukasten des gesamten Systems zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA-Baukasten) eingeordnet ist. Das Modul hinter dem KL entspricht dem ersten von fünf Modulen auf dem Weg zum Fachausweis. Das Modul des PA ist in drei Teile A, B und C unterteilt. Teile A und B entsprechen einer Zusammenstellung von Teilen des Moduls 1, das den KL ausmacht. Teil C entspricht dem Modul 3 auf dem Weg zum Fachausweis.

Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung

Für beide Abschlüsse sind die Kompetenzen sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, die dadurch erworben werden sollen, genau definiert. Beide Abschlüsse sind als eigenständige Angebote etabliert und dienen als didaktische Basisqualifikation für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Durch den Anschluss an das Modulsystem können sie aber auch als weiterführendes Angebot genutzt werden.

Als Handlungskompetenz des KL ist die Kompetenz definiert, im eigenen Fachbereich Lernveranstaltungen mit Erwachsenen im Rahmen vorgegebener Konzepte, Lehrpläne und Lehrmittel vorzubereiten, durchzuführen und auszuwerten. Zielgruppe sind vor allem Personen, die teilzeitlich in der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen auf ihrem Fachgebiet tätig sind.

Die Handlungskompetenz des PA besteht darin, im eigenen Fachbereich individuelle Praxis- und Lernbegleitung für Erwachsene anhand von vorgegebenen Konzepten, Lehrplänen und Lehrmitteln durchzuführen. Auch dieses Angebot richtet sich an Personen, die mehrheitlich zeitlich ihr Fachwissen weitergeben, allerdings im Rahmen einer individuellen Begleitung statt wie beim KL in Form von Bildungsveranstaltungen für Gruppen.

Zulassung, Ausbildung und Prüfung

Für die Zulassung zu den Modulen des Zertifikates existiert kein formalisiertes Reglement. Vorausgesetzt wird die Fachkompetenz auf dem Gebiet, das unterrichtet werden soll. Erste Erfahrungen im Unterrichten und das Erteilen von Kursen oder Lernbegleitungen parallel zum Absolvieren des Zertifikates werden empfohlen. Eine abgeschlossene formale Grundbildung ist für das Zertifikat keine Bedingung. Ein EFZ oder EBA ist aber mindestens notwendig, wenn die Zertifikate auf dem Weg zum Fachausweis absolviert werden sollen.

Für beide Abschlüsse ist ein Minimum an Präsenzzeit und Selbststudium sowie eine definierte Anzahl nachgewiesener Praxisstunden vorgegeben. Die Kompetenzen und Lerninhalte sind als grobe Leitlinien von der Trägerschaft definiert. Die konkrete Umsetzung mit Ergänzungen und Gewichtungen wird dem einzelnen akkreditierten Anbieter überlassen.

Der Kompetenznachweis des KL findet im Rahmen einer dokumentierten Praxis-Demonstration statt. Für den PA werden die Teile A und B durch einen mündlichen oder praktischen Nachweis der verlangten Kompetenzen geprüft, wobei die ausbildende Institution entscheiden kann, welche Art der Prüfung sie vorzieht. Teil C wird durch eine schriftliche Dokumentation und Auswertung einer durch den Absolventen geführten Lernbegleitung geprüft. Für alle Kompetenznachweise sind Beurteilungskriterien durch den SVEB vorgegeben.

Beide Abschlüsse können auch über eine Gleichwertigkeitsbeurteilung (Validierung) erworben werden. Die Gleichwertigkeitsbeurteilung wird von Experten vorgenommen und zentral durch den Träger organisiert. Der PA wird auch abgegeben, wenn bereits ein Ausweis als Berufsbildner erworben wurde sowie zwei notwendige Module des AdA-Systems absolviert sind.

Finanzierung

Die Ausbildungskosten betragen je nach Anbieter rund 10 000.– CHF. Wenn die Abschlüsse als Module auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss des Fachausweises absolviert werden, sind sie als Teil der gesamten Ausbildung durch Bundesgelder mitfinanziert. Für die Zertifikate selbst besteht jedoch keine Finanzierung durch die öffentliche Hand, über Branchenfonds oder andere Quellen.

Einbindung im Bildungssystem

Das Zertifikat KL entspricht dem ersten von fünf Modulen, die im Modulbaukasten zum Fachausweis führen und ist damit auch direkt Teil eines formalen Abschlusses. Der PA beinhaltet das Modul 3 dieses Baukastens, Teile des Moduls 1 und die Ausbildung für BerufsbildnerInnen. Durch ein Zusatzmodul von 5 Präsenztage und 50 Stunden Selbststudium kann man nach dem PA auch den KL erwerben.

Qualitätssicherung

Anbieter, die Lehrgänge zu einem dieser zwei Zertifikate anbieten wollen, müssen sich und die dafür vorgesehenen Dozierenden vom SVEB durch ein Anerkennungsverfahren dafür akkreditieren lassen. Die Akkreditierung ist jeweils sechs Jahre gültig.

Verbreitung und Konkurrenz

Der KL ist etabliert und weit verbreitet. Verschiedene andere Branchen wie zum Beispiel die Fahrlehrer stützen sich auf dieses Zertifikat und binden es in ihre eigenen Richtlinien ein.

Der PA ist als junges Angebot noch nicht im gleichen Masse etabliert.

Als Konkurrenzangebot ist insbesondere das CAS Hochschuldidaktik zu erwähnen. Dieses bezieht sich jedoch explizit auf die Lehre an Hochschulen und fasst als Zielgruppe dementsprechend Dozierende an Hochschulen ins Auge.

4.3.3 ANALYSE

Im Rahmen der Studie wurden drei Experten der Branche befragt. Ein Experte ist ein ehemaliges Mitglied des Trägers SVEB (05_01). Ein weiterer Experte vertritt einen Anbieter des Zertifikates auf dem Markt in der Deutschschweiz und war früher Mitglied der QSK (05_02). Der dritte Experte ist sowohl Anbieter in der Westschweiz als auch in der QSK vertreten (05_03).

Ergänzend wurde die Bewertung des Zertifikates KL aus Sicht der Arbeitgeber der Branche durch eine nicht repräsentative Online-Befragung durchgeführt. Dabei wurden nur Weiterbildungsinstitutionen befragt und keine Betriebe, die interne Weiterbildungen anbieten, da diese über den SVEB schwer zu erreichen sind. Alle Institutionen wurden über den SVEB angeschrieben, sind teils Mitglieder des Verbandes, teils eduQua-zertifiziert, einige aber keines von beidem. Die Institutionen wurden als Arbeitgeber und Abnehmer des Zertifikates KL befragt. Keine der befragten Schulen bietet das Zertifikat selbst an, wodurch sichergestellt wurde, dass nur die Sicht der Abnehmer abgebildet wird und keine Vermischung mit den Einschätzungen von Zertifikatsanbietern stattfindet. Teilgenommen haben 23 Personen, die Institutionen unterschiedlicher Regionen und Grössen vertreten. 11 der befragten Personen sind in

Geschäftsleitungen tätig. Die übrigen 12 leiten einen Bereich oder eine Abteilung. Die Verteilung der vertretenen Institutionen nach Grösse und Tätigkeitsgebiet zeigt die folgende Tabelle.

	1-9 MA	10-49 MA	50-250 MA	>250 MA	TOTAL
DEUTSCHSCHWEIZ	1	2	3	0	6
FRANZÖSISCHE SCHWEIZ	0	3	2	0	5
ITALIENISCHE SCHWEIZ	0	4	1	1	6
ÜBERREGIONAL	0	1	3	2	6
TOTAL	1	10	9	3	23

Tabelle 4: Verteilung der Betriebe in der Branche Weiterbildung

Akteure, Zusammenarbeit und regionale Unterschiede

Aufgrund der Struktur der Branche kommt den Anbietern der Zertifikate und damit auch zwei befragten Experten (05_02 und 05_03) eine **Doppelrolle** zu: Sie bilden Teilnehmende dieses Bildungsganges aus und stellen diese wiederum als Kursleiterinnen und Kursleiter ein. Diese Anbieter verbinden in sich also Angebot und Nachfrage: «Former des certifiés, permet alors d'en bénéficier directement» (05_03). Dadurch scheint aber kein in sich geschlossenes System zu entstehen, wie ein Experte auf die Frage erklärt, ob auch Kandidaten, die das Zertifikat bei anderen Institutionen erworben haben, eingestellt würden: «[...] c'est une possibilité, absolument! Parce que c'est le même certificat, il a la même valeur» (05_03).

Nicht nur zwischen den Anbietern, sondern auch auf nationaler Ebene scheinen keine grösseren Unterschiede zu bestehen. Einzelnen Besonderheiten der Regionen könne zwar Rechnung getragen werden, aber die Grundlagen seien überall gleich (05_03). Das habe auch mit der Rolle der Kursleitenden zu tun: «Le rôle d'un formateur d'adulte certifié, c'est d'être en mesure de s'adapter au public cible avec lequel il se trouve. Donc je pense qu'il va s'adapter au public cible si c'est des Suisse-Allemands, des Suisse-Romands, etc» (05_03). Für die nationale Lancierung des Zertifikats spielte insbesondere die **nationale Ausrichtung des Trägers SVEB** eine wichtige Rolle. Dabei sei es ein Vorteil gewesen, in drei regionalen Sekretariaten arbeiten zu können, meint der Experte des Trägers (05_01). Hinzu kommt, dass auch die Migros Klubschule, die bei der Entstehung eine wichtige Rolle gespielt habe, national aufgestellt ist (05_01 und 05_02). Ebenfalls hilfreich seien regionale Institutionen gewesen, die als Anbieter und teilweise auch als Abnehmer mitgezogen hätten (05_02).

Bei der Lancierung gab es zwei wichtige Hürden. Einerseits sei die «Vision» eines themenübergreifenden Minimalstandards für Didaktik und Methodik von Experten und Verbänden angezweifelt wor-

den. Hier haben vor allem die **Überzeugungskraft und der Wille von Einzelpersonen** geholfen (05_01). Ausserdem hätten die **Teilnehmenden** einen positiven Einfluss gehabt, indem sie durch ihre Nachfrage das Angebot von Beginn an gestärkt hätten. Die zweite Hürde war die Angebotssituation vor der Lancierung: Hier war der SVEB als Anbieter eines eigenen Lehrganges in Konkurrenz mit verschiedenen Inhouse-Zertifikaten und dem Verband der Betriebsausbilder, der ebenfalls ein ähnliches Angebot durchgeführt habe. Den eigenen Lehrgang habe der SVEB deshalb eingestellt, um **«die Rolle des Standard-Setzers»** einnehmen zu können, wobei bei diesen Standards auf die Erfahrungen des Lehrganges zurückgegriffen werden konnte (05_01). Die Konkurrenz durch den Verband der Betriebsausbilder wurde schlussendlich aufgehoben, da dieser seinen Abschluss aufgab, sich der Steuerungskommission des Bildungssystems des SVEB anschloss und sich damit in dieses System eingliederte (05_01). Zu diesem Zeitpunkt bestand in dieser Branche noch kein formales Bildungssystem. Als spätere Herausforderung wird genannt, dass der SVEB das bestehende Zertifikat durch frühzeitigen Kontakt mit den verantwortlichen Stellen schützen musste, als die formalen Abschlüsse geschaffen wurden. Hier hätte das Risiko bestanden, dass das Branchenzertifikat durch die formalen Abschlüsse der Höheren Berufsbildung abgelöst worden wäre (05_02).

Ein weiterer wichtiger Faktor war, dass der SVEB nicht nur Träger des Zertifikates, sondern auch Co-Träger des **Qualitätslabels** eduQua war und mittlerweile alleiniger Träger dieses Labels ist. Dieser Umstand hat bei der Standardsetzung eine Rolle gespielt: «eduQua hat relativ explizit dieses Zertifikat verlangt. Um die Jahrtausendwende mit dem ganzen Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklungsgedanken für die Bildungsinstitutionen hat dieses dann noch an Bedeutung gewonnen» (05_02). Mitunter durch dieses Label hätten dann auch staatliche Institutionen die Subventionen indirekt an das Branchenzertifikat angeknüpft und diesen Standard damit gestärkt (05_02). Auch der Experte des SVEB bestätigt, dass das Label einen wichtigen Einfluss hatte, ergänzt jedoch, dass dieser sich aber nicht auf die Übernahme der Standards in anderen Branchen und vor allem in Betrieben auswirkte. Dort habe sich das Zertifikat aufgrund der Inhalte verbreitet (05_01).

In Bezug auf diese Position des Verbandes spricht ein Experte davon, dass die **Rollentrennung** stets ein wichtiges Thema beim SVEB war: Sowohl die Qualitätssicherungskommission als auch die Geschäftsstelle, die sich um das Bildungssystem der Branche kümmert, seien stets eigenständig in ihrer Arbeit und vom Verband als Arbeitgeberorganisation und als Label-Träger getrennt gewesen (05_01).

Eine weitere Trennung liegt zwischen dem SVEB als Träger und den Anbietern des Zertifikates in der Umsetzung und **Qualitätssicherung** vor. Eine erste Qualitätskontrolle gewährleistet ein Anerkennungsverfahren, das Anbieter zur Durchführung des Angebots zertifiziert (05_01). Aus Sicht eines dieser Anbieter ist diese Quali-

tätssicherung des SVEB sehr aufwändig und er bezeichnet den Verband im Vergleich mit anderen Branchenverbänden als «High-Level-Überprüfer» (05_02). Auf Stufe des einzelnen Zertifikates prüfen danach die Anbieter selbst. Der Experte des SVEB fasst dies so zusammen: «Wer lehrt, der prüft, und wird seinerseits vom SVEB überprüft» (05_01). Das Prinzip «wer lehrt, der prüft» trägt für einen Experten wiederum zur Adaptionsfähigkeit des Zertifikates in verschiedenen Kontexten bei: «Qui forme qualifie, donc y a un élément d'adaptation à la branche, à la région. On a la même valeur du certificat mais qui est en fait positionné en fonction du besoin effectif» (05_03). Über Evaluationen von Anbietern bei ihren Teilnehmenden und durch den SVEB bei den Anbietern wird das Feedback wieder von unten nach oben gegeben (05_01 und 05_03).

Parallel dazu fliesst auch mit jedem Zertifikat ein kleiner Teil der Einnahmen vom Anbieter zum SVEB zurück, wodurch die Finanzierung und Weiterentwicklung des Zertifikates ermöglicht wird (05_01). **Marketing** für das Zertifikat betreibt der Träger hingegen mit diesen Finanzen kaum, das würden die Schulen bei ihrer Kundenakquise übernehmen (05_01). Der Vertreter einer Institution aus der Romandie bestätigt dies, erwähnt aber, dass sich die Schule für die Marketingtätigkeiten auf die Informationsunterlagen des SVEB abstützen könne (05_03).

Die Experteninterviews lassen insgesamt auf eine gute und enge **Zusammenarbeit** zwischen Anbietern und Träger als wichtigste Akteure schliessen. Ein Experte erwähnt, dass es durchaus auch Anbieter gebe, die diese Qualitätssicherung als zu aufwändig betrachten oder die Vorschriften als zu rigide. Es gebe allerdings ein Rekursverfahren, um solche Konflikte zu klären (05_02). Als weiterer kritischer Akteur wird das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) genannt. Dieses stehe mit seinen formalen Angeboten als einziger Akteur auf diesem Gebiet quer zum Bildungssystem des SVEB. Ein Experte spricht hier von einer «Schadensbegrenzung», die durch Passerellen und Ergänzungsmodule in beide Richtungen erreicht werden konnte (05_02).

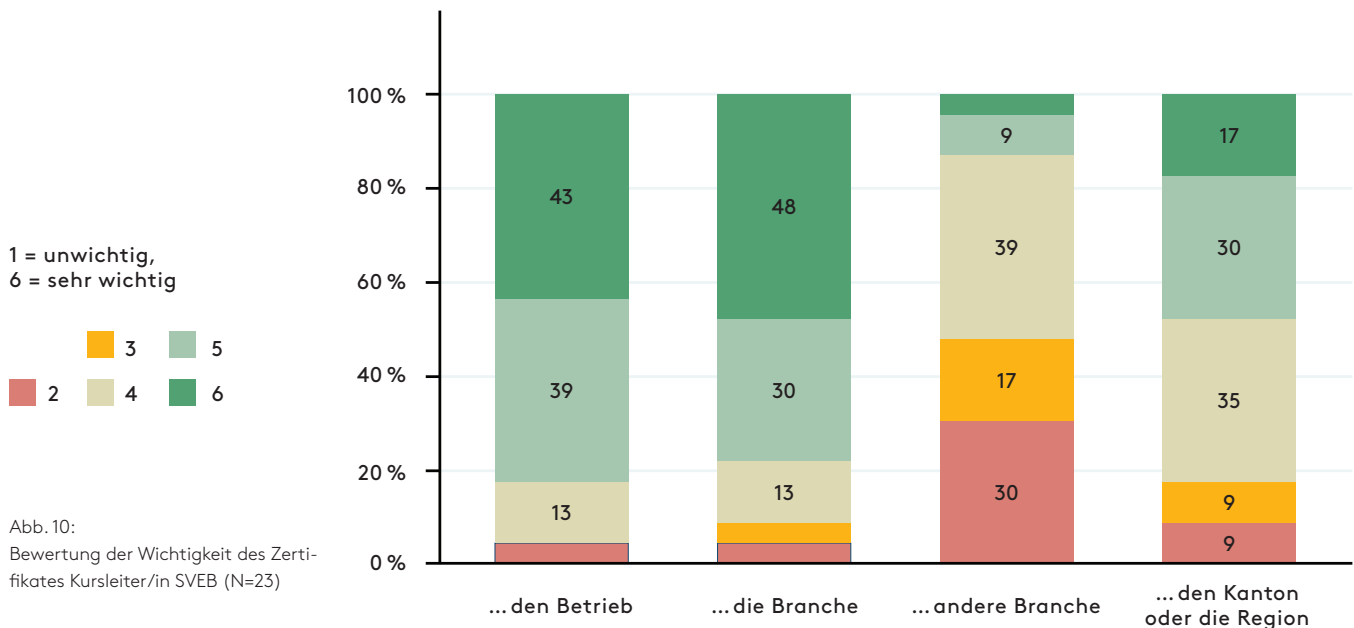
Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt, auf dem die beiden Zertifikate nachgefragt werden, erstreckt sich über verschiedene Branchen. Dementsprechend ist die Definition dessen, was die befragten Unternehmen als ihre Branche verstehen, nicht ganz klar. So geben 20 der 23 Betriebe an, in einem Branchenverband organisiert zu sein. Die Hälfte von ihnen nennt den SVEB als diesen Verband, viele davon aber nicht ausschliesslich, sondern in Kombination mit den Branchenverbänden anderer Branchen. Einige nennen auch nur die Branchenverbände der Branche, in der ihre Ausbildungstätigkeit stattfindet, wie etwa den KV Schweiz oder Swissmem.

Die Einschätzungen der Unternehmen bezüglich der **Wichtigkeit des Zertifikates** Kursleiter/in SVEB sind daher vor allem in Bezug auf «die eigene Branche» und «andere Branchen» schwierig zu

interpretieren. Bei den befragten Unternehmen handelt es sich ausschliesslich um Weiterbildungsinstitutionen, die jedoch in verschiedenen Branchen operieren. Für die eigene Branche bewerten sie das Zertifikat klar als wichtiger als für andere Branchen. Ihre Bewertungen könnten darauf hindeuten, dass sie durchwegs die Weiterbildung als ihre Branche bezeichnen und nicht die Branche, zu der die vermittelten fachlichen Inhalte gehören.

Wie wichtig ist das Zertifikat für...



Insgesamt betrachtet lässt sich sagen, dass die Institutionen dem Zertifikat eine hohe Bedeutung beimessen. So wurde die Option «1 = unwichtig» von keiner Organisation gewählt. Dies spiegelt sich auch in der **Verbreitung des Abschlusses** bei den befragten Institutionen wider. Die Bandbreite des prozentualen Anteils der Beschäftigten, die das Zertifikat Kursleiter/in SVEB haben, reicht bei den befragten Organisationen von 1% bis 90%. Das arithmetische Mittel liegt bei knapp 40%. Der Experte des Trägers ist überzeugt, dass der Abschluss etabliert ist und begründet dies unter anderem mit der Nachfrage: Fast 50 000 Zertifikate sind bisher ausgestellt worden (05_01). Ein anderer Experte fügt dazu an, dass der SVEB durch das Zertifikat zu einer Marke geworden sei und dass dies dem neuen Zertifikat PA bei der Lancierung stark geholfen habe (05_02). «Viele kennen das SVEB-Zertifikat, wissen aber nicht, was der SVEB ist», stellt ein Experte fest (05_01).

Während die Interpretation der Aussagen zur Branche bei den Unternehmen nicht ganz einfach ist, ist es aus Sicht der Experten eindeutig, dass das Zertifikat für viele – wenn nicht für alle – Branchen eine hohe Relevanz habe. «Es gibt kaum eine Branche, die nicht auf diesen Zug aufgesprungen ist», meint der Experte der Deutschschweizer Institution (05_02). Konkret nennt der Experte des Trägers das Beispiel der Fahrlehrer (05_01): Aufgrund der Forde-

rung des Bundesamts für Verkehr nach einem Minimalstandard habe sich die Organisation dieses Bereichs dazu entschlossen, dafür das Zertifikat KL zu implementieren. Entscheidend für die Verbreitung in verschiedenen Branchen sind für ihn die **transversalen Eigenschaften** des Zertifikates und der **Monopolcharakter**, den das Zertifikat mindestens zu Beginn in Bezug auf einen methodisch-didaktischen Minimalstandard hatte. Auch der Experte der Westschweiz spricht von der branchenübergreifenden Relevanz, erwähnt aber auch, dass die Weiterbildung selbst sich immer mehr als Branche verstehe: «La FSEA devient une branche en elle-même» (05_03). Einen Unterschied in der Bedeutung macht ein Experte derweil zwischen Bildungsinstitutionen und der betrieblichen Weiterbildung. Es gäbe zwar Grossunternehmen, die das Zertifikat für ihre internen Weiterbildungsabteilungen als Standard nutzten, aber es sei klar weniger verbreitet als bei den Bildungsinstitutionen (05_02).

In einer nächsten Frage konnten die Institutionen angeben, welchen Nutzen sie konkret aus den Zertifikaten für Ihren Betrieb ziehen können. Die grösste Zustimmung erhält dabei der Nutzen, der entsteht, indem das Zertifikat Auflagen eines **Qualitätslabels** erfüllt. Auch Auflagen durch Branche oder Gesetz werden von vielen als Begründung für das Zertifikat bestätigt. Bei Subventionen der öffentlichen Hand gibt es jedoch eine klar grössere Streuung im Sample und mehr als die Hälfte sehen darin keinen Nutzen des Zertifikates.

Welchen Nutzen erfüllt das Zertifikat für Ihren Betrieb?

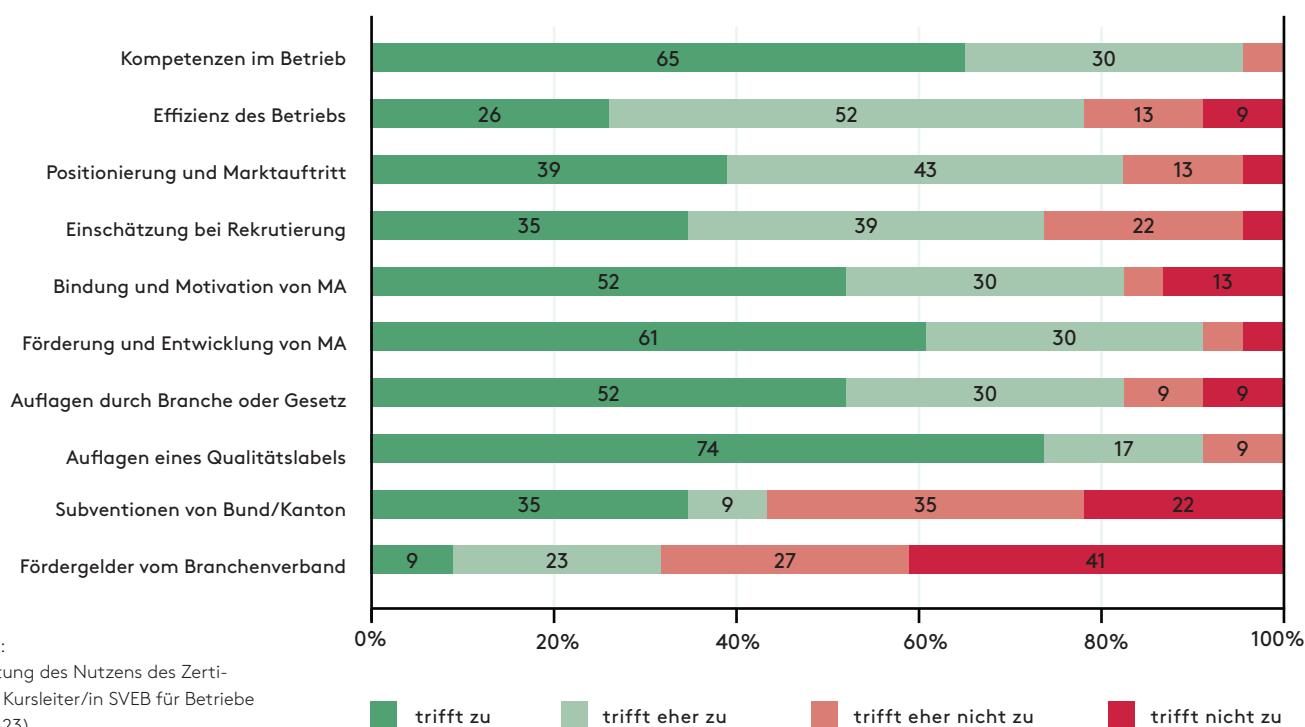


Abb. 11:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Kursleiter/in SVEB für Betriebe (N=22-23)

Der Zusammenhang mit Branchenregeln oder öffentlichen Normen wurde bereits erwähnt und lässt sich darauf zurückführen, dass verschiedene Branchen das Zertifikat für ihre Ausbildungstätigkeit

ten als Standard implementiert haben. Die Bedeutung der Qualitätslabel ist derweil vor allem für Bildungsinstitutionen entscheidend. Der Experte des Trägers spricht von einem **zweiten Schub**, den das Zertifikat durch seine Einführung als Standard im Label eduQua um die Jahrtausendwende erlebt habe (05_01). Das Label habe das Zertifikat oder analoge Ausbildungen akzeptiert, da es aber kaum valable Alternativen gegeben habe, führte dies zu einer grossen Nachfrage nach dem Zertifikat KL.

Die zweithöchste ungeteilte Zustimmung erhalten die **Kompetenzen**, die durch das Zertifikat im Unternehmen gesichert werden können. Beide Experten, die auch Weiterbildungsinstitutionen vertreten, bekräftigen diesen Nutzen. «Wir könnten vieles gar nicht umsetzen in der Institution, wenn wir nicht einen gewissen Anteil an Lehrpersonen hätten, die diese Mindestqualifikation mitbringen», sagt einer der beiden Experten und meint damit den Standard des Zertifikates (05_02). Auch der Experte aus der Romandie bestätigt dies: «J'engage des formateurs occasionnels et j'ai besoin de formateurs compétents. Une clé majeure que j'ai, c'est qu'ils soient titulaires d'un certificat en tout cas niveau 1 FSEA [Zertifikat KL]» (05_03). Aus seiner Sicht ist es daher auch für die Rekrutierung des Personals sehr wichtig.

Betriebe, die interne Weiterbildungen durchführen, sind in der Umfrage nicht vertreten, der Experte des SVEB schätzt jedoch den Nutzen für diese durch das Zertifikat als hoch ein. Sie könnten damit verhindern, dass die Weiterbildung «outgesourced» werden müsse und können das vorhandene Praxis-Know-how dank «erwachsenengerechter Methodik und Didaktik» optimal nutzen (05_01). Einer der Experten, die auch Absolventen des Zertifikates ausbilden, ergänzt, dass er von Betrieben die Rückmeldung erhalte, dass diese **relativ tiefe Stufe** ausreiche und keine höher qualifizierten Ausbilder benötigt würden (05_02).

Bezüglich aller Einschätzungen der Unternehmen zeigen sich zwischen den verschiedenen Betriebsgrössen im Sample keine klaren Unterschiede. Vergleicht man aber die Sprachregionen, ist zu erkennen, dass in der Romandie und im Tessin die Zustimmung zur Steigerung der Effizienz und zur besseren Positionierung stärker ist. Auch der Zugang zu Subventionen des Bundes wird in diesen Regionen eher als Vorteil des Zertifikates gesehen. Als Mittel, um Auflagen eines Qualitätslabels zu erfüllen, sehen es die meisten Organisationen über die Sprachregionen hinweg. Bei den Akteuren, die in mehreren Sprachregionen tätig sind, stimmen sogar alle Befragten ohne Vorbehalt zu.

Die Organisationen wurden auch um eine Einschätzung der **Chancen und Perspektiven von Mitarbeitenden** mit dem Zertifikat KL gebeten. Wieder lässt sich beobachten, dass die Romandie und das Tessin den Nutzen tendenziell leicht höher bewerten. Die Unterschiede sind aber schwach und aufgrund des kleinen Samples mit Vorsicht zu interpretieren.

Welche Chancen und Perspektiven erhalten Mitarbeitende durch das Zertifikat?

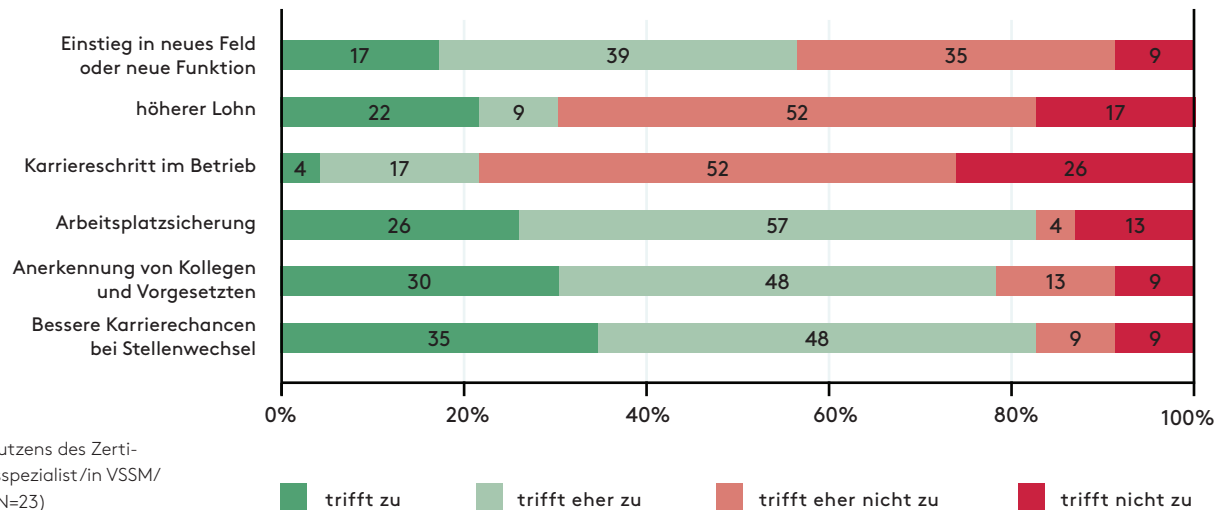


Abb. 12:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für MA (N=23)

Hier muss wiederum beachtet werden, dass die Antworten ausschliesslich von Weiterbildungsinstitutionen stammen. Aus ihrer Sicht ist die Lehrtätigkeit nicht zwingend ein neues Feld, weshalb die Zustimmung zum Einstieg in ein neues Gebiet wohl schwächer ausfällt, als wenn man Betriebe oder Selbständige befragt hätte. Diese Institutionen setzen das Zertifikat oft auch als **Eintrittsbedingung** voraus (05_02 und 05_03), weshalb wohl auch der Nutzen «Karriereschritt» praktisch keine Zustimmung findet.

