



Schweizer EQR-Zuordnungsbericht

17. Dezember 2015



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Executive Summary	4
1 Das Bildungssystem der Schweiz	7
1.1 Zuständigkeiten und Überblick.....	7
1.1.1 Vorschul-, Primar- und Sekundarstufe I.....	7
1.1.2 Sekundarstufe II	8
1.1.3 Tertiärstufe	9
1.1.4 Weiterbildung	10
1.1.5 Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen	10
1.2 Das Berufsbildungssystem der Schweiz.....	11
1.2.1 Charakteristika des Berufsbildungssystems	12
1.2.2 Berufliche Grundbildung.....	15
1.2.3 Höhere Berufsbildung	18
1.3 Lernergebnisorientierung in alternativen Bildungswegen der Berufsbildung	27
1.3.1 Berufsabschluss für Erwachsene.....	27
1.3.2 Validierung und Anerkennung von Bildungsleistungen in der Beruflichen Grundbildung.....	28
1.3.3 Validierung: Besonderheit Höhere Berufsbildung	29
2 Geltungsbereich und Abgrenzung des NQR Berufsbildung	31
2.1 Politisch-rechtlicher Kontext.....	31
2.2 Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich.....	31
2.3 Kompatibilität und Komplementarität von NQR Berufsbildung und nqf.ch-HS.....	33
2.4 Berufsbildungsverantwortliche	34
2.5 Abschlüsse der allgemeinen Bildung.....	35
2.6 Abschlüsse der nicht-formalen Bildung (Weiterbildung).....	35
3 Erarbeitung und geplante Umsetzung des NQR Berufsbildung	37
3.1 Ziel des NQR Berufsbildung	37
3.2 Ausgestaltung des NQR Berufsbildung	38
3.2.1 Handlungskompetenzorientierung und Praxiserfahrung.....	38
3.2.2 Niveaus und Deskriptoren des NQR Berufsbildung.....	39
3.3 Implementierung des NQR Berufsbildung in der Schweiz.....	48
3.3.1 Erarbeitung des NQR Berufsbildung und rechtliche Grundlage	48
3.3.2 Prozess der Einstufung von Qualifikationen in den NQR Berufsbildung	50
3.3.3 Erprobung des NQR Niveaurasters sowie der Einstufungsmethode.....	52
3.3.4 Niveau-Tendenzen für die Einstufung der Abschlüsse in den NQR Berufsbildung..	54

4	Zuordnungskriterien	56
4.1	Kriterium 1	56
4.2	Kriterium 2	57
4.2.1	Entwicklung des NQR Berufsbildung	57
4.2.2	Erläuterungen zu den Deskriptoren des NQR Berufsbildung	60
4.2.3	Der NQR Berufsbildung und der EQR im Vergleich	64
4.3	Kriterium 3	78
4.3.1	Berufliche Grundbildung	79
4.3.2	Höhere Berufsbildung	79
4.3.3	Überprüfung der Handlungskompetenzen	80
4.3.4	Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens	80
4.4	Kriterium 4	82
4.5	Kriterium 5	84
4.6	Kriterium 6	88
4.7	Kriterium 7	88
4.8	Kriterium 8	91
4.9	Kriterium 9	91
4.10	Kriterium 10	91
4.10.1	Standardisierte Zeugniserläuterung und personalisierter Diplomzusatz	91
5	Ausblick	93
6	Anhang	94
6.1	Glossar	94
6.2	Bibliographie	96
6.3	Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung ..	97
6.4	Leitfaden Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung	98
6.5	Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung	99
6.6	Modelle der beruflichen Handlungskompetenzen	101
6.6.1	Das handlungskompetenzorientierte Modell	101
6.6.2	Das Kompetenzen-Ressourcen Modell	105

Executive Summary

Der vorliegende Zuordnungsbericht erläutert die Zuordnung des Nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung der Schweiz (NQR Berufsbildung) zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gemäss den von der EQR Advisory Group vorgegebenen Kriterien und Verfahren. Durch die Zuordnung werden die Niveaustufen und Deskriptoren des NQR Berufsbildung in Bezug zum EQR gesetzt, womit die Vergleichbarkeit zu den Abschlüssen anderer Länder hergestellt wird.

Im Schweizer Bildungssystem nimmt die Berufsbildung einen wichtigen Platz ein. Zwei Drittel der Jugendlichen starten damit ihren beruflichen Werdegang. Die Berufliche Grundbildung mit ihren rund 230 Lehrberufen schafft eine solide Basis für den Einstieg in die Arbeitswelt und ermöglicht eine Höherqualifizierung oder eine Spezialisierung. Dabei stehen als weiterführende Wege insbesondere die Berufsmaturität, die den Zugang zu den Fachhochschulen öffnet, und die Höhere Berufsbildung zur Wahl.

Gerade die Höhere Berufsbildung ist im europäischen Vergleich nahezu einzigartig. Sie vermittelt spezifische Berufsqualifikationen und bereitet auf Führungs- und qualifizierte Fachfunktionen vor. Sie bildet zusammen mit dem Hochschulbereich die Tertiärstufe des Schweizer Bildungssystems. Die Berufsbildung ist qualitativ hochstehend und orientiert sich an den vom Arbeitsmarkt tatsächlich nachgefragten Fähigkeiten. Der direkte Bezug zur Arbeitswelt leistet einen Beitrag dazu, dass die Schweiz eine relativ hohe Erwerbsquote und eine konstant tiefe Jugendarbeitslosenquote aufweist.

Die Berufsbildung sorgt für den Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Damit sich die Jugendlichen auch in Zukunft für die Berufsbildung entscheiden, müssen die Perspektiven und die Weiterentwicklungsmöglichkeiten attraktiv und bekannt sein. Neben der Berufsmaturität und den Fachhochschulen kommt der Höheren Berufsbildung eine Schlüsselrolle zu. Mit rund 26'000 Absolvierenden pro Jahr trägt sie massgeblich zur Versorgung der Wirtschaft mit qualifizierten Fach- und Führungskräften bei. Zusammen mit den Hochschulabgängerinnen und Hochschulabgängern steht der Wirtschaft somit ein optimaler Mix an berufspraktisch und theoretisch ausgebildeten hoch qualifizierten Fachkräften zur Verfügung. Dieser Mix ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz von zentraler Bedeutung.

Mit der Internationalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes stehen Inhaberinnen und Inhaber von schweizerischen Berufsbildungsabschlüssen jedoch vermehrt in Konkurrenz zu Personen mit ausländischen Abschlüssen. Unterschiede in den Bildungssystemen machen es schwierig, den Wert der jeweiligen Ausbildung einzuschätzen und zu vergleichen. Besonders die Höhere Berufsbildung ist im Ausland kaum bekannt. Arbeitgebende im In- oder Ausland, die mit dem schweizerischen Berufsbildungssystem nicht vertraut sind, neigen deshalb bei Stellenbesetzungen dazu, Trägerinnen und Träger von international bekannten Hochschultiteln wie beispielsweise Bachelor oder Master zu bevorzugen.

Um das Qualifikationsniveau und den Wert der Schweizer Berufsbildung besser aufzeigen zu können, ist die Vergleichbarkeit und Transparenz der Berufsbildungsabschlüsse je länger je mehr von grosser Bedeutung. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten die Schaffung eines NQR Berufsbildung und die anschliessende Zuordnung zum EQR sowie die Ausstellung von Zeugnis Erläuterungen (für Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung) und Diplomasätzen (für Abschlüsse der Höheren Berufsbildung).

Der NQR Berufsbildung ist ein Teilrahmen für die formalen Berufsbildungsabschlüsse und besteht, ähnlich wie der EQR, aus acht Niveaustufen und drei Kategorien. Obwohl Niveau 1 des NQR Berufsbildung keine Qualifikationen enthalten wird, wurde an einem achtstufigen Raster festgehalten. Dies hat sämtliche Arbeiten massiv erleichtert, da sich die Niveaus an den EQR anlehnen können. Somit ist der Rahmen auch international verständlicher, da sich die Nummern mit den anderen Rahmen decken und die Vergleichbarkeit so vereinfacht wird.

Ab der Inkraftsetzung der Verordnung (1.10.2014) werden sämtliche vom Schweizer Berufsbildungsgesetz als formale Bildung¹ beschriebenen Abschlüsse einzeln darin eingestuft. Das bedeutet, dass jeder der rund 730 Abschlüsse² einzeln und unabhängig vom Titel beurteilt und individuell in ein Niveau des NQR Berufsbildung eingestuft wird. Der Einstufungsprozess ist wie in der Schweiz

¹ BBG Art 2.

² SBFJ, 2015.

üblich, konsensorientiert und verbundpartnerschaftlich³ ausgestaltet. Die Verbundpartner der Berufsbildung, die Organisationen der Arbeitswelt (Sozialpartner, Berufsverbände und andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung) und die Kantone (Gliedstaaten der Schweiz) sind eng einbezogen. Die Einstufung der Abschlüsse erfolgt aufgrund den dem Abschluss zugrunde liegenden beruflichen Handlungskompetenzen. Es handelt sich dabei um die Gesamtheit der erforderlichen Kompetenzen, welche die Absolvierenden für die Ausübung des jeweiligen Berufs am Ende des Ausbildungsprozesses erworben haben müssen und die sie in einer Prüfung unter Beweis stellen müssen.