Für die **Motivation** der meisten Teilnehmenden scheint der Einstieg in die Bildung aber gemäss Experten vorrangig: «Als Fachperson geht man irgendwann mal in die Lehrtätigkeit. Das ist ein sehr verbreitetes Motiv. Und wenn es nur nebenamtlich ist. Das ist gesellschaftlich hochakzeptiert und wertgeschätzt. [...] Dann ist es eine Alternative umzusatteln. Wenn es der Wirtschaft nicht gut geht, ist das Interesse an der Lehrtätigkeit wieder grösser [...] und [das Zertifikat] ist ein guter Einstieg» (05_02). Hier wird auch die Anerkennung durch die Lehrtätigkeit erwähnt, die auch in der Umfrage am stärksten bestätigt wird. Auch der Experte des SVEB spricht von einer «Zusatzqualifikation», deren Bedeutung für den Absolventen stark davon abhängt, wie stark diese Personen in der Weiterbildung oder in ihrem Fachbereich tätig seien (05_01). Das Zertifikat könnte somit als **Quereinstieg** begriffen werden, der nur ein gewisses Pensum der bisherigen Tätigkeit betrifft. Es ist möglich, dass der Umstieg komplett stattfindet, doch wer hauptberuflich in der Erwachsenenbildung arbeite, habe oft eine andere Ausbildung (Erwachsenenbildner HF oder Universität) (05_01). Eine Schwierigkeit bei der Motivation von Teilnehmenden sei, so der Experte aus der Romandie, dass viele Fachspezialisten auch ohne das Zertifikat in die Weiterbildung wechseln und den methodisch-didaktischen Kompetenzen nicht die angemessene Bedeutung zuweisen, weshalb sie oft auf das Zertifikat verzichten (05_03).

Bildungssystem

Das Bildungssystem der Branche und dessen **Transparenz** wird von den befragten Unternehmen uneinheitlich beurteilt. Einerseits finden sich nur 5 der 23 befragten Unternehmen darin nicht zu recht. Gleichzeitig stimmt eine Mehrheit aber zu, dass es Abschlüsse gebe, die sie nicht einordnen können. Bei der Frage, ob in der Branche ein Zertifikatsdschungel herrsche, gehen die Meinungen stark auseinander. Um sich zu orientieren, stützen sich die meisten Arbeitgeber sowohl auf den Träger eines Zertifikates als auch auf die Schule, an der es absolviert wurde. In den Expertenbefragungen kommt die Transparenz nur in Bezug auf die Lancierung des Zertifikats zur Sprache. Dieser sei eine Marktanalyse der Angebote vorausgegangen, die eine sehr hohe Intransparenz aufgezeigt habe (05_01). Mit der Etablierung des Zertifikates scheint dieses Thema aber in den Hintergrund gerückt zu sein.

Dies dürfte auch mit der klaren **Einbindung der Zertifikate** im modularen AdA-Baukasten zusammenhängen. So zeigen die Antworten der Unternehmen, dass es keine Unzufriedenheit mit dem Mix an non-formalen und formalen Abschlüssen und der jeweiligen Gewichtung der Abschlüsse gibt. In den Kommentaren zeigt sich zudem, dass sich die Arbeitgeber insbesondere von formalen Abschlüssen eine klarere Übersicht und Einheitlichkeit erhoffen. Die Eingliederung des Zertifikates als Basismodul in den Fachausweis und damit in das formale System dürfte dem Abschluss in dieser Hinsicht bei der Einschätzung der Unternehmen helfen. Ausserdem führe diese Einbindung gemäss Experten dazu, dass das Angebot laufend kontrolliert und weiterentwickelt werde (05_01). Auch die beiden Schulexperten nennen die **Kohärenz des modularen Systems und die klaren Verbindungen**, die es erlauben, niederschwellig einzusteigen und auf dem Niveau zu bleiben oder direkt weiterzugehen, als grossen Vorteil (05_02 und 05_03).

Daneben existieren aufgrund der transversalen Prägung der Branche auch **Anbindungen an Bildungssysteme anderer Branchen**: «Es gibt Verbindungen zu Abschlüssen in anderen Branchen: Autofahrlehrer, Bewegungsberufe. Andere Branchen haben das Angebot in ihre Abschlüsse integriert» (05_01). Ein Experte einer Schule spricht des Weiteren von einer Passerelle zu verschiedenen Berufsbildungsabschlüssen des Bundes und erwähnt, dass er über seine Institution erreicht habe, dass in seinem Kanton das Zertifikat in der Ausbildung zum Berufslehrer gleichermassen anerkannt wird wie ein Abschluss des EHB, der mit ca. 300 Stunden wesentlich umfangreicher sei als das Branchenzertifikat (05_02).

Das Zertifikat ist branchenübergreifend also ebenfalls stark vernetzt und hat nicht nur innerhalb des Bildungssystems der Weiterbildung, sondern auch in anderen Bereichen non-formale und formale Anbindungen. Nur in Bezug auf die **internationale Anerkennung** sind die Experten kritisch. Die Anerkennung im Ausland sei im Vergleich zu formalen Abschlüssen unbefriedigend (05_01 und 05_03). Für aus-

ländische Arbeitskräfte in der Schweiz sei das Zertifikat jedoch wiederum interessant, da diese dank dem Kurs oder einer Gleichwertigkeitsbeurteilung effizient ihre Kompetenzen nachweisen könnten (05_03).

Der **Bildungszugang** wird dank der Niederschwelligkeit des Angebots schlussendlich nicht nur im Zusammenhang mit ausländischen Arbeitskräften, sondern insbesondere auch mit den Fachkräften anderer Branchen erwähnt. «Man dachte nicht, dass Fachpersonen bereit sind, einen Kurs zu machen, um methodisch-didaktisch weiterzukommen. Wir mussten dafür die richtige Dosierung finden: Wie viele Stunden sind zumutbar? Viele dachten, es ist zu wenig, aber wir wollten ein niederschwelliges Angebot, damit es eine Mehrheit macht, nicht nur Auserwählte» (05_01). Ein Problem, das dadurch entstehe, sieht er hingegen darin, dass viele dann auf dieser Stufe verbleiben und sich nicht darüber hinaus weiterbilden.

Branchenzertifikate

Bezüglich der **Kompetenzen**, die der Abschluss vermittelt, besteht eine gewisse Spannung zwischen der Anpassungsfähigkeit an verschiedene Branchen und der Einheitlichkeit des Zertifikates. «Die Offenheit des Zertifikates war eine Herausforderung, um die Breite zu realisieren. Die Tiefe – das Pädagogische – kam je nachdem zu kurz» (05_02). Bei den Auswirkungen gehen die Meinungen auseinander. Der Experte aus der Romandie erachtet die «Universalität» des Abschlusses, also die branchenunabhängige Ausrichtung auf methodisch-didaktische Grundprinzipien, als Stärke und bekräftigt, dass die Einheitlichkeit der Kompetenzen garantiert sei: «C'est garanti qu'ils on les mêmes compétences, il faut seulement les suivre au niveau des compétences de l'industrie» (05_03). Mit den «**compétences de l'industrie**» sind die unterschiedlichen Fachkompetenzen gemeint, die das Zertifikat jeweils voraussetzt. Diese müssten gemäss dem Experten zwar im Auge behalten werden, die pädagogischen Kompetenzen hingegen seien durch das Branchenzertifikat unabhängig von Anbieter und Branche gegeben. Der Experte aus der Ostschweiz meint hingegen, dass die vermittelten Kompetenzen stark vom Anbieter abhängig und daher auch uneinheitlich seien (05_02). Generell sei das Zertifikat aber sehr praxisorientiert (05_03) und biete ein sehr gutes Verhältnis von Aufwand und Ertrag (05_02). Alle Experten nennen zudem die Digitalisierung und die damit einhergehende Veränderung der Lehrtätigkeit als wichtige Herausforderung, die das Zertifikat in der Weiterentwicklung der beinhalteten Kompetenzen berücksichtigen müsse.

Die klare Mehrheit der befragten Organisationen unterstützt ihre Mitarbeitenden finanziell, wenn sie das Zertifikat KL absolvieren. Rund die Hälfte stellt auch Arbeitszeit dafür zur Verfügung. Insgesamt schätzen die Experten die **Kosten** dieses Bildungsangebotes als eher hoch ein. Wenn ein Absolvent bis zum Fachausweis weitermacht, kann er sich die Hälfte der Kurskosten auch für dieses erste Modul zurückerstatten lassen. Gemäss einer Schätzung eines Exper-

ten betrifft dies aber nur etwa 25 % (05_02). Die neue Subjektfinanzierung eidgenössischer Abschlüsse, die auch für den Fachausweis gilt, wird dabei als negativ für das Branchenzertifikat wahrgenommen (05_01). Während einzelne Kantone zuvor auch dieses Angebot subventioniert hätten, müssten nun Vollkosten berechnet werden (05_02).

Nach ähnlichen Abschlüssen gefragt, nennen viele Organisationen Lehrerbildung auf verschiedenen Stufen. Auch universitäre Abschlüsse und CAS werden genannt. Die meisten Nennungen beziehen sich aber auf branchenspezifische Angebote. Ein klares **Konkurrenzangebot** ist nicht zu erkennen. Diese Sicht teilt der Experte des Trägers, der die universitären Angebote als zu klein und spezifisch einschätzt, als dass sie eine klare Konkurrenz bilden würden (05_01). Die eigentliche Konkurrenz sind für alle drei Experten die formalen Abschlüsse, die aufgrund ihres Status und der Subventionen den non-formalen «den Rang ablaufen» könnten (05_01).

Wert und Anerkennung

An mehreren Stellen in den Experteninterviews kommen Aussagen und Interpretationen über «Wert» und «Anerkennung» der Zertifikate in verschiedenen Kontexten vor. Der Experte einer Schule in der Deutschschweiz bezeichnet das Zertifikat in diesem Zusammenhang als eine Marke – einen «Brand» –, die aufgrund der langen Existenz des Abschlusses sogar besser positioniert sei als die Bundesabschlüsse.

Insbesondere der Experte aus der Romandie geht auf die Frage nach dem Wert des Zertifikates ein. Für ihn hängt dieser stark mit der nationalen Bedeutung des Trägers, der Strenge, die dieser bei der Qualitätssicherung anwendet, und schlussendlich der entstehenden Glaubwürdigkeit und Transparenz des Abschlusses zusammen: «Il est vraiment reconnu **sur le plan national comme si c'était un document du SEFRI**. C'est grâce à la **notoriété** de la FSEA et de cette rigueur appliquée [...]. Il a atteint une certaine **crédibilité par l'importance de la FSEA** et il n'y a pas d'éléments concurrents puisqu'au niveau faitier tout est regroupé en termes d'organisation du monde du travail. [...] Il est important que ce certificat ait la même valeur de Genève à Romanshorn et s'il n'y a personne qui sur le plan national cadre l'élément, il y a un effet sauvage qui va se produire et l'élément **ne sera plus comparable** et il aura plus une crédibilité parce que là on est plus dans des certificats au niveau SEFRI, on est dans des certificats de branche, donc si la branche n'est pas crédible, le certificat ne le sera pas» (05_03).

Die Organisationen konnten sich in der Umfrage zum **Image des Zertifikates** äussern. Dabei zeigt sich, dass die Qualität in der Branche gemäss dieser Umfrage sehr stark anerkannt ist. Bei der Transparenz der Kompetenzen ist die grosse Mehrheit zwar positiv eingestellt, die meisten aber unter Vorbehalt. Dies könnte den Widerspruch abbilden, der hier auch bei den Experten besteht und wonach nicht ganz klar zu beurteilen ist, ob die Kompetenzen bei allen Schulen oder in allen Branchen dieselben sind. Bei den Ant-

worten zur Bekanntheit ausserhalb der Branche und der Unverzichtbarkeit für die eigene Branche stellt sich wiederum die Frage nach der Definition dieser Branche. Die Abstufung der Zustimmung entspricht jedoch den Ergebnissen, die bereits die Antworten zur Bedeutung des Zertifikats ergeben hatten. Der Praxisbezug wird schlussendlich auch von einer grossen Mehrheit bestätigt, während nur wenige das Zertifikat als Marketinginstrument oder gar als Geldmaschine für Träger und Anbieter bezeichnen würden. Zwischen den Institutionen verschiedener Grösse und in verschiedenen Sprachregionen zeigen sich bei dieser Frage keine Unterschiede.

Welches Image hat das Zertifikat in Ihrer Branche?

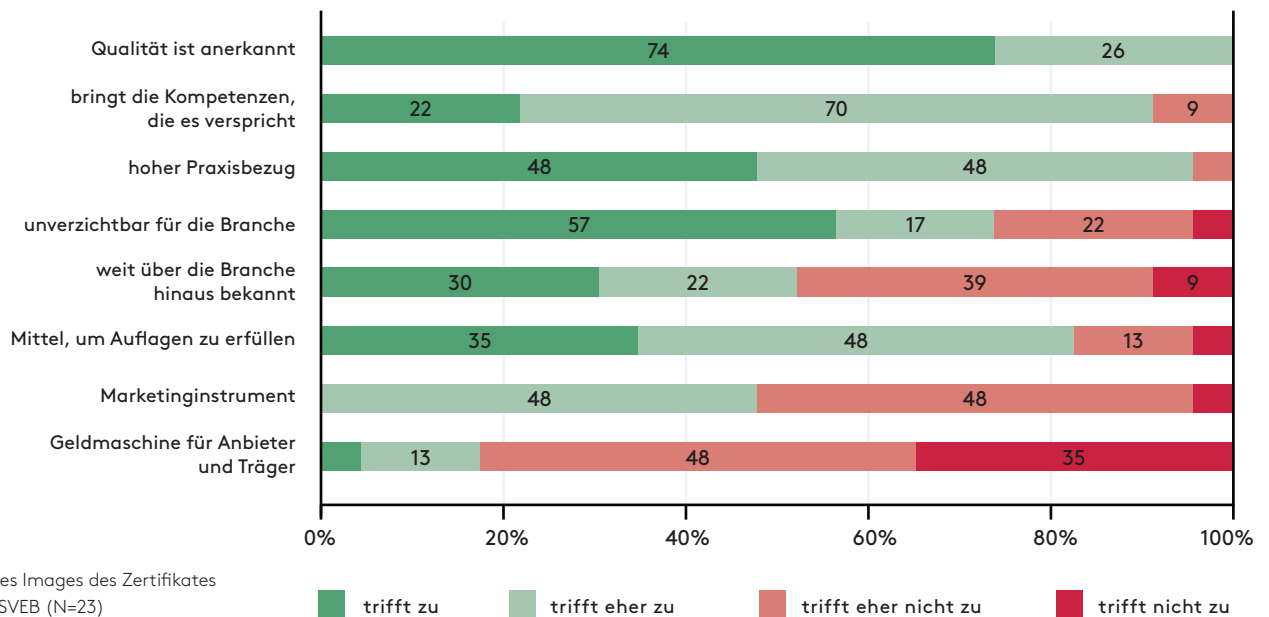


Abb. 13:
Bewertung des Images des Zertifikates
Kursleiter/in SVEB (N=23)

4.3.4 FAZIT

Das Branchenzertifikat Kursleiter/in SVEB und seine Etablierung am Arbeitsmarkt sind stark von den Bedingungen der Weiterbildungsbranche geprägt: Deren transversale, **branchenübergreifende** Struktur führt einerseits dazu, dass die Kompetenzen sich auf einen Minimalstandard begrenzen und einen gewissen Spielraum für Anpassungen offenlassen. Andererseits aber auch dazu, dass das Zertifikat in die Branchenregelungen und Bildungssysteme anderer Branchen miteingebunden ist. Dieser Spielraum wird jedoch gleichzeitig durch ein sehr umfassendes Qualitätssicherungsverfahren durch den Träger im Rahmen gehalten.

Als **Zusatzqualifikation** zu einer bestehenden Fachkompetenz ist das Zertifikat meist nicht auf einem klaren Karriereweg zu sehen, sondern bedeutet oftmals eher einen Eintritt und die Professionalisierung der Lehrtätigkeit zusätzlich zur Arbeit in diesem Fachgebiet. Auch hier spielt das relativ tiefe Niveau eine Rolle, um diese Experten zum Abschluss zu motivieren und den Einstieg zu erleichtern. Hinzu kommen die Verbindungen zu verschiedenen Bildungssystemen anderer Branchen und Abschlüsse. Gleichzeitig ist das Zertifi-

kat auch klar in das formale Bildungssystem der Weiterbildungsbranche eingebunden und ermöglicht damit eine Karriere im Bereich der Bildung, wenn dies nach einem Quereinstieg angestrebt wird.

Auch der Arbeitsmarkt ist zu unterscheiden. In der Fallanalyse wurden vor allem Bildungseinrichtungen verschiedener Branchen betrachtet. Daneben existieren aber auch viele selbstständige Experten, die unterrichten, oder auch Weiterbildungsabteilungen von grösseren Betrieben. Im Gegensatz zu diesen spielen bei den Bildungsinstitutionen **Qualitätslabels** eine grosse Rolle für das Zertifikat, da sie die vom Zertifikat KL definierten Kompetenzen voraussetzen.

Als Erfolgsfaktoren für die Etablierung und Anerkennung des Zertifikates auf dem Arbeitsmarkt können folgende Punkte zusammengefasst werden

- Das Zertifikat liegt in der **Trägerschaft** der OdA und wird landesweit einheitlich positioniert.
- Es besteht ein branchenübergreifender Bedarf an einer **niederschweligen und praxisorientierten Zusatzqualifikation** für die didaktische Vermittlung von Fachkenntnissen.
- Die Kompetenzen sind für verschiedene Fachbereiche und Branchen **adaptierbar**, beruhen aber auf einem methodisch-didaktischen Grundverständnis, dessen **Qualität** vom Träger auf nationaler Ebene sichergestellt wird.
- Das Zertifikat ermöglicht den Einstieg in ein **wirtschaftlich stabiles und angesehenes Feld** und bietet Anschlüsse an weitere Qualifikationen im non-formalen wie formalen Bereich.
- Das Zertifikat ist an **Branchenregelungen** und **Qualitätslabel** geknüpft.

4.4 PFLEGE UND BETREUUNG

4.1.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE BRANCHE

Der Bereich Pflege und Betreuung ist Teil der Gesundheitsbranche und umfasst Mitarbeitende in Spitälern, Alters- und Pflegeheimen, bei der Spitex sowie weiteren Institutionen und in der privaten (häuslichen) Pflege. Er umfasst Aufgaben, die von der Hilfe im Haushalt und der Begleitung von Personen mit unterschiedlichen Beschwerden bis hin zur intensiven physischen und psychischen Pflege in Institutionen reichen. Die formale Grundbildung in Bezug auf die Pflege und Betreuung gliedert sich in das EBA Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) und das EFZ Fachmann/-frau Gesundheit (FaGe). Ein weiteres EFZ in diesem Bereich besteht im Fachmann/-frau Betreuung (FaBe). In der Höheren Berufsbildung stehen die Abschlüsse eidg. Fachausweis als Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung sowie das Diplom HF Pflegefachmann/-frau zur

Verfügung. An der Fachhochschule können Bachelor und Master in Pflege belegt werden.

Akteure

Das Schweizerische Rote Kreuz (SRK) ist auch aus historischer Sicht ein wichtiger Akteur im Gesundheitswesen. Die Pflege von verwundeten Soldaten nach der Schlacht von Solferino 1859 war ausschlaggebend für die Gründung der internationalen Organisation. Bis zur Integration der Gesundheitsberufe in das nationale Berufsbildungssystem und in die Zuständigkeit des Bundes war in der Folge davon das SRK für einen Grossteil der Ausbildungen in Gesundheitsberufen zuständig. Das SRK anerkennt heute noch im Auftrag des Bundes (SBFI) ausländische Diplome und führt im Auftrag der Kantone (GDK) das Nationale Gesundheitsberufsregister (NAREG), beides betrifft die nicht-universitären Gesundheitsberufe. Daneben bilden 23 Rotkreuz-Kantonalverbände jährlich rund 4000 Pflegehelfer/-innen SRK aus. Es handelt sich dabei um einen non-formalen Zertifikatslehrgang, der Gegenstand dieser Untersuchung ist.

Die OdA Santé ist der Dachverband der Arbeitswelt Gesundheit und fungiert als Träger der formalen Bildung in diesem Bereich. Ihre Trägerorganisationen sind die kantonalen Gesundheitsdirektionen sowie kantonale Sektionen, Arbeitgeberorganisationen aus dem Bereich (namentlich CURAVIVA, H+ und der Spitex-Verband) und mehrere Berufsverbände.

Auf Seiten der Arbeitnehmenden ist der Schweizerische Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer SBK zu erwähnen, der auch in der OdA Santé vertreten ist. Er grenzt sich aber als Verband des Fachpersonals gegenüber dem Assistenzpersonal ab. Für dieses gibt es ausser der IG Pflegeassistenz-Personal keine nationale Vertretung.

Auf Seiten der Arbeitgeber sind CURAVIVA und der Spitex-Verband wichtig. CURAVIVA ist der Verband der Heime und sozialen Institutionen aus den Bereichen Menschen im Alter, erwachsene Menschen mit Behinderung sowie Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen. Der Spitex-Verband ist ein Branchenverband der Spitex-Anbieter, die Pflege bei Patienten zu Hause anbieten. Beide Organisationen vertreten damit die Abnehmer von AbsolventInnen formaler und non-formaler Abschlüsse im Pflegebereich.

Auch der Bund und die Kantone spielen in diesem Bereich eine grosse Rolle. Einerseits über die Vertretung in der OdA Santé und durch die Festlegung von Verteilschlüsseln, die die Zusammensetzung der Belegschaft von Pflegeinstitutionen bestimmen. Andererseits durch Finanzierungsmechanismen mehrerer Bundesämter, insbesondere das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV und das Staatssekretariat für Migration SEM. Letzteres hat ein Projekt für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Asylsuchende unterstützt, die über den Abschluss des SRK in Pflegeberufe einsteigen wollen (Projekt SESAM).

Besonderheiten

Die Gesundheitsberufe wurden erst mit der Bologna-Reform in das nationale Berufsbildungssystem integriert und der Zuständigkeit des Bundes unterstellt. Im Rahmen der Bologna-Reform wurden die meisten Ausbildungen in tertiäre Institutionen verlegt (Bsp. Pflegefachschulen). Seither ist ein Prozess in Gang, der die Gesundheitsberufe neu regelt. Derzeit läuft das Projekt «Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe GesBG», das die Berufe auf der Tertiärstufe regelt. Das Gesetz wurde 2016 verabschiedet, zurzeit wird an den Vollzugsverordnungen gearbeitet.

In der Branche besteht ein hoher Fachkräftebedarf. Aufgrund der demographischen Alterung – steigender Anteil Älterer und Zunahme der Gruppe dementer Personen – und der anstehenden Pensionierungen (Babyboomer) wird sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen.

Da der Pflegebereich niederschwellige Einstiege ermöglicht, sind in dieser Branche zahlreiche Quereinsteigerinnen und -einsteiger sowie Migrantinnen tätig.

Für die Anstellung von Assistenzpersonal bei Institutionen der Pflege sind die kantonalen Regelungen relevant, v.a. Vorschriften bezüglich des Anteils an ausgebildetem Pflegepersonal und Assistenzpersonal.

4.4.2 BRANCHENZERTIFIKATE

Neben der formalen Grundbildung und der tertiären Bildung im Bereich Pflege und Betreuung gibt es ein landesweit etabliertes Branchenzertifikat in diesem Bereich:

- Pflegehelfer/in SRK (PH SRK)

Der Abschluss PH SRK existiert seit 1959 und ist seit Jahrzehnten auf dem Arbeitsmarkt etabliert, wurde aber bei der Integration der Gesundheitsberufe in die nationale Berufsbildung nicht in die formale Bildung übernommen, sondern verblieb als non-formaler Weiterbildungsabschluss in der Zuständigkeit des SRK. Parallel dazu wurde von der Oda Santé der formale Abschluss Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS) auf Stufe eines EBA lanciert. Auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren die InhaberInnen der beiden Abschlüsse teilweise um Stellen im Pflegebereich, obwohl der zweijährige Lehrgang AGS mit einem wesentlich höheren Aufwand verbunden ist als der Lehrgang PH SRK (120 Stunden Theorie, 12–15 Tage Praxiseinsatz).

Jährlich schliessen rund 4'500 Absolventinnen und Absolventen dieses Zertifikat ab (seit der Einführung im Jahr 1959 haben über 100'000 Personen abgeschlossen), das in der ganzen Schweiz von den Kantonalverbänden des SRK angeboten wird. Das Zertifikat wird im Rahmen dieser Studie als anbieterübergreifendes Angebot betrachtet, da die Kantonalverbände gemäss Aussagen des SRK eigenständi-

ge Vereine sind, teilweise in Konkurrenz zueinander stehen und gegenüber der nationalen Geschäftsstelle SRK über eine hohe Autonomie verfügen.

Die Dokumentenanalyse zum PH SRK basiert auf dem aktuell gültigen Curriculum des Lehrgangs und den zugehörigen Standards. Ebenfalls wurden zwei Studien zur Stellung der AbsolventInnen und zum Arbeitsmarkt in der Branche Pflege und Betreuung hinzugezogen⁴.

Trägerschaft

Das Schweizerische Rote Kreuz ist seit der Lancierung des Abschlusses im Jahr 1959 Träger des Zertifikats. Der Lehrgang basiert auf den national gültigen Standards und dem Rahmenlehrplan, wird in 23 Rotkreuz-Kantonalverbänden durchgeführt und ist somit in der ganzen Schweiz anerkannt. Die Umsetzung des Kurses kann je nach Kantonalverband variieren, beispielsweise bezüglich der Dauer des obligatorischen Praktikums. Die Rotkreuz-Kantonalverbände müssen sich an die Standards und den Rahmenlehrplan des Trägers halten.

Aufbau

Der Lehrgang gliedert sich in einen theoretischen und einen praktischen Teil. Die Theorie wird in einem Lehrgang von 120 Stunden abgedeckt. Der Praxiseinsatz umfasst 12 bis 15 Tage.

Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung

Das Zertifikat basiert auf nationalen Standards und einem nationalen Curriculum, die von der Nationalen Konferenz der Geschäftsleitenden verabschiedet werden. Das Curriculum enthält den Rahmenlehrplan mit den Handlungskompetenzen, die Regelung des Praxiseinsatzes sowie das Reglement der Lernerfolgskontrolle. Das Curriculum ist für alle Kantonalverbände verbindlich.

Die Kompetenzen sind auf einem niederschweligen Niveau der Betreuung und Pflege angesiedelt. Die Kompetenzen und Fähigkeiten sind vom SRK definiert und jeweils nach selbstständigen Tätigkeiten und Arbeiten auf Anweisung bzw. mit Rücksprache einer Fachperson (mit EFZ) eingeteilt. Es wird sowohl ein hoher Wert auf unterstützende Kompetenzen in der Pflege als auch auf eine fachgemässe Kommunikation und ein angemessenes Verhalten gelegt.

Die Zielgruppen des Abschlusses sind entsprechend den niederschweligen Kompetenzen einerseits Personen, die in ihrem privaten Umfeld Angehörige betreuen wollen, und andererseits Personen, die einen schnellen beruflichen Einstieg in dieses Feld suchen. Daraus resultiert auch eine hohe Bedeutung für den Berufseinstieg für Migrantinnen und Migranten.

⁴ «Bedeutung, Kompetenzregelung und Mentoring (BeKoM) der Pflegehelfer/-innen SRK (PH SRK). Schlussbericht über das Projekt BeKoM». Berner Fachhochschule, Januar 2017.
«Gesundheitspersonal in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Prognosen bis 2030», Schweizer Gesundheitsobservatorium Obsan, 2016.

Der Abschluss führt entsprechend einerseits zur Befähigung der Pflege von Angehörigen oder zu einem Berufseinstieg in Institutionen wie Alters- und Pflegeheimen, sozialen Einrichtungen oder ambulanten Pflegediensten (Spitex), teilweise auch in Spitälern.

Das Zertifikat ermöglicht einen schnellen Berufseinstieg. Darauf aufbauend existieren weitere non-formale Spezialisierungen, die zum Teil vom SRK angeboten werden. Die Weiterführung zu formalen Abschlüssen in der Branche ist nicht einheitlich und klar geregelt. Am häufigsten genutzt wird aber die Möglichkeit einer verkürzten zweijährigen Grundbildung zur Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe).

Zulassung, Ausbildung und Prüfung

Die Zulassungsbedingungen fordern neben einer körperlichen und geistigen Eignung sowie einem Mindestalter von 18 Jahren auch Sprachkenntnisse der jeweiligen Region auf Niveau B1.

Die Ausbildung richtet sich nach einem nationalen Curriculum, das Handlungskompetenzen und detaillierte Bestimmungen zum Lehrgang und zum Abschluss definiert. Die Kantonalverbände können darin unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

Der Abschluss wird über eine schriftliche Prüfung erworben. Im Curriculum werden dazu einige organisatorische Bestimmungen und Fragebeispiele festgehalten. Hinzu kommt ein Praktikumsbericht nach dem Praktikumseinsatz. Mit einem ausländischen Kursausweis oder bei abgebrochener Ausbildung im Bereich Pflege/Betreuung kann das Zertifikat auch über ein Gleichwertigkeitsverfahren beim SRK beantragt werden.

Finanzierung

Der Lehrgang erhält Beiträge vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) und kann daher günstiger angeboten werden. Es bleiben Kosten um die 2000 CHF, die in der Regel von den Teilnehmenden oder deren Arbeitgeber finanziert werden. Je nach Zielgruppe – Erwerbslose, MigrantInnen, Sozialhilfebezüger etc. – kann die Teilnahme am Lehrgang auch über öffentliche Stellen mitfinanziert werden. Die Finanzierung unterscheidet sich zwischen den Kantonen. Es können Kosten für Lehrmittel oder beim Praxiseinsatz hinzukommen.

Einbindung im Bildungssystem

Das Zertifikat PH SRK ist heute nicht klar in das formale Bildungssystem eingebunden im Sinne einer direkten Anrechnung an einen formalen Lehrgang. Die nächsten erreichbaren Stufen des formalen Bildungssystems sind das EBA AGS oder das EFZ FaGe oder FaBe. Eine erste Möglichkeit hierzu ist ein Validierungsverfahren auf Grund von beruflicher Erfahrung und Bildungsleistungen wie dem PH SRK. Dabei handelt es sich aber immer um ein individuelles und

gemäss Aussagen des SRK anspruchsvolles Verfahren. Eine zweite Möglichkeit ist die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren. Ausserdem besteht die Möglichkeit, eine verkürzte Lehre zu absolvieren, auch hier wird aber individuell entschieden und die entsprechenden Angebote dazu sind kantonal unterschiedlich.

Qualitätssicherung

Der Lehrgang PH SRK hat nationale Standards, die auch das Curriculum beinhalten.

Alle SRK-Kantonalverbände sind über die Standards der PH SRK zur eduQua-Zertifizierung verpflichtet. Da der Lehrgang PH SRK, BSV-Beiträge erhält, finden jährliche Revisionen in den Kantonalverbänden statt.

Verbreitung und Konkurrenz

Seit Einführung im Jahr 1959 wurden über 100 000 Zertifikate vergeben. Heute erlangen pro Jahr rund 4500 Personen den Abschluss. Er hat damit weiterhin eine grosse (auch wirtschaftliche) Bedeutung für Heime, Pflegeinstitutionen und Spitex-Organisationen, teilweise auch für Kliniken.

Ein ähnlich gelagertes, gesamtschweizerisch etabliertes und in Konkurrenz zum PH SRK stehendes Zertifikat gibt es nach Einschätzung der Experten nicht. Neben dem PH SRK existieren verschiedene Kurse, die teilweise von einzelnen Weiterbildungsorganisationen (Bsp. Klubschulen), aber auch von Verbänden wie Pro Senectute, SAH, Careum, Pro Infirmis und anderen angeboten werden. Diese Abschlüsse stehen teilweise in Konkurrenz zum PH SRK, erreichen aber nicht den Bekanntheits- und Verbreitungsgrad des PH SRK und sind auch nicht in verbindlichen nationalen Rahmenlehrplänen geregelt.