Die Einstufung der Abschlüsse in den NQR Berufsbildung wird in der Schweiz für jede einzelne Qualifikation individuell vorgenommen. Dies bedeutet, dass beispielsweise ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ / Lehrabschluss) Koch/Köchin eigenständig beurteilt wird aufgrund der Lernergebnisse und dann auf Niveaustufe 4 des NQR Berufsbildung eingeordnet werden könnte. Dies wird für die meisten EFZ zutreffen. Es gibt jedoch auch EFZ, die Lernergebnisse ausweisen, welche eine Einstufung auf Niveau 5 rechtfertigen würden, wie dies beispielsweise beim EFZ Informatiker/Informatikerin der Fall sein könnte. Die untenstehende Grafik verdeutlicht, dass die jeweilige Abschlussart, also EBA, EFZ, Fachausweis oder Diplome, obwohl sie den gleichen Titel tragen, nicht zwingend auf die gleiche Niveaustufe eingeordnet werden. Jeder Abschluss wird, entsprechend seiner Lernergebnisse, einzeln eingestuft. Daher gibt es bei jeder Abschlussart eine gewisse Streuung über verschiedene Niveaus.

Die für den jeweiligen Abschluss zuständige Trägerschaft stuft in einem ersten Schritt den Abschluss selbst in den NQR Berufsbildung ein. Diese Arbeiten sind zur Zeit der Zuordnung zum EQR im Gange. Daher kann momentan noch keine definitive Aussage über die Niveauzugehörigkeit der Abschlüsse gemacht werden.

Der NQR Berufsbildung ist dadurch gegenwärtig ein noch grösstenteils leerer Rahmen, der sich über die nächsten Jahre mit Einstufungen füllen wird. Die definitiven Einstufungen der einzelnen Abschlüsse werden im Internet in einem öffentlich zugänglichen Verzeichnis publiziert (www.sbf.admin.ch). Das Verzeichnis wird halbjährlich aktualisiert. Testeinstufungen, Piloteinstufungen mit ausgewählten Trägerschaften sowie erste bereits vorliegende Einstufungen von Trägerschaften und Rückschlüsse aus der Schweizer Bildungssystematik lassen die in Abbildung 1 dargestellte Verteilung im NQR Berufsbildung erwarten. Auf Stufe 1 würde eigentlich der Abschluss der obligatorischen Schule zu liegen kommen. Da jedoch in der Schweiz dafür keine Qualifikation ausgestellt wird und da sich der Rahmen nur auf die Berufsbildung bezieht, bleibt Stufe 1 leer.

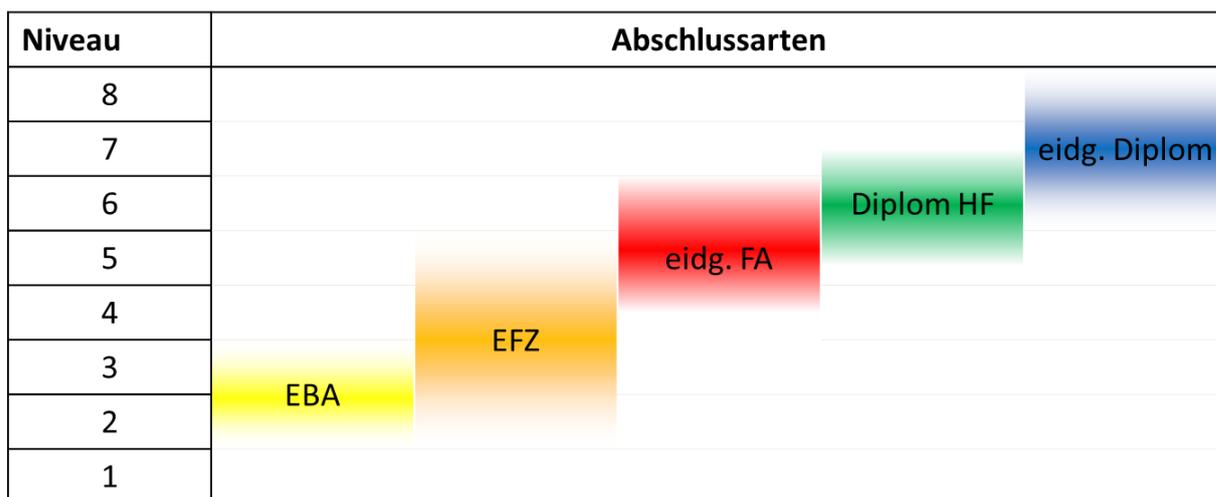


Abbildung 1: Niveauzugehörigkeit der verschiedenen Abschlussarten (SBFI, 2015)

Die einzelnen Berufsbildungsabschlüsse werden in Kapitel 1.2 eingehender erläutert.

³ In der Schweizer Berufsbildung ist der Einbezug der Verbundpartner in die Steuerung und Weiterentwicklung des Systems zwingend, BBG Art 1.

EBA	Eidgenössisches Berufsattest, 2-jährige Berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, 3-4-jährige Berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II
eidg. FA	Eidgenössischer Fachausweis, berufsbegleitende Höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe
Diplom HF	Diplom einer Höheren Fachschule, Höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe (mindestens 2 Jahre schulisch oder mindestens 3 Jahre berufsbegleitend mit Praktikum)
eidg. Diplom	Eidgenössisches Diplom, berufsbegleitende Höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe

Nicht Gegenstand des vorliegenden Berichts ist der Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich (nqf.ch-HS). In der Schweiz handelt es sich bei den beiden Rahmen aufgrund der unterschiedlichen Regelungskompetenzen um eigenständig entwickelte Teilrahmen, deren Referenzierung zu ihren jeweiligen europäischen Metarahmen parallel und getrennt laufen. Zurzeit gibt es noch keinen Zeitplan für die Selbst-Zertifizierung des nqf.ch-HS (siehe Kapitel 2.2). Auch wenn keine gemeinsame Zuordnung der beiden Qualifikationsrahmen erfolgt, sind sie doch beide über die europäischen Metarahmen aufeinander bezogen und stehen damit in einem geklärten Verhältnis zu einander. Sie sind beide ergebnisorientiert ausgestaltet und zeigen die Komplementarität der beiden Bildungswege auf, welche durch eine hohe Durchlässigkeit gekennzeichnet sind und die Stärke des Schweizer Bildungssystems ausmachen. Die spätere Schaffung eines Gesamtrahmens ist zwar nicht ausgeschlossen, im Moment besteht dafür jedoch weder eine Notwendigkeit noch ein politischer Auftrag. Die Umsetzung des NQR Berufsbildung mit der Einstufung der 730 Abschlüsse hat für die Schweiz in den nächsten Jahren Priorität. Die Aufnahme von nicht-formalen Abschlüssen in den NQR Berufsbildung ist momentan aufgrund dieser Prioritätensetzung nicht vorgesehen. Ziel ist eine rasche, umfassende Zuordnung der Abschlüsse der formalen Berufsbildung in den bestehenden NQR Berufsbildung.

Sämtliche oben genannten Zusammenhänge werden im vorliegenden Bericht detailliert aufgeführt, und zwar gliedert sich der Zuordnungsbericht des NQR Berufsbildung in die nachfolgenden fünf Kapitel:

- Kapitel 1** Überblick über das Bildungssystem der Schweiz und Darstellung der für den Zuordnungsprozess relevanten Charakteristika des Berufsbildungssystems.
 - Kapitel 2** Geltungsbereich des NQR Berufsbildung im Kontext des gesamten Bildungssystems.
 - Kapitel 3** Erarbeitung und Implementierung des NQR Berufsbildung.
 - Kapitel 4** Entwicklung und Implementierung des NQR Berufsbildung in Entsprechung zu den Zuordnungskriterien der EQR Advisory Group.
 - Kapitel 5** Ausblick.
- Anhänge**