Die Abschlüsse PH SRK und AGS werden von den meisten ExpertInnen aufgrund des unterschiedlichen Kompetenzniveaus nicht als Konkurrenz wahrgenommen. Auf dem Arbeitsmarkt stehen die AbsolventInnen des PH SRK aber gemäss Einschätzung der ExpertInnen teilweise durchaus in Konkurrenz mit InhaberInnen des AGS (vgl. Kapitel Analyse).

4.4.3 ANALYSE

Im Rahmen der Studie wurden sieben Interviews mit Expertinnen und Experten der Branche durchgeführt. Zwei Expertinnen vertreten die nationale Trägerschaft SRK (04_01 und 04_03). Ein Experte wurde als Vertreter der OdA Santé befragt (04_02). Hinzu kommen vier Interviews mit Vertretungen von Kantonalverbänden des SRK (Uri: 04_04, Zürich: 04_05, Waadt: 04_06, Tessin: 04_07).

Ergänzend wurde die Bewertung der Zertifikate aus Sicht der Arbeitgeber der Branche durch eine nicht repräsentative Online-Befragung von Pflegeinstitutionen durchgeführt. Daran haben 27 Institutionen teilgenommen, die alle über die Kantonalverbände des SRK angeschrieben wurden. Es handelt sich dabei um Einrichtungen der Spitex sowie um Pflege- und Altersheime. Wie die folgende Tabelle zeigt, sind es insbesondere Institutionen aus der Deutschschweiz mit 50 bis 250 Mitarbeitenden. Von den Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, sind 5 in der Geschäftsleitung tätig, während die übrigen 22 einen Bereich oder eine Abteilung leiten.

	1-9 MA	10-49 MA	50-250 MA	>250 MA	TOTAL
DEUTSCHSCHWEIZ	1	2	17	2	22
FRANZÖSISCHE SCHWEIZ	0	0	3	0	3
ITALIENISCHE SCHWEIZ	0	0	2	0	2
TOTAL	1	2	22	2	27

Tabelle 5: Verteilung der Betriebe in der Branche Pflege und Betreuung

Akteure, Zusammenarbeit und regionale Unterschiede

Das **SRK als nationaler Träger** ist der zentrale Akteur für das Branchenzertifikat. Die Qualitätssicherung und Weitentwicklung des Abschlusses liegen beim nationalen Verband (04_01 und 04_03). Gleichzeitig ist das SRK sehr föderal aufgestellt und die Ausbildung selbst obliegt den **Kantonalverbänden des SRK**. Die nationale Trägerschaft hat ihnen gegenüber kein Weisungsrecht. Für allfällige Änderungen und Umsetzungsbestimmungen müssen alle Verbände überzeugt werden (04_01). Die Kantonalverbände sind frei, die Schwerpunkte gemäss ihren lokalen Gegebenheiten zu setzen. Eine Herausforderung, die daraus entsteht, sehen die Experten darin, die **Einheit der Lehrgänge auf nationaler Ebene** zu gewährleisten, die als wichtiger Erfolgsfaktor angesehen wird. Um die Einheitlichkeit sicherzustellen, würden regionale Treffen für Ausbildungsleitende stattfinden und ein enges Netzwerk unter den Kantonalverbänden gepflegt (04_03).

Die Vertreterinnen der kantonalen Verbände nennen bei den regionalen Differenzen des Bildungsangebots insbesondere **organisatorische Unterschiede**: die Organisation der Praktikumsplätze, die Bezahlung des Praktikums, die Art der Zulassung und auch die

Form der Prüfung (04_04 und 04_05). Dabei kommen auch die Grössenunterschiede der Verbände zum Tragen, die sich stark auf die Möglichkeiten auswirken können, Marketing zu betreiben und den Verband zu professionalisieren, sowie auf die Fähigkeit, schnell auf Anpassungen zu reagieren (04_05). Für die inhaltlichen Schwerpunkte spielten auch die «nécessités du terrain» jeder Region eine Rolle (04_06). Eine Vertreterin äussert den Wunsch nach klareren Richtlinien durch den nationalen Verband.

Eine weitere Quelle für regionale Unterschiede sind die **kantonalen Gesundheitsbehörden**, die für die Kantonalverbände des SRK eine wichtige Rolle spielen. Da diese den Verteilschlüssel des Personals in Pflegeinstitutionen bestimmen, haben sie einen unmittelbaren Einfluss auf Nachfrage und Verwertungsmöglichkeit des Abschlusses (04_03). Die Zusammenarbeit mit diesen Behörden läuft in jedem Kanton über den Kantonalverband. Für die kantonalen Unterschiede bei diesen Verteilschlüsseln und Einstufungen des SRK-Abschlusses werden von Seiten der Trägerschaft unterschiedliche Bildungstraditionen angeführt. So bevorzugte man in der Westschweiz eher akademische und formale Ausbildungen, weshalb in manchen Kantonen die SRK-Ausbildung weniger angesehen und damit bei diesen Bestimmungen auch eher gefährdet sei (04_01).

Auf Seiten der Arbeitgeber, die AbsolventInnen mit dem Zertifikat anstellen, sehen alle ExpertInnen die **Langzeit-Pflegeinstitutionen** und die **Spitex-Organisationen** sowie deren nationale Verbände (CURAVIVA, Spitex-Verband) als «absolut wichtigste Akteure» (04_01). Sie sind insbesondere essentiell, da sie bereits während der Ausbildung die nötigen Praktikumsplätze stellen: «Wenn wir keine Praxisplätze haben, können wir auch keine Lehrgänge anbieten. Dies ist manchmal schwieriger und manchmal einfacher. Da ist es wichtig, das Netzwerk immer gut zu betreiben» (04_03). Es sind also insbesondere die Kantonalverbände, die für diese Beziehung verantwortlich sind (04_01 und 04_03). Damit betreiben sie auch direkt Marketing für das Zertifikat, indem sie bei den späteren Abnehmern zum Beispiel Informationsanlässe veranstalten (04_07).

Die Entwicklungen im Pflegebereich verschoben sich bereits in der Vergangenheit immer stärker von der Pflege von Angehörigen zuhause in Richtung einer professionellen Pflege. In den letzten zehn Jahren findet ausserdem eine Verschiebung von der ambulanten Pflege zur Pflege in Institutionen statt. Damit ist das Branchenzertifikat des SRK auch zu einem wesentlichen Bestandteil der Gesundheitsbranche geworden. Hier spielt eine Vielzahl von weiteren Akteuren eine wichtige Rolle. Allen voran die **OdA Santé**, die für diesen Bereich die formale Bildung regelt. In dieser vertreten ist auch der Schweizerische Berufsverband für Krankenpflege, der sich gerade gegenüber dem Assistenzpersonal – und damit gegenüber den Pflegehelfer/innen SRK – durch längere Ausbildungen und höhere Professionalität abgrenzen wolle. Das Assistenzpersonal sei gegenüber dessen Einfluss im Nachteil, auch weil dieses nicht durch eine nationale Organisation vertreten sei (04_01).

In jüngster Zeit zeichnet sich aber eine **Annäherung** zwischen OdA Santé und SRK ab: Geprüft wird die Option, dass die OdA Santé den Abschluss und dessen Curriculum überprüfen und als externer Akteur die Richtlinien oder Empfehlungen dafür verfassen könnte (04_01). Eine Zusammenarbeit in dieser Hinsicht bis hin zu einer Aufgabe in der Qualitätssicherung wird derzeit auch von der OdA Santé geprüft (04_02). Klar ist, dass es die aktuellen Freiheiten der Kantonalverbände beschneiden dürfte, wenn ein nationaler Ausbildungsplan von einer externen Instanz geprüft würde (04_01 und 04_02). Die OdA Santé ihrerseits sieht die Möglichkeit, dass auf diese Weise eine Schnittstelle zwischen dem Abschluss SRK und der formalen Ausbildung entstehen könnte, was dazu führen würde, dass mehr Fachkräfte auf den Markt kommen könnten (04_02). Von beiden Seiten werden für diese Annäherung insbesondere der persönliche Kontakt und das Engagement von Einzelpersonen als Gründe aufgeführt. Auf lokaler Ebene arbeiten Kantonalverbände des SRK und der OdA bereits länger zusammen (04_05) und es existieren auch bereits Passerellen in die formale Bildung (04_06). Diese kantonalen Unterschiede bei der Anrechnung des Lehrgangs an die formale Bildung werden auf Seiten der nationalen Trägerschaft wiederum teilweise als problematisch empfunden (04_01).

Eine weitere Rolle spielt die **öffentliche Hand**, die über mehrere Wege Einfluss auf die Finanzierung des Lehrganges nehmen kann. Das Angebot erhält teilweise Beiträge über das RAV und im Rahmen des Integrationsprojektes SESAM von 2015 bis 2018 auch vom Staatssekretariat für Migration (04_03, 04_04 und 04_06).

Arbeitsmarkt

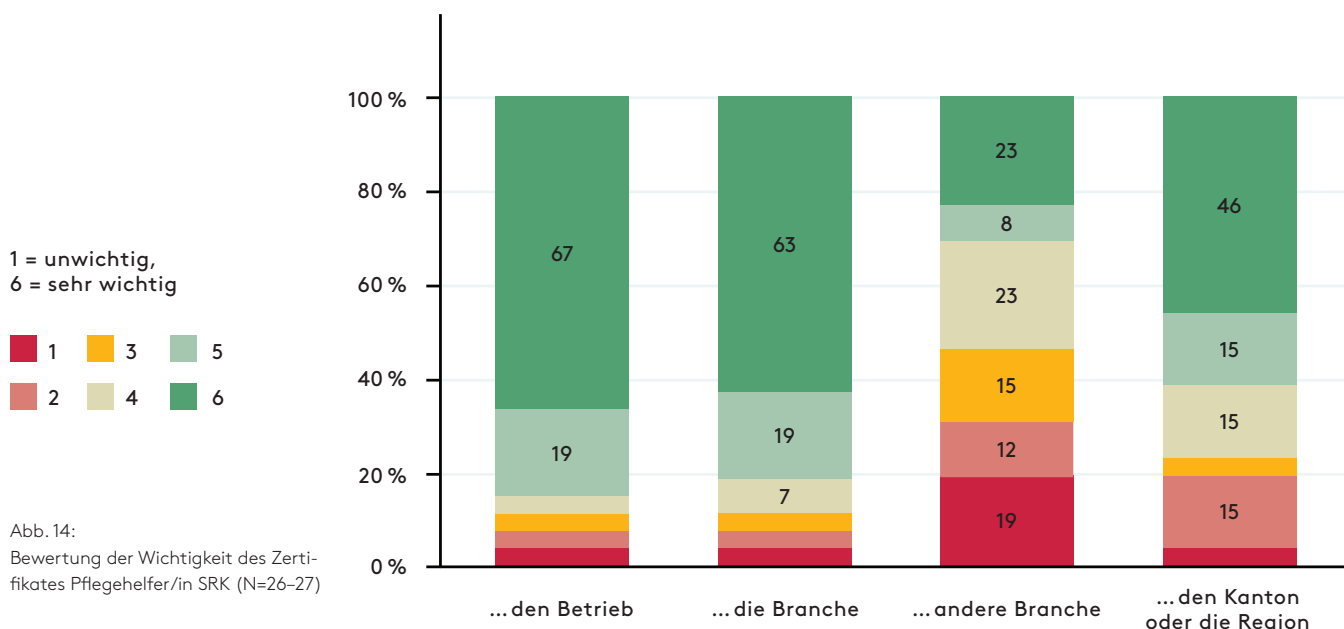
Die Branche der Pflege und Betreuung hat sich stark vom Privaten ins Öffentliche verlagert: «Die ambulante Pflege wurde ausgebaut. Angehörigenhilfe wurde weniger wichtig. So treibt es die Leute in die Institutionen» (04_02). Auch heute deckt das Zertifikat Pflegehelfer/in SRK zwar noch einen privaten Bedarf für die Pflege von Angehörigen ab. Wenn hier von einem Arbeitsmarkt gesprochen wird, dann sind aber vorwiegend **Pflegeinstitutionen und ambulante Pflegedienste** gemeint, wobei erstere von den Experten als wichtiger betrachtet werden (04_01 und 04_03). Spitäler stehen dagegen nicht im Vordergrund, da dort oft strengere Regulierungen für das Personal herrschen und Pflegehelfer/innen SRK damit gar nicht zum Zug kommen.

Der Arbeitsmarkt kämpft im Pflegebereich mit einem grossen Fachkräftemangel. Von den befragten Einrichtungen bestätigt eine Mehrheit, Mühe mit der **Besetzung offener Stellen** zu haben. Die Frage bezog sich allerdings nicht spezifisch auf das Assistenzpersonal. Die Bemerkungen zu der Frage zeigen denn auch, dass die Rekrutierung vor allem auf höheren Bildungsstufen Schwierigkeiten bereitet, während die Besetzung von Stellen auf Stufe des Zertifikats Pflegehelfer/in SRK nicht explizit als grosses Problem benannt wird. Dieser Umstand führt bei gewissen Kantonalverbänden dazu, dass

die Ausbildungsplätze absichtlich reduziert werden, um nicht einem Bedarf von qualifiziertem Pflegepersonal mit der Ausbildung von mehr Assistenzpersonal zu begegnen und so auf beiden Seiten falsche Erwartungen zu schüren (04_07). Auch für die Oda Santé besteht hier eine gewisse Gefahr: «Eine Institution, die wenig Geld hat oder keine Fachkräfte findet, wird lieber Leute mit dem SRK-Zertifikat anstellen. Und dann sind wir im Spannungsfeld des kompetenzgerechten und stufengerechten Einsatzes» (04_02).

Für die geringen Schwierigkeiten der Besetzung von Stellen beim Assistenzpersonal dürfte der Abschluss Pflegehelfer/in SRK aber klar eine Rolle spielen, denn dieses macht im Durchschnitt 45% der Belegschaften der beteiligten Unternehmen aus. Ein Bedarf an dieser Kompetenzstufe besteht daher zweifellos. Zwei Einrichtungen aus der Deutschschweiz sprechen gar von 100%. Die beiden Institutionen aus dem Tessin sind mit 2% und 10% im Vergleich sehr tief. Diesem hohen Anteil entspricht auch die Einschätzung der **Bedeutung des Zertifikates** für die Betriebe bzw. die Institutionen, die Branche und darüber hinaus. Nur für andere Branchen wird dem Zertifikat keine sehr hohe Wichtigkeit zugesprochen. Für die beteiligten Institutionen ist aber klar, dass das Zertifikat für sie selbst wie auch für die Branche und darüber hinaus für ihren Kanton eine sehr hohe Bedeutung hat. Viele der Experten sind überzeugt, dass die Betriebe ohne die AbsolventInnen des SRK-Zertifikats nicht funktionieren würden.

Wie wichtig ist das Zertifikat für...



Zwei Besonderheiten spielen hier eine wichtige Rolle. Einerseits hängt der Anteil des Personals einer Institution, der durch AbsolventInnen des Zertifikats gestellt werden kann, nicht nur vom Markt ab, sondern auch stark von den **Bestimmungen der kantonalen Gesundheitsbehörden**. Diese legen mit einem Verteilschlüssel auch

eine Obergrenze fest, die von Kanton zu Kanton unterschiedlich ist. Die zweite Besonderheit ist, dass die Abnehmer durch die **Praktikumsplätze** direkt in die Ausbildung miteinbezogen sind und so den Bedarf an Personal auch direkt den ausbildenden Rotkreuz-Kantonverbänden kommunizieren können.

Die Unternehmen beantworteten in der Umfrage auch Fragen zum Nutzen des Zertifikats. Dabei zeigt sich, dass insbesondere die nötigen **Kompetenzen**, die im Betrieb durch das Zertifikat sichergestellt werden, eine hohe Zustimmung erhalten. Darauf folgt, dass durch das Zertifikat **Auflagen von Branche, Bund oder Kantonen** erfüllt werden können. Damit dürfte die starke Abhängigkeit der Branche vom kantonalen Verteilschlüssel gemeint sein, der nicht nur eine Obergrenze für Angestellte mit dem Zertifikat darstellt, sondern dieses Zertifikat auch als Anforderung für eine gewisse Stufe setzt. Für Subventionen an den Betrieb spielt das Zertifikat gemäss Unternehmen wie auch Experten keine Rolle.

Welchen Nutzen erfüllt das Zertifikat für Ihren Betrieb?

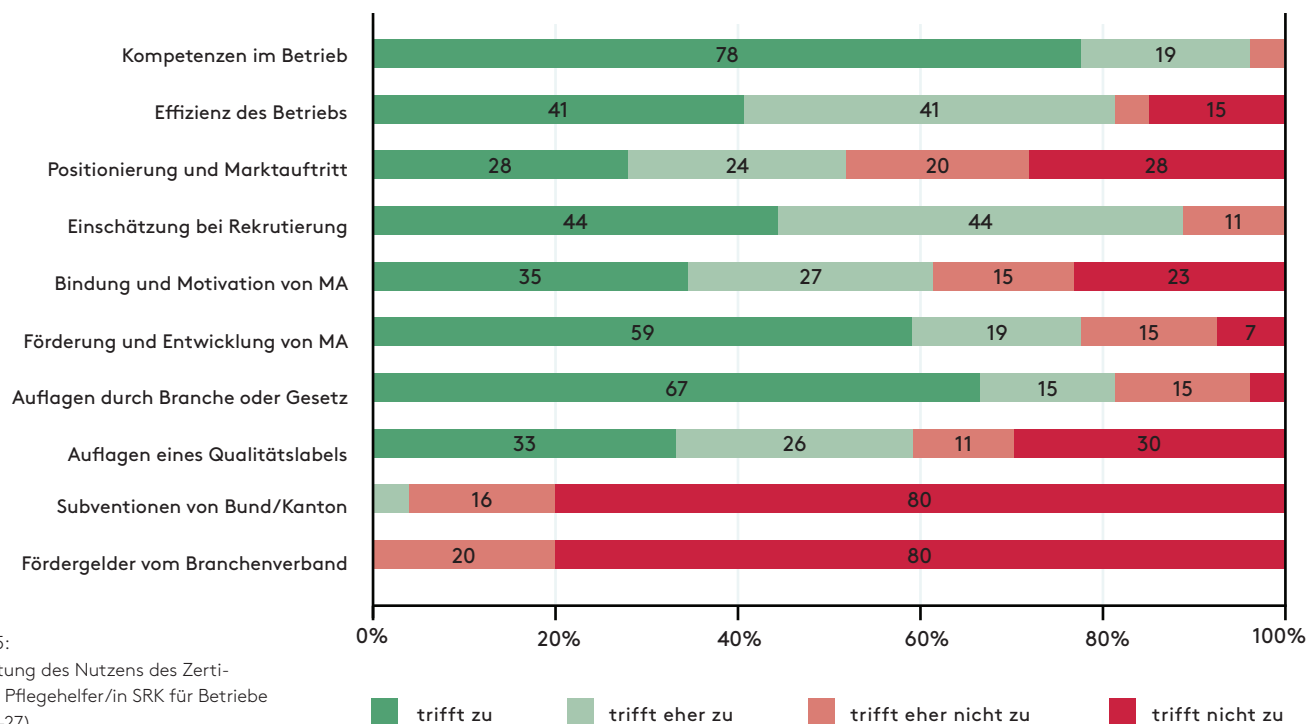


Abb. 15:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK für Betriebe (N=25-27)

Eine Besonderheit in Bezug auf die Funktion des Zertifikates am Arbeitsmarkt ist auch seine **Niederschwelligkeit**. Diese wirkt sich auf den Aufwand der Ausbildung aus, auf das Zielpublikum und schlussendlich auf den Einsatz der AbsolventInnen in den Institutionen. Die Ausbildung ist einerseits sehr kurz, was aus «betrieblicher Sicht» dazu führe, «dass die Leute schnell [eingesetzt werden] können und nicht so einen grossen Ausbildungsaufwand haben wie mit der AGS» (04_05). Es handelt sich also um ein **wirtschaftliches Abwägen** aus Sicht der Arbeitgeber, die damit «employés» erhalten, «pour qui les salaires ne sont pas très élevés mais dont la formation est quand même garantie à un certain niveau de qualité» (04_06).

Die Expertin führt weiter aus, dass sich Unternehmen oft die Frage stellen würden, weshalb sie jemanden mit einer höheren Ausbildung (AGS) und dementsprechend auch einem höheren Lohn einstellen sollten, wenn die benötigten Aufgaben schon durch Pflegehelfer/innen SRK abgedeckt werden könnten. Auch aus Sicht der SRK-Trägerschaft besteht hier teilweise eine Konkurrenzsituation zwischen PH-SRK- und AGS-Absolvierenden, die sich in einem sehr ähnlichen Aufgabenfeld bewegen würden (04_01).

Bindung, Motivation sowie Entwicklung der Mitarbeitenden werden mehrheitlich positiv eingeschätzt, sind aber unter dem Vorbehalt zu betrachten, dass das Zertifikat oft als Mindestanforderung für eine Beschäftigung gilt, wie mehrere Unternehmen in den Kommentaren zu dieser Frage anfügen. Die Funktion des Zertifikates als Mindestanforderung und damit als **Berufseinstieg** zeigt sich auch klar, wenn man die Antworten der Institutionen auf die Frage nach dem **Nutzen des Zertifikates für ihre Mitarbeitenden** betrachtet. Es wird klar als Einstieg in ein neues Feld bewertet, während nur sehr wenige es mit einem Karriereschritt in Verbindung bringen. Die Frage nach einer Lohnerhöhung wird uneinheitlich beantwortet, was sich auch darauf zurückschliessen lassen könnte, dass in einigen Institutionen Mitarbeitende das Zertifikat noch absolvieren, während es andere als Mindestanforderung voraussetzen.

Welche Chancen und Perspektiven erhalten Mitarbeitende durch das Zertifikat?

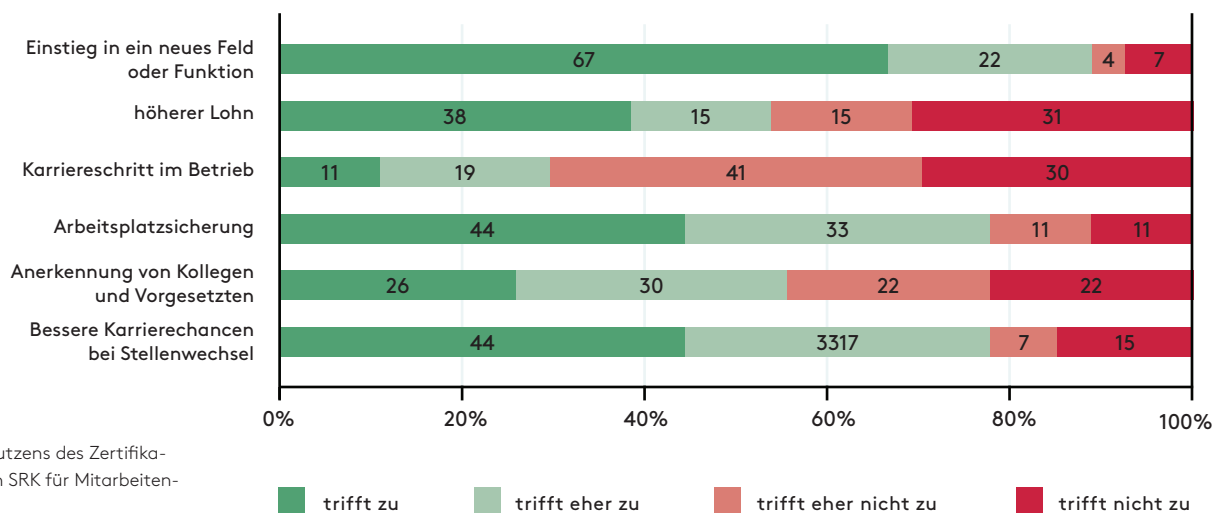


Abb. 16:
Bewertung des Nutzens des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK für Mitarbeitende (N=26-27)

Auch die Expertinnen und Experten bestätigen, dass das Zertifikat vor allem als **Einstieg oder Quereinstieg** in die Pflege und Betreuung funktioniert. Daneben dient es auch der Arbeitsintegration von **MigrantInnen und Arbeitslosen** und wird entsprechend auch von der öffentlichen Hand unterstützt (04_01). In manchen Kantonen, wie im Falle des Kantons Tessin, dient das Zertifikat ausserdem zur Eingliederung von ausländischen Arbeitskräften, die dank dem Zertifikat eine Anstellung in der Schweiz finden (04_07). Für erfahrene Personen, die das Zertifikat zum Wiedereinstieg nach einer Pause nutzen, könne es ein Sprungbrett sein. Jungen, motivierten Arbeitskräften, die die Möglichkeiten dazu hätten, würde aber eher

zu einer formalen Berufsausbildung geraten (04_03). Andere Expertinnen sprechen davon, dass eine Mehrheit der AbsolventInnen sich auf Basis des Zertifikats weiterbilden und aufsteigen würden (04_04 und 04_05). Auch hier spielt die Niederschwelligkeit des Angebots eine wichtige Rolle, um diesen Einstieg einem breiten Publikum zu ermöglichen. Wichtig aus Sicht der OdA Santé sei es, diesen Personen nicht zu viel zu versprechen und klar zu deklarieren, dass es zu einer sehr tiefen Stufe im Betrieb führe. Dann sei es als Einstieg und Eingliederung von Arbeitskräften sehr wertvoll. Andererseits bestehe aber die Gefahr, dass diese Personen über ihrem Kompetenzniveau eingesetzt und somit ausgenutzt würden (04_02).

Ein weiteres Ergebnis der Befragung zeigt, dass das Zertifikat eher zu einer **Anerkennung** von den Arbeitgebern und weniger von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten führt. Auch diese Einschätzungen können mit der Niederschwelligkeit des Bildungsangebots in Verbindung gebracht werden. So werde wenig wahrgenommen, «was das Assistenzpersonal leistet, das keine lange Ausbildung genossen hat, aber einen Knochenjob macht. Diese Tätigkeit ist nicht unbedingt attraktiv. [...] Aus meiner Sicht muss man sehr geeignet und motiviert sein, diesen Job zu machen. Aber es braucht nicht unbedingt eine lange Ausbildung» (04_01). Sie führt weiter aus, dass es auch darum schwierig sei, genügend Personal zu finden, das diese Arbeit machen wolle und auch länger dabeibleibe.

Bildungssystem

Aus Sicht der Arbeitgeber wird das Bildungssystem in der Branche als eher **transparent** wahrgenommen. Die meisten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber finden sich darin zurecht. Dennoch sind es auch 10 Betriebe, die der Aussage, es herrsche ein «Zertifikatsdschungel», eher zustimmen würden. **Den Mix aus formalen und non-formalen Abschlüssen** würden 11 der 27 befragten Institutionen als genau richtig bezeichnen. Ebenfalls 11 Unternehmen finden jedoch, dass die Abschlüsse schlecht aufeinander abgestimmt seien. Die Bewertung der bestehenden Ausbildungen sehen die Institutionen mehrheitlich als angemessen, sie sehen zumeist keinen dringenden Entwicklungsbedarf bei den Abschlüssen.

Für das SRK ist es wichtig, in der **Kommunikation** über seinen Abschluss ein einheitliches Bild zu gestalten, um die Transparenz des eigenen Abschlusses zu garantieren. Dazu gehört insbesondere das Anliegen, dass keine überhöhten Kompetenzen versprochen werden. Da die Kantonalverbände für das Marketing zuständig sind, erfordert diese Aufgabe einigen Koordinationsaufwand durch die Trägerorganisation (04_01 und 04_03). Die OdA Santé gibt an, immer wieder mit inadäquaten Einschätzungen konfrontiert gewesen zu sein (04_02).

Der **Bildungszugang** wird vor allem durch die Niederschwelligkeit und die sehr tiefen Hürden bei der Zulassung zur Ausbildung bestimmt. Es handelt sich um eine Ausbildung, die schnell, kosteneffizient und ohne Einstiegshürden angegangen werden kann. Als

wichtigste Hürde wird im Zusammenhang mit der Bedeutung des Zertifikates für MigrantInnen das Sprachniveau genannt (04_01).

Der Zugang zu **weiterführenden Angeboten** ist limitiert. Im non-formalen Bereich existieren Weiterbildungen, die sich spezifisch an dieses Personal richten (04_05). Da sich der Abschluss PH SRK aber unter der Berufslehre befindet, erachtet selbst die Trägerorganisation eine umfangreiche non-formale Weiterbildung nicht als sinnvoll und würde den InhaberInnen des Zertifikats stattdessen eher ein EFZ (FAGE) als nächstes Ziel empfehlen (04_01). Die Wirkung des Zertifikates für den Einstieg in diese Lehre ist von dessen **Einbindung in das formale Bildungssystem** abhängig. Die diesbezüglichen Regelungen sind nicht einheitlich und hängen stark von der OdA Santé ab, die für die formalen Grundbildungen in der Pflege verantwortlich ist. Aktuell existiere in verschiedenen Kantonen ein unterschiedlich ausgeprägtes **Validierungsverfahren**, das die Bildungsleistungen des Zertifikates an die Lehre zur AGS anrechnen kann. Dieses wird jedoch von Seiten SRK als sehr kompliziert erachtet (04_01) und andererseits würden die meisten AbsolventInnen, die sich weiterqualifizieren wollen, eher direkt einen höheren formalen Abschluss (EFZ FAGE) anstreben (04_05). Daneben gibt es die Möglichkeit, verkürzte Lehren zu absolvieren. Der Einstieg in die AGS wird von Seiten SRK dabei eher nicht empfohlen, da es nicht wirklich eine Weiterqualifikation sei (04_01). Bezüglich des Validierungsverfahrens erkennt auch die OdA an, dass dieses nicht ganz einfach sei, möchte aber auch das SRK in die Pflicht nehmen, um Beratungsangebote dafür bereitzustellen (04_02). Gleichzeitig sieht die OdA Santé ein «riesiges Potential [darin], diese Leute im Gesundheitsbereich zu haben und sie weiterzuführen in eine formale Ausbildung. [...] Nicht alle müssten mit der AGS einsteigen. Einige könnten in der FAGE einsteigen. Oder in die Diplompflege. Da braucht es ein stufengerechtes Beratungssystem, das diese Leute abholt und ihnen aufzeigt, wie sie im formalen System weitermachen können» (04_02).

Entwicklungen und Gespräche, die eine bessere Anbindung des Zertifikats an die formalen Abschlüsse erreichen sollen, sind derzeit im Gange. Eine Herausforderung dürfte dabei sein, die Interessen der OdA, des Trägers und der Kantonalverbände in Einklang zu bringen und eine nationale Regelung in einem zurzeit kantonal geregelten Bereich zu schaffen. Aus Sicht des Trägers wäre eine klare Einbindung als «Vorlagerung» zur formalen Berufslehre «optimal» (04_01). Man habe auch bei der letzten Anpassung des Curriculums den Aufbau an diese formalen Lehrgänge angepasst (04_03).

Eine Bedeutung des Zertifikates ausserhalb der Schweiz wird von den Experten und Expertinnen nicht genannt. Für **ausländische Arbeitskräfte** bietet es die bereits genannte Chance eines Berufseinstiegs, aber auch eine schnelle Anerkennung von Bildungsleistungen aus dem Ausland, sofern diese Diplome nicht formal anerkannt werden können.

Branchenzertifikate

Der Lehrgang wird von den Vertreterinnen des SRK insbesondere als praxis- und zielorientiert dargestellt: eine «kurze Ausbildung, zugeschnitten auf genau das, was man können muss» (04_01). Wichtige **Inhalte** seien vor allem auch die psychologische Vorbereitung der AbsolventInnen und die Kommunikation mit Patienten. Der Fokus auf Kommunikation führe auch dazu, dass man an den sprachlichen Zulassungsbedingungen festhalte (04_05). Da ein Teil der Ausbildung als Praktikum stattfindet, bietet der Lehrgang auch die Gelegenheit, mit möglichen Arbeitgebern in Berührung zu kommen und sich für die Arbeit zu empfehlen (04_07). Ein Problem in Bezug auf die Kompetenzen bestehe dann, wenn Absolventinnen über oder unter ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt und somit über- oder unterfordert werden, wofür jedoch die Arbeitgeber verantwortlich seien (04_03). Bei der Weiterentwicklung der Kompetenzen sieht die Expertin des Trägers insbesondere einen Bedarf bei der Digitalisierung (04_01).

Bei der **Finanzierung** der Zertifikate spielen verschiedene Mechanismen und Akteure eine Rolle. Bei den Unternehmen wird es unterschiedlich gehandhabt. Jeweils 10 Institutionen geben an, die Mitarbeitenden nie finanziell oder mit Arbeitszeit zu unterstützen. Demgegenüber stehen 8 Einrichtungen, die häufig finanziell, und 10, die häufig mit dem Erlass von Arbeitszeit Mitarbeitende beim Erwerb des Zertifikates unterstützen. Die ExpertInnen bestätigen dieses Bild einer uneinheitlichen Unterstützung seitens der Betriebe, oft müssten die Teilnehmenden den Lehrgang selbst bezahlen. Der Lehrgang erhält aber vom Bundesamt für Sozialversicherungen Beiträge, wodurch die Kosten für Teilnehmende tiefer gehalten werden können. Dafür bestehe ein Leistungsvertrag mit dem Amt, der stetig überprüft werde. Für die einzelne Absolventin bestehe zusätzlich die Möglichkeit, über verschiedene Programme und Fonds eine Unterstützung zu erhalten (04_01 und 04_03). Hinzu kommen kantonal unterschiedliche Mechanismen und Partnerschaften.

Als **Konkurrenzangebote** zum Zertifikat werden vor allem andere non-formale Abschlüsse gesehen. Der Name «Pflegehelfer/in» ist nicht geschützt und kann daher auch von anderen Anbietern mit einem entsprechenden Lehrgang bedient werden. Diese Konkurrenz wird von den meisten Kantonalverbänden aber als eher schwach beurteilt (04_04, 04_05 und 04_06). Eher stehen dafür aus Sicht der Trägerorganisation die Kantonalverbände selbst untereinander in Konkurrenz. Ein Umstand, der auch eine Herausforderung beim Einfordern eines einheitlichen Auftritts und Marketings zum Tragen komme (04_01). Einer speziellen Analyse bedarf der Begriff «Konkurrenz» in Bezug auf die formale Bildung, spezifisch das EBA AGS. In Bezug auf das Bildungsangebot sind sich die ExpertInnen auf Seiten SRK wie auch von der Oda Santé einig, dass diese beiden Ausbildungen nicht miteinander verglichen werden können. Anders sieht es offenbar beim Einsatz der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt

aus. Nach ähnlichen Abschlüssen gefragt, die für sie relevant sind, erwähnen in der Umfrage bei Arbeitgebern 12 der 27 Institutionen explizit das EBA AGS. Diese Konkurrenzsituation zeigt sich auch in einigen Experteninterviews. So wird davon gesprochen, dass die AbsolventInnen der beiden Abschlüsse fast dieselben Aufgaben hätten und es wird erwähnt, dass der Abschluss PH SRK zusammen mit der Lebenserfahrung einer Person die längere Ausbildung des AGS aufwiegen könne (04_05). Aus Sicht der Oda Santé ist dieser Vergleich aber nicht zulässig (04_02). Auch wenn die beiden Bildungsangebote nicht direkt in Konkurrenz stehen, besteht beim SRK die Befürchtung, vom formalen Abschluss aus dem Markt verdrängt zu werden (04_01); dies hängt auch stark mit den politischen Entscheidungen zum Verteilschlüssel in Pflegeinstitutionen zusammen, die den Markt sehr stark beeinflussen könnten.

Wert und Anerkennung

Das Zertifikat PH SRK scheint gemäss Expertinnen und Experten ein ambivalentes Image zu haben. Die Mechanismen, die sich auf den Wert und die Anerkennung auswirken, spielen sich in den Interviews in verschiedenen Kontexten ab:

Eine besondere Komponente, die in der Branche Pflege und Betreuung eine Rolle spielt, ist die **gesellschaftliche Bedeutung** des Zertifikates. Dieser Bedeutung wird auch ein Einfluss auf die Anerkennung des Zertifikates attestiert. Ganz grundlegend trage das Zertifikat zur medizinischen Versorgung in der Schweiz bei: «Man hat Zahlen, wie viele PH SRK in der Pflege tätig sind [...] und was diese für einen Beitrag leisten für die Gesundheitsversorgung. Ohne die PH SRK würde es nicht gehen» (04_01). Gleichzeitig werde diese Bedeutung nicht immer wahrgenommen und gewürdigt. In Statistiken würden diese Personen als «unqualifiziertes Personal» erfasst. Dies hängt auch mit der Abgrenzung des Fachpersonals gegenüber dem Assistenzpersonal zusammen. Früher sei gar von «Hilfen und Diplomierten» die Rede gewesen. In diesem Sinn bedeuten die Bezeichnungen Assistenz- und Fachpersonal sprachlich eine schwächere Abgrenzung, die auch das Selbstverständnis der AbsolventInnen des PH SRK positiv beeinflusse (04_03).

Auch in der Oda Santé spielt die Ambivalenz bei der Beurteilung eine Rolle: «Es ist gar nicht so ganz klar, was der Stellenwert ist und ob man sie will oder nicht will. Ob man dazu stehen und sie integrieren und unterstützen will, oder ob man sie nicht will» (04_02). Im Prinzip möchte die Oda den Abschluss AGS als Mindestanforderung setzen und tiefere Qualifikationsniveaus nicht berücksichtigen. Gleichzeitig ist aber die erhebliche **Menge der Beschäftigten** mit dem Abschluss PH SRK in der Praxis eine Realität, die auch die Oda in ihre Beurteilung einbeziehen müsse.

Die Beziehung des Zertifikates zur **formalen Bildung** ist auch auf Seiten des SRK ein Faktor, der im Zusammenhang mit Anerkennung als relevant erscheint. So hätten Bildungstraditionen, die in verschiedenen Regionen der Schweiz die formale Bildung im Fokus

haben, einen Einfluss auf die Anerkennung des non-formalen Abschlusses (04_01). Durch eine Anbindung könnte von dieser Anerkennung profitiert werden, wie es eine andere Expertin andeutet: «Es muss nicht so sein, dass man ein Modul nicht machen muss, denn die Aufbereitung ist ja völlig anders. Aber einfach so, dass es anerkannt ist und dass es eine wichtige Vorbereitung ist für diese Person» (04_03). In anderen Bemerkungen wird ebenfalls deutlich, dass der Wert eidgenössischer Abschlüsse höher gewichtet wird als der Wert des PH SRK.

Für die Anerkennung des Zertifikates selbst stehen für die verschiedenen Vertreterinnen von SRK-Kantonalverbänden vor allem zwei Faktoren im Vordergrund: Der erste ist die **Bedeutung und Geschichte des SRK** und des Abschlusses selbst. Das SRK wird als «grosse Organisation mit einer grossen Anerkennung» bezeichnet (04_04) und auch als «Label», das sich auch auf das Zertifikat auswirke (04_06). Hinzu komme das lange Bestehen des Abschlusses selbst, das diesen in der Branche verankert habe und die Kontinuität des Abschlusses aufzeige.

Der zweite Aspekt liegt in der **Zufriedenheit des Marktes** mit der Qualität des Abschlusses. Als «Schnellbleiche» – ein Vorwurf, der oft auftauche (04_01) – wird das Zertifikat von den in dieser Studie befragten Expertinnen eindeutig nicht gesehen. Stattdessen wird betont, dass positives Feedback aus den Institutionen komme, die die Qualität des Abschlusses sowohl schätzten als auch klar einschätzen könnten (04_04). «Vor allem auch, dass da Leute kommen mit Lebenserfahrung, die relativ schnell einsetzbar sind. So können sie ihren Ausbildungsaufwand auf die Jungen konzentrieren, was auch Sinn macht» (04_05). Insgesamt wird hier der Kontakt zu den Abnehmern als sehr wichtig betrachtet, damit diese Wirkung weiterhin gewährleistet sei.

Welches Image hat das Zertifikat in Ihrer Branche?

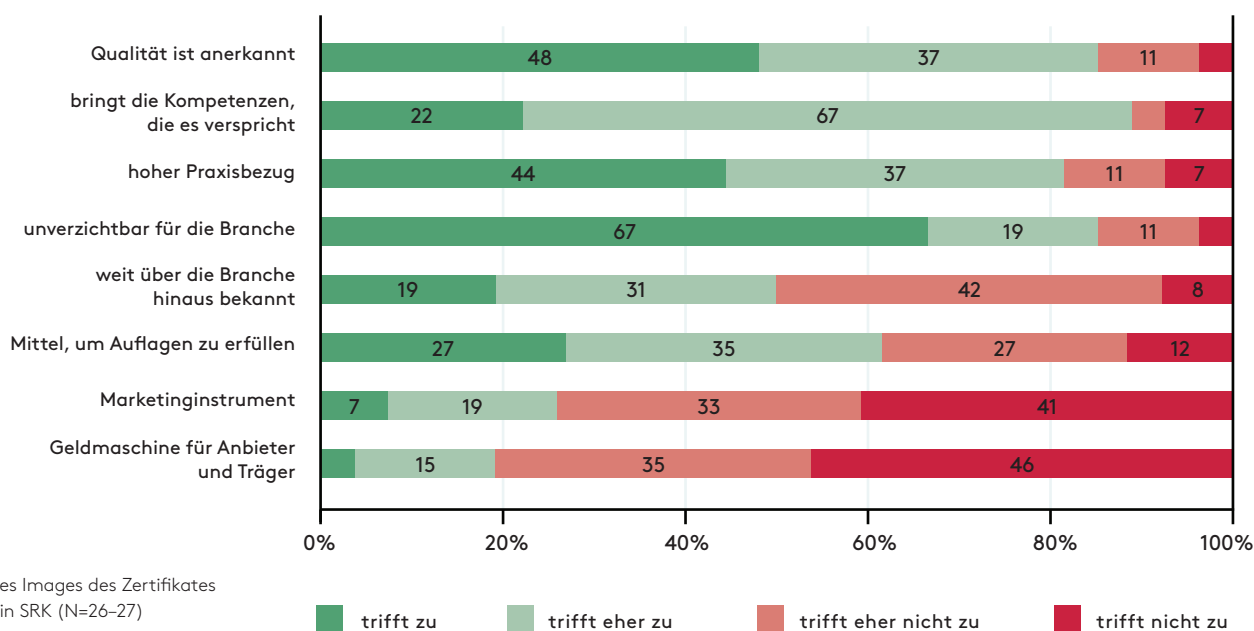


Abb. 17:
Bewertung des Images des Zertifikates
Pflegehelfer/in SRK (N=26-27)

Diese Einschätzung bestätigt sich in der Befragung der Pflegeinstitutionen mehrheitlich, wie Abbildung 17 zeigt. Die Qualität wird von fast allen Befragten anerkannt oder «eher anerkannt». Einer Transparenz im Sinne von «es bringt die Kompetenzen, die es verspricht» stimmt aber nur ein gutes Fünftel der Befragten vorbehaltlos zu. Die grosse Mehrheit stimmt dieser Aussage nur mit Vorbehalten zu. Dies könnte mit den uneinheitlichen Ansprüchen der Arbeitgeber sowie auch der uneinheitlichen Kommunikation seitens der Anbieter zusammenhängen, die die ExpertInnen erwähnen.

Die stärkste Zustimmung erhält die Unverzichtbarkeit des Zertifikates für die Branche, was wiederum mit dem hohen Anteil der Beschäftigten mit diesem Abschluss zu tun haben dürfte, die mitunter das Funktionieren der Branche ermöglichen.

Für viele Institutionen ist das Zertifikat auch ein Mittel, um staatliche Auflagen zu erfüllen. Dies ist ein Hinweis auf einen weiteren Faktor für die Anerkennung des Zertifikates: Pflegeinstitutionen müssen Betriebsbewilligungen einholen und brauchen dafür «ein Papier», also Zertifikate. Auch «Krankenkassen wollen wissen, ob die Leute die richtigen Qualifikationen haben» (04_03). Das zeigt sich auch darin, dass Unternehmen ab einem gewissen Zeitpunkt begonnen hätten, ihr Personal in den Lehrgang zu schicken, «um einen Qualitätsstandard vorweisen zu können» (04_04).

4.4.4 FAZIT

Das non-formale Branchenzertifikat des Schweizerischen Roten Kreuzes ist in dieser Studie vor allem in drei Aspekten speziell: Es ist erstens das einzige Zertifikat, das sich unter der Grundbildung einordnet, es hat zweitens als einziges Bildungsangebot weder nach unten noch nach oben eine klare, national einheitliche Anbindung an das formale Bildungssystem und es ist drittens das einzige Zertifikat mit einem geschlossenen Anbietersystem (bei den übrigen Branchenzertifikaten können sich interessierte Bildungsorganisationen als Anbieter des Zertifikats akkreditieren lassen). Diese Aspekte führen aber nicht dazu, dass das Zertifikat weniger relevant oder etabliert wäre oder dass es vom Arbeitsmarkt weniger nachgefragt und anerkannt wäre.

Die Gründe hierfür sind insbesondere direkt auf dem **Arbeitsmarkt** zu suchen. Dort besteht ein sehr hoher Bedarf an Personal für die Pflege und Betreuung. Da dieser Bedarf weiterhin steigen wird, steht insbesondere auch die Bezahlbarkeit des Personals im Fokus. Diesem Bedarf begegnet das Branchenzertifikat des SRK durch seine Niederschwelligkeit: Die tiefen Hürden und der niedrige finanzielle und zeitliche Aufwand erhöhen das Potential an AbsolventInnen enorm und ermöglichen damit eine rasche Belieferung des steigenden Bedarfs. Gleichzeitig rechtfertigen die kurze Ausbildung und der bezüglich Qualifikationsniveau vergleichsweise tiefe Abschluss für Arbeitgeber eine tiefere LohnEinstufung. Durch den engen Kontakt der SRK-Kantonalverbände mit Arbeitgebenden, der auch durch die

Praktikumsplätze institutionalisiert ist, wird der Austausch zwischen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und den Bildungsanbietern sichergestellt. Ein Element, das diese Beziehung stark beeinflusst und auch gefährden könnte, ist der **Verteilschlüssel** für die Belegschaften der Pflegeinstitutionen, die die kantonalen Gesundheitsbehörden festlegen.

Im Gegensatz zu dieser gut funktionierenden Einbindung in den Arbeitsmarkt ist das Zertifikat im **Bildungssystem** der Branche eher schwach verankert. Das SRK – eine weitere Spezialität in Bezug auf dieses Branchenzertifikat – ist als Trägerorganisation nicht Mitglied der OdA der Branche und hat damit auch keinen Einfluss auf die formale Berufsbildung. Diese fehlende Anbindung erlaubt es dem SRK einerseits, die Regelungen des Bildungsganges selbst zu bestimmen und den kantonalen Verbänden eine hohe Eigenständigkeit zu gewähren, führt aber auch zu einer unklaren Positionierung des Abschlusses im Bildungssystem. Folgen davon können sein, dass AbsolventInnen falsch eingeschätzt und inadäquat eingesetzt werden oder schwierige Bedingungen haben, sich weiterentwickeln und aufsteigen zu können. Unklar ist, inwieweit diese individuellen Nachteile aus Sicht der Pflegeinstitutionen gerade die Vorteile des Zertifikates auf dem Arbeitsmarkt stärken und ob Anpassungen zu einer anderen Funktion des Zertifikates auf dem Markt führen würden.

Zusammenfassend lassen sich aus der Analyse des Branchenzertifikates Pflegehelfer/in SRK folgende Erfolgsfaktoren festhalten:

- Es besteht ein sehr hoher Bedarf an diesem **niederschweligen und praxisorientierten Kompetenzniveau** in der Branche
- Der Lehrgang steht aufgrund der Zulassungsbedingungen und des **zeitlichen und finanziellen Aufwandes** einer sehr breiten Zielgruppe offen.
- Die enge Beziehung der Kantonalverbände zu den Arbeitgebern führt dazu, dass das Zertifikat an den Bedarf angepasst und die **Qualität** des Zertifikats von den Arbeitgebern anerkannt ist.
- Der Abschluss und die Trägerorganisation blicken auf eine **lange Tradition** zurück und profitieren vom **guten Namen** der Organisation.

4.5 BEWEGUNG UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

4.5.1 ÜBERSICHT ÜBER DIE BRANCHE

Bei der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung handelt es sich um einen vergleichsweise jungen, aber schnell wachsenden Wirtschaftssektor. Die Branche vereint im Wesentlichen zwei Gebiete: Fitness- und Gesundheitstraining, das meistens gerätegestützt in Fitnesscentern oder ähnlichen Einrichtungen stattfindet, und der Bereich Körper- und Bewegungsschulung, der in Bewegungszentren oder Gymnastikschulen angeboten wird. Der Einfachheit halber werden die beiden Seiten im Folgenden durch die Bezeichnungen «Fitness» und «Bewegungspädagogik» unterschieden. Der Bereich Fitness macht den grösseren Marktanteil aus. Dieser teilt sich wiederum in KMU und in grosse Unternehmen, die als Kettenbetriebe mehrere Standorte betreiben. Im Bereich Bewegungspädagogik sind es kleinere Bewegungszentren und zahlreiche Selbstständige. Diese können auch in Schulen, sonderpädagogischen Einrichtungen und Kliniken angestellt sein, werden dann aber als Angestellte anderer Berufsfelder erfasst. Da in Fitnesscentern auch Kurse angeboten werden, die den Bereich Bewegungspädagogik betreffen, sind Fachleute aus dem Bereich Bewegungspädagogik oft auch in Einrichtungen des Bereichs Fitness beschäftigt.

Die beiden Bereiche wurden im Rahmen der Ausarbeitung der formalen Grundbildung vom Bund zusammengeführt. Die formale Grundbildung in der Branche besteht seit 2012 und wird durch das EFZ als Fachmann oder Fachfrau Bewegungs- und Gesundheitsförderung abgeschlossen. In der beruflichen Weiterbildung bestand seit 1996 ein eidg. Fachausweis Fitness-Instruktor/in, der pro Jahr von ca. 70 Personen erworben wurde und allein auf die Sparte Fitness ausgerichtet war. 2018 wurde dieser Fachausweis durch den neuen Abschluss Spezialist/in Bewegungs- und Gesundheitsförderung ersetzt. Dieser kann je nach Tätigkeitsgebiet in der Fachrichtung «Fitness- und Gesundheitstraining» oder «Körper- und Bewegungsschulung» absolviert werden. Ebenfalls ab 2018 wurde ein eidg. Diplom Experte Bewegungs- und Gesundheitsförderung lanciert. Dieses Diplom führt in Richtung medizinische Fitness und Gesundheitscoaching oder Management und ist nicht nach den beiden Gebieten in der Branche aufgeteilt.

Akteure

Die Oda Bewegung und Gesundheit (Oda BuG) ist für die formale Bildung zuständig. Zu den Mitgliedern gehören der Schweizerische Fitness- und Gesundheitscenter Verband SFGV und der Berufsverband für Gesundheit und Bewegung Schweiz BGB als die Arbeitgebervertreter. Der SFGV vertritt die Seite Fitness, während der BGB die Bewegungspädagogik abdeckt. Der BGB ist darüber hinaus nicht nur Arbeitgebervertreter, sondern vereint auch Fachleute und Bildungsinstitutionen. Ein weiteres Mitglied der Oda BuG ist der Schweizerische Verband der Bildungsorganisationen Bewegung und Gesundheitsförderung SVBO, der verschiedene Bildungsinstitutio-

nen – zurzeit vorwiegend im Bereich Fitness – vereint. Der Schweizerische Personaltrainer Verband ist als Passivmitglied ebenfalls in der OdA vertreten. Als Gründungsmitglied und als derzeit grösster Kettenbetrieb war auch die Migros als Vorstandsmitglied in der OdA vertreten, bevor sie 2017 aus dem Verbund austrat.

Ein weiterer Akteur auf dem Feld ist die IG Fitness Schweiz, ein Zusammenschluss der Kettenbetriebe. Im Vorstand vertreten sind Up-Date Fitness, Kieser Training, Basefit und die Migros Freizeitanlagen. In der Schweiz existieren rund 26 Kettenbetriebe, die ca. 300 Standorte betreiben.

Besonderheiten

Im Zusammenhang mit der noch sehr jungen formalen Bildung sind gemäss Schätzungen von Branchenexperten heute bis zu 80% der Mitarbeitenden ausschliesslich mit non-formalen Abschlüssen in der Branche tätig. Die Branche ist auch stark durch Quereinsteiger geprägt, die über andere Ausbildungen in dieses Berufsfeld einsteigen. Die berufliche Weiterbildung ist in dieser Branche daher bis heute stark von non-formalen Abschlüssen dominiert.

Eine weitere Besonderheit ist die Bedeutung der Anerkennung von Dienstleistungen durch Krankenkassen für Präventionszahlungen an versicherte Personen. Dafür sind Qualitätslabel entscheidend. Eines dieser Label ist Qualitop, dessen Trägerin die IG Fitness Schweiz ist. Das Qualitätslabel schreibt eine Mindestanzahl Stunden pro Woche vor, die von qualifizierten Mitarbeitenden geleistet werden müssen. Als qualifiziert gelten Mitarbeitende, die den Status «Qualitop OK» erhalten. Dafür reicht statt einem EFZ auch eine non-formale berufsspezifische Ausbildung von mindestens 30 Tagen aus. Ein weiteres Label ist Fitness-Guide, das durch den SFGV getragen wird, eine Abstufung beinhaltet und die Anforderungen für die Qualifikationen des Personals höher ansetzt als das Label Qualitop. Diese Label sind vor allem auf Seiten des Fitnessbereichs von Bedeutung, während auf Seiten der Bewegungspädagogik der BGB teils auch direkt mit Krankenkassen in Kontakt steht und Regelungen ausarbeitet.

4.5.2 BRANCHENZERTIFIKATE

Das Weiterbildungsangebot in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung ist geprägt von den Angeboten einzelner Schulen und ist entsprechend der jungen Branche auch sehr dynamisch. Im Bereich der Bewegungspädagogik bestehen durch die vom BGB getragenen Abschlüsse bereits Branchenzertifikate, die zum Teil an mehreren Schulen angeboten werden. Im Bereich Fitness sind im non-formalen Segment bis heute nur Abschlüsse einzelner Schulen verfügbar. Der SVBO plant jedoch, gewisse Angebote durch ein SVBO-Zertifikat zu einem neuen Branchenzertifikat zu bündeln. Im Rahmen der OdA BuG laufen über die Lancierung, Ausgestaltung und Einstufung dieser Zertifikate und die Einbindung bzw. Abgrenzung zum Angebot des BGB zurzeit Verhandlungen.

Im Rahmen dieser Studie lassen sich als relevantes und quasi-anbieterübergreifendes Angebot die Abschlüsse identifizieren, die auf dem modularen Baukasten der OdA BuG für den Fachausweis ab 2018 aufbauen. Aufgrund der Module haben verschiedene Schulen Angebote entwickelt, die einem Zwischenschritt zum Fachausweis entsprechen, indem sie eine bestimmte Anzahl Modulabschlüsse zu einem Schulzertifikat bündeln. Die verschiedenen Abschlüsse sind also insofern anbieterübergreifend, als die darin enthaltenen Modul-Abschlüsse von der OdA BuG getragen werden sollen (zum Teil noch in Umsetzung). Auch das Level 1 des BGB funktioniert nach diesem Prinzip. Im Fokus dieser Studie stehen daher folgende Angebote, die auf diesen Modulen aufbauen und sich damit als Vorstufe zum eidg. Fachausweis positionieren:

- Bewegungstrainer/in Level 1 (BGB)
- Fitness-Instruktor/in (Klubschulen Migros)
- Fitness-Instruktor/in (Swiss Prävensana Academy)
- Fitness- und Bewegungstrainer/in (Huber Widemann Schule)
- Fitness- und Bewegungstrainer/in (Update Fitness Academy)
- Fitness-Trainer/in (SAFS)
- Fitness-Trainer/in (Star Education)

Die Fallanalyse wird derweil nicht die bestehenden Abschlüsse einzeln betrachten, sondern auf die Grundlagen, Prozesse sowie Potentiale und Hindernisse auf dem Weg zu einem übergreifenden Branchenzertifikat eingehen.

Trägerschaft

Die Trägerschaft für den Abschluss Bewegungstrainer/in Level 1 liegt beim BGB. Bei den übrigen Angeboten liegt sie bei der jeweiligen Schule, die den Bildungsgang anbietet.

Die Trägerschaft der Modulprüfungen, die auch Bestandteil des Fachausweises sind, liegt bei der OdA BuG. Bis heute sind sechs Schulen durch die OdA BuG für die Modulprüfungen des Fachausweises akkreditiert: Danielle Curtius, Huber Widemann Schule, Klubschulen Migros, SAFS, Star Education und die Swiss Prävensana Akademie. Damit die Prüfungen der AbsolventInnen im Rahmen der oben genannten Angebote auch für den eidg. Fachausweis anrechenbar sind, müssen diese durch die OdA akkreditiert sein.

Aufbau

Die verschiedenen Angebote sind jeweils zu unterschiedlichem Grad an den Modulkasten der Berufsbildung der OdA BuG angelehnt. Dies betrifft sowohl die Inhalte wie auch die Terminologie. Einige Schulen nutzen die Terminologie der OdA und machen direkt auf die Gültigkeit der Module für den eidg. Fachausweis aufmerksam, andere nicht. Teilweise ist diese Anpassung und Anlehnung auch noch in der Umsetzung bzw. einige der Schulen sind derzeit nicht für den Fachausweis akkreditiert.

Aus dem Modulbaukasten der OdA stehen insbesondere die Basismodule 1 bis 5 im Zentrum sowie die Hauptmodule 1 und 2. Basismodul 4 und Hauptmodul 1 beziehen sich eher auf die Arbeit mit Gruppen, Basismodul 5 und Hauptmodul 2 eher auf gerätegestützte Trainingseinheiten.

Kompetenzprofile, Zielgruppen und Verwendung

Die Absolventen dieser Angebote sollen befähigt werden, Kundinnen und Kunden je nach Ausrichtung persönlich oder in Gruppen zu betreuen, beim Training anzuleiten und Trainingsprogramme zu erstellen. Führungsfunktionen sind nicht vorgesehen.

Die primäre Zielgruppe sind momentan QuereinsteigerInnen, die das EFZ nicht nachholen wollen und dennoch auf ein gewisses Bildungsniveau in diesem Beruf kommen wollen. Eine sekundäre Zielgruppe sind AbsolventInnen des EFZ, die einen solchen Abschluss auf dem Weg zum eidg. Fachausweis erlangen. Aufgrund der noch jungen Berufsbildung ist diese Zielgruppe aber derzeit noch klein. Der Level 1 BGB wird zurzeit meist auf dem Weg zum Level 2 oder 3 erworben und ist nicht das primäre Ziel der Absolventen und Absolventinnen.

Zulassung, Ausbildung und Prüfung

Die Zulassung beruht einzig auf dem Mindestalter von 18 Jahren und einer körperlichen Eignung für den Beruf. Ein EFZ ist nicht zwingend notwendig, kann aber je nach Bildungsanbieter verlangt werden.

Die Ausbildung ist den Schulen überlassen. Sofern die Schule durch die OdA BuG akkreditiert ist, sind die Modulprüfungen gemäss Vorgaben der OdA einzuhalten. Die Art der Vorbereitung auf die Prüfungen wird jedoch nicht vorgeschrieben oder vorgeschlagen. Präsenzzeiten und Anzahl Lektionen können sich daher zwischen den Angeboten stark unterscheiden. Nicht akkreditierte Anbieter sind in der Gestaltung der Prüfung ebenso frei wie bei der Ausbildung.

Finanzierung

Die verschiedenen bestehenden Angebote auf der behandelten Stufe kosten durchschnittlich rund 5000 Schweizer Franken. Wenn die Ausbildung als Vorbereitung auf den eidg. Fachausweis absolviert wird, fällt sie unter die Subventionsberechtigung durch den Bund. Ansonsten sind keine brancheninternen Finanzierungsmechanismen oder Fonds vorhanden.

Einbindung im Bildungssystem

Über die akkreditierten Modulprüfungen sind einige der Angebote ins formale System eingebunden. Weitere Anschlüsse bestehen allenfalls im non-formalen Bereich der jeweiligen Schulen.

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung liegt primär bei jedem Anbieter bzw. beim BGB für sein Angebot, wofür der Verband eine Aufsichts- und Prüfungskommission beschäftigt, die die anerkannten Schulen besichtigt. Die Qualität der Module des eidg. Fachausweises wird über die Akkreditierung der Modulprüfungen durch die Oda gesichert.

Verbreitung und Konkurrenz

Die Konkurrenz besteht einerseits zwischen den verschiedenen Abschlüssen dieser Stufe. Hinzu kommen zahlreiche weitere non-formale Angebote auf unterschiedlichen Stufen. Ein weiterer Faktor sind die eigenen Akademien gewisser Betriebe der Branche, die ihr Personal selbst ausbilden. Beim Angebot des BGB ist zu beachten, dass der Level 1 zurzeit nur einen kleinen Anteil ausmacht und generell eher der Level 3 angestrebt wird, wobei Level 1 allenfalls auf dem Weg dahin erworben wird.

4.5.3 ANALYSE

Im Rahmen der Studie wurden vier Interviews mit Branchenexpertinnen und -experten durchgeführt. Als Vertretung der Oda wurden zwei Personen befragt, wovon eine auch den SFGV vertritt (03_01) und eine weitere Expertin die Seite des BGB (03_02). Daneben sind zwei Experten von Schulen vertreten. Eine dieser Schulen ist Mitglied im SVBO (03_03) und eine ist sowohl im SVBO als auch in der Schulleiterkonferenz des BGB vertreten (03_04).

Ergänzend wurde die Bewertung der Zertifikate aus Sicht der Arbeitgeber der Branche durch eine nicht repräsentative Online-Befragung von Betrieben durchgeführt. Daran haben insgesamt 24 Personen aus unterschiedlichen Betrieben teilgenommen. 18 der Teilnehmenden sind in der Geschäftsleitung tätig, die übrigen sind in Abteilungsleitungen oder als HR-Verantwortliche tätig. Da sich die Angebote bis anhin auf die Deutschschweiz begrenzen, wurden keine Betriebe aus anderen Regionen angeschrieben. Die Unternehmen können nach Bereich unterschieden werden: 6 Unternehmen verorten sich im Bereich Bewegungspädagogik, die übrigen in der Sparte Fitness. Die Betriebe aus dem Bereich Bewegungspädagogik und die 11 Betriebe aus dem Bereich Fitness, die weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen, wurden über die Oda BuG angeschrieben. Die 7 Antworten von Betrieben im Bereich Fitness mit mehr als 50 Mitarbeitenden kamen durch den Verteiler der IG Fitness und einen internen Verteiler der Klubschule Migros zustande. Im Endeffekt können also drei Gruppen unterschieden werden: 6 Unternehmen, die auf Bewegungspädagogik spezialisiert sind, 11 kleine und mittlere Unternehmen im Bereich Fitness sowie 7 Standorte von Kettenbetrieben der Fitnesssparte.