1 Das Bildungssystem der Schweiz

1.1 Zuständigkeiten und Überblick

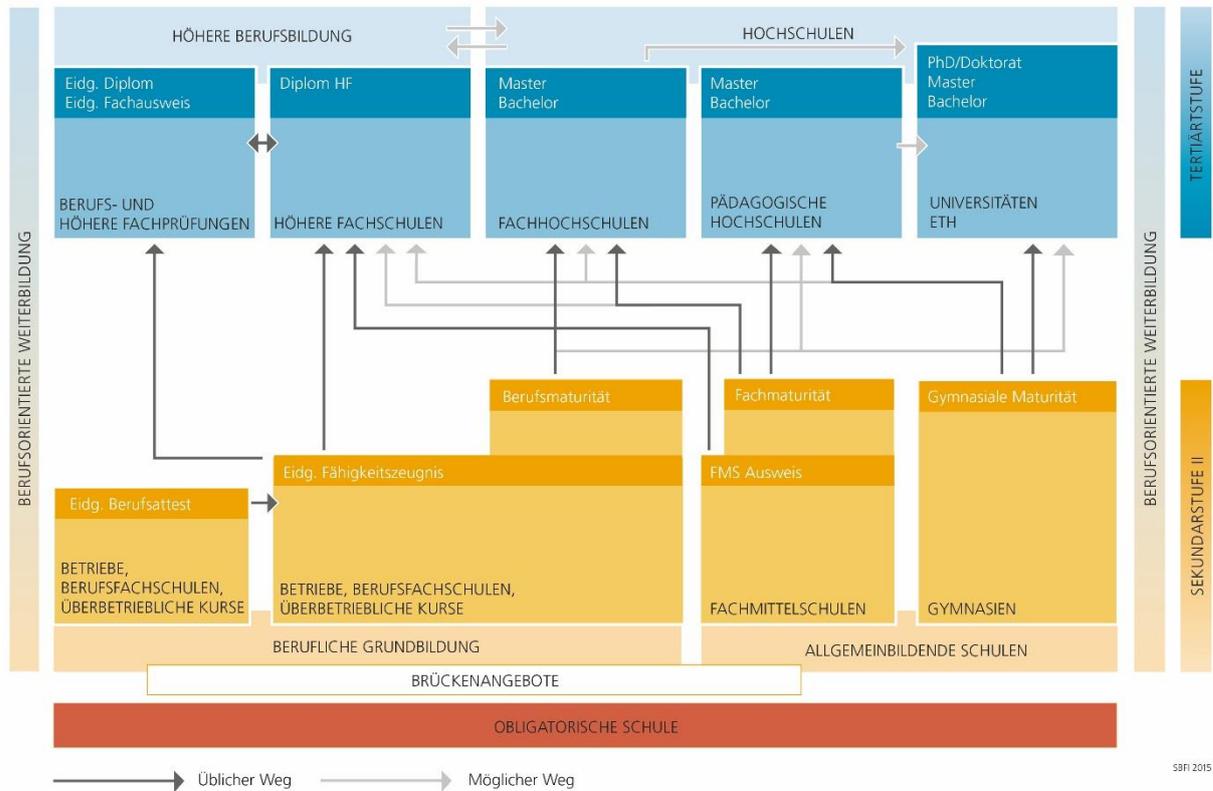


Abbildung 2: Grafische Übersicht über das Bildungssystem der Schweiz (SBFI, 2014)

In der mehrsprachigen und föderalistischen Schweiz ist die Verantwortung für das Bildungswesen zwischen dem Bund (Staat) und den Kantonen aufgeteilt. Seit 2006 sorgen sie auf der Basis einer neuen Verfassungsgrundlage gemeinsam im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes⁴. Die Zuständigkeiten für Regelung, Finanzierung, Vollzug und Aufsicht variieren je nach Bildungsstufe und Bildungseinrichtung.

Seit 2013 ist auf Bundesebene der ganze Bereich der Bildung, Forschung und Innovation im Departement (Ministerium) für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) zusammengefasst. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im WBF ist das Kompetenzzentrum des Bundes für national und international ausgerichtete Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik.

Auf Kantonsebene verfügt jeder Kanton über seine eigene Schul- und Bildungsgesetzgebung. Der Kantonsregierung obliegt die strategische Führung und Verwaltung der Bildung. Erziehungs- und Bildungsdepartemente der Kantone übernehmen Vollzugs- und Verwaltungsaufgaben. Sie sind in Abteilungen oder Ämter gegliedert (bspw. Volksschulamt, Amt für Berufsbildung, Dienststelle für Hochschulbildung). In Fragen, welche eine gemeinsame Lösung erfordern, koordinieren sich die Kantone untereinander. Eine wichtige Funktion kommt dabei der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren zu.

1.1.1 Vorschul-, Primar- und Sekundarstufe I

Die Vorschul-, Primar- und Sekundarstufe I auf den ISCED Stufen⁵ 0, 1 und 2 zählen zur obligatorischen Schule. In der Regel dauert sie elf Jahre, davon sind zwei Jahre Vorschulstufe, sechs Jahre Primarstufe

⁴ BV Art 61a.

⁵ Nach ISCED 2011.

und drei Jahre Sekundarstufe I. Das minimale Eintrittsalter in die Vorschule wird durch die Kantone geregelt und liegt normalerweise bei vier Jahren. Die obligatorische Schule wird üblicherweise mit 15 bis 16 Jahren beendet.

Die Kantone⁶ sorgen für einen ausreichenden Grundschulunterricht, der allen Kindern offen steht und an öffentlichen Schulen unentgeltlich ist. Sie sind zuständig für die Regelung und Aufsicht der obligatorischen Schule inklusive Vorschule. Die Gemeinden sind Träger der Primarschulen und Vorschulen. Schulen der Sekundarstufe I können vom Kanton oder der Gemeinde geführt werden.

Die öffentliche Schule erfüllt eine wichtige Integrationsfunktion: Kinder mit sozial, sprachlich und kulturell unterschiedlichem Hintergrund besuchen die gleiche Schule. Die meisten Schülerinnen und Schüler in der Schweiz (95%) absolvieren die obligatorische Schule in der öffentlichen Schule ihrer Wohngemeinde.

Mit der „Interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule“ (HarmoS) wurde die Grundlage geschaffen, um die Dauer, die wichtigsten Ziele und Inhalte sowie die Übergänge der obligatorischen Schule in den einzelnen Kantonen zu harmonisieren⁷. Die Vereinbarung wurde 2009 in Kraft gesetzt und ist mit einer sechsjährigen Übergangsfrist umzusetzen, spätestens auf Beginn des Schuljahres 2015/2016. Der gemeinsame Lehrplan zur Harmonisierung der obligatorischen Schule soll insgesamt elf Schuljahre umfassen, zu denen neu der obligatorische Kindergarten von zwei Jahren zählt, gefolgt von sechs Jahren Primarschule und drei Jahren Sekundarstufe I. Vor HarmoS besuchten bereits 86% der Kinder in der Schweiz den Kindergarten; in 15 Kantonen war der Besuch bereits obligatorisch.⁸

1.1.2 Sekundarstufe II

Die Sekundarstufe II auf ISCED 3 zählt zur nachobligatorischen Schule. Diese beinhaltet gymnasiale Maturitätsschulen, Fachmittelschulen und die Berufliche Grundbildung. Die Jugendlichen treten gewöhnlich im Alter von 15 bis 16 Jahren in die Sekundarstufe II ein und schliessen sie im Alter von 18 bis 19 Jahren ab.⁹

Gymnasiale Maturitätsschulen und Fachmittelschulen

Die Kantone sind zuständig für die gymnasialen Maturitätsschulen und Fachmittelschulen. Bei den allgemeinbildenden Mittelschulen (Gymnasien, Fachmittelschulen) liegt die Rechtsetzungskompetenz primär bei den Kantonen. Eine Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen regelt die Anerkennung der Maturitätszeugnisse.

Die Kantone sind Träger der Schulen und übernehmen deren Aufsicht und Finanzierung. Bund und Kantone sind gemeinsam verantwortlich für die gesamtschweizerische Anerkennung der gymnasialen Maturität. Für die Anerkennung der Fachmittelschulen und ihrer Abschlüsse gelten interkantonale Regelungen. Gymnasiale Maturitätsschulen und Fachmittelschulen sind nicht berufsqualifizierend und bereiten auf Ausbildungsgänge auf der Tertiärstufe vor (Kapitel 1.1.3).

Berufliche Grundbildung

Die Berufliche Grundbildung liegt in der Regelungskompetenz des Bundes. Das Bundesgesetz über die Berufsbildung definiert die Berufsbildung als gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA)¹⁰. Die Kantone sind zuständig für den Vollzug der Beruflichen Grundbildung. Sie übernehmen deren Aufsicht und den Hauptteil der öffentlichen Finanzierung und sind vielfach

⁶ BV Art 19 und 62.

⁷ Wichtigste Komponenten von HarmoS: <http://www.edk.ch/dyn/11659.php> (20.11.2014).

⁸ EDK, 2014; Eurypedia, 2014; SKBF, 2014.

⁹ Eurypedia, 2014.

¹⁰ Organisationen der Arbeitswelt (OdA) ist ein Sammelbegriff. Trägerschaften können Sozialpartner, Berufsverbände und Branchenorganisationen sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sein. Mitglieder sind Unternehmen (juristische Personen) und Berufsleute (private Personen). Lexikon der Berufsbildung, 2011, S. 166. BBG Art. 1. Dies muss nicht zwingend eine Qualifikations-ausstellende Institution sein.

Träger der Bildungseinrichtungen. Der Bund hat die strategische Steuerung und Entwicklung der gesamten Berufsbildung inne und beteiligt sich an der Finanzierung. Die OdA und Betriebe übernehmen unter anderem die wichtige Aufgabe der praktischen Ausbildung im Bereich der Beruflichen Grundbildung und beteiligen sich an der Finanzierung.

Die Jugendlichen erlernen in berufsbildenden Ausbildungsgängen einen Beruf. Die Berufliche Grundbildung wird im dualen System absolviert, das bedeutet mehrheitlich in Lehrbetrieben mit ergänzendem schulischem Unterricht (Kapitel 1.2). Eine Berufliche Grundbildung kann auch rein schulisch erworben werden, beispielsweise durch einen Handelsmittelschul-Abschluss. Mittels Berufsmaturität kann während der Beruflichen Grundbildung oder im Anschluss daran zudem eine erweiterte Allgemeinbildung und damit der Zugang zu Angeboten auf Tertiärstufe erworben werden (Kapitel 1.1.3).

Brückenangebote

Brückenangebote sind praxis- und arbeitsweltbezogene Angebote nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit. Sie orientieren sich an den Anforderungen der Beruflichen Grundbildung. Jugendliche sollen durch die Brückenangebote in ihrer Berufsfindung und ihrer Integration in die Arbeitswelt unterstützt und auf den Einstieg in die Berufsbildung oder in allgemeinbildende Schulen der Sekundarstufe II vorbereitet werden. Dabei werden Schlüsselqualifikationen gefördert und individuelle Lücken aufgearbeitet. Brückenangebote sind freiwillig und teilweise kostenpflichtig. Sie kennen spezifische Aufnahmeverfahren und dauern in der Regel bis zu einem Jahr.