	1-9 MA	10-49 MA	50-250 MA	>250 MA	TOTAL
BEWEGUNGSPÄDAGOGIK	2	4	0	0	6
FITNESS	3	8	2	5	18
TOTAL	5	12	2	5	24

Tabelle 6: Verteilung der Betriebe in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung

Während die vier anderen Fallanalysen bei den Experteninterviews und in der Online-Befragung auf etablierte Branchenzertifikate fokussieren, steht bei der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung insbesondere der Prozess hin zu einem neuen Branchenzertifikat im Fokus. Die Expertinnen und Experten wurden sowohl zu bestehenden als auch zu einem möglichen neuen Zertifikat befragt. Die Unternehmen wurden soweit möglich einzeln nach den verschiedenen bestehenden Angeboten gefragt, teilweise auch gesamthaft nach den Abschlüssen auf dieser Stufe sowie auch nach dem Bedarf für Anpassungen im Bildungssystem.

Akteure, Zusammenarbeit und regionale Unterschiede

Die bereits besprochene Teilung der Branche in zwei Bereiche und verschiedene Interessen spiegelt sich auch bei den Akteuren wider. Sowohl aus den Experteninterviews als auch aus der Betriebsbefragung lässt sich darauf schliessen, dass in der jungen Branche noch **keine übergreifende Identität** herrscht. Die Unternehmen, die angeben, in einem Branchenverband Mitglied zu sein, nennen je nach ihrer Ausrichtung und Grösse den SFGV, den BGB oder die IG Fitness. Die OdA BuG als Dachverband von zwei der drei genannten Verbände wird von den Betrieben hingegen nicht erwähnt.

Auch in den Experteninterviews zeigen sich klare Partikularinteressen, aber auch eine Entwicklung in Richtung einer **Findung innerhalb der OdA**. So fallen hier Bemerkungen wie die, dass die beiden Verbände SFGV und BGB in 20 Jahren vielleicht einen einzigen Verband bilden könnten (03_01) oder dass der Zusammenschluss der beiden Verbände in der OdA ein grosser Vorteil aufgrund des grösseren bildungspolitischen Gewichtes sei (03_02). Die Zusammenarbeit wird denn auch von beiden Verbänden als gut erachtet. Diese habe sich durch die gemeinsame Erarbeitung der formalen Bildung, zu der die Verbände durch den Entscheid des SBFI, die zwei Bereiche zu einer Branche zusammenzuführen, quasi gezwungen waren, stetig entwickelt und gestärkt. Gemäss einer Expertenaussage muss diese Findung, die auf der Führungsstufe der Verbände geklappt habe, nun noch bei den Schulen der Branche erfolgen (03_02).

Mit der **Ebene der Schulen** sind der SVBO und die in der Schulleiterkonferenz des BGB eingebundenen Schulen angesprochen. Diese Akteure stehen in Bezug auf die operative Umsetzung eines neuen Branchenzertifikates im Vordergrund. Auslöser ihres Engagements war insbesondere die Erarbeitung eines **Einordnungsrasters der OdA**, in den die Abschlüsse der Branche in Anlehnung an einen Qualifikationsrahmen eingeteilt werden sollen. Daraufhin hätten

die Mitglieder des SVBO damit begonnen, ein Branchenzertifikat mit entsprechender Einordnung im Raster zu «pushen» (03_01). Die beiden Schulvertreter, die als Experten befragt wurden, begründen ihr Engagement vor allem mit dem höheren **Vermarktungspotential**, das sie durch die Vereinheitlichung der Schulabschlüsse auf einer von der OdA anerkannten und genormten Stufe hätten (03_03 und 03_04).

Ein erstes mögliches Hindernis dazu stellt der Wille der OdA dar, diese **non-formalen Abschlüsse überhaupt in ein Raster aufzunehmen**. Der Vertreter des SFGV und der OdA sagt klar, dass der Fokus auf eidgenössischen Abschlüssen liege und man primär diese stärken möchte. Non-formale Abschlüsse, die auf gleicher, ähnlicher oder gar höherer Stufe als formale liegen, könnten diese konkurrenzieren. Die Einstufung eines non-formalen Abschlusses, der aus Modulen des Fachausweises besteht und damit auf formalen Elementen aufbaut, ist für ihn aber ein gangbarer Kompromiss. Die finale Einordnung und Akkreditierung liege aber in jedem Fall bei der OdA (03_01). Diese Rolle der OdA wünscht auch einer der Schulvertreter, koppelt sie aber auch direkt an entsprechende Pflichten: «Wenn die Schulen von der OdA akkreditiert sind und diese die Module [des Fachausweises] prüfen dürfen, dann muss die Qualität auch einheitlich sein. Dann muss die OdA auch ein Controlling aufbauen, was sie momentan – glaube ich – noch nicht hat [...]. Es wäre sinnvoll, wenn es über die OdA BuG läuft, denn die haben auch die Verantwortung über die Module» (03_04). Aus den Interviews mit beiden Schulexperten wird aber auch das Bedürfnis deutlich, dass diese Kontrolle genügend Freiheiten bei der Ausgestaltung von Unterricht und Inhalten lassen soll (03_03 und 03_04).

Ein weiteres Hindernis ist die bereits angesprochene Spaltung der Branche und damit einhergehend die **Vertretung aller Interessen** bei der Lancierung eines Branchenzertifikates sowie die Anerkennung durch alle wichtigen Akteure. Der BGB ist selbst Träger bestehender Branchenzertifikate und vertritt die Schulen, die diese anbieten, aber teilweise nicht im SVBO Mitglied sind. Die Trägerschaft eines neuen Zertifikates ist daher auch ein Streitpunkt, denn – wie der Experte aus der OdA (03_01) bemerkt – könne der BGB seine eigenen Zertifikate nicht aufgeben, solange er den Einfluss dieser Schulen auf ein neues Zertifikat nicht garantieren könne. Derweil wird sowohl von Seiten des BGB (03_02) als auch von einem Experten, der eine Schule vertritt, aber auch im Vorstand des SVBO sitzt (03_03), die Vertretung dieser Schulen im SVBO als willkommene Möglichkeit betrachtet. Eine Entwicklung in diese Richtung würde die Frage des Trägers entsprechend vereinfachen, da sich dann die OdA insgesamt mit beiden Richtungen dahinterstellen könnte. Die Anerkennung durch die gesamte OdA sowie die Nutzung ihrer Kommunikationskanäle für ein neues Angebot sehen auch beide Schulvertreter als wichtig an (03_03 und 03_04). Für den Experten der Schule, der sowohl im BGB als auch im SVBO vertreten ist, ist der Zusammenschluss beider Richtungen im SVBO hingegen nicht notwendig. Aus seiner Sicht könnten auch verschiedene

Branchenzertifikate unterschiedlicher Ausrichtung und mit unterschiedlichen Trägern entstehen, solange dies ein Verband sei und nicht nur eine einzelne Schule, denn die breitere Abstützung entspreche bereits einem Qualitätslabel. Solange die Akkreditierung bei der OdA und die Anerkennung durch die relevanten Akteure gewährleistet ist, ist für ihn nicht der Träger entscheidend, sondern die Kommunikationsarbeit der Schule, die den Abschluss auf dem Markt bekannt macht (03_04).

Mit der Anerkennung durch die relevanten Akteure rückt ein drittes mögliches Hindernis in den Fokus. Ein wichtiger Akteur – die **Kettenbetriebe des Fitnessbereichs** – ist nicht in der OdA vertreten. Die Migros war früher in der OdA vertreten, ist aber gemäss Angaben des MGB aus strategischen Gründen ausgetreten, da sie die Stimmzahl der Migros innerhalb der OdA als zu gering beurteilte. Die Migros plädiert dafür, dass die Kettenbetriebe als Verbund gleichberechtigt in der OdA vertreten sein sollten. Dieser Verbund besteht bereits in der IG Fitness, die auch das Label Qualitop trägt. Während diese nicht direkt in der OdA vertreten sind, sind mit Update Fitness und indirekt auch den Migros Klubschulen aber zwei Mitglieder der IG Fitness im SVBO vertreten.

Damit gestaltet sich die Situation bei den Akteuren als sehr komplex und unübersichtlicher als in den übrigen hier dargestellten Branchen. Entsprechend anspruchsvoll ist die Entwicklung einer nationalen Trägerschaft für neue Branchenzertifikate, die in der ganzen Branche eine Anerkennung erreichen können.

Arbeitsmarkt

Die Teilung der Branche auf Ebene der Akteure ergibt sich aus der Entwicklung der noch jungen Branche und spiegelt die **Struktur des Marktes**. Der Teil der Bewegungspädagogik beschäftigt einen sehr hohen Anteil an Frauen sowie Teilzeitbeschäftigten (03_02). Auf der Seite Fitness teilt sich der Markt in Kettenbetriebe und einzelne Fitnesscenter, die ein unterschiedliches Zielpublikum und damit gemäss Experten des SFGV auch unterschiedliche Bildungsniveaus der Mitarbeitenden anvisieren (03_01). Er sieht darin eine willkommene Strukturierung des Marktes in Anbieter, die ein Fitness-affines Publikum anziehen, und spezialisierten «Gesundheitscentern», die ein höheres Mass an Betreuung anbieten.

Ein Merkmal, das über die verschiedenen Bereiche gleichbleibt, ist der hohe Anteil an **QuereinsteigerInnen**, die das Personal der Betriebe in dieser Branche ausmachen. Diese werden denn auch von mehreren Experten als primäres Zielpublikum eines neuen Branchenzertifikats bezeichnet (03_02, 03_03 und 03_04). Denn für diese sei der Fachausweis meist zu weit weg, und sie würden das EFZ nicht nachholen wollen (03_03 und 03_04). Auch bei den Betrieben verorten die Experten den grössten Bedarf auf der Stufe eines Branchenzertifikates und nicht etwa auf dem Spezialisierungsgrad des Fachausweises. Der Quereinstieg scheint bereits heute in der Branche über die bestehenden Inhouse-Angebote gut zu funktionieren,

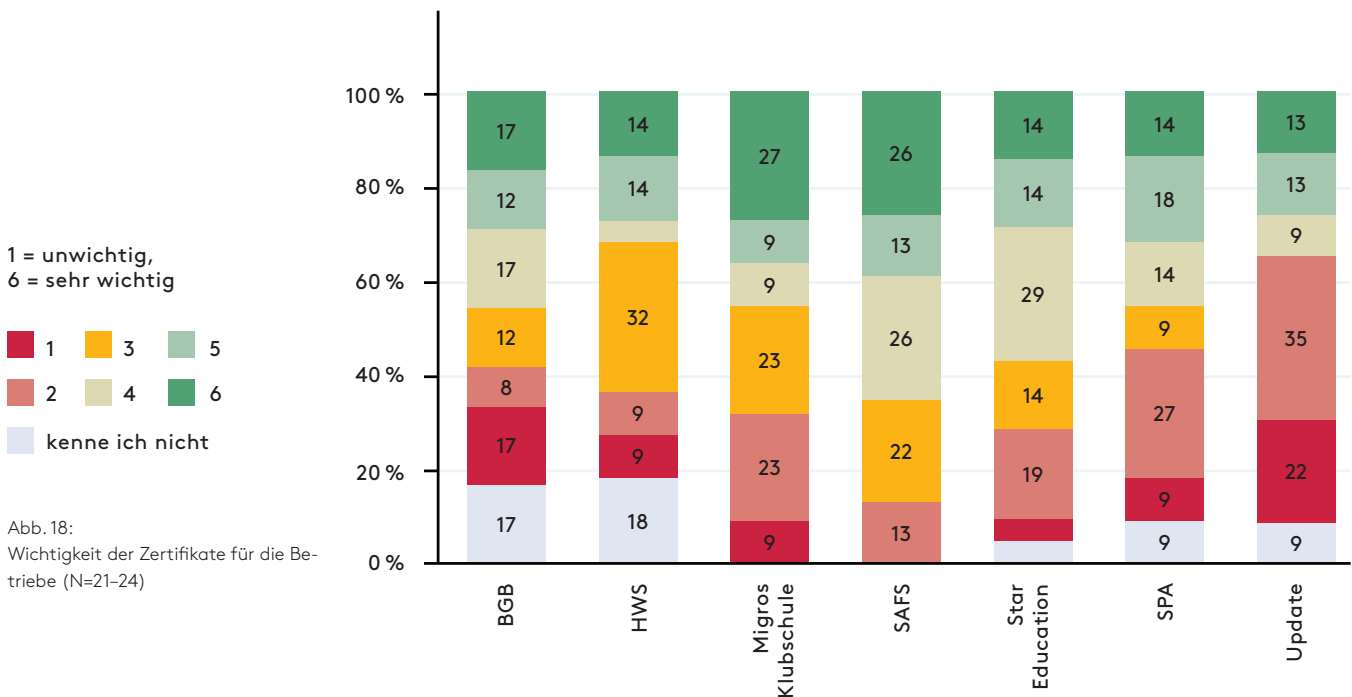
denn 15 der 24 Betriebe geben in der Umfrage an, keine Probleme damit zu haben, **offene Stellen zu besetzen**. Diese Mehrheit ist in allen befragten Gruppen konstant. Von den Unternehmen, die Mühe mit der Rekrutierung haben, geben einige an, dass es an qualifizierten BewerberInnen fehle. Ein Unternehmen gibt an, spezifisch nach Personal mit formalen Abschlüssen zu suchen, dieses aber nicht finden zu können. Ein weiterer Betrieb nennt als Problem die zu tiefen Löhne, die die Leute in andere Branchen trieben.

Die **Löhne** sieht denn auch einer der Schulexperten als «Killer-Faktor», der darüber entscheiden werde, ob sich ein Branchenzertifikat überhaupt etablieren kann: «Der Markt zahlt einfach zu tiefe Löhne. Viele machen diesen Job sehr gerne, müssen aber wieder weg, sobald sie wegen der Familienplanung etc. mehr Geld brauchen» (03_03). Hinzu komme, dass es keinen GAV in der Branche gebe, der die Löhne für bestimmte Stufen regle. Wenn diese Löhne nicht ansteigen würden, sei der Anreiz für Quereinsteiger zu gering, um in einen Jobwechsel und die entsprechende Aus-/Weiterbildung zu investieren.

Nach der **Bedeutung der bestehenden Zertifikate auf ähnlicher Stufe** insgesamt gefragt, zeigen die Antworten der Unternehmen, dass diese Stufe für die Branche selbst als wichtig wahrgenommen wird. 15 Betriebsvertreterinnen und -vertreter vergeben hier die höchsten Werte 5 und 6. Für andere Branchen werden diese Zertifikate hingegen deutlich weniger oft als wichtig genannt. Dies bestätigt im Ansatz die Einschätzung der Experten, wonach es auf dem Arbeitsmarkt ein grosses Potential für Absolventen auf diesem Niveau gibt. Nach den verschiedenen Bereichen sondiert betrachtet, zeigt sich, dass die Betriebe im Bereich Bewegungspädagogik die non-formalen Abschlüsse insgesamt als wichtiger betrachten. Am kritischsten stehen die kleineren und mittleren Fitnesscenter diesen Bildungsangeboten gegenüber.

Bezüglich der **Bedeutung für den eigenen Betrieb** konnten die Unternehmen die einzelnen **bestehenden Zertifikate** bewerten. Hier zeigt sich insgesamt eine sehr breite Streuung an Antworten. Die beiden Abschlüsse der Migros Klubschule und SAFS werden als weniger wichtiger bewertet, was sich auch in den Marktanteilen in etwa widerspiegelt. Nur zwei Unternehmen bewerten alle Zertifikate als eher unwichtig. Insgesamt betrachtet kann also auch hier die Wichtigkeit und die Nachfrage von Zertifikaten auf dieser Stufe zumindest für die befragten Betriebe bestätigt werden. Wenn die Antworten nach Bereichen und Unternehmensgrösse aufgeschlüsselt werden, zeigt sich, dass alle Personen, die den BGB-Abschluss nicht kennen, aus dem Fitnessbereich stammen. Auch sonst wird dieser Abschluss von diesen Gruppen als weniger wichtig bewertet. Die Unternehmen im Bereich Bewegungspädagogik bewerten zwar den BGB-Abschluss als wichtigsten, messen aber auch den übrigen Angeboten eine Bedeutung zu.

Wie wichtig sind folgende Zertifikate für Ihren Betrieb?



Bildungssystem

Ein grosses Thema für das Bildungssystem der jungen Branche ist die **Transparenz**. «Im Moment ist es sehr unübersichtlich», meint der Experte des SFGV in Bezug auf die non-formalen Abschlüsse (03_01). Für ihn ist dies auch der Hauptgrund, weshalb man von Seiten der OdA die Einordnung aller Abschlüsse in einem Raster anstrebt und dabei auch einem non-formalen Branchenzertifikat Hand bieten würde. Denn alle bestehenden Abschlüsse einzeln einzuordnen, würde die Kapazitäten der OdA sprengen. Die Expertin des BGB erklärt, weshalb es aus ihrer Sicht zur Unübersichtlichkeit in der Branche gekommen ist: «Durch den Fitnessboom [...] kamen viele Kurzausbildungen hinzu. Plötzlich hiessen Leute mit einer Ausbildung von einigen Tagen gleich wie solche, die eine dreijährige Ausbildung absolviert hatten» (03_02). Der BGB habe durch seine Branchenzertifikate auf drei Levels darauf reagiert und im eigenen Bereich Transparenz geschaffen, insgesamt sei der Bedarf für Übersichtlichkeit in der Branche aber immer noch hoch. Auch für die beiden Schulexperten ist die Transparenz in der Branche nicht gegeben (03_03 und 03_04).

Dementsprechend geben 12 Unternehmerinnen und Unternehmer in der Befragung an, dass es Abschlüsse auf dem Markt gebe, die sie nicht einschätzen können. Weitere 6 bestätigen dies teilweise. Ebenfalls eine deutliche Mehrheit von 18 Betrieben bestätigt die Aussage ganz oder teilweise, dass ein «Zertifikatsdschungel» in der Branche bestehe, und nur 2 geben an, sich völlig problemlos zurechtzufinden. Als Orientierungshilfe achten die meisten Betriebe auf Träger und Anbieter eines Zertifikates, wobei diese beiden

Rollen bei vielen der aktuellen non-formalen Abschlüsse zusammenfallen.

Nach dem **Mix aus non-formalen und formalen Abschlüssen** gefragt, geben 13 Betriebe an, dass die Abschlüsse schlecht aufeinander abgestimmt seien. Die Gewichtung von formalen Abschlüssen wird von den Betrieben kaum in Frage gestellt. Bei den non-formalen Abschlüssen halten sich die Aussagen, diese seien zu wenig anerkannt bzw. sie seien zu stark gewichtet, die Waage. Hier zeigt sich, dass insbesondere die kleineren Fitnesscenter den non-formalen Abschlüssen sehr kritisch gegenüberstehen. Insgesamt würden 8 der 24 Betriebe von einem Bedarf an Branchenzertifikaten sprechen. **Entwicklungsbedarf bei bestehenden Abschlüssen** sehen die befragten Betriebe vorwiegend bei formalen Abschlüssen (15 Nennungen). Bei Branchenzertifikaten sehen 8 einen hohen und 9 einen mittleren Entwicklungsbedarf. In den Kommentaren zu dieser Frage erwähnen zwei Teilnehmende als Begründung für den Entwicklungsbedarf bei formalen Abschlüssen deren Einheitlichkeit und Transparenz. Zwei weitere erwähnen als Begründung für den Entwicklungsbedarf bei non-formalen Zertifikaten, dass das Niveau des Fachausweises zu hoch sei. Wenn nach dem Bedarf für neue non-formale Zertifikate gefragt wird, lehnen dies 14 der 24 Betriebe explizit ab. Wiederum sind es hier viele kleinere Fitnesscenter, die dies ablehnen (7 von 11), aber auch bei den anderen Betrieben sieht gut die Hälfte keinen Bedarf. In den Kommentaren zu dieser Frage zeigt sich, dass einige den Bedarf verneinen, weil sie fürchten, dass weitere Abschlüsse die Transparenz noch mehr erschweren würden.

Die Abstimmung zwischen den Abschlüssen, insbesondere die **Anbindung der non-formalen Zertifikate an die formale Bildung**, ist auch bei den Experten ein wichtiges Thema. Die Schulen, die heute von der OdA für die Module des Fachausweises akkreditiert sind, können bereits Zertifikate als Zwischenstufe zu diesem anbieten. Diese Möglichkeit nutzen einige explizit und machen damit auch Werbung. So nutzt eine Schule, die durch einen Experten vertreten ist, den Begriff «Fachausweis» ohne das Prädikat «eidg.» für ihr aktuelles Angebot (03_03) und auch der andere Experte erklärt, dass man für dieses Angebot die Begriffe auf das Wording der OdA umstelle, um auf den Weg zum Fachausweis hinzuweisen (03_04). Während die Anbindung durch die Akkreditierung der Module bereits geregelt ist, steht nun insbesondere die Einstufung der Abschlüsse innerhalb des brancheninternen Rasters im Fokus. Damit verbunden ist die Frage, ob ein non-formales Zertifikat, das Module, die Teil des Fachausweises sind, beinhaltet, auf gleicher oder sogar über der Stufe des EFZ eingeordnet werden kann (03_03). Entscheiden wird dies die OdA, deren erstes Interesse es ist, die formalen Abschlüsse zu schützen und klar zu positionieren (03_01). Gemäss dem SFGV-Experten wären von der OdA für die Einstufung vor allem non-formale Angebote gewünscht gewesen, die sich unter dem EFZ befinden. Da die nun angedachte Stufe aber auf formalen Elementen basiert und insbesondere den Fachausweis attraktiver mache, sei der Kompromiss möglich, ein non-formales Zertifikat auf

die Stufe des EFZ zu heben. Auch für die Seite BGB in der OdA standen zu Beginn die formalen Abschlüsse im Fokus: «Wir sind in die OdA eingetreten [...], weil wir die Levels [gemeint sind die BGB-Branchenzertifikate] in die formalen Abschlüsse überführen wollten» (03_02). Dann habe man aber gemerkt, dass es insbesondere für Quereinsteiger einen Bedarf an einem non-formalen Zertifikat unter dem Fachausweis gebe, das dem BGB Level 1 entsprechen würde. Aufgrund der langen Tradition mit den Branchenzertifikaten und dem erst 2018 lancierten Fachausweis ist die Anbindung an die formalen Abschlüsse bzw. die Module hier aber noch weniger fortgeschritten. Aufgrund der Branchenstruktur seien auch fast nur Fitnessbetriebe in der Lage, Lehrlinge auszubilden. Die Entwicklung in Richtung formaler Abschlüsse wird denn mitunter auch als Einschränkung wahrgenommen, die die Schulen zwingt, sich dieser Bildungssystematik unterzuordnen (03_02).

Neben der Anbindung an die formalen Abschlüsse ist auch die Auswirkung auf die **Qualitätslabel** der Branche wichtig. Das Label Qualitop, das 30 Ausbildungstage für den Status «OK» vorsieht, sollte von einem geplanten Branchenzertifikat problemlos erreicht werden können. Das vom SFGV getragene Label Fitness-Guide nimmt eine feinere Abstufung des Personals vor, die sie im Falle eines entstehenden Branchenzertifikates auf dieses abstimmen wird (03_01).

Als Zwischenstufe und mögliche Motivation für den Zugang zur höheren Berufsbildung ist bereits eine Funktion des möglichen Branchenzertifikates in Bezug auf den **Bildungszugang** angesprochen. Die beiden Schulvertreter nennen aber auch die Durchlässigkeit infolge der minimalen Zulassungsbedingungen als Faktor (03_03 und 03_04). Dies betrifft insbesondere die bestehenden Angebote, die auch ohne EFZ angegangen werden können und damit den Zugang für eine breitere Zielgruppe und auch für ausländische Arbeitskräfte öffnen. Klar ist, dass für diese Zielgruppe der anschließende Weg zum Fachausweis nicht offen steht. Wie die Zulassungsbedingungen eines neuen übergreifenden Branchenzertifikats aussehen, wird darüber entscheiden, wo sich das Zertifikat bezüglich Bildungszugang positioniert.

Branchenzertifikate

Die aktuellen Angebote sind bezüglich Aufbau und Terminologie teilweise bereits stark an die Logik angelehnt, welche die OdA über die Module des Fachausweises festlegt. Die **Inhalte und Methoden** bestimmen die Schulen jedoch selbst (03_04). In den Interviews mit den Experten der beiden Schulen wird klar, dass auch unter einem gemeinsamen Branchenzertifikat eine grosse Freiheit in der Umsetzung bestehen soll. Hintergrund dafür ist sicher auch, dass die verschiedenen Schulen sich neben der geographischen Lage vor allem durch die unterschiedliche Ausgestaltung von Inhalten und Unterrichtsformen voneinander abgrenzen (03_04). Die **Konkurrenz** findet zurzeit zwischen den unterschiedlichen Angeboten statt. Hier spielt zudem eine Rolle, dass einige Kettenbetriebe die Aus- und

Weiterbildung intern regeln und damit ihre Marktstellung auch in diesem Bereich nutzen können (03_03). Nach für sie relevanten ähnlichen Abschlüssen gefragt, geben die Unternehmen in der Online-Befragung sehr unterschiedliche Antworten. Genannt werden Sportstudien an verschiedenen Hochschulen, der Fachausweis, ausländische Abschlüsse, der BGB-Level 3, aber auch Inhouse-Zertifikate und Spezialisierungen auf bestimmten Gebieten. Diese Bandbreite widerspiegelt die aktuelle Unklarheit und Intransparenz über die Stufen und Positionierungen der einzelnen Abschlüsse.

Die **Finanzierung** ist für die aktuellen Angebote nicht klar oder einheitlich geregelt. Meistens würden die Absolventinnen und Absolventen die Weiterbildung selbst bezahlen (03_02 und 03_03). Die Entwicklung hin zu einem Teilabschluss einer formalen Stufe könnte in Bezug auf Subventionen Auswirkungen haben, allerdings nur für jene Lernenden, die bis zum Fachausweis weitermachen.

Wert und Anerkennung

Einige Experten sprechen in den Interviews explizit von der Anerkennung und dem Wert der Zertifikate und insbesondere eines neuen Branchenzertifikates. Dabei werden vor allem drei Kontexte angesprochen, die dafür wesentlich seien: Die Unterstützung durch wichtige Akteure, die Einheitlichkeit und die Kommunikation.

Die **Unterstützung des Zertifikates** durch die OdA und die darin vertretenen Arbeitgeberverbände wird von zwei Experten als entscheidend für das Gewicht erachtet, das der Abschluss in der Branche erreichen kann (03_02 und 03_03). Auch die Anbindung an den Modulkasten der OdA und damit die Verbindung zum formalen System wird in diesem Zusammenhang als Vorteil erwähnt. Mit dieser Verbindung ist auch die **Einheitlichkeit** angesprochen, die durch eine klare Definition der Module eines Branchenzertifikates geregelt wäre. Diese Einheitlichkeit und Transparenz wird wiederum als Vorteil für die **Kommunikation** gesehen, die insbesondere von den beiden Schulexperten als wertstiftend betrachtet wird. Ein Mehrwert gegenüber den Inhouse-Zertifikaten bestehe nur gegen aussen, inhaltlich seien die Angebote gleich. Die Wirkung am Markt könne hingegen durch eine gemeinsame Kommunikation gestärkt werden (03_03). Der zweite Experte eines Anbieters nennt diesen Zusammenhang ganz konkret: «Stellenwerte ergeben sich ja erst durch die Kommunikation. Denn wenn wir den Teilnehmenden diesen Abschluss verkaufen, dann müssen ja die Fitnesscenter auch wissen, was dieser bedeutet und dies auch als Qualitätslabel betrachten. Das ist die eigentliche Herausforderung: am Markt zu kommunizieren, dass das der richtige Standard ist. [...] Aber in dem Moment, in dem wir alle [die Anbieter] mit diesem Zertifikat auf den Webseiten rauskommen, kriegt dieses auch mehr Gewicht» (03_04).

In der Online-Umfrage wurden die Betriebe der Branche zum **Image** befragt, dass die verschiedenen Zertifikate auf dieser Stufe hätten. Um die Frage nicht für jedes Angebot einzeln zu stellen, konnten sie bezüglich verschiedener Aussagen jeweils angeben, ob es für alle

oder nur die meisten zutreffend oder nicht zutreffend sei. Während dadurch die feinere Abstufung der Einschätzungen zwar verloren geht, kann dafür eine zusätzliche Dimension bei der Analyse gewonnen werden: die **Einheitlichkeit der verschiedenen Angebote**. So zeigt die Abbildung 19, dass die Optionen «trifft für alle zu» und «trifft für alle nicht zu» nur selten gewählt wurden. Das Image der verschiedenen Abschlüsse scheint also keineswegs einheitlich zu sein. Am ehesten werden die Aussagen über die Bedeutung für die **eigene und andere Branchen** einheitlich beantwortet: Hier beurteilen klar mehr Betriebe, dass alle Abschlüsse für die eigene Branche unverzichtbar, in anderen Branchen aber kaum bekannt seien. Ein Viertel der Betriebe gibt auch an, dass alle Abschlüsse dieser Stufe ein Mittel seien, um Auflagen zu erfüllen. Dies dürfte sich insbesondere auf die Qualitätslabel und damit auf die Krankenkassen beziehen.

Die grösste Zustimmung erhält der hohe Praxisbezug, den praktisch alle befragten Betriebe für die meisten Abschlüsse der Stufe als gegeben sehen. Auch die **Qualität und die Transparenz** der Kompetenzen sind bei einer Mehrheit anerkannt. Die Abschlüsse werden mehrheitlich auch als Marketinginstrument gesehen. Ob sie für die Anbieter hingegen als «Geldmaschine» zu bezeichnen sind, sind sich die Befragten uneinig, hier herrscht die grösste Streuung bei den Antworten zum Image der Zertifikate. Nach den verschiedenen Bereichen und Unternehmensgrösse getrennt, zeigen sich derweil keine Unterschiede in den Einschätzungen dieser Aussagen.

Welches Image hat das Zertifikat in Ihrer Branche?

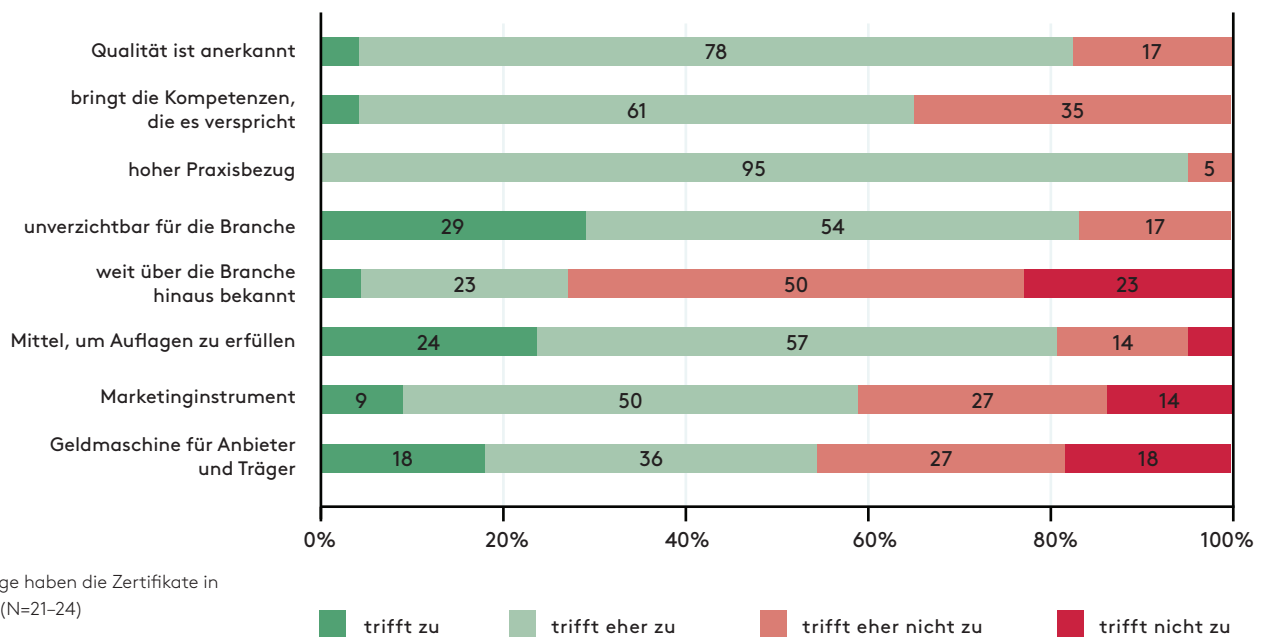


Abb. 19:
Welches Image haben die Zertifikate in der Branche (N=21-24)

4.5.4 FAZIT

Da sich das neue Branchenzertifikat in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung noch in Entwicklung befindet, können keine Aussagen über dessen Etablierung und Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt gemacht werden. Hingegen können die Faktoren, die bei der Entstehung eines Branchenzertifikats förderlich oder behindernd wirken, beobachtet werden.

Die noch nicht überwundene Spaltung der Branche in zwei Bereiche vermittelt einen Eindruck von der Herausforderung, alle wichtigen Akteure hinter einem Branchenzertifikat zu versammeln. Dabei spielt insbesondere die **OdA eine wichtige Rolle**, auch wenn sie hier nicht als Träger der Zertifikate vorgesehen ist. Als «Hüterin» der formalen Bildung spielt sie dennoch eine entscheidende Rolle für die Positionierung neuer Branchenzertifikate im Bildungssystem. Nur die OdA kann entstehende Branchenzertifikate auf einer gewissen Stufe einordnen. Diese Einstufung scheint in der Branche vor allem für die Schulen eine grosse Motivation zu sein, um ein gemeinsames Zertifikat auszuarbeiten. Die mögliche In-Kontext-Setzung eines Zertifikates in einem Bildungssystem ist damit ein wichtiger Faktor, der die Entstehung eines Branchenzertifikates befördern kann. Dazu ist als Vorbedingung nötig, dass die OdA non-formale Zertifikate im Bildungssystem als relevant akzeptiert und deren Entwicklung unterstützt.

Ein Faktor, der diese Entscheidung der OdA erleichtern kann, ist der **Aufbau auf bestehenden Modulen formaler Abschlüsse**. Durch die Akkreditierung der einzelnen Module ist die OdA bereits in das Zertifikat involviert und garantiert damit zumindest teilweise dessen Qualität, womit bereits eine wichtige Bedingung für die Positionierung und Anerkennung des Zertifikats gegeben ist. Eine Schwierigkeit besteht hingegen darin, wo diese Abschlüsse einzustufen wären: Wenn es sich wie in diesem Fall um Module der Höheren Berufsbildung handelt, müsste der Abschluss sinngemäss zwischen EFZ und Fachausweis liegen. Sind aber die Zulassungsbedingungen offen für Quereinsteiger, ist die Einstufung über dem brancheneigenen EFZ ein schwieriger Schritt, da damit die Konsistenz der hierarchischen Bildungssystematik in Frage gestellt wird.

Für die Schulen und Träger erleichtert der Aufbau auf bestehenden Modulen die Umsetzung des Branchenzertifikates: Es vereinfacht die Suche nach dem gemeinsamen Nenner, schafft eine einheitliche Terminologie und eine klare Diskussionsgrundlage. Im Normalfall bestehen in diesem Fall auch bereits Formen der Qualitätssicherung und Akkreditierung, die das Zertifikat vereinheitlichen und die Transparenz sichern können. Ein **modulares Bildungssystem** erleichtert also die Schaffung von Branchenzertifikaten in Form von Zwischenstufen.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt zeigt sich, dass ein **Bedarf in der Branche für eine bestimmte Stufe** bestehen muss, die nicht allein durch das formale Bildungssystem abgedeckt werden kann. Die

Struktur des Arbeitsmarktes, eine noch junge formale Bildung und die Wichtigkeit der Quereinsteiger erlauben keine rasche Abdeckung des Bedarfs durch die Berufslehre, und der Fachausweis hat für viele Funktionen ein zu hohes Kompetenzniveau. Eine zweite, für neue Branchenzertifikate förderliche Bedingung ist, dass aktuelle non-formale Angebote vorhanden sind, die dem Kompetenzbedarf entsprechen, diese Angebote aber dem Arbeitsmarkt nicht genügen, weil sie für Unternehmen und Absolventen intransparent und damit auch nicht anerkannt sind.

5 Analyse

Die vorliegende Studie untersucht anbieterübergreifende Branchenzertifikate und geht der Frage nach, wie die Anerkennung dieser non-formalen Weiterbildungsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt zustande kommt. Damit ist gemäss Kapitel 2.2 die Anerkennung als Prozess mit drei Ausprägungen gemeint:

6. Die formalisierte Anerkennung durch standardisierte Beurteilungsprozesse
7. Die symbolische Anerkennung durch Prozesse der Wertzuschreibung
8. Die materialisierte Anerkennung durch Prozesse der In-Wert-Setzung des Zertifikates durch den Arbeitsmarkt

Diese drei Formen der Anerkennung können unabhängig voneinander oder in Kombination auftreten, sich gegenseitig beeinflussen und unterschiedliche Auswirkungen haben. Bestimmt werden sie durch das Zusammenspiel und die Wechselwirkungen der relevanten Bezugssysteme, in denen sich die Branchenzertifikate bewegen. Diese Systeme bestehen aus der individuellen Nutzenerwartung an das Zertifikat, der Einbettung des Zertifikates in das Bildungssystem (Entstehungskontext) und dem Arbeitsmarkt (Verwertungskontext) der Branche (vgl. Kapitel 2.3). In unterschiedlichem Ausmass relevant sind zudem das gesellschaftliche Umfeld und die politischen Rahmenbedingungen.

Um die Konstellationen in den Bezugssystemen zu untersuchen, die zur Anerkennung führen können, stützt sich die Studie auf die Fallanalysen aus vier Branchen, die ein solches Zertifikat erfolgreich etabliert haben, und einer Branche, die sich im Prozess zur Entwicklung und Lancierung eines solchen befindet. Aus den Fallstudien der vier Branchen mit etabliertem Zertifikat lassen sich vier mögliche Modelle für eine erfolgreiche Anerkennung ableiten. Die Branche der Bewegung und Gesundheitsförderung dient dabei dazu, Prozesse, die während der Entstehung und Entwicklung massgebend sind, näher zu analysieren.

Aus den verschiedenen Modellen können in einem zweiten Schritt die Faktoren hergeleitet werden, die gemäss vorliegender Analyse branchenübergreifend für die untersuchten Zertifikate gültig sind. Diese Erfolgsfaktoren wurden durch eine Fokusgruppe validiert. In einem dritten Schritt können aufgrund dieser branchenübergreifenden Faktoren Empfehlungen für die erfolgreiche Etablierung von Branchenzertifikaten skizziert werden.

5.1 FORMEN DER ANERKENNUNG VON BRANCHENZERTIFIKATEN

Die vier in dieser Studie untersuchten Branchen weisen unterschiedliche Strukturen, Bedarfe und Regelungen auf. Dementsprechend sind die Branchenzertifikate sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dies lässt sich anhand der Übersicht in Tabelle 7 erkennen. Die Art der Zertifikate entspricht dabei ihrer primären Funktion als Bildungsleistung. Diese reicht von einem niederschweligen Berufseinstieg bis zu einer spezifischen oder breiten beruflichen Weiterbildung. Eng damit verknüpft sind die Zulassungsbedingungen zum Zertifikat selbst und der Anschluss oder die Anrechnung des Zertifikats an weitere Lehrgänge und Abschlüsse im Bildungssystem. Ersteres beschreibt die Bedingungen, die Absolvierende für einen Einstieg in die jeweilige Ausbildung erfüllen müssen. Unter Anschluss ist jeweils aufgeführt, an welche weiterführenden Bildungsleistungen das Zertifikat anknüpft oder darin eingebunden ist. Dabei wird jeweils der nächste, klar geregelte Anschluss aufgelistet. Wenn keine klaren und einheitlichen Verbindungen bestehen, ist dies so erwähnt.

	ART	ZULASSUNG	FORMALER ABSCHLUSS
FERTIGUNGSSPEZIALIST/IN VSSM/FRECEM	Berufliche Weiterbildung	EFZ	Fachausweis
ELEKTRO- TEAMLEITER/IN VSEI	Berufliche Weiterbildung	EFZ oder EBA/int. Abschluss mit Berufserfahrung	Kein direkter Anschluss
KURSLEITER/IN SVEB	Zusatzqualifikation	Fachkenntnis und Praxis	Fachausweis
PFLEGEHELFER/IN SRK	Berufseinstieg	Alter und Sprach- kenntnisse	Kein direkter Anschluss
geplant: FITNESSTRAINER/IN	Berufseinstieg oder berufliche Weiter- bildung	Alter und Eignung (evtl. EFZ)	Fachausweis

Tabelle 7:
Übersicht der Branchenzertifikate

Das Zertifikat, das in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung erarbeitet wird, ist sowohl als Berufseinstieg als auch als berufliche Weiterbildung geplant und soll einen direkten Anschluss an die formale Bildung haben, da es auf Modulen der HBB aufbaut. Wie sich das Zertifikat positionieren wird, lässt sich erst nach der Etablierung feststellen. Auch die Zulassungsbedingungen sind noch nicht vollends geklärt. Diese werden ebenfalls Einfluss darauf nehmen, ob das Zertifikat sich eher als berufliche Weiterbildung oder als Berufseinstieg etablieren wird.

Aus den Fallstudien ergeben sich verschiedene Formen, die zur Anerkennung eines Zertifikates führen. Diese vier Ansätze werden

im Folgenden anhand des theoretischen Modells der Studie und basierend auf den Ergebnissen der Fallanalysen aufgezeigt.

5.1.1 SCHREINER UND MÖBELFABRIKANTEN

Die Trägerschaft für die Branchenzertifikate FS und FM liegt bei der **OdA**. Speziell ist die Situation, dass diese OdA entlang der **Sprachgrenze** in zwei Organisationen geteilt ist, die die Branchenzertifikate zudem sehr unterschiedlich beurteilen. In der Deutschschweiz und im Tessin steht der VSSM als starker Zentralverband vollumfänglich hinter dem Angebot, während die FRECEM generell ein geringeres Interesse an der non-formalen Bildung bekundet und nur den Abschluss FS mitträgt.

Im Bildungssystem ist dieses Zertifikat stark eingebunden, da es als **Teilabschluss des Fachausweises** anerkannt ist. Zu dieser Einbindung trägt zudem die **lange Tradition des modularisierten Bildungssystems** in der Branche bei, da auf bestehenden Modulen aufgebaut werden konnte. Die formalisierte Anerkennung ist damit für dieses Zertifikat sehr hoch und wird vom Träger garantiert. Dies führt unter anderem dazu, dass Individuen auf dem Weg zum Fachausweis dieses Zertifikat automatisch miterwerben. Die individuellen Nutzenerwartungen müssen sich also nicht zwingend allein an das Branchenzertifikat richten. Durch die klare Passung im Bildungssystem wird das Branchenzertifikat von der formalen HBB also quasi mitgetragen. Das führt dazu, dass das Branchenzertifikat auch in der Romandie bekannt und etabliert ist, obwohl Experten diesem Zertifikat dort eine geringe symbolische Anerkennung zusprechen.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt werden die **Praxisnähe** des Abschlusses sowie die **Qualität** und die vermittelten **Kompetenzen** positiv bewertet. In Bezug auf seine Verwertung wird deutlich, dass das Zertifikat vor allem dazu dient, Mitarbeitende weiterzuentwickeln und gleichzeitig an den Betrieb zu binden. Dies hängt stark mit dem **Kompetenzniveau** des Abschlusses zusammen, das so angesetzt ist, dass es den Absolvierenden nützliche Fähigkeiten für den Betrieb mitgibt und sie als Fachkräfte weiterbringt, sie aber nicht höher qualifiziert. Dadurch wird gemäss den Akteuren die Gefahr vermieden, dass die Personen überqualifiziert werden und den Betrieb oder die Branche verlassen könnten.

Der Abschluss Fachmonteur/in hat eine andere Funktion. Hier ist die **Passung im Bildungssystem** weniger stark, weils sich der Abschluss nicht direkt an weiterführende Lehrgänge anrechnen lässt. Obwohl die Passung weniger stark ist, ist der Abschluss dennoch **klar positioniert**. Er ist als Spezialisierung ausserhalb des formalen Systems definiert und richtet sich an eine spezifische Zielgruppe. Die klare und gewollte Abgrenzung von der formalen Bildung erlaubt dem Träger eine grosse **Unabhängigkeit und Flexibilität** bei der **Zulassung** und Umsetzung des Abschlusses. Dies wiederum führt im Kontext des Arbeitsmarktes zu einer Vergrößerung der

Zielgruppe, wodurch zusätzliche Fachkräfte generiert werden können. Für dieses Zertifikat spielt ausserdem eine Form der formalisierten Anerkennung eine Rolle, die nicht im Bildungssystem verankert ist, sondern auf dem Arbeitsmarkt: Für den Abschluss ist im GAV der Branche ein Mindestlohn festgelegt. Dies wirkt sich einerseits auf die individuellen Nutzenerwartungen der Teilnehmenden aus und strukturiert andererseits die Verwertung dieses Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt, indem das Zertifikat dort verankert und auf eine bestimmte Hierarchiestufe gesetzt wird.

5.1.2 ELEKTROINSTALLATION

Der Abschluss Elektro-Teamleiter/in VSEI wird vom nationalen Dachverband VSEI getragen, der als OdA auch für die formale Bildung zuständig ist. Dennoch stehen hier vor allem andere Akteure im Fokus für die Etablierung und Verwertung des Zertifikates. Einerseits spielt der Bund in Form des **Starkstrominspektorats** eine wichtige Rolle, da es sich bei den Berufen der Branche meist um **reglementierte Berufe** handelt. Andererseits sind es die **lokalen Anbieter**, die als ursprüngliche Initianten bei der Entstehung des Zertifikats federführend waren. Diese beanspruchen für sich viele **regionale Eigenheiten** bei der Umsetzung des Angebots. Sie werden auch als Hauptverantwortliche für die Etablierung des Zertifikats betrachtet und der Verband überlässt ihnen das Marketing.

Bezüglich der formalisierten Anerkennung des Abschlusses im Bildungssystem sind zwei Mechanismen interessant, die eng mit der Reglementierung der Branche durch den Bund zusammenhängen. Einerseits ist die Anbindung des Abschlusses an die HBB der Branche nicht klar geregelt. In den Experteninterviews wird explizit erwähnt, dass im Verband die Kräfte überwiegen, die die **formale Bildung von der non-formalen trennen** möchten. Versuche, diese Anbindung doch zu ermöglichen, haben bisher nur dazu geführt, dass gewisse Lektionen des Fachausweises erlassen werden können, eine klare Verbindung besteht aber nicht. Damit ist nicht nur die Passung schwach, auch die Positionierung gegenüber den formalen Abschlüssen ist unklar und führt dazu, dass eine **Konkurrenzsituation** zwischen den Angeboten entsteht. Auf der anderen Seite erlaubt die fehlende formale Anbindung, dass die **Zulassungsbedingungen** für das Branchenzertifikat in der stark reglementierten Branche offener gestaltet werden können und auch tiefere Abschlüsse der Grundbildung oder internationale Abschlüsse in Kombination mit Arbeitserfahrung für die Zulassung ausreichen. Dies führt zur Erweiterung der Zielgruppe, was wiederum dem Fachkräftebedarf entgegenkommt. Interessanterweise nutzt das Starkstrominspektorat dieses Branchenzertifikat zur Einstufung im Rahmen der formalisierten Anerkennung internationaler Abschlüsse.

Neben den Implikationen auf den Fachkräftemangel spielen für den Arbeitsmarkt insbesondere die **praxisbezogenen Kompetenzen** sowie deren **Niveau** eine grosse Rolle. Wie in der anderen handwerklichen Branche ist auch hier von grosser Bedeutung, dass es eine

Ausbildung für Praktiker ist, die diese im Betrieb weiterbringen, aber nicht höher qualifizieren soll. So kann das Zertifikat vom Betrieb genutzt werden, um Fachkräfte für einen spezifischen Bedarf auszubilden, ohne Gefahr zu laufen, dass die Mitarbeitenden in der Folge überqualifiziert sind und den Betrieb oder die Branche verlassen.

5.1.3 WEITERBILDUNG

Für den Rahmen der beiden Branchenzertifikate Kursleiter/in SVEB und Praxisausbilder/in SVEB spielen einerseits der **nationale Dachverband SVEB** als Träger und andererseits die spezielle Struktur des Arbeitsmarktes als **transversale Branche** eine wichtige Rolle. Diese Eigenheit der Branche bedeutet, dass die Abschlüsse neben der Weiterbildungsbranche in zahlreichen anderen Branchen zum Einsatz kommen. Die beiden Branchenzertifikate haben die Funktion einer Zusatzqualifikation: Fachexpertinnen und -experten erlangen dieses Zertifikat, um ihr Wissen methodisch-didaktisch fundiert weitergeben zu können. Dies bedingt bezüglich der Kompetenzen der Zertifikate, dass ein gewisser **Spielraum für die Eigenheiten verschiedener Inhalte** gelassen wird. Entsprechend wichtig ist aus Sicht des SVEB eine enge **Qualitätssicherung**, die garantiert, dass trotz der Diversität der Inhalte ein national einheitliches Angebot besteht.

Im Sinne einer Zusatzqualifikation und des damit verbundenen Eintritts in das Feld der Erwachsenenbildung handelt es sich bei beiden Branchenzertifikaten um relativ niederschwellige Angebote. Diese sind im **modularisierten System** der Branche (Baukasten zur Ausbildung der Auszubildenden) klar verortet und positioniert. So können beide einerseits als Einstieg für Experten in den Bildungsbereich ihrer Branche genutzt werden und andererseits auch als Einstieg in die HBB der Weiterbildung, wenn eine Laufbahn in dieser Branche intendiert wird.

Die formalisierte Anerkennung findet teilweise auch in anderen Branchen statt. Diese nutzen die Zertifikate für interne **Branchenregelungen**. Dies geschieht beispielsweise in Hundeschulen oder bei Fahrlehrerausbildungen, die das Zertifikat für gewisse Mitarbeitende vorschreiben. Eine weitere Stufe der formalisierten Anerkennung, die direkte Implikationen für den Arbeitsmarkt hat, besteht in der Form von **Qualitätslabels**, die die Branchenzertifikate im Sinne einer Qualitätssicherung des Marktes akzeptieren und damit dort verankern. Die Verwertung am Arbeitsmarkt wird damit bereits durch formalisierte Prozesse der Anerkennung stark vorstrukturiert. In Bezug auf die symbolische Beurteilung des Zertifikates spielen auch hier dessen Nähe zur **Praxis**, die **Qualität** des Lehrganges und nicht zuletzt die **Anpassungsfähigkeit** des Angebots auf spezifische Kontexte eine wichtige Rolle.

5.1.4 PFLEGE UND BETREUUNG

Das Zertifikat Pflegehelfer/in SRK des Schweizerischen Roten Kreuzes steht in einem **komplexen Rahmen** aus politischen und gesellschaftlichen Kontexten, das eine Vielzahl von Akteuren involviert. Speziell dabei ist, dass das SRK als **Trägerorganisation nicht in der OdA** vertreten ist und damit keinen direkten Einfluss auf die formale Bildung der Branche hat. Hinzu kommen **politische Regelungen auf kantonaler Ebene**, die Einfluss auf die Verwertung des Zertifikates haben und nicht vom SRK bestimmt werden können. Das Zertifikat verortet sich zudem in einem Bereich des Gesundheitssystems, der von einem sehr hohen Personalbedarf gekennzeichnet ist.

Die formalisierte Anerkennung des Zertifikates im Bildungssystem wird durch die oben beschriebene Konstellation der Akteure erschwert. Als Einstiegszertifikat, das sich auf einem Niveau **unter der Grundbildung** einordnet, ist in Bezug auf die **Zulassungsbedingungen sehr offen**. Das Zertifikat ist auch in Bezug auf Kompetenzen und Aufwand als niederschwellig einzustufen. Die OdA der Branche bewertet es entsprechend tief und favorisiert die formalen Ausbildungen, zu denen das Zertifikat keine einheitlich geregelte Anbindung aufweist. Das Branchenzertifikat weist gegenüber dem formalen Bildungssystem also eine **schwache Passung** auf. Hinzu kommt, dass die Positionierung aufgrund der unterschiedlichen Sichtweisen des Trägers und der OdA Unklarheiten aufweist, was dazu führt, dass auf dem Arbeitsmarkt **Konkurrenzsituationen** zwischen der formalen Grundbildung und dem Branchenzertifikat sowie **Unklarheiten** in Bezug auf die Kompetenzen vorkommen. Zu dieser unklaren Einschätzung trägt bei, dass die Kantonalverbände des SRK als Anbieter Freiheiten bei der Umsetzung des Angebots haben. Momentan finden jedoch Gespräche zwischen dem Träger SRK und der Oda statt, die künftig zu einer klareren Positionierung des Branchenzertifikats führen könnten.

Eine wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt spielt der **Verteilschlüssel** den die kantonalen Gesundheitsdirektionen bestimmen. Dieser reglementiert bei Pflegeinstitutionen den Anteil des formal ausgebildeten Personals und des Assistenzpersonals, zu dem auch die Pflegehelferinnen gehören. Dies führt faktisch dazu, dass in vielen Institutionen rund die Hälfte der Belegschaft aus Personen mit SRK-Zertifikat besteht. Diese formalisierte Anerkennung, die dem Zertifikat eine gewisse Stufe zuweist, bedeutet in der Praxis eine In-Wert-Setzung und zugleich eine mögliche Gefahr. Wenn sich der Verteilschlüssel infolge politischer Entscheide ändert, wirkt sich dies unmittelbar auf den Arbeitsmarkt resp. auf die Nachfrage nach Pflegehelferinnen mit SRK-Zertifikaten aus.

Während die formalisierte Anerkennung des Zertifikates im Bildungssystem eher schwach ausfällt, sind die symbolische Anerkennung und Verwertung auf dem Arbeitsmarkt dagegen stark ausgeprägt. Hier spielen die tiefen Hürden bei der Zulassung, die Niederschwelligkeit des Angebots und dessen Anpassungsfähigkeit eine wichtige Rolle. Diese Merkmale führen dazu, dass auf einem

Arbeitsmarkt, der einen hohen Personalbedarf aufweist, das benötigte Assistenzpersonal schnell, effizient und in grosser Zahl zur Verfügung gestellt werden kann. Die fehlende formalisierte Anerkennung im Rahmen des Bildungssystems oder Branchenregelungen wie einem GAV führt darüber hinaus dazu, dass dieses Personal für Betriebe geringe Kosten mit sich bringt. Die Verwertung des Zertifikates profitiert daher von der **Wirtschaftlichkeit des Angebots** sowie von der **raschen Verfügbarkeit der benötigten Fachkräfte**.

Die symbolische Anerkennung des Zertifikates begründet sich durch verschiedene Faktoren. Das SRK hat gesellschaftlich einen **guten Namen** und in Bezug auf die Bildungsleistungen eine **lange Tradition** – das Zertifikat entstand lange vor der formalen Bildung im Pflegebereich, es ist seit rund 60 Jahren auf dem Markt. Daneben sind die Kantonalverbände als Anbieter der Bildung in engem Kontakt mit den Pflegeinstitutionen als Abnehmer. Sie können Rückmeldungen aus dem Arbeitsmarkt direkt verarbeiten und damit die benötigten Kompetenzen und die **Qualität** spezifisch auf die regionalen Akteure abstimmen. Durch den Praktikumseinsatz während der Ausbildung ist nicht nur die Verbindung zwischen Anbietern und Arbeitgebern institutionalisiert, es ist auch garantiert, dass das Zertifikat **praxisnah** und **bedarfsorientiert** gestaltet wird.

5.1.5 BEWEGUNG UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Bei der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung handelt es sich um eine noch sehr **junge und noch wenig konsolidierte Branche**. Dies bedeutet insbesondere, dass die für die Entstehung von Branchenzertifikaten wichtigen Akteure teilweise unterschiedliche Vorstellungen über die Entwicklung ihrer Berufe haben. Zwar existiert mittlerweile eine OdA für die gesamte Branche (die OdA Bewegung und Gesundheit), die Branche umfasst aber zwei unterschiedliche Marktanteile – die Bereiche Gymnastik und Fitness –, die in vielen Bereichen noch nicht zu einem gemeinsamen Branchenverständnis zusammengefunden haben. Als entsprechend schwierig erweist es sich für diese junge Branche, neue Branchenzertifikate zu entwickeln und auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.

Für die Entwicklung von Abschlüssen kommt erschwerend hinzu, dass mit den Kettenbetrieben im Fitnessbereich ein wichtiger Arbeitgeber aus der OdA ausgetreten ist. Als Verband der Bildungsanbieter versucht zurzeit der SVBO ein Branchenzertifikat zu lancieren, wobei auch die Kettenbetriebe indirekt involviert sind. Die noch nicht überwundene Spaltung der Branche in zwei Bereiche wirkt sich aber auch hier erschwerend aus. Darüber hinaus muss der Verband die OdA überzeugen, wenn eine Anbindung und klare Positionierung seines Zertifikats gegenüber der formalen Bildung wie geplant gelingen soll.

Diese Passung im Bildungssystem wird vom **modularen System** der formalen Bildung dieser Branche begünstigt. Dieses erlaubt es, ein

Branchenzertifikat als Zwischenschritt zu bestehenden Modulen zu konzipieren. Die Module als Basis vereinfachen zusätzlich den Findungsprozess zwischen den verschiedenen Anbietern. Gleichzeitig bedeutet dies auch, dass die OdA als Trägerin dieser Module gewisse Ansprüche anmeldet und das Angebot in Bezug auf die Zulassungsbedingungen in ein **Spannungsfeld zwischen non-formaler und formaler Bildung** gerät. Dies könnte zur Folge haben, dass die Zielgruppe eingeschränkt und die Verwertung des neuen Zertifikats am Arbeitsmarkt beeinflusst wird.

In Bezug auf die Verwertung am Arbeitsmarkt lässt sich bei dieser Branche beobachten, dass ein neues Branchenzertifikat nur dann Chancen hat, sich zu etablieren, wenn der entsprechende Kompetenzbedarf nicht bereits durch die formale Bildung abgedeckt ist. Von Vorteil für das Branchenzertifikat ist ausserdem, dass die bestehenden non-formalen Angebote, die denselben Bedarf ansprechen, für den Arbeitsmarkt **intransparent** sind. In dieser Konstellation kann ein Branchenzertifikat, das dem Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht und sich klar positioniert, die Verwertung am Arbeitsmarkt vereinfachen und einen Mehrwert schaffen.

Die Analyse dieser Branche zeigt ausserdem, dass die formalisierte Anerkennung eines Zertifikates im Rahmen des Bildungssystems für die Bildungsanbieter im Fokus steht. In der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung sehen diese darin einen gewichtigen Vorteil für die **Vermarktung des Angebotes**, sprich für die Schaffung der symbolischen Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt.

5.2 BRANCHENÜBERGREIFENDE ERFOLGSFAKTOREN

Die Übersicht der verschiedenen Formen der Anerkennung zeigt einige Mechanismen auf, die sich auf die Anerkennung von Branchenzertifikaten auswirken können. Während einige davon sehr spezifisch für die jeweilige Branche sind, lassen sich andere generalisieren. Im folgenden Kapitel werden alle Faktoren, die eine bestimmte Form der Anerkennung befördern, auf branchenübergreifender Ebene zusammengetragen. Dazu wurden positive und negative Faktoren in einem Quervergleich eruiert und anschliessend durch eine Fokusgruppe mit Beteiligung aller involvierten Branchen validiert. Die Faktoren bestehen fast durchwegs in Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Bezugssystemen der Zertifikate.

Im Folgenden werden sie jeweils dem System angerechnet, in dem sie ihren Ursprung haben. Dabei wird das Modell leicht vereinfacht, indem die individuellen Nutzenerwartungen je nach Ausprägung dem Arbeitsmarkt oder dem Bildungssystem zugerechnet wird. Die Erfolgsfaktoren verteilen sich somit auf folgende drei Systeme:

- Akteure, Netzwerke, Politik und Gesellschaft als übergreifender Rahmen
- das Bildungssystem (Passung, Positionierung im System)

- den Arbeitsmarkt (Bewertung und Verwertung auf Ebene der Individuen, Betriebe und der Branche)

5.2.1 AKTEURE, NETZWERKE, POLITIK UND GESELLSCHAFT

In allen untersuchten Branchen ist die **Trägerschaft** der Zertifikate als wichtiger Akteur zu bezeichnen. Bei den vier erfolgreich etablierten Branchenzertifikaten handelt es sich dabei um **nationale** Akteure, die die Koordination des Bildungsganges übernehmen. In drei der vier Branchen entspricht dieser nationale Träger auch der **OdA der Branche**. Damit ist die Beziehung zur formalen Bildung institutionalisiert und kann vom Träger beeinflusst oder gesteuert werden. Auch im Fall der Branche Pflege und Betreuung, wo dies nicht der Fall ist, zeigt sich, dass die Beziehung zur OdA ein relevanter Faktor für die Anerkennung ist.

In der Fokusgruppe wird die Bedeutung der nationalen Trägerschaft vor allem in Bezug auf die symbolische Anerkennung und In-Wert-Setzung als Erfolgsfaktor prinzipiell bestätigt. Gemäss Einschätzung einiger Experten könnte dafür auch ein sprachregionaler Träger ausreichen. Wichtig sei für die symbolische Anerkennung vor allem, dass hinter dem Abschluss ein übergreifender Akteur als Qualitätsgarant stehe. Von der guten Beziehung des Trägers zur OdA wird vor allem die formalisierte Anerkennung im Bildungssystem beeinflusst. Durch die Übereinstimmung von Träger und OdA – wenn also die OdA als Träger des Branchenzertifikats auftritt – können die Positionierung des Abschlusses und dessen Passung im Bildungssystem aktiv gesteuert werden. Eine Übereinstimmung von OdA und Träger ist aber für die Anerkennung von Branchenzertifikaten nicht zwingend nötig. Eine enge Zusammenarbeit scheint sich auf die Etablierung von Branchenzertifikaten aber grundsätzlich positiv auszuwirken.

Für die Verwertung der Branchenzertifikate auf dem Arbeitsmarkt spielt die nationale Ausrichtung der Trägerschaft ebenfalls eine Rolle, denn dadurch können Betriebe sowie Individuen schweizweit mit einer einheitlichen Beurteilung des Abschlusses rechnen. Ein Nachteil ist aber laut der Fokusgruppe, dass sich der Aufbau und die Weiterentwicklung der Angebote im Rahmen nationaler Verbände weniger flexibel und langwieriger gestaltet, als wenn die Zertifikate in der Verantwortung regionaler Akteure liegen.

In Bezug auf die **Vernetzung** des Trägers zeigen die Fallstudien, dass eine Einbindung der **Bildungsanbieter** wie auch der **Wirtschaft** bei der Ausgestaltung und Umsetzung eines Branchenzertifikates wichtige Faktoren sind. Die Bildungsanbieter fungieren dabei in den untersuchten Branchen als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Bildung, da sie näher am Markt sind als der nationale Träger und oft Fachkräfte aus der Branche als Lehrkräfte beschäftigen.

Eine klare **Rollentrennung** zwischen Trägerschaft und Anbieter kann aufgrund der Studie ebenfalls als Erfolgsfaktor bezeichnet

werden. Die Bedingung ist nicht in allen untersuchten Branchen gleichermaßen gegeben. Dort, wo es weniger der Fall ist, wird dies teilweise selbstkritisch als problematisch beurteilt. Diese Einschätzung wird von der Fokusgruppe bestätigt. Die Rollentrennung spielt insbesondere für das Image des Zertifikates im Sinne der symbolischen Anerkennung eine Rolle, da eine klare Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Anbieter mit einer Qualitätsgarantie in Verbindung gebracht wird.