1.1.3 Tertiärstufe

Zur Tertiärstufe auf ISCED 6 und 7 gehören Bildungsangebote an Hochschulen sowie Angebote der Höheren Berufsbildung ausserhalb der Hochschulen. Das Eintritts- und Austrittsalter kann stark variieren.

Hochschulbildung

Die verschiedenen Hochschulen (kantonale Universitäten und eidgenössische technische Hochschulen ETH sowie Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen) bieten eine breite Palette an akademischen und praxisbezogenen Studiengängen an.

Gemäss Bundesverfassung¹¹ sorgen Bund und Kantone gemeinsam für die Koordination und die Gewährleistung der Qualitätssicherung im Schweizer Hochschulwesen. Dabei nehmen sie Rücksicht auf die Autonomie der Hochschulen und auf ihre unterschiedlichen Trägerschaften. Gemäss dem 2015 in Kraft gesetzten Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) sorgen neu Bund und Kantone gemeinsam für die Koordination, die Qualität und die Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Hochschulbereichs.

Der Bund ist Träger des ETH-Bereichs mit den beiden eidgenössischen technischen Hochschulen Zürich und Lausanne. Seit dem Jahr 2000 wird der ETH-Bereich vom Bundesrat mit Leistungsauftrag und Globalbudget geführt. Das Bundesgesetz über die eidgenössischen technischen Hochschulen (ETH Gesetz) bildet die gesetzliche Grundlage.

Träger der Universitäten, Fachhochschulen und der pädagogischen Hochschulen sind zumeist die Kantone. Einige Fachhochschulen und Universitäten weisen eine private Trägerschaft auf. Gemäss HFKG müssen sich Hochschulen institutionell akkreditieren lassen, damit sie das entsprechende Bezeichnungsrecht erhalten. Die Akkreditierung von Studienprogrammen (Programmakkreditierung) ist hingegen freiwillig, ausgenommen beim Gesundheitsbereich.

Die institutionelle Akkreditierung ist weiter Voraussetzung für die Gewährung von Bundesbeiträgen für kantonale Universitäten und Fachhochschulen. Bei deren Finanzierung tragen die Kantone den Hauptbetrag der öffentlichen Ausgaben, der Bund beteiligt sich jedoch massgeblich daran. Daneben finanzieren sich die Hochschulen über Zweit- und Drittmittel.

¹¹ BV Art 63a.

Höhere Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung (eidgenössischer Fachausweis, eidgenössisches Diplom, Diplom HF) ermöglicht erfahrenen Berufsleuten eine Vertiefung des Fachwissens respektive den Aufbau von Führungskompetenzen. Das Berufsbildungssystem wird unter 1.2 eingehender beschrieben.

Für die Berufsbildung besitzt der Bund eine umfassende Regelungskompetenz. Umgesetzt werden die Aufgaben im Berufsbildungsbereich aber gemeinsam mit den Kantonen und der Wirtschaft (Organisationen der Arbeitswelt) in der sogenannten Verbundpartnerschaft (Kapitel 1.2.1).

1.1.4 Weiterbildung

Viele Bildungsangebote die im europäischen Ausland typischerweise in den Bereich der Weiterbildung, Erwachsenenbildung oder der universitären Hochschulbildung fallen, gehören in der Schweiz zur Höheren Berufsbildung und führen zu einem formalen Abschluss. Damit werden die vor der Berufsprüfung und der Höheren Fachprüfung durch nicht-formale Bildung erworbenen Kompetenzen durch den eidgenössischen Fachausweis respektive durch das eidgenössische Diplom mit einer formalen Qualifikation abgeschlossen, welche in der ganzen Schweiz anerkannt wird und qualitätsgeprüft ist.

Der Bereich der Weiterbildung zeichnet sich aus durch eine grosse Heterogenität bezüglich Zuständigkeit, Reglementierung, Finanzierung und Angebot. Weiterbildung ist überwiegend marktwirtschaftlich organisiert. Private übernehmen als Träger und Anbieter sowie bei der Finanzierung der Weiterbildung eine zentrale Rolle. Bund und Kantone handeln hauptsächlich subsidiär. Sie greifen in jene Bereiche der Weiterbildung ein, in denen ohne entsprechende Regelung oder Fördermassnahmen die angestrebten Ziele und Wirkungen nicht erreicht würden. Sowohl Bund als auch Kantone regeln bestimmte Bereiche der Weiterbildung. In Erfüllung der Verfassungsbestimmung zur¹² beschränkt sich das Gesetz auf die Definition von Grundsätzen zu Verantwortung, Qualität, Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung, Verbesserung der Chancengleichheit sowie zum Wettbewerb. Diese richten sich primär an die Spezialgesetzgebung des Bundes und der Kantone. Zudem legt das Gesetz einheitliche Voraussetzungen für die Subventionierung der Weiterbildung in den Spezialgesetzen des Bundes fest.

Weiterbildung wird als nicht-formale Bildung¹³ definiert. Unter die Weiterbildung fällt somit diejenige Bildung, die namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung ausserhalb der formalen Bildung erfolgt. Inhaltliche oder curriculare Vorgaben macht das als Rahmengesetz konzipierte Weiterbildungsgesetz keine. Das Weiterbildungsgesetz kennt den Grundsatz zur Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung. Dadurch kann die Durchlässigkeit von der nicht-formalen und auch der informellen Bildung in die formale Bildung sichergestellt werden.

1.1.5 Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen

Das schweizerische Bildungswesen zeichnet sich durch eine hohe Durchlässigkeit aus, was die Mobilität zwischen den Bildungsstufen fördert. Rund 94% der Jugendlichen schliessen nach der obligatorischen Schule eine nachobligatorische Ausbildung auf Sekundarstufe II ab. Damit erhalten sie die Möglichkeit, nach der Beruflichen Grundbildung direkt in einen Beruf einzusteigen, sich im Rahmen der Höheren Berufsbildung weiter zu qualifizieren oder, mit einer Maturität, ihre Ausbildung an einer Hochschule fortzusetzen. Für Schülerinnen und Schüler, die schwächere Schulleistungen aufweisen und keine Lehrstelle finden, stehen nach der obligatorischen Schulzeit Brückenangebote zur Verfügung.

Nach einem Abschluss der Beruflichen Grundbildung und einigen Jahren Berufserfahrung kann die berufliche Entwicklung mit einem Diplom einer Höheren Fachschule, einem eidgenössischen Fachausweis oder einem eidgenössischen Diplom fortgesetzt werden. Der Abschluss einer Höheren Berufsbildung ermöglicht in Verbindung mit Vorbereitungskursen und Aufnahmeverfahren die Zulassung zu einem Fachhochschulstudium. Zugang zu einer Fachhochschule haben ausserdem Inhaberinnen und Inhaber einer Berufsmaturität. Diese kann ausserdem mit einer für die gesamte Schweiz einheitlichen Ergän-

¹² BV Art 64a.

¹³ Weiterbildung (nicht-formale Bildung): strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung.

zungsprüfung, der sogenannten Passerelle 'Berufsmaturität - Universitäre Hochschulen' (s. Abb. 2, hellgraue Pfeile), ergänzt werden und eröffnet so auch den Zugang zu den Universitäten, eidgenössischen technischen Hochschulen und pädagogischen Hochschulen.

Fachmittelschulen sind Vollzeitschulen der Sekundarstufe II, die eine vertiefte Allgemeinbildung vermitteln und berufsfeldbezogene Fächer anbieten. Der Fachmittelschulabschluss eröffnet den Zugang zu den Höheren Fachschulen des jeweiligen Berufsfeldes. Der zusätzliche Erwerb des Fachmaturitätszeugnisses ermöglicht den Zugang zu den entsprechenden Fachhochschulstudiengängen oder, erweitert durch ergänzende Allgemeinbildung, das Studium an einer Pädagogischen Hochschule.

Abgängerinnen und Abgänger der gymnasialen Maturität können das Studium an einer Universität, ETH oder pädagogischen Hochschule aufnehmen. Mit einem zusätzlichen einjährigen Berufspraktikum im jeweiligen Fachbereich (Abbildung 2, hellgraue Pfeile) steht ihnen auch der Zugang zu einem Fachhochschulstudiengang offen.¹⁴

In der Schweiz gibt es keine Strategie zum lebenslangen Lernen, da das Bildungssystem überaus durchlässig ist. In der Botschaft zum Weiterbildungsgesetz¹⁵ wird lebenslanges Lernen jedoch als Überbegriff für formale, nichtformale und informelle Bildung definiert: Dabei geschieht Lernen in unterschiedlichen Kontexten und Formen und ist nicht an eine Lebensphase, etwa das Jugendalter oder eine Erwerbstätigkeit, gebunden. Dieser Tatsache trägt seit einigen Jahren der durchaus wörtlich zu verstehende Begriff „lebenslanges Lernen“ Rechnung. Er umfasst Lernen im formalen Bereich, d.h. in Bildungsgängen, die staatlich geregelt sind und zu einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder einem akademischen Grad führen, nichtformale Bildung in Kursen, Seminaren usw. sowie informelle, individuelle Bildung, die eine Person sich durch das Studium von Fachliteratur, Lernen in der Familie oder bei ehrenamtlichen Tätigkeiten aneignet.

Das Schweizerische Bildungssystem ist so angelegt, dass grundsätzlich alle formalen Abschlüsse unabhängig vom Alter erreicht werden können. Es sieht zudem den flächendeckenden Grundsatz der Anrechnung von nichtformalen und informellen Bildungsleistungen an die formale Bildung vor (Art. 7 Weiterbildungsgesetz) und ermöglicht so flexible Lernwege.

1.2 Das Berufsbildungssystem der Schweiz

Mehr als zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich in der Schweiz für eine Berufliche Grundbildung. Im Jahr 2012 konnten 77'000 Eintritte in die Berufliche Grundbildung verzeichnet werden (Abbildung 3). Die Berufsbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für den Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Die Ausbildungen orientieren sich an den vom Arbeitsmarkt nachgefragten beruflichen Qualifikationen und den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen. Die zu Verfügung stehenden Arbeitsplätze hängen vom momentanen und zukünftigen Personalbedarf der Wirtschaft ab. Das heisst, das Angebot ist in Art und Anzahl vom Markt selbst (nachfrageorientiert) gesteuert. Die Berufsbildung baut auf klar definierten Bildungsangeboten und nationalen Qualifikationsverfahren auf. Die Berufliche Grundbildung ist auf der Sekundarstufe II, die Höhere Berufsbildung auf der Tertiärstufe angesiedelt. Damit berücksichtigen die Angebote die unterschiedlichen Fähigkeiten und die Bedürfnisse der verschiedenen Altersklassen.¹⁶

Die Berufsbildung ist in der Schweiz, wie auch oben genannte Zahlen untermauern, ein attraktiver Karrierestart. Ein Abschluss in der Berufsbildung erfährt in der Schweiz eine hohe Wertschätzung und wird auch von starken Schülerinnen und Schülern als erste Wahlmöglichkeit wahrgenommen. Somit gilt die Berufsbildung nicht als Ausweg oder sogar als Notlösung für all jene, die keine andere Möglichkeiten haben. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass in der Schweiz gewisse Berufe im dualen System auf der Sekundarstufe II ausgebildet werden, die in anderen Ländern vorwiegend auf Tertiärstufe positioniert sind (beispielsweise im Gesundheitswesen und der Betreuung).¹⁷

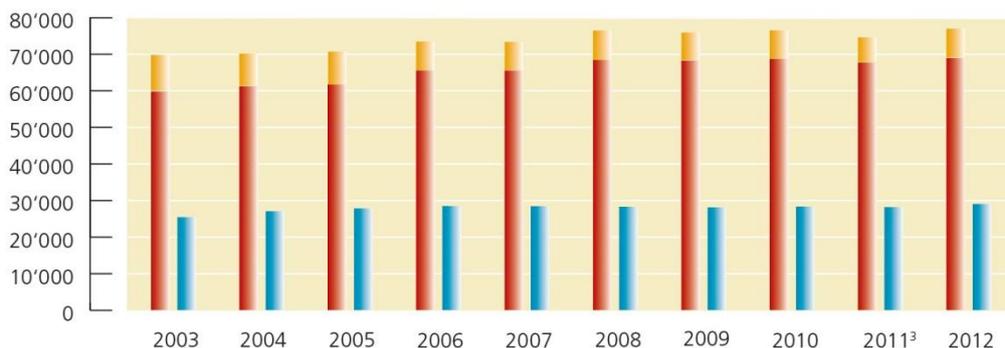
¹⁴ EDK, 2003; EDK, 2014; OECD, 2009; SKBF, 2014.

¹⁵ 13.038 Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 15. Mai 2013, Kapitel 1.1.1.

¹⁶ SBFI, 2015.

¹⁷ SKBF, 2014, S. 169.

Eintritte in die Sekundarstufe II²



Berufliche Grundbildung											
davon ⁴		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ³	2012
Betrieblich organisiert	■	59'810	61'264	61'748	65'589	65'572	68'446	68'289	68'741	67'733	69'033
Schulisch organisiert	■	9'847	8'819	9'110	8'014	7'868	8'089	7'643	7'784	6'917	7'864
Allgemeinbildung	■	25'477	27'078	27'907	28'571	28'472	28'314	28'149	28'409	28'261	29'122

² Bundesamt für Statistik (2014h)

³ Ohne Kanton Tessin

⁴ Ohne Anlehre, inkl. Handels- und Informatikmittelschulen

Abbildung 3: Eintritte in die Sekundarstufe II

Rechtlich ist die Berufsbildung im Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002¹⁸ verankert. Dieses Gesetz fördert und entwickelt ein Berufsbildungssystem, das dem Einzelnen die berufliche und persönliche Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht. Weiter fördert es ein Berufsbildungssystem, das der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe dient und den Ausgleich der Bildungschancen sowie die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen und Bildungsbereichen anstrebt. Das Berufsbildungsgesetz¹⁹ fasst alle Bereiche der Berufsbildung unter einem Dach zusammen und hat zur Erweiterung des Berufsbildungsangebots beigetragen.

1.2.1 Charakteristika des Berufsbildungssystems

Die im Folgenden beschriebenen Prinzipien sind auf das gesamte Berufsbildungssystem der Schweiz, also auf die Berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II wie auch auf die Höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe anwendbar.

Verbundpartnerschaft

Die Berufsbildung ist in der Schweiz eine gemeinsame Aufgabe der Verbundpartner Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). OdA ist ein Sammelbegriff. Trägerschaften können Sozialpartner, Berufsverbände und Branchenorganisationen sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sein. Mitglieder sind Unternehmen (juristische Personen) und Berufsleute (private Personen). Die Unternehmungen stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Abhängigkeit ihres erwarteten Fachkräftebedarfs Ausbildungsplätze für die berufliche Praxis bereit und sichern so ihren Nachwuchs. Ihre Beteiligung an der Berufsbildung ist grösstenteils freiwillig, jedoch immer auch im eigenen Interesse.

Die drei Partner setzen sich gemeinsam für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ein und streben ein ausreichendes Lehrstellen- und Weiterbildungsangebot an²⁰. Auf Ebene des Bundes übernimmt das SBFJ die strategische Steuerung und Entwicklung des Berufsbildungssystems. Die Organisationen der Arbeitswelt definieren die Bildungsinhalte sowie die nationalen Qualifikationsverfahren und entwickeln

¹⁸ BBG, 2002.

¹⁹ OECD, 2009; BBG, 2002.

²⁰ BBG, 2002.

die Bildungsangebote. Die Kantone sind für den Vollzug des Berufsbildungsgesetzes verantwortlich. Sie beaufsichtigen die Lehrverhältnisse sowie die Berufsfachschulen und bieten die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung an.²¹

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt tragen gemeinsam zur Finanzierung der Berufsbildung bei. Die Kantone kommen für drei Viertel der Kosten auf, der Anteil des Bundes liegt bei einem Viertel der Kosten der öffentlichen Hand. Die Organisationen der Arbeitswelt leisten Grundlagenarbeiten, führen eigene Bildungsinstitutionen und betreiben Berufswerbung. Damit tragen sie ebenfalls zur Finanzierung bei.²²

Arbeitsmarktorientierung

Die Qualifikationen, die über das Berufsbildungssystem erworben werden, basieren auf den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Unternehmen. Die erworbenen Handlungskompetenzen entsprechen den späteren Tätigkeiten der Berufsleute und werden in realen Arbeitskontexten erworben. „Qualifikation“ ist gemäss Art. 15 BBG der Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf erforderlich sind. Qualifikation geht also über das Papier oder die strikt fachlich/beruflich geforderten Handlungskompetenzen hinaus und fördert die Weiterentwicklung der Personen. Daher bildet die Qualifikation in einem bestimmten Beruf nicht nur diejenigen für diesen Beruf relevanten Kompetenzanforderungen ab sondern umfasst auch transversale Handlungskompetenzen. Der Begriff der „Qualifikation“ ist breiter zu verstehen. Es werden nicht nur Berufsleute ausgebildet, die bestimmte repetitiven Aufgaben erfüllen können – die Arbeitsmarktfähigkeit ist elementar und damit auch die berufliche Flexibilität. Die Beruflichen Grundbildungen bauen daher Handlungskompetenzen in einer gewissen Breite auf, damit die Lernenden später auf dem Arbeitsmarkt bestehen können und auch andere Funktionen übernehmen können oder die Grundlage für eine erfolgreiche Karriere haben.

Strukturierendes Prinzip ist die Dualität von praktischer Ausbildung in der Berufspraxis und theoretischem Lernen in der Schule. Dabei besuchen die Lernenden von Beginn der Ausbildung an während ein bis drei Tagen pro Woche (je nach Beruf, Lehrjahr und je nachdem, ob die Berufsmaturitätsschule besucht wird) eine Berufsfachschule und die weiteren zwei bis vier Tage arbeiten sie in ihrem Lehrbetrieb. So sind die Lernenden während der Ausbildung in die Arbeitsprozesse der Unternehmen integriert und deshalb nach dem Abschluss direkt einsetzbar. Die Ausbildungsplätze werden von den Unternehmen freiwillig gemäss ihrem Bedürfnis angeboten; die Anzahl der Ausbildungsplätze reguliert sich über den Markt.

Der Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt in die Prozesse der Berufsbildungspolitik gewährleistet, dass die Bedürfnisse der Arbeitgeber in der Ausgestaltung der Berufsbildung berücksichtigt werden. Der Einbezug der OdA in die Ausgestaltung der Abschlüsse wird unter Kriterium 3 vertieft erklärt. Die enge Zusammenarbeit zwischen den Partnern erlaubt es auch, die Berufsbildungsangebote rasch an die Veränderungen des Arbeitsmarktes anzupassen.²³ Die Organisationen der Arbeitswelt werden dabei „bottom-up“ einbezogen. Wenn die OdA auf dem Arbeitsmarkt Bedarf für ein neues Berufsbildungsangebot sehen, bilden sie eine Trägerschaft für dieses Angebot. Die OdA muss dabei nachweisen können, dass sie eine gesamtschweizerische, landesweit tätige Organisation der Arbeitswelt ist, um beim SBFI einen Antrag auf Erlass einer neuen Bildungsgrundlage zu stellen. In der Beruflichen Grundbildung muss sie Antrag auf Erlass einer Verordnung stellen, im Bereich der Prüfungen der Höheren Berufsbildung einen Antrag auf Erlass von Prüfungsordnungen oder Rahmenlehrplänen. Im Falle einer Höheren Fachschule muss ein Antrag zur Aufnahme eines neuen Titels gestellt werden. Zuvor muss die OdA mit Hilfe von Analysen, Kennzahlen und Studien belegen können, dass ihr Anliegen gerechtfertigt ist um dessen Entwicklung beim SBFI beantragen zu können. Ein ähnliches Vorgehen gilt für die Anpassung

²¹ SBFI, 2015.

²² Ebd.

²³ OECD, 2009.

von bestehenden Bildungsangeboten. Eine Trägerschaft konstituiert sich selbst im Rahmen der im Berufsbildungsgesetz²⁴ und der dazugehörigen Verordnung vorgegebenen Regelungen. Dieser sich selbst konstituierten Trägerschaft obliegt die Verantwortung für das entsprechende Bildungsangebot. Ausserdem ist in allen Bildungserlassen der Beruflichen Grundbildung festgelegt, dass eine verbundpartner-schaftlich zusammengesetzte ‚Kommission für Entwicklung und Qualität‘ den Beruf alle fünf Jahre auf Aktualität und Qualität hin überprüft.

Der direkte Bezug der Berufsbildung zur Arbeitswelt fördert die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Die Schweiz weist eine tiefe Jugendarbeitslosenquote²⁵ auf: 2013 betrug diese 8.5%.²⁶

Qualität

Der Qualitätsentwicklung auf allen Stufen und in allen Bereichen des Systems wird eine grosse Bedeutung beigemessen. Die Sicherstellung der Qualität für das System als Ganzes ist Sache des Bundes, diejenige für die einzelnen Verantwortungsbereiche Sache der Verbundpartner. Für die Qualifizierung und Weiterbildung der Lehrpersonen an den Berufsfachschulen und der Ausbildungs-verantwortlichen in den Unternehmen, die Entwicklung von Curricula und die Berufsbildungsforschung ist ein eigenes, spezialisiertes Institut auf Hochschulstufe (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, EHB) verantwortlich. Die Qualitätssicherung wird unter dem Zuordnungskriterium 5 vertieft behandelt.

Lernergebnisse im Schweizer Berufsbildungssystem: Berufliche Handlungskompetenzen

Ziel der Beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung ist es, dass die Lernenden am Ende des Lernprozesses die für die Berufsausübung erforderlichen Kompetenzen erworben haben. Dieses Ziel findet in der Schweizer Berufsbildung im Konzept der beruflichen Handlungskompetenzen Anwendung. Die beruflichen Handlungskompetenzen beschreiben die Gesamtheit der erforderlichen Kompetenzen, die die Absolvierenden für die Ausübung des jeweiligen Berufs am Ende des Lernprozesses erworben haben müssen und die im Rahmen der Abschlussprüfungen überprüft werden. Im Vergleich zum im EQR verwendeten Begriff der Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen) beziehen sich die beruflichen Handlungskompetenzen gemäss der Arbeitsmarktorientierung der Berufsbildung auf die am Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen und greifen persönliche und soziale Kompetenzen explizit auf. Die beruflichen Handlungskompetenzen werden je nach Modell (Anhang 6.6) umschrieben in Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen oder Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen. Die Handlungskompetenzorientierung und die ihr zugrunde liegenden Modelle der Erarbeitung werden unter Kriterium 3 vertieft erläutert.

Kosteneffizienz: Berufsbildung zahlt sich für Arbeitgeber und Lernende aus

Für die Unternehmen und Organisationen der Arbeitswelt ist die Berufsbildung nicht nur eine langfristige Investition in den Berufsnachwuchs: Aufgrund der produktiven Leistungen der Lernenden während ihrer Ausbildung, welche die Ausbildungskosten im Unternehmen in der Mehrheit der Fälle übersteigen, ist die Berufsbildung für die Unternehmen ökonomisch attraktiv. Langfristig profitieren die ausbildenden Unternehmen zusätzlich von Einsparungen bei den Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten, wenn sie ihre ehemaligen Lernenden als Fachkräfte weiterbeschäftigen. Die Saläre der Lernenden, die Ausbildungskosten und die zur Verfügung gestellte Infrastruktur im Betrieb werden von den Betrieben selbst bezahlt. Dabei müssen die Betriebe nicht extra Maschinen anschaffen oder eine grosse Ausbildungsstruktur aufbauen, sondern die Lernenden arbeiten im reellen Arbeitsprozess mit und benutzen dieselben Strukturen wie die angestellten Arbeitskräfte. Angesichts dessen ist die duale Berufsbildung für die Unternehmen wie auch für die öffentliche Hand eine kosteneffiziente Ausbildung.²⁷ Die öffentliche Hand

²⁴ BBG Art 1; BBV Art 1.

²⁵ Jugendarbeitslosenquote, Definition gemäss seco: Zahl der registrierten Arbeitslosen im Alter von 15 - 24 Jahren geteilt durch die Zahl der Erwerbspersonen (seit 1. Jan. 2010: 4'322'899 Personen) gemäss Strukturhebung 2010 der Eidg. Volkszählung, multipliziert mit 100.

²⁶ Jugendarbeitslosenquote nach ILO im Jahr 2013, BFS: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/02.html#parsys_00161, 06.02.2015.

²⁷ SKBF, 2014; Cattaneo & Wolter, 2011.

kann beträchtliche Kosten sparen, da die Lernenden nicht an fünf Tagen die Woche, sondern an ein bis zwei Tagen die Woche die öffentlich finanzierte Berufsschule besuchen.

Eigenverantwortung und Unterstützung sind im Gleichgewicht

Jugendliche, die sich für eine Berufsausbildung entscheiden, übernehmen Eigenverantwortung. Sie treffen ihre Berufswahl und suchen eine Lehrstelle, eignen sich die nötigen schulischen und beruflichen Fähigkeiten an und stellen diese in Prüfungen unter Beweis. Jugendliche, die vor der Berufswahl oder während der Ausbildung in Schwierigkeiten geraten, finden Unterstützung. Nebst der Berufsinformation und den Angeboten der Berufsberatung stehen bei Bedarf verschiedene Massnahmen bereit wie Brückenangebote, Coaching- und Mentoringprogramme, individuelle Begleitung und Case Management Berufsbildung.

1.2.2 Berufliche Grundbildung

Die Berufliche Grundbildung führt zu ausgewiesenen beruflichen Qualifikationen und ist die Basis für lebenslanges Lernen. Sie umfasst zweijährige Bildungsangebote, die zu einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) führen, und drei- oder vierjährige Bildungsangebote, die mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschliessen. Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule ist die häufigste Form der Berufsbildung. Nebst dieser dualen Ausbildung kann eine Berufliche Grundbildung mit EFZ auch schulisch organisiert in einer Lehrwerkstätte oder, im Bereich der kaufmännischen Grundbildung, an einer Handelsmittelschule absolviert werden. Rund 230 Lehrberufe stehen zur Wahl, welche sich wie folgt auf die verschiedenen Abschlussarten verteilen:

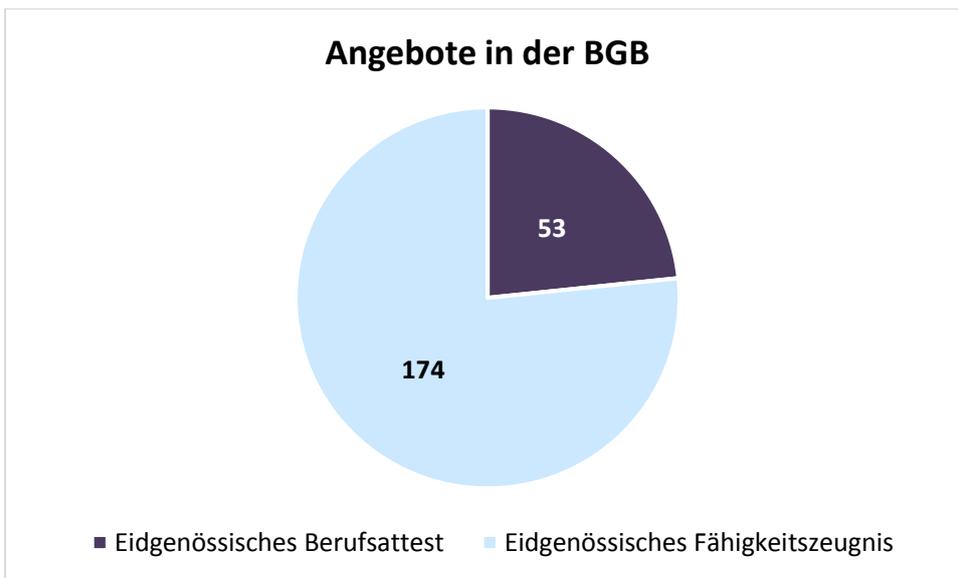


Abbildung 4: Verteilung des Angebotes der Beruflichen Grundbildung auf die verschiedenen Abschlussarten (Berufsbildungsverzeichnis, SBF1)

Im Jahr 2012 haben über 5'000 Personen ein eidgenössisches Berufsattest und rund 61'000 Personen ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangt:

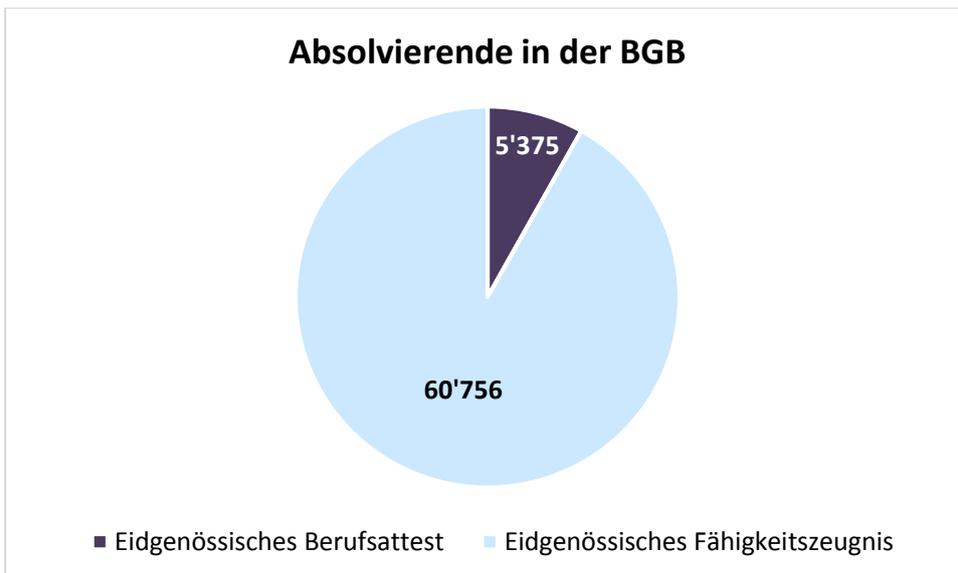


Abbildung 5: Anzahl Absolvierende pro Abschlussart in der Beruflichen Grundbildung im Jahr 2012 (BFS).

Überwiegend praktisch begabte Jugendliche können mit einer Beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest in die Berufsausbildung einsteigen. Sie erlangen einen anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Berufsprofil. Der Grossteil der EBA-Absolvierende arbeitet nach dem Abschluss weiter auf ihrem erlernten Beruf. Das EBA kann den Zugang zu einer Beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis öffnen. Rund 15% der EBA-Absolventinnen und -Absolvierende machen anschliessend eine EFZ-Ausbildung. Der Zugang ist dabei je nach Beruf verschieden. Es gibt einige Berufe, bei denen geregelt ist, dass EBA-Absolvierende direkt in das zweite Jahr der entsprechenden EFZ-Ausbildung einsteigen können. Entsprechende Regelungen sind in der Bildungsverordnung der EFZ-Ausbildung aufgeführt. Wenn in der Bildungsverordnung keine Regelung aufgeführt ist, absolvieren die EBA-Absolvierende das ganze EFZ-Ausbildungsprogramm. Die kantonalen Berufsbildungsämter haben jedoch die Möglichkeit, individuelle Verkürzungen der Ausbildung auf Antrag des Ausbildungsbetriebes zu gewähren. Diese individuelle Verkürzung ist bei allen EFZ- und EBA-Ausbildungen möglich. Danach sind die gleichen Weiterbildungen möglich wie für die entsprechenden EFZ.

Bsp.: Büroassistent / Büroassistentin (eidgenössisches Berufsattest)
Dauer: 2 Jahre
Zulassung: Abgeschlossene Volksschule. Bestimmte Unternehmen greifen auch auf Zulassungsprüfungen zurück
Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Büroassistenten und -assistentinnen EBA erledigen mehrheitlich einfache und standardisierte administrative Tätigkeiten. Sie beherrschen den Umgang mit verschiedenen bürotechnischen Hilfsmitteln und Instrumenten der Kommunikationstechnologie. Sie handeln und verhalten sich dienstleistungsorientiert.
Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen: zum Beispiel: eine verkürzte Grundbildung als Kaufmann/-frau (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis)

Die Attestausbildungen haben die früheren Anlehren und Kurzlehren ersetzt und werden momentan in 53 Berufen (Stand Januar 2015) angeboten. Die Organisation der Arbeitswelt respektive die Träger-schaft entscheiden, ob in ihrer Branche eine zweijährige Berufliche Grundbildung angeboten werden soll. Zuvor werden Abklärung des Arbeitsmarktes respektive des Bedarfes vorgenommen, unter anderem zur Anzahl potenzieller Lehrstellen, interessierten Betrieben und zur Konkurrenzierung/Ergänzung der drei- bzw. vierjährigen Beruflichen Grundbildung im entsprechenden Berufsfeld. Auch müssen die Attestausbildungen ein eigenständiges Berufsprofil aufweisen.

Die Berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und eidgenössischem Attest vermittelt Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten Berufes. Das eidgenössische Fähigkeitszeugnis und das eidgenössische Attest bescheinigen, dass die Absolvierende die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Voraussetzungen zur Ausübung eines Berufs mitbringen. Der Abschluss einer Beruflichen Grundbildung mit EFZ öffnet den Zugang zur Höheren Berufsbildung oder der berufsorientierten Weiterbildung.

Bsp.: Fachmann/-frau Gesundheit (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis)
Dauer: 3 Jahre
Zulassung: Abgeschlossene Volksschule mit guten Leistungen
Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Fachfrauen und -männer Gesundheit (FaGe) begleiten, pflegen und betreuen hilfsbedürftige Menschen. In Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens übernehmen sie Aufgaben in Bereichen wie Pflege, Ernährung und Administration. Sie sind in Teams von Fachpersonen tätig und meistens diplomierten Pflegefachleuten unterstellt. Fachpersonen Gesundheit unterstützen kranke, behinderte und betagte Menschen je nach Bedarf und Situation. Sie pflegen, betreuen und begleiten sie. Neben dem Gesundheitszustand berücksichtigen sie dabei Religion, Kultur, Alter und Geschlecht der Betreuten oder auch deren Gewohnheiten, Lebensumstände und Umfeld. Fachpersonen Gesundheit übernehmen einfache medizinisch-technische Verrichtungen im Auftrag ihrer Vorgesetzten. Sie messen z. B. bei den Klientinnen Blutdruck, Puls und Temperatur, nehmen Verbandswechsel und Blutentnahmen vor, verabreichen Spritzen, Medikamente und Sondennahrung.
Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen: zum Beispiel: Bachelor of Science Hebamme (FH)

Bsp.: Informatiker/in (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis)
Dauer: 4 Jahre
Zulassung: Abgeschlossene Volksschule mit guten Leistungen in den naturwissenschaftlichen, mathematischen und sprachlichen Fächern.
Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Informatiker/innen sind in Dienstleistungs-, Industrie- und Gewerbebetrieben sowie öffentlichen Verwaltungen tätig. Im Dienstleistungssektor bieten u.a. Banken, Versicherungen und Software-Firmen Anstellungsmöglichkeiten. Informatiker/innen EFZ entwickeln, realisieren, installieren, testen, betreiben und unterhalten Informatiklösungen. Sie entwickeln auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) in interdisziplinären Teams neue Produkte und Lösungen sowie Prozesse und implementieren, betreiben und unterhalten diese. Je nach Fachrichtung ihrer Ausbildung unterscheidet sich ihr Aufgabengebiet. Es gibt 3 Fachrichtungen: Applikationsentwicklung (Software-Fachleute), Systemtechnik (Aufbau und Wartung von Informatiksystemen), Betriebsinformatik (Fachleute mit Aufgaben in der Systemtechnik und Software-Entwicklung).
Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen: zum Beispiel: ICT-Applikationsentwickler/in mit eidg. Fachausweis (Berufsprüfung)

Der allgemeinbildende Unterricht²⁸ gilt für alle zwei-, drei- und vierjährigen Beruflichen Grundbildungen und umfasst pro Ausbildungsjahr 120 Lektionen. Mit der Allgemeinbildung sollen die Lernenden befähigt werden, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden, darin zu bestehen und sich auch in der Gesellschaft zu integrieren. Die Förderung der Sprach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz bildet zusammen mit

²⁸ Der Allgemeinbildende Unterricht ABU ist in BBG Art 15 sowie in BBV Art 19 geregelt. Darauf basieren die Verordnung über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der Beruflichen Grundbildung sowie der Rahmenlehrplan für den allgemein bildenden Unterricht in der Beruflichen Grundbildung.

dem Aufbau von Sachkompetenzen den Kern des allgemeinbildenden Unterrichts an den Berufsfachschulen. Der Rahmenlehrplan beinhaltet zwei Kompetenzbereiche, die jeweils in mehreren Bildungszielen konkretisiert werden: „Sprachförderung und Kommunikation“ sowie „Aspekte der Allgemeinbildung“ (Ethik, Identität und Sozialisation, Kultur, Ökologie, Politik, Recht, Technik, Wirtschaft).

Durch die eidgenössische Berufsmaturität kann eine erweiterte Allgemeinbildung und damit der prüfungsfreie Zugang zu einem Studium an einer Fachhochschule erworben werden. Ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) ist integraler Bestandteil der Berufsmaturität und wird ergänzt durch einen Berufsmaturitätsabschluss. Dieser kann parallel zur Grundbildung (Berufsmaturität I) oder nach einer abgeschlossenen Beruflichen Grundbildung als Vollzeitlehrgang oder berufsbegleitend als Teilzeitlehrgang (Berufsmaturität II) erworben werden. Der Berufsmaturitätsunterricht findet an den Berufsfachschulen statt.

Die Arbeitsmarktorientierung der Berufsbildung widerspiegelt sich in den drei Lernorten. Im Betrieb erwerben die Lernenden die berufspraktischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten und werden gleichzeitig aktiv in den betrieblichen Produktionsprozess integriert. Die Berufsfachschule vermittelt die schulische Bildung. Dazu zählen die theoretischen Grundlagen zur Berufsausübung und die Allgemeinbildung. Die schulische Bildung umfasst ein bis zwei Tage pro Woche. Überbetriebliche Kurse dienen, ergänzend zur Bildung in Betrieb und Berufsfachschule, der Vermittlung und dem Erwerb grundlegender praktischer Fertigkeiten, welche aufgrund ihrer Spezifität nicht in einzelnen Betrieben angeboten werden können. Sie finden häufig in brancheneigenen Zentren statt.

1.2.3 Höhere Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung liegt in der Regelungskompetenz des Bundes. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt arbeiten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten zusammen. Die Kantone gestalten den Vollzug, sind Träger von Ausbildungseinrichtungen und übernehmen die Aufsicht über die Höheren Fachschulen. Die Organisationen der Arbeitswelt bestimmen die Inhalte unter der Genehmigung des Bundes, führen Ausbildungseinrichtungen und sind Anbieter von Vorbereitungskursen und Bildungsgängen höherer Fachschulen. Im Weiteren können auch Private Vorbereitungskurse und Bildungsgänge an Höheren Fachschulen anbieten. Bund und Kantone beteiligen sich an der Finanzierung der Höheren Berufsbildung. Absolventinnen und Absolvierende der eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen und deren Arbeitgeber übernehmen den Hauptteil bei der Finanzierung der Vorbereitungskurse.

Die Höhere Berufsbildung ist eine Besonderheit des Schweizer Bildungssystems und in ihrer Art einzigartig. Sie vermittelt Qualifikationen, die zum Ausüben von anspruchsvollen und verantwortungsvollen Berufstätigkeiten erforderlich sind. Ihre Angebote umfassen die eidgenössischen Fachausweise und eidgenössischen Diplome sowie die Diplome der Höheren Fachschulen. Insgesamt werden um die 500 verschiedenen Abschlüsse wie in untenstehender Abbildung dargestellt angeboten. Für die Diplome der Höheren Fachschulen gibt es 33 Rahmenlehrpläne mit 53 Fachrichtungen, auf welchen die zirka 450 anerkannten Bildungsgänge an verschiedenen Höheren Fachschulen basieren. Die Bildungsgänge decken sich inhaltlich teilweise und werden daher nicht als einzelne Abschlüsse gezählt.

Bsp.: Diplomierter Flugverkehrsleiter HF / Diplomierte Flugverkehrsleiterin HF (Höhere Fachschule)
Dauer: Vollzeitausbildung 2 ½ Jahre; umfasst 5'400 Lernstunden.
Zulassung: Abgeschlossene Mittelschule oder Berufslehre (EFZ) kaufmännischer oder technischer Richtung. Alter vorzugsweise zwischen 19 und 27 Jahren. Berufsspezifische Eignungsabklärung.
Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Flugverkehrsleiter/innen leiten und überwachen die Starts und Landungen sowie den Verkehr in einem zugewiesenen Luftraum. In Notfällen unterstützen sie die Such- und Rettungsdienste. Sie übermitteln den Piloten und Pilotinnen alle Informationen, welche die Sicherheit, Regelmässigkeit und Wirtschaftlichkeit der Flüge betreffen und garantieren die Mindestabstände zwischen den Flugzeugen. Flugverkehrsleiter/innen arbeiten in verschiedenen Bereichen: zum Beispiel im Tower, im Approach Control oder im Area Control Center. Sie übernehmen ausserdem Aufgaben in der militärischen Flugsicherung für die schweizerische Luftwaffe und unterstützen die Militärpilotinnen im taktischen Luftkampf.
Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen: zum Beispiel: Bachelor of Science in Aviatik

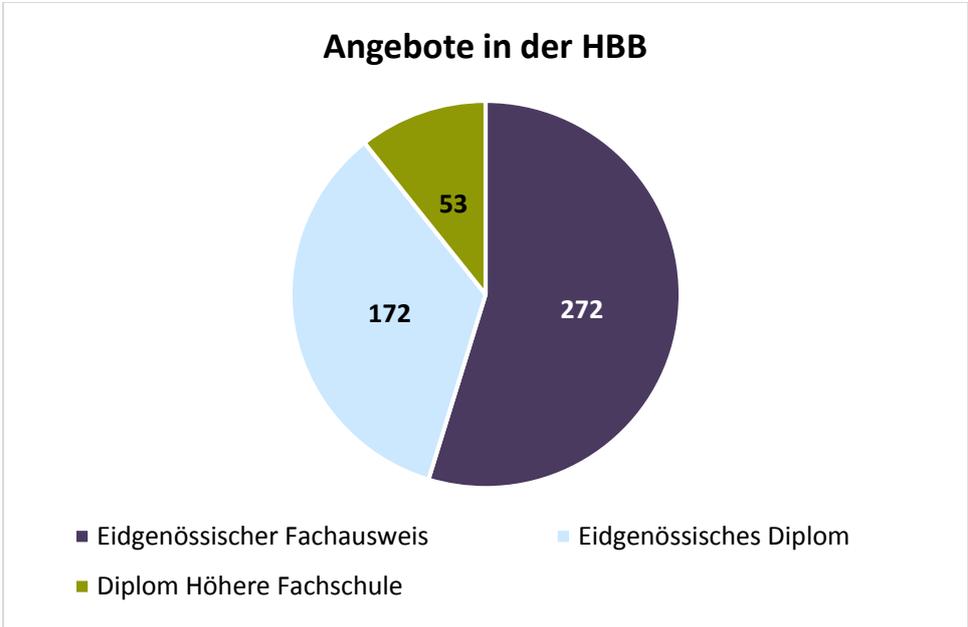


Abbildung 6: Verteilung des Angebotes der Höheren Berufsbildung auf die verschiedenen Abschlussarten (Berufsbildungsverzeichnis, SBF1)

Im Jahr 2012 haben insgesamt 23'177 Personen einen Abschluss der Höheren Berufsbildung erworben. Die Abschlüsse verteilen sich wie in Abbildung 7 dargestellt auf die verschiedenen Abschlussarten.

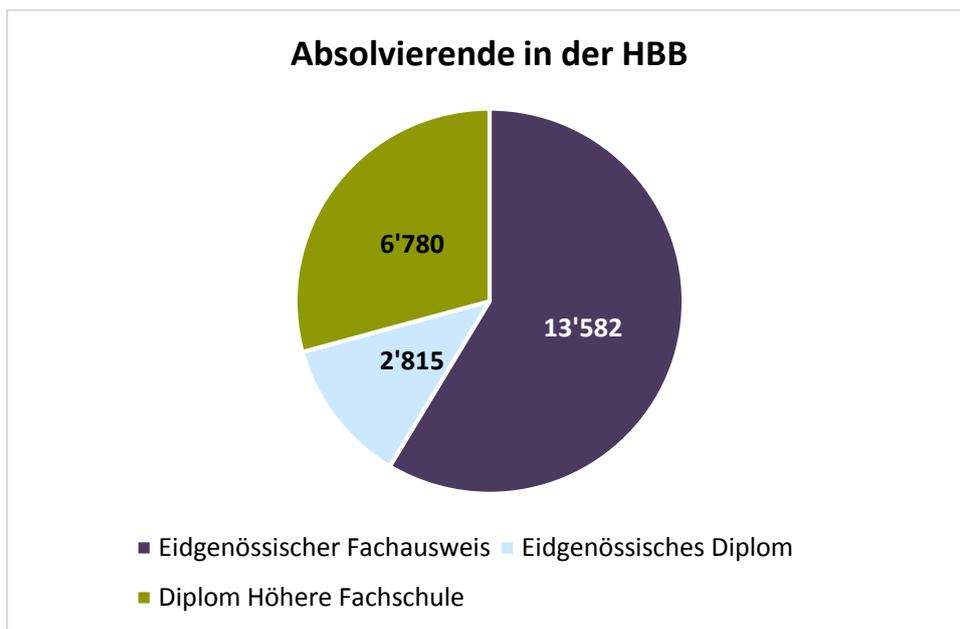


Abbildung 7: Anzahl Absolvierende pro Abschlussart in der Höheren Berufsbildung im Jahr 2012 (BFS).

Zahlreiche Qualifikationen, welche in der Schweiz über die Höhere Berufsbildung erworben werden können, werden in anderen Ländern Europas vornehmlich durch akademische Studiengänge oder auch durch Weiterbildung oder, je nach Terminologie, Erwachsenenbildung abgedeckt. Exemplarisch soll hier der Abschluss des eidgenössisch diplomierten Wirtschaftsprüfers (eidgenössisches Diplom) genannt werden. Dieser Abschluss ist „eine unabdingbare Voraussetzung für die Erlangung einer Kaderposition in der Treuhand- und Revisionsbranche...“.²⁹ Oftmals haben Personen, die diese Qualifikation erlangen zuvor bereits ein Hochschulstudium abgeschlossen. Sie können sich jedoch auch nach einer Berufslehre weiter