Ein wichtiges Mittel für die symbolische Anerkennung der Branchenzertifikate auf dem Arbeitsmarkt ist die **Kommunikation**. Hier zeigt die Studie, dass in den untersuchten Branchen fast durchwegs das Modell vorherrscht, wonach der Träger das Bildungssystem der Branche und allenfalls den Branchenabschluss als Teil dieses Systems kommuniziert und bewirbt, während die Anbieter ihr Marketing spezifisch auf ihr eigenes Angebot ausrichten. Die Aktivität des Trägers beinhaltet damit auch die Kommunikation zur Positionierung des Abschlusses. Diese Kommunikation sollte koordiniert stattfinden und die Marketingaktivitäten der Anbieter ergänzen, wie die Fokusgruppe festhält. Eine unkoordinierte Kommunikation wurde auch von den Experten als Hindernis benannt.

Generell zeigen die Fallstudien in Bezug auf die Vernetzung der Akteure, die Entwicklung und Weiterentwicklung der Angebote und die Positionierung der Abschlüsse, dass **engagierten Einzelpersonen**, deren Überzeugungen und Visionen ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle zukommt.

Zuletzt können auch **gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen** eine Rolle spielen. Diese sind nicht per se als Erfolgsfaktoren zu bezeichnen und können von den Akteuren meist auch nur schwer beeinflusst werden. Sie können aber gerade die symbolische Anerkennung eines Zertifikates und auch die individuelle Nutzenbeurteilung beeinflussen, wenn sich das Angebot in das Narrativ einer positiven gesellschaftlichen oder politischen Entwicklung einreicht. Auch ein Bezug zu bildungspolitischen Zielen kann sich auf die Anerkennung positiv auswirken und allenfalls auch eine finanzielle Unterstützung der Abschlüsse begünstigen.

ERFOLGSFAKTOREN IM BEREICH

«AKTEURE, NETZWERKE, POLITIK UND GESELLSCHAFT»

- Übergreifende (idealerweise nationale) Trägerschaft
- OdA als Trägerin oder enge Zusammenarbeit zwischen OdA und Trägerschaft
- Vernetzung der Trägerschaft mit Bildungsanbietern und der Wirtschaft
- Klare Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Bildungsanbietern
- Einheitliche, konsistente Kommunikation bezüglich Kompetenzniveau und Positionierung des Zertifikats
- Engagierte und überzeugte Einzelpersonen in Schlüsselpositionen
- Eingliederung des Zertifikates in gesellschafts- oder bildungspolitische Narrative und Ziele

5.2.2 BILDUNGSSYSTEM

Im Rahmen des Bildungssystems können aufgrund der Fallstudien ebenfalls einige Erfolgsfaktoren festgehalten werden. Diese beziehen sich mehrheitlich auf die Eigenschaften der Zertifikate und auf die Ausgestaltung des Systems.

Mit Blick auf die Positionierung und Passung der Abschlüsse sind die Prozesse aber sehr komplex und führen je nach Ausprägung zu unterschiedlichen Wechselwirkungen mit dem Arbeitsmarkt. Diese Ausprägungen, die auch zu unterschiedlichen Formen der Anerkennung führen können, werden daher nicht als Erfolgsfaktoren bezeichnet, sondern als Spannungsfelder thematisiert und jeweils mit einem Beispiel veranschaulicht.

Erfolgsfaktoren

Ein Faktor, der für Bildungsleistungen insgesamt und spezifisch für Branchenzertifikate Gültigkeit hat, ist das **Verhältnis von Aufwand und Ertrag**. Dieser Faktor wirkt sich insbesondere auf die individuellen Nutzenerwartungen an einen Abschluss aus, hängt aber auch stark mit der formalisierten Anerkennung im Bildungssystem zusammen. Diese Anerkennung kann auch Regelungen der finanziellen Unterstützung umfassen. Zertifikate, die als Teilabschlüsse der HBB anerkannt sind, können beispielsweise vom Bund subventioniert werden, wenn sie als Teil des eidg. Abschlusses absolviert werden. Non-formale Zertifikate können aber auch sehr niederschwellig gestaltet werden, um den Aufwand zu verringern. Dabei müssen bei der symbolischen Anerkennung bestimmter Akteure zwar Abstriche gemacht werden, für den Abschluss ist das aber zu verkraften, wenn Nutzen und Ertrag klar erkennbar sind. In der Fokusgruppe wird das Gewicht vor allem auf den Nutzen der Zertifikate für Betriebe gelegt und ergänzt, dass nicht nur die finanzielle Unterstützung, sondern auch die Beratung der Absolventen wichtig sei.

Ein weiterer Faktor, der die Ausprägung der Zertifikate betrifft und den die Fokusgruppe klar bestätigt, ist die **Praxisnähe** der Branchenzertifikate. Dieses Merkmal wird von allen Experten der Branchen betont und von den Unternehmen bestätigt. Die hier untersuchten Branchenzertifikate haben sich alle erfolgreich als praxis- und bedarfsorientierte Lehrgänge positioniert. Dies geht auch stark auf die Ausbildungen zurück, die flexibel auf den Bedarf der Betriebe, der Region oder der Branche reagieren können. In den Experteninterviews wird deutlich, dass die Branchenzertifikate sich gerade durch diesen Aspekt auch von den Abschlüssen der HBB unterscheiden wollen. Die Fokusgruppe ergänzt hier, dass der praktische Teil der Ausbildung gleichzeitig auch als Qualitätssicherung gegenüber dem Arbeitsmarkt funktioniere. In diesem Zusammenhang dient der Faktor also insbesondere der symbolischen Anerkennung der Angebote durch den Arbeitsmarkt, der den praxisrelevanten Kompetenzen einen grossen Wert zuschreibt.

Der Aspekt der **Qualitätssicherung** spielt auch unabhängig vom Praxisbezug eine wichtige Rolle. Während die Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Anbietern bereits bei den Akteuren besprochen wurde, kommen auf Stufe des Bildungssystem die Mechanismen hinzu, die garantieren, dass das Zertifikat einerseits qualitativ auf einem gewissen Niveau verankert ist, und andererseits gewährleisten, dass dieses Niveau für die verschiedenen Anbieter und in den verschiedenen Regionen einheitlich und vergleichbar ist. Hinzu kommt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualitätssicherung. In den untersuchten Branchen wird die Qualitätssicherung von der nationalen Trägerschaft definiert.

Auf Ebene des Bildungssystems, in dem die Branchenzertifikate etabliert sind, besteht ein Erfolgsfaktor in **modular aufgebauten Systemen**. Nicht alle der untersuchten Branchen verfügen über eine solche Struktur, die Analyse zeigt jedoch, dass gerade die Passung und Positionierung in den Branchen leichter fällt, wenn die Systeme modular aufgebaut sind. Insbesondere die formalisierte Anerkennung kann von diesem Faktor profitieren, da die Abschlüsse klar einer Stufe zugewiesen werden können und Anbindungen zum Beispiel im Sinn einer Anrechnung einzelner Bildungsleistungen einfacher möglich sind als bei nichtmodularen Systemen. In der Fokusgruppe wird zu diesem Aspekt erwähnt, noch wichtiger als eine modulare Struktur sei es, die Systeme auf einer Handlungs- und Kompetenzorientierung aufzubauen. Dies betrifft aber vor allem die Umsetzung des Angebots durch die Institutionen.

Als weiterer Erfolgsfaktor auf Stufe des Bildungssystems ist die **Abwesenheit eines starken Konkurrenzangebotes** auf gleicher Stufe zu werten. Dies ist sowohl in Bezug auf non-formale als auch formale Abschlüsse zu verstehen. Gegenüber formalen Abschlüssen ist insbesondere die Positionierung entscheidend. In einigen der untersuchten Branchen existierte das Branchenzertifikat vor den formalen Abschlüssen der Berufsbildung. Entscheidend ist dann, dass das formale System diese bei der Etablierung seiner Abschlüsse berücksichtigt, da ansonsten Konkurrenzsituationen entstehen können, die die Positionierung der Branchenzertifikate gegenüber dem Bildungssystem erschweren. In Bezug auf die Verwertung auf dem Arbeitsmarkt muss sich die Konkurrenz aber nicht zwingend negativ auswirken, wie die Fokusgruppe anmerkte. Erwähnt wurde u.a. der tiefere Lohn, den Betriebe AbsolventInnen mit Branchenzertifikaten gegenüber solchen mit formalen Abschlüssen bezahlen müssen. Wenn die Zertifikate also ein für den Markt sinnvolles Kompetenzniveau beinhalten, können sie diese Konkurrenzsituation unter Umständen auch zu ihrem Vorteil nutzen.

Gegenüber non-formalen Konkurrenzangeboten besteht der Erfolgsfaktor von Branchenzertifikaten vor allem in der **Transparenz**, die sie auf dem Markt für Bildungsangebote schaffen. Dies zeigt sich gerade in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung, in der die Etablierung eines Branchenzertifikates angestrengt wird, obwohl auf der entsprechenden Stufe bereits eine Vielzahl von non-forma-

len Angeboten bestehen und seit langem durchgeführt werden. Hier besteht die Chance für ein Branchenzertifikat nicht darin, die bestehenden Angebote als Konkurrenz abzuhängen, sondern sie in einem neuen Angebot zu vereinen und damit die aktuelle Unübersichtlichkeit zu beheben. Das Potential dafür zeigt sich auch in einem Vergleich der Einschätzungen der Betriebe aller fünf Branchen bezüglich Aussagen zur Transparenz ihres Bildungssystems:

Transparenz des Bildungssystems

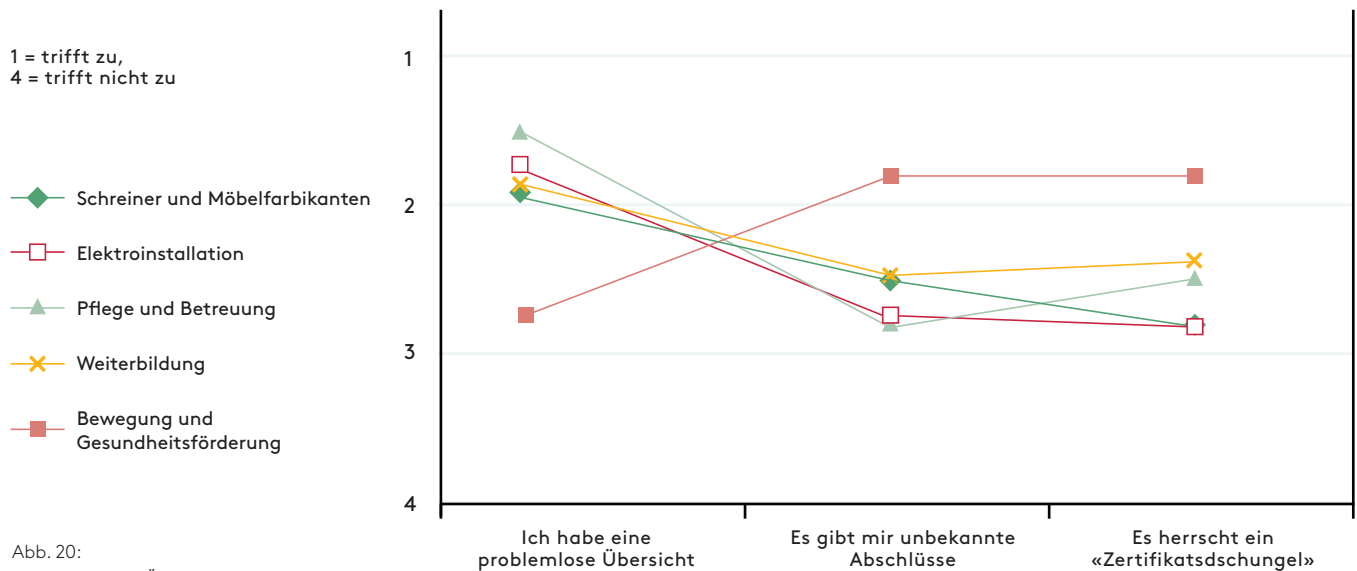


Abb. 20:
Mittelwerte zur Übersicht über die Bildungsabschlüsse aus der Befragung von Unternehmen

Bei diesem Vergleich muss beachtet werden, dass die formale Berufsbildung in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung erst seit wenigen Jahren existiert. Dies dürfte sich ebenfalls auf die Einschätzungen auswirken. Dennoch ist der Unterschied zwischen dieser Branche, die aufgrund des noch jungen formalen Systems stark auf non-formale Abschlüsse baut, zu den Branchen, die bereits ein Branchenzertifikat etabliert haben, deutlich. Eine Intransparenz des non-formalen Angebots kann also als Chance für die Etablierung von Branchenzertifikaten aufgeführt werden, und der Beitrag zur Transparenz als Erfolgsfaktor für bestehende Zertifikate. In beiden Fällen betrifft die Wirkung insbesondere die symbolische Anerkennung durch den Arbeitsmarkt und die Verwertung durch die Betriebe und Arbeitnehmer, die eine bessere Übersicht erhalten.

Spannungsfeld 1:

Standardisierung oder Flexibilität des Angebots

Die untersuchten Branchenzertifikate bewegen sich auf einer Bandbreite zwischen Standardisierung des Angebots und Flexibilität. Dies betrifft einerseits die **Inhalte**, aber auch die **Umsetzung** der Bildungsangebote. Bestimmt wird dies direkt durch Richtlinien, Wegleitungen und deren Kontrolle durch die Träger gegenüber den Anbietern. Indirekt hängt die Frage auch damit zusammen, wie stark ein Branchenzertifikat auf Elementen der formalen Bildung aufbaut oder daran angebunden ist.

Ist ein non-formales Zertifikat eng an die formale Bildung angebunden, muss sich die Regelung der Inhalte und Umsetzung meist nach denen des formalen Bildungssystems richten. Dieser Prozess bedeutet im Normalfall eine Verschiebung in Richtung Standardisierung: Gerade bei den Inhalten heisst dies, dass eine Anpassung nur unter Einhaltung der nötigen Prozessschleifen des formalen Systems erfolgen kann. Bei der Umsetzung ist dieser Zusammenhang weniger stark. Hier kann die Branche weitgehend selbst entscheiden, wie viele Freiheiten sie den Anbietern lässt, auch wenn die Ausbildung Teile des Fachausweises beinhaltet, denn als formal ist nur die Prüfung der Kompetenzen definiert, nicht aber der Kurs, der darauf vorbereitet. Steht ein Branchenzertifikat hingegen ganz ausserhalb des formalen Bildungssystems, kann die Trägerschaft den Anbietern bezüglich Inhalte und Umsetzung eine grosse Flexibilität überlassen, wenn sie dies wünscht.

Wie die Fallstudien zeigen, können beide Versionen zu unterschiedlichen Formen der Anerkennung führen. Eine starke Anlehnung am formalen System, entweder durch den Aufbau auf Elementen dieses Systems oder durch strikte Kontrollmechanismen, schafft ein hohes Mass an Standardisierung des Angebots. Diese Prozesse befördern insbesondere die formalisierte Anerkennung eines Zertifikates innerhalb des Bildungssystems. Gegenüber dem Arbeitsmarkt wird auf diese Weise die bereits als Erfolgsfaktor benannte Transparenz gestärkt. Generell zeigt sich in den Fallstudien zudem, dass die non-formalen Abschlüsse durch die Anbindung an formale Bildungssysteme nebenbei von der symbolischen, meist höheren Bewertung der formalen Bildung mitprofitieren. Auch die Verwertungsebene kann von der Einheitlichkeit der Zertifikate profitieren, wenn diese von Arbeitgebern und -nehmern konsistent beurteilt werden.

Auf der anderen Seite dieses Spannungsfelds steht die hohe Flexibilität der einzelnen Anbieter bei der Umsetzung des Lehrganges und teilweise auch bei der Anpassung der Inhalte. Dies geschieht in einigen der untersuchten Branchen in direktem Austausch mit dem Arbeitsmarkt. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass solche non-formalen Angebote näher am Bedarf des Marktes sein und schneller auf Veränderungen an diesem reagieren können. Auch diese Konstellation kann also positive Folgen für die symbolische Anerkennung durch den Arbeitsmarkt und die Verwertung des Zertifikates haben.

Ein Vergleich der Aussagen der Betriebe in den vier Branchen mit etablierten Branchenzertifikaten zeigt, dass diese sowohl bezüglich Transparenz als auch bezüglich Relevanz sehr ähnlich bewertet werden. Die beiden Zertifikate, die eher auf Standardisierung setzen (Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM und Kursleiter/in SVEB) unterscheiden sich nicht wesentlich von den beiden Modellen, die eine höhere Flexibilität gewähren (Pflegehelfer/in SRK und Elektro-Teamleiter/in VSEI).

Relevanz und Transparenz

1 = trifft zu,
4 = trifft nicht zu

- ◆ Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM
- Elektro-Teamleiter/in VSEI
- ▲ Pflegehelfer/in SRK
- ✕ Kursleiter/in SVEB

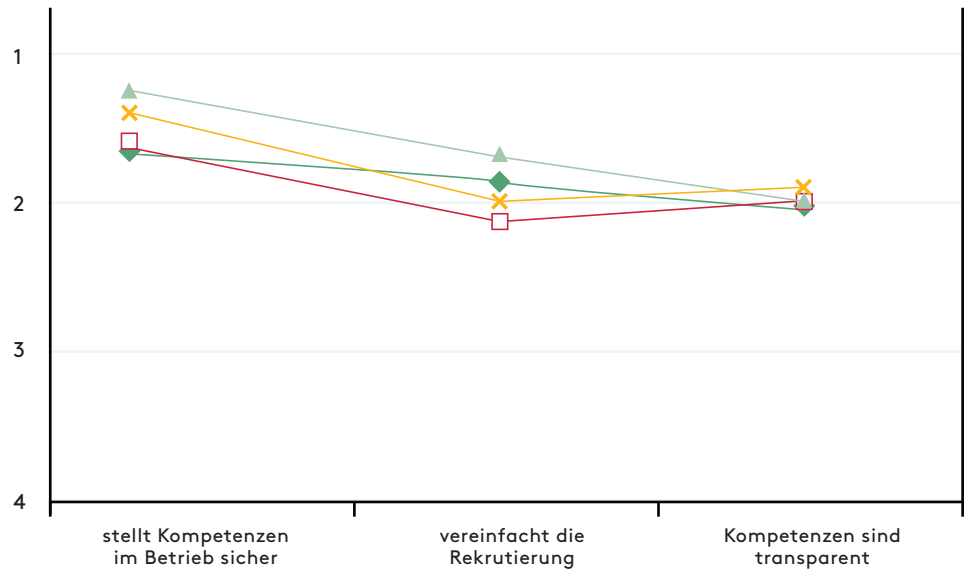


Abb. 21:
Mittelwerte der Einschätzungen
der Betriebe bezüglich Relevanz und
Transparenz

Der Branchenvergleich zeigt, dass Relevanz und Transparenz auf verschiedenen Wegen erreicht werden können und nicht ein einzelnes Modell als Erfolgsfaktor gelten kann. In der Fokusgruppendifkussion zu diesem Spannungsfeld wird insbesondere die Möglichkeit der **flexiblen Umsetzung** als Vorteil benannt. Bei den **Inhalten wird eher eine Standardisierung** favorisiert. Non-formale Branchenzertifikate können diese Konstellation mit oder ohne enge Anbindung an das formale System erreichen. Die Anlehnung an das formale System wird in der Fokusgruppe vor allem im Sinne einer Orientierungshilfe für die Individuen als Vorteil erwähnt. Als Erfolgsfaktor kann festgehalten werden, dass Branchenzertifikate auf ein inhaltlich klar formuliertes und vom Träger vorgegebenes Kompetenzprofil abgestützt sein sollten, wobei in der Umsetzung aber die Freiheiten des non-formalen Systems gewahrt und genutzt werden sollten.

FALLBEISPIEL ZUM SPANNUNGSFELD 1

Die Branche **Bewegung und Gesundheitsförderung** steht vor der Frage, wie bestehende Weiterbildungsangebote verschiedener Schulen zu einem einheitlichen Branchenzertifikat zusammengeführt werden können. Dabei dienen die Module des kürzlich lancierten Fachausweises als Bezugspunkt für die Findung des gemeinsamen Nenners. Dieses Vorgehen würde zu einer starken Standardisierung der Angebote führen. Die Anbieter müssten sich von der OdA akkreditieren lassen und deren Richtlinien einhalten, damit das Branchenzertifikat auch als Teilabschluss zum Fachausweis funktioniert. Für die Individuen und die Betriebe soll damit eine bessere Transparenz bei den Abschlüssen der Branche entstehen; gemäss Experten und Betrieben ist die Transparenz zurzeit nicht gewährleistet. Gleichzeitig verliert die Branche dadurch Freiheiten, die sie bisher genutzt und geschätzt hat: «Wir werden in das formale System gezwungen», meint eine Expertin dazu. Gerade für den Markt und die Konkurrenz zwischen den Anbietern werden gewisse Freiheiten als wichtig erachtet, um sich abgrenzen und positionieren zu können. Die derzeit angedachte Umsetzung sieht dementsprechend nur inhaltliche Richtlinien vor, während die Art der Vorbereitung und Umsetzung der Weiterbildung nicht vorgegeben würde.

Spannungsfeld 2: Passung und Positionierung im formalen Bildungssystem

Obwohl diese Studie non-formale Zertifikate untersucht, ist die Bedeutung der formalen Bildung und der Beziehung der untersuchten Zertifikate zu ihr von starker Bedeutung. Diese Beziehung wird vor allem über die Passung und Positionierung der Angebote bestimmt. Die Positionierung steht dabei für den Prozess, durch den das Zertifikat im Bildungssystem auf einer bestimmten Stufe eingegliedert wird. Wenn die Positionierung innerhalb des formalen Systems erfolgt, dann spielt die Passung mit diesem eine wichtige Rolle. Passung meint hier, wie ein Angebot in das Gesamtsystem eingegliedert ist oder sich daran orientiert. Dies kann über ein gemeinsames Verständnis, die gleichen Ziele und eine geteilte Sprache geschehen. Sie bedingt ausserdem, dass non-formale Angebote nicht dieselben Kompetenzstufen besetzen, die das formale System bereits beansprucht. Und konkret entsteht sie durch Anschlüsse, Übergänge und Möglichkeiten der Anrechnung zwischen dem non-formalen Zertifikat und formalen Abschlüssen. Die beiden wichtigsten Merkmale, die mit der Positionierung und Passung eines Zertifikates gegenüber dem formalen System zusammenhängen, sind die **Zulassungsbedingungen** und die **Anschlüsse zu weiteführenden formalen Abschlüssen**. Die Ausprägungen dieser Merkmale unterscheiden sich in unserem Sample stark und haben unterschiedliche Wirkungen auf die Anerkennung am Arbeitsmarkt.

Zwei der untersuchten Branchen (Weiterbildung, Schreiner und Möbelfabrikanten) haben Branchenzertifikate, die sehr eng und klar in das formale Bildungssystem eingegliedert sind. Die Zertifikate geniessen deshalb bereits eine grosse formalisierte Anerkennung, die etwa dadurch zum Tragen kommt, dass die Abschlüsse an formale Lehrgänge angerechnet werden können. Diese Anbindung an formale Abschlüsse kann auch dazu führen, dass non-formale Zertifikate als Teilabschlüsse von einer Subventionierung durch die öffentliche Hand profitieren. Auch die symbolische Anerkennung kann von dieser engen Beziehung beeinflusst werden, da die Zertifikate als Teil des Systems gesehen werden und von dieser Gesamtbeurteilung profitieren können. In Bezug auf die Verwertung durch die Betriebe werden diese Zertifikate etwa als Möglichkeit gesehen, Mitarbeitende durch diesen Zwischenschritt für eine Höherqualifizierung zu testen. Die Positionierung als Teil des formalen Systems kann auch Auswirkungen auf die Zulassungsbedingungen zum Branchenzertifikat haben. Wenn dieses als Teilabschluss genutzt werden soll, müssen die Zulassungsbedingungen denjenigen des höher positionierten formalen Abschlusses entsprechen, sonst können Absolventinnen und Absolventen von diesem Anschluss nicht Gebrauch machen. Das Beispiel der Branche Weiterbildung zeigt zwar, dass die Zulassungsbedingungen dennoch flexibel und offen bestimmt werden können, es entstehen damit aber im Prinzip unter den Absolvierenden je nach ihren Vorleistungen zwei Gruppen mit unterschiedlichen Möglichkeiten zu Anschlüssen im Bildungssystem.

Die untersuchten Branchenzertifikate in den Branchen Elektroinstallation und Pflege und Betreuung sind in Bezug auf das formale System weniger klar positioniert. Auch der zweite Abschluss, der in der Fallstudie der Schreiner und Möbelfabrikanten untersucht wurde, zählt zu dieser Kategorie. Die drei Abschlüsse unterscheiden sich aber wiederum untereinander: In Bezug auf die Passung im Bildungssystem sind die Zertifikate Pflegehelfer/in SRK und Elektro-Teamleiter/in VSEI weniger klar positioniert: Es gibt zwar Verbindungen, diese sind aber weder einheitlich geregelt noch klar festgehalten. Daraus entstehen gemäss Experten Konkurrenzsituationen zwischen dem non-formalen und formalen Bereich. Der Abschluss Fachmonteur/in des VSSM hingegen hat keinen Anschluss und positioniert sich explizit ausserhalb formaler Abschlüsse. Gerade diese Abgrenzung kann für die Verwertung durch den Arbeitsmarkt eine positive Wirkung haben. Die Abgrenzung zur formalen Bildung auf Stufe HBB und die fehlenden Verbindungen dazu können dem Arbeitsmarkt ein sehr praxisnahes und spezifisches Kompetenzniveau signalisieren. Die formale HBB wird dagegen eher als Ausbildung auf abstrahierter Stufe wahrgenommen und in den Branchen auch mit einer möglichen Überqualifizierung und damit der Gefahr in Verbindung gebracht, die Mitarbeitenden zu verlieren. Die Abgrenzung zur formalen Grundbildung wie im Falle des Abschlusses Pflegehelfer/in SRK, spricht hingegen eher die wirtschaftlichen Abwägungen des Arbeitsmarktes an, da der tiefere Abschluss gegenüber einer formalen Lehre ein tieferes Lohnniveau bedeutet. Neben den fehlenden Anschlüssen zur formalen Weiterqualifizierung spielen auch die Zulassungsbedingungen eine Rolle für die Verwertung am Arbeitsmarkt. Die Positionierung ausserhalb des formalen Systems erlaubt eine flexiblere und offenere Ausgestaltung. Dies wirkt sich auf die Zielgruppe aus, die sich in der Folge stark erweitern kann. Dadurch können Arbeitskräfte und Fachpersonal für einen Markt qualifiziert werden, die die Zugangsbedingungen zum formalen System nicht erfüllt hätten. Dies hat insbesondere für Quereinsteiger und Personen mit ausländischen Abschlüssen eine grosse Bedeutung. Gleichzeitig erhöht sich damit aber auch der Druck, die Qualität des Zertifikats konstant zu halten und zu garantieren, da die Selektion zu Beginn weniger streng ausfällt.

Die Auswirkungen der unterschiedlichen Positionierung und Passung gegenüber dem formalen System können durch die Einschätzungen der Betriebe näher betrachtet werden. Bezüglich der **Anschlüsse an weiterführende formale Lehrgänge** sind insbesondere die Fragen zur Funktion der Zertifikate für Betrieb und Mitarbeitende interessant. Abbildung 22 zeigt, ob Mitarbeitende von Betrieben unterstützt werden, um sie zu motivieren und an das Unternehmen zu binden oder um sie zu entwickeln und zu fördern. Ausserdem ist darin zu erkennen, ob der Abschluss mit einem Karriereschritt einhergeht oder sich Mitarbeitenden ein neues Berufsfeld oder eine neue Funktion erschliesst.

Auswirkungen auf das Personal

1 = trifft zu,
4 = trifft nicht zu

- ◆ Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM
- Elektro-Teamleiter/in VSEI
- ▲ Pflegehelfer/in SRK
- ✕ Kursleiter/in SVEB

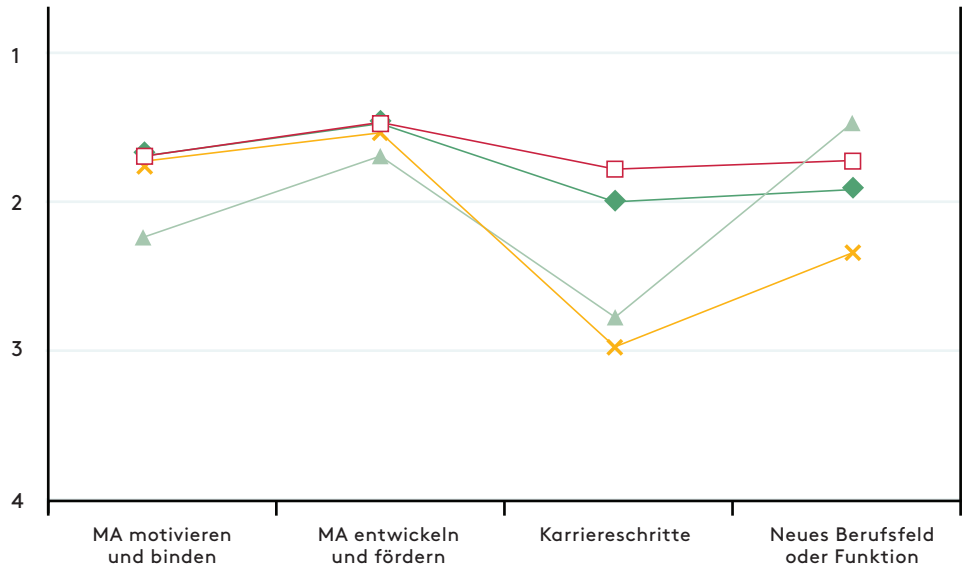


Abb. 22:
Mittelwerte zu den Auswirkungen auf das Personal aus der Befragung von Unternehmen

Bei den ersten beiden Fragen zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Zertifikaten. Dass das Zertifikat Pflegehelfer/in SRK leicht tiefer ausfällt, ist auch darauf zurückzuführen, dass es sich hierbei um einen Einstieg in den Beruf handelt. Das Zertifikat wird also zumeist als Bedingung bei einer Einstellung vorausgesetzt und kann daher weniger zur Motivation, Mitarbeiterbindung oder Weiterentwicklung genutzt werden. Insgesamt zeigen die Muster, dass sich die Funktion weniger am Anschluss im Bildungssystem, sondern an der Art des Zertifikats orientiert (vgl. Tabelle 7 in Kapitel 5.1). Die beiden beruflichen Weiterbildungen werden praktisch gleich beurteilt. Das Zertifikat Pflegehelfer/in SRK als Berufseinstieg und das Zertifikat Kursleiter/in SVEB als Zusatzqualifikation wirken sich hingegen klar weniger als Karriereschritt aus, dafür wieder stärker als Einstieg in eine neue Funktion oder ein neues Feld. Beide beruflichen Weiterbildungen werden hingegen als relevant für die Karriere beurteilt, obwohl der Abschluss Elektro-Teamleiter/in im Gegensatz zum Abschluss Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM keine direkte Verbindung in die HBB aufweist.

In Bezug auf die Anschlüsse eines Branchenzertifikates an Abschlüsse der formalen Berufsbildung lässt sich feststellen, dass Positionierung und Passung ausser- wie auch innerhalb dieses Systems erfolgreich sein können. Wichtig ist in diesem Spannungsfeld, dass die **Positionierung klar erfolgt**, sprich, dass sich das Angebot entweder klar in das Bildungssystem eingliedert oder sich klar ausserhalb davon bewegt. Problematisch können Konstellationen wirken, bei denen diesbezüglich Unklarheit besteht und es in Folge zu einer Konkurrenzsituation zwischen formalen und non-formalen Angeboten kommt.

FALLBEISPIEL ZUM SPANNUNGSFELD 2: WEITERFÜHRUNG

Die Branche Schreiner und Möbelfabrikanten verfügt über zwei Branchenzertifikate, die sich bezüglich der Möglichkeiten zu weiterführenden Abschlüssen klar unterscheiden. Der Abschluss Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM ist klar als Vorstufe zum Fachausweis positioniert. Der Abschluss Fachmonteur/in hat keinen Anschluss an weiterführende formale Lehrgänge im Bildungssystem. Dies ist die Folge einer bewussten Positionierung als praxisorientierte Spezialisierung. Die beiden Ansätze verfolgen eine klar unterschiedliche Funktion für den Arbeitsmarkt: Die Vorstufe zum Fachausweis führt zu ersten Führungsaufgaben. Sie kann einerseits genutzt werden, um Fachkräfte weiterzubilden, ist aber auch eine Möglichkeit, Mitarbeitende für eine Karriere im Betrieb zu testen und zu motivieren. Der Abschluss Fachmonteur/in ist hingegen ein Angebot, das auf einen spezifischen Bedarf des Marktes abzielt und diesen abdecken möchte. Es geht hier um eine konkrete Kompetenz, die die Branche verlangt und die momentan in der Berufslehre zu wenig gefördert wird. Während sich diese Ausbildung nicht auf der Karriereleiter im Bildungssystem einordnet, verfügt sie durch die Kopplung an einen Mindestlohn im GAV über einen anderen Anreiz für die individuelle Entscheidung zu diesem Schritt sowie über eine andere Form der formalisierten Verankerung im System.

Bezüglich der **Zulassungsbedingungen** der Zertifikate, können die Einschätzungen des Arbeitsmarktes zur Qualität dieser Abschlüsse hinzugezogen werden. Sind diese tief, kann damit die Zielgruppe stark vergrößert werden und der Arbeitsmarkt erhält schneller eine hohe Zahl Personen auf einem gewissen Kompetenzniveau. Einen Nutzen daraus können Betriebe aber nur ziehen, wenn die Zertifikate ein bestimmtes Qualitätsniveau garantieren.

Dass diese Qualität mit unterschiedlichen Hürden bei der Zulassung gewährleistet werden kann, zeigen die Daten aus der Betriebsbefragung. Die zwei Zertifikate mit den tiefsten Anforderungen schneiden in Bezug auf die Frage, ob sie in Bezug auf die Qualität einen guten Namen in der Branche hätten, gar am besten ab. Auch die Sicherung des Arbeitsplatzes durch ein Zertifikat kann als Qualitätsnachweis gewertet werden. Hier schneiden die beiden beruflichen Weiterbildungen leicht besser ab, jedoch sind alle vier auf einem ähnlichen Niveau. Bei der Steigerung der Anerkennung durch Vorgesetzte und Mitarbeiter schneidet das niederschwellige Zertifikat Pflegehelfrer/in SRK erwartungsgemäss tiefer ab, dies dürfte aber eher auf die Stufe des Zertifikates als auf dessen Zulassungskriterien zurückzuführen sein.

Mittelwerte zur Qualität der Zertifikate aus der Befragung von Unternehmen

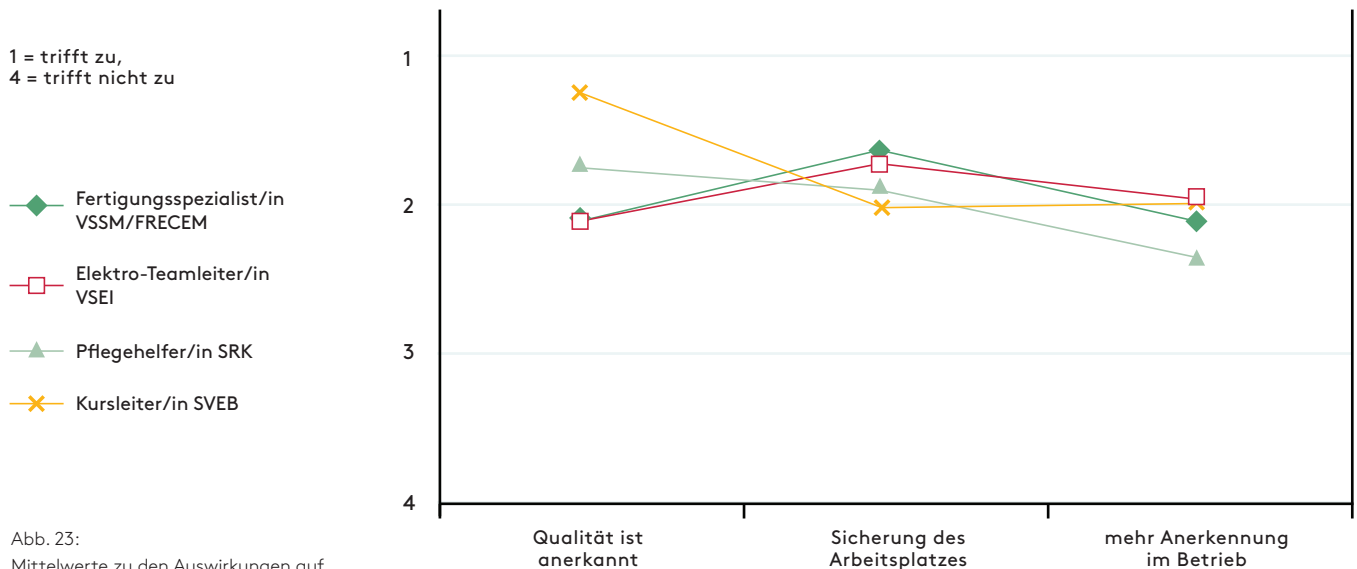


Abb. 23:
Mittelwerte zu den Auswirkungen auf das Personal aus der Befragung von Unternehmen

Die Qualität eines Abschlusses wird also durch offenere und flexiblere Zulassungsbedingungen bei Branchenzertifikaten nicht beeinträchtigt. Dahingehend beurteilt auch die Fokusgruppe diesen Zusammenhang. Sie fokussiert dabei stark auf den Kompetenznachweis am Ende einer Ausbildung und nicht auf die Zugangskriterien. Die Branche soll die Zulassung auf Grund der eigenen Erfahrungen bezüglich notwendiger Kenntnisse flexibel setzen können, muss aber in der Umsetzung der Bildung insbesondere durch den Kompetenznachweis darauf achten, eine einheitliche Qualität zu garantieren. Als gewinnbringende Konstellation für Branchenzertifikate kann also festgehalten werden, dass die **Zulassungsbedingungen flexibel und offen** gestaltet werden können, solange die **Qualität des Abschlusses garantiert** ist.

FALLBEISPIEL ZUM SPANNUNGSFELD 2: ZULASSUNG

Die Branche der Elektroinstallation wird auf Grund geltender Sicherheitsnormen stark durch den Bund reguliert. Sie hat deshalb auch sehr klare und bisweilen strenge Zugangsregelungen auf allen Stufen im Bildungssystem. In den Experteninterviews fällt hierzu auch einmal der Satz, dass die formale Höhere Berufsbildung durch solche Hürden «geschützt» werden soll. Daher ist auch die Anbindung des non-formalen Branchenzertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI an diese nicht ganz einfach. Diese fehlende Anbindung erlaubt es dem Zertifikat dafür, die Zulassungsbedingungen flexibler zu gestalten. Im Gegensatz zur HBB kann hier auch Praxiserfahrung geltend gemacht werden, um die Zulassungsbedingungen zu erfüllen. So können auch viele ausländische Arbeitskräfte in den Abschluss einsteigen, deren Ausbildung vom Bund nicht als gleichwertig beurteilt wird, um direkt in die HBB einzusteigen. Das Zertifikat ist daher insbesondere in den Grenzregionen entstanden und verankert. Die fehlende Anbindung zur formalen HBB erlaubt eine offenere Zulassung und generiert damit Fachkräfte, die sonst nicht diese Chance und nicht dieselben Befugnisse gehabt hätten. Interessanterweise können die Absolventen sich nämlich mit dem non-formalen Zertifikat bei der Gleichwertigkeitsbeurteilung des Bundes für eine höhere formale Stufe empfehlen. Denn der Bund akzeptiert das Zertifikat als Nachweis ihrer Kompetenzen und Kenntnisse der Schweizer Regelungen. Die Qualität des Zertifikates wird damit auch von der höchsten Stufe anerkannt.

ERFOLGSFAKTOREN IM KONTEXT «BILDUNGSSYSTEM»:

- Gutes Verhältnis von Aufwand und Ertrag (dies wird durch Regeln zur Finanzierung und Zugänglichkeit der Angebote beeinflusst)
- Praxisnahe Ausbildung
- Definierte Qualitätssicherung und deren kontinuierliche Weiterentwicklung
- Modulare Bildungssysteme oder ähnliche Formen von in sich abgeschlossenen, miteinander kombinierbaren Kursangeboten
- Abwesenheit starker Konkurrenzangebote auf gleicher Stufe
- Beitrag zur Transparenz des Bildungssystems

Erfolgreiche Ausprägungen bezüglich der Spannungsfelder:

- Inhaltliche Standardisierung bei gleichzeitiger Flexibilität in der Umsetzung
- Klare Positionierung des Zertifikats gegenüber dem formale Bildungssystem in Abstimmung mit der Zielfunktion am Arbeitsmarkt
- Flexibilität bei den Zulassungsbedingungen bei gleichzeitiger Gewährleistung der Qualitätssicherung

5.2.3 ARBEITSMARKT

Viele Prozesse der Anerkennung und Verwertung der Branchenzertifikate durch den Arbeitsmarkt, die durch Rahmenbedingungen oder das Bildungssystem mitbestimmt werden, wurden bereits in den ersten beiden Unterkapiteln zu den Erfolgsfaktoren erwähnt und analysiert. Einige Bedingungen für den Erfolg der Branchenzertifikate stammen aber auch direkt aus ihrer Wirkung auf diesem Arbeitsmarkt selbst.

Wichtigkeit der Zertifikate für ...

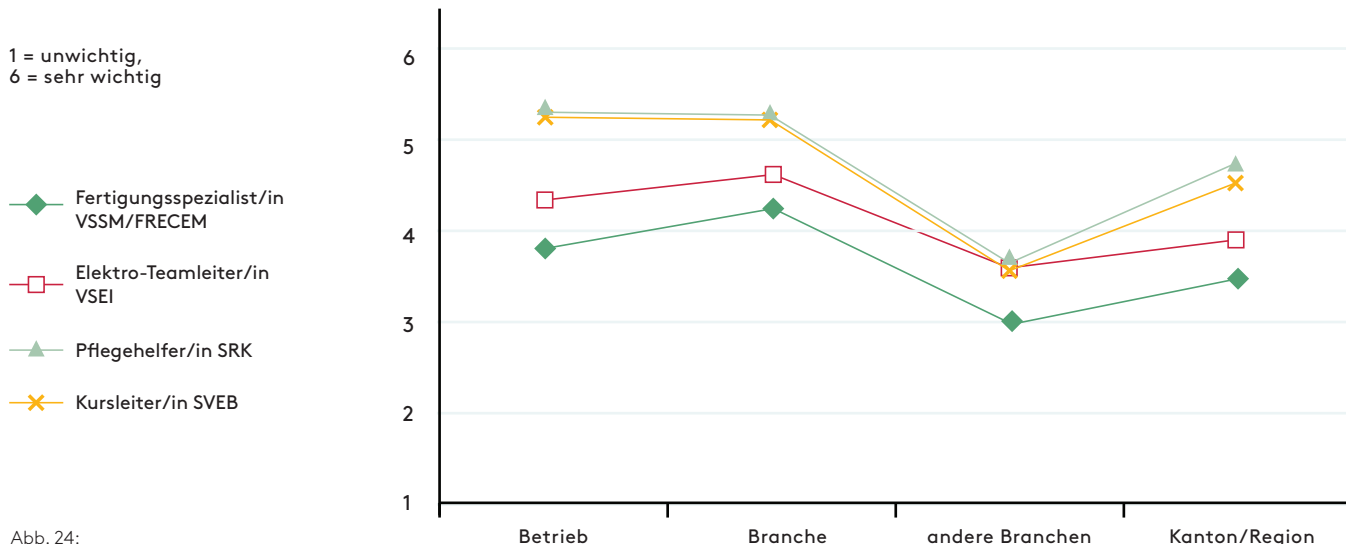


Abb. 24:
Mittelwerte zur Wichtigkeit der Zertifikate aus der Befragung von Unternehmen

Ein erster Faktor ist die **wirtschaftliche Bedeutung der Kompetenzen**, die das Zertifikat generiert, **für Betriebe und die gesamte Branche**. Diese muss gegeben sein, damit das Zertifikat überhaupt nachgefragt wird. Die vier untersuchten Zertifikate werden dahingehend von den befragten Betrieben auch mehrheitlich positiv beurteilt, wie Abbildung 24 zeigt. Weniger wichtig ist die Bedeutung des Zertifikates für andere Branchen. Diese Bedeutung wirkt sich auf die individuelle Nutzenerwartung der Absolventen aus, die dadurch Jobaussichten oder Karriereschritte begründen können. Für die Anerkennung innerhalb einer Branche scheint die branchenübergreifende Relevanz aber keine grosse Rolle zu spielen.

Ein Faktor, der bereits bei den Zulassungskriterien angesprochen wurde, ist, dass die Zertifikate die **Einbindung von Personen** in die Branche erlauben, die sonst nur schwer eine entsprechende Qualifikation erhalten. Dies kann viele mögliche Zielgruppen ansprechen wie Quereinsteiger, ausländische Arbeitskräfte, ältere Mitarbeitende oder auch Personen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind.

Ein Erfolgsfaktor, der nicht bei allen untersuchten Branchen gegeben ist, aber durchaus als wirkungsvoll beurteilt werden kann, ist die Anbindung des Zertifikates an **Branchenregelungen** wie etwa ein GAV, **gesetzliche Regelungen** oder auch **Qualitätslabel**. Dies verankert das Zertifikat zusätzlich in der Branche und strukturiert die Nutzenerwartungen an das Zertifikat sowohl für Individuen als auch für Arbeitgeber.

ERFOLGSFAKTOREN IM KONTEXT «ARBEITSMARKT»:

- Es besteht ein Fachkräftebedarf, der sich nicht allein durch die formale Berufsbildung decken lässt.
- Die über das Zertifikat vermittelten Kompetenzen sind für die Betriebe der Branche relevant und von wirtschaftlicher Bedeutung.
- Die Betriebe werden beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung des Zertifikats einbezogen.
- Das Zertifikat erweitert die Zielgruppe für eine bestimmte, auf dem Arbeitsmarkt benötigte Qualifikation.
- Das Zertifikat wird an bestehende Regelungen der Branche angebunden.
- Für die AbsolventInnen ist klar ersichtlich, welche Perspektiven und Anschlussmöglichkeiten das Zertifikat im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

DIE BRANCHENÜBERGREIFENDEN ERFOLGSFAKTOREN IM ÜBERBLICK

Erfolgsfaktoren im Bereich «Akteure, Netzwerke, Politik und Gesellschaft»:

- Übergreifende (idealerweise nationale) Trägerschaft
- OdA als Trägerin oder enge Zusammenarbeit zwischen OdA und Trägerschaft
- Vernetzung der Trägerschaft mit Bildungsanbietern und der Wirtschaft
- Klare Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Bildungsanbietern
- Einheitliche, konsistente Kommunikation bezüglich Kompetenzniveau und Positionierung des Zertifikats
- Engagierte und überzeugte Einzelpersonen in Schlüsselpositionen
- Eingliederung des Zertifikates in gesellschafts- oder bildungs- politische Narrative und Ziele

Erfolgsfaktoren im Kontext «Bildungssystem»:

- Gutes Verhältnis von Aufwand und Ertrag (dies wird durch Regeln zur Finanzierung und Zugänglichkeit der Angebote beeinflusst)
- Praxisnahe Ausbildung
- Definierte Qualitätssicherung und deren kontinuierliche Weiterentwicklung
- Modulare Bildungssysteme oder ähnliche Formen von in sich abgeschlossenen, miteinander kombinierbaren Kursangeboten
- Abwesenheit starker Konkurrenzangebote auf gleicher Stufe
- Beitrag zur Transparenz des Bildungssystems
- Inhaltliche Standardisierung bei gleichzeitiger Flexibilität in der Umsetzung
- Klare Positionierung des Zertifikats gegenüber dem formalen Bildungssystem in Abstimmung mit der Zielfunktion am Arbeitsmarkt
- Flexibilität bei den Zulassungsbestimmungen bei gleichzeitiger Gewährleistung der Qualitätssicherung

Erfolgsfaktoren im Kontext «Arbeitsmarkt»:

- Es besteht ein Fachkräftebedarf, der sich nicht allein durch die formale Berufsbildung decken lässt.
- Die über das Zertifikat vermittelten Kompetenzen sind für die Betriebe der Branche relevant und von wirtschaftlicher Bedeutung.
- Die Betriebe werden beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung des Zertifikats einbezogen.
- Das Zertifikat erweitert die Zielgruppe für eine bestimmte, auf dem Arbeitsmarkt benötigte Qualifikation.
- Das Zertifikat wird an bestehende Regelungen der Branche angebunden.
- Für die AbsolventInnen ist klar ersichtlich, welche Perspektiven und Anschlussmöglichkeiten das Zertifikat im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

POTENTIALE UND EMPFEHLUNGEN

Ziel dieser Studie ist es, aufzuzeigen, durch welche Mechanismen, Konstellationen und unter welchen Bedingungen Branchenzertifikate eine Anerkennung durch den Arbeitsmarkt erlangen können. Es geht also darum zu erfahren, wie non-formale Branchenzertifikate im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt funktionieren und wie sie auf dem Arbeitsmarkt einen Mehrwert generieren können. Diese Studie ist nicht darauf angelegt, den Nutzen von Branchenzertifikaten generell zu eruieren. Sie zeigt aber anhand exemplarischer Untersuchungen auf, dass Branchenzertifikate in verschiedener Hinsicht eine wichtige und relevante Ergänzung zur formalen Berufsbildung einer Branche sein können. Wesentliche **Potentiale**, die sich für eine Branche dadurch eröffnen, sind die Möglichkeiten:

- Neue Zielgruppen für die Arbeit in der Branche zu qualifizieren und in den Arbeitsmarkt zu integrieren,
- einen spezifischen Kompetenzbedarf der Branche schnell, flexibel und auf dem gewünschten Niveau und mit einem guten Aufwand/Nutzen-Verhältnis zu generieren,
- die Transparenz im non-formalen Bildungssegment ihrer Branche zu erhöhen,
- praxisorientierte Weiterbildungen zu schaffen und den Absolventen den Einstieg in weiterführende formale Lehrgänge zu erleichtern,
- zusätzliche Wege zum Abbau des Fachkräftemangels zu schaffen.

Für Branchen, die diese Potentiale durch die Etablierung von Branchenzertifikaten nutzen wollen, liefert die vorliegende Studie anhand der branchenübergreifenden Erfolgsfaktoren Anhaltspunkte für die Ausgestaltung der Abschlüsse. Die hier dargestellten Modelle sind exemplarisch. Eine Untersuchung anderer Branchen dürfte weitere Modelle und Erfolgsfaktoren zutage fördern.

Dennoch lassen sich auf Grund des Vergleichs von fünf Branchen folgende übergreifend gültigen **Empfehlungen** festhalten:

1. Als Trägerschaft sollte eine Organisation mit möglichst nationaler Reichweite und Rückhalt in der Branche gewählt werden, die eine gute Beziehung zur OdA der Branche hat (wenn die OdA die Trägerschaft nicht selber übernimmt).
2. Die Trägerschaft sollte mit Wirtschaft und Bildungssystem gut vernetzt sein, aber in Bezug auf die Umsetzung des Branchenzertifikates eine klare Rollentrennung zwischen Trägerschaft und Anbieter etablieren und die Qualitätssicherung regeln.
3. Das Branchenzertifikat sollte transparent und einheitlich kommuniziert werden.
4. Das Branchenzertifikat sollte ein Kompetenzniveau ansprechen, das in der Branche gefragt ist und nicht bereits

durch andere etablierte und anerkannte Angebote abgedeckt wird.

5. Je nach Funktion des Zertifikates (Berufseinstieg, Quereinstieg, fachliche Spezialisierung, berufliche Weiterführung etc.) sollte die Positionierung gegenüber dem formalen Bildungssystem klar definiert und kommuniziert werden. Sowohl eine direkte Anbindung als auch eine klare Abgrenzung gegenüber dem formalen Bildungssystem kann ein erfolgreicher Weg zur Anerkennung von Branchenzertifikaten sein. Eine klare Positionierung ist aber in jedem Fall ein Erfolgsfaktor.

6 Fazit

Die vorliegende Studie erforscht die Mechanismen und Bedingungen, die dazu führen, dass Branchenzertifikate auf dem Arbeitsmarkt Wert und Anerkennung erhalten. Der Begriff Branchenzertifikate bezeichnet dabei anbieterübergreifende, non-formale Abschlüsse. Für die Studie haben wir Zertifikate aus fünf sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen analysiert und verglichen: Abschlüsse aus zwei handwerklichen Branchen, aus zwei verschiedenen Segmenten des Gesundheitsbereichs, und mit der Weiterbildung ist ein fünfter Bereich vertreten, dessen Branchenzertifikate transversal und quer durch alle Branchen zum Einsatz kommen.

Sehr unterschiedlich sind neben den Branchen auch die für die Analyse ausgewählten Zertifikate, sowohl was ihre Struktur und Funktion als auch was ihr Kompetenzniveau, ihre Positionierung im Bildungssystem oder ihre Zielgruppen und Zugangsvoraussetzungen betrifft. So finden sich in der Studie Zertifikate, die einen niederschweligen Berufseinstieg ermöglichen, neben solchen, die eine berufliche Spezialisierung anvisieren, und anderen, die als Zusatzqualifikation und Höherqualifizierung angelegt sind.

Gemeinsam ist diesen Zertifikaten, dass sie in ihrer Branche und teilweise darüber hinaus etabliert und anerkannt sind. Es handelt sich also durchwegs um Zertifikate mit hohem Bekanntheitsgrad und ausgewiesener Nachfrage, woraus sich ableiten lässt, dass sie auf dem Arbeitsmarkt als relevant wahrgenommen werden. Dieses Kriterium war eine Bedingung für den Einbezug in der vorliegenden Studie, da es hier um Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen geht und nicht darum, das Funktionieren von Weiterbildungsabschlüssen im Allgemeinen zu untersuchen.

Erfolgsfaktoren für die Anerkennung von Branchenzertifikaten

Der Begriff Anerkennung hat in dieser Studie zwei Facetten: Im Vordergrund steht Anerkennung im Sinn einer In-Wert-Setzung, also als Prozess, der dazu führt, dass ein Abschluss als wichtig und wertvoll wahrgenommen wird. Diese Form der symbolischen Anerkennung wird im Rahmen der Studie auch als symbolische Anerkennung bezeichnet. Ergänzend dazu werden Aspekte der formalisierten Anerkennung thematisiert. Dabei geht es nicht um eine formale staatliche Anerkennung der Branchenzertifikate, sondern um Mechanismen, die sich als formalisierte Beurteilungsprozesse fassen lassen. Dazu gehören beispielsweise die Anrechnung von Bildungsleistungen, der Einbezug der Zertifikate bei Zulassungs- und Finanzierungsentscheidungen weiterführender Bildungsgänge oder die Verbindung der Zertifikate mit Qualitätslabels.

Die Studie zeigt, dass sich trotz erheblicher Unterschiede zwischen den Zertifikaten und ihren Branchen eine Reihe von Erfolgsfaktoren

identifizieren lassen, die für die Anerkennung aller untersuchten Branchenzertifikate eine wichtige Rolle spielen. Dabei unterscheiden wir zwischen Faktoren, welche die beiden Kontexte Bildungssystem und Arbeitsmarkt betreffen, und Erfolgsfaktoren, die sich auf einen weiter gefassten Kontext beziehen, wobei insbesondere Akteure, Netzwerke und am Rande auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Die Erfolgsfaktoren wurden empirisch über Experten- und Betriebsbefragungen in den fünf Branchen eruiert. Diese Faktoren spielen bei der Anerkennung aller untersuchten Zertifikate eine Rolle, sind aber nicht in allen Fällen gleich stark ausgeprägt. So sind beispielsweise Aspekte wie die Modularisierung, die Anbindung an Branchenregelungen oder die Trennung zwischen Träger und Anbieter bei einzelnen Zertifikaten nur ansatzweise gegeben. Dennoch können sie als branchenübergreifende Erfolgsfaktoren gelten, weil sie auch in den Fällen, wo sie schwach ausgeprägt sind, von den meisten ExpertInnen als für die Anerkennung ihrer Zertifikate förderliche und angestrebte Faktoren wahrgenommen werden. Die Relevanz dieser Faktoren bestätigt sich auch bei der Branche, in der sich zurzeit das erste anbieterübergreifende Branchenzertifikat im Aufbau befindet.

Inwiefern die hier identifizierten Erfolgsfaktoren für andere Branchen Gültigkeit haben, kann im Rahmen dieser Studie nicht festgestellt werden.

Funktionen und Stärken von Branchenzertifikaten

Die Resultate der Studie zeigen, dass anerkannte non-formale Branchenzertifikate in den einzelnen Branchen wichtige Funktionen erfüllen. Sie ergänzen das formale Bildungssystem und sind mit diesem auf vielfältige Weise verzahnt. Zu ihren Stärken gehören etwa die grosse Flexibilität, die Praxisnähe und die ausgeprägte Bedarfsorientierung. Zudem bieten diese Angebote dank ihrer flexiblen Zugangsbedingungen die Möglichkeit, Zielgruppen anzusprechen, die über das formale Bildungssystem kaum erreicht werden. Dazu gehören beispielsweise Quer-, Um- und WiedereinsteigerInnen, MigrantInnen ohne formalen Abschluss oder auch ältere ArbeitnehmerInnen, die bereits auf viel Erfahrung zurückblicken und eine erwachsenengerechte Ausbildung suchen. Auf dem Arbeitsmarkt haben manche Branchenzertifikate dadurch das Potential, einen Beitrag zur Verringerung des Fachkräftemangels zu leisten. Die Abschlüsse können zudem eine Brückenfunktion einnehmen, indem sie Erwachsene über niederschwellige Einstiege in Bildungsprozesse involvieren, die sie anschliessend zu weiteren Qualifikationsmassnahmen ermutigen. Das funktioniert allerdings nur, wenn die Branchenzertifikate Anschlüsse an andere formale oder non-formale Bildungsgänge bieten können.

Die Studie fokussiert auf «Good Practice». Nur am Rande analysiert werden Schwierigkeiten und Hindernisse im Zusammenhang mit der Anerkennung der Zertifikate. Ebenfalls nicht empirisch unter-

sucht wurde die individuelle Ebene. In diesen Bereichen wären weitere Analysen nötig, um ein vollständigeres Bild von der Rolle und dem Potential anbieterübergreifender Weiterbildungsabschlüsse zu erhalten.

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Sample der Studie

Tabelle 2: Verteilung der Betriebe in der Branche Schreiner und Möbelfabrikanten

Tabelle 3: Verteilung der Betriebe in der Branche Elektroinstallation

Tabelle 4: Verteilung der Betriebe in der Branche Weiterbildung

Tabelle 5: Verteilung der Betriebe in der Branche Pflege und Betreuung

Tabelle 6: Verteilung der Betriebe in der Branche Bewegung und Gesundheitsförderung

Tabelle 7: Übersicht der Branchenzertifikate

Abb. 1: Theoretisches Modell der ABA-Studie

Abb. 2: Bewertung der Wichtigkeit des Zertifikates Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM (N=36-39)

Abb. 3: Nutzen des Zertifikats Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für Betriebe (N=36-39)

Abb. 4: Nutzen des Zertifikats Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für Mitarbeitende (N=38-39)

Abb. 5: Bewertung des Images des Zertifikates Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM (N=38-39)

Abb. 6: Bewertung der Wichtigkeit des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI (N=33)

Abb. 7: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI für Betriebe (N=33)

Abb. 8: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI für Mitarbeitende (N=32-33)

Abb. 9: Bewertung des Images des Zertifikates Elektro-Teamleiter/in VSEI (N=30-33)

Abb. 10: Bewertung der Wichtigkeit des Zertifikates Kursleiter/in SVEB (N=23)

Abb. 11: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Kursleiter/in SVEB für Betriebe (N=22-23)

Abb. 12: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Fertigungsspezialist/in VSSM/FRECEM für MA (N=23)

Abb. 13: Bewertung des Images des Zertifikates Kursleiter/in SVEB (N=23)

Abb. 14: Bewertung der Wichtigkeit des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK (N=26-27)

Abb. 15: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK für Betriebe (N=25-27)

Abb. 16: Bewertung des Nutzens des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK für Mitarbeitende (N=26-27)

Abb. 17: Bewertung des Images des Zertifikates Pflegehelfer/in SRK (N=26-27)

Abb. 18: Wichtigkeit der Zertifikate für die Betriebe (N=21-24)

Abb. 19: Welches Image haben die Zertifikate in der Branche (N=21-24)

Abb. 20: Mittelwerte zur Übersicht über die Bildungsabschlüsse aus der Befragung von Unternehmen

Abb. 21: Mittelwerte der Einschätzungen der Betriebe bezüglich Relevanz und Transparenz

Abb. 22: Mittelwerte zu den Auswirkungen auf das Personal aus der Befragung von Unternehmen

Abb. 23: Mittelwerte zur Qualität der Zertifikate aus der Befragung von Unternehmen

Abb. 24: Mittelwerte zur Wichtigkeit der Zertifikate aus der Befragung von Unternehmen

Literaturverzeichnis

Nuissl, Eckehard (2003): Leistungsnachweise in der Weiterbildung.

In: REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 2003(4), S. 9-24. Bonn: DIE

Schmid, Martin & Kraus, Katrin (2018): Anerkennung, Validierung, Anrechnung.

In: Zimmermann, Tobias; Thomann, Geri; Da Rin, Denise: Weiterbildung an Hochschulen, S. 88-102. Bern: hep

Schöni, Walter (2017): Bildungswertschöpfung. Zur politischen Ökonomie der berufsorientierten Weiterbildung. Bern: hep

Timmermanns, Dieter: Ist Weiterbildung Mehrwert? In: DIE Zeitschrift für

Erwachsenenbildung 01/2013, Wider Benefits of Lifelong Learning. Bielefeld: Bertelsmann

Impressum

AutorInnen

Philipp Schüepp, Politikwissenschaftler MA,
Wissenschaftlicher Mitarbeiter SVEB.
philipp.schuepp@alice.ch
Irena Sgier, Soziologin lic. phil., Vizedirektorin
und Leiterin Entwicklung&Innovation SVEB.
irena.sgier@alice.ch

Begleitgruppe

Bruno Weber-Gobet (Travail.Suisse), Stefan
Eisenring (Schweizerischer Gewerbeverband
sgv), Maja Huber (Interkantonale Konferenz für
Weiterbildung IKW), Andrea Ming (Migros-Ge-
nossenschafts-Bund MGB), Bernhard Grämiger
(Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB)

BranchenpartnerInnen

Tina Colatrella (Oda Bewegung und Gesund-
heit), Augusto De Nando (Verband Schweizeri-
scher Elektro-Installationsfirmen VSEI), Marianne
Riedwyl (Schweizerisches Rotes Kreuz SRK),
Daniel Zybach (Verband Schweizerischer
Schreinermeister- und Möbelfabrikanten VSSM)

Layout

Konzept und Design: Völlm + Walthert

Bezug

www.alice.ch/shop

Copyright

Beim SVEB. Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet.

Bibliographische Angabe

Schüepp, Philipp/Sgier, Irena (2019):
Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem
Arbeitsmarkt. Bedingungen und Erfolgsfaktoren
von Branchenzertifikaten aufgrund von fünf
Fallstudien. Zürich: SVEB.

Diese Studie wurde vom Staatssekretariat
für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
finanziell unterstützt.

Juni 2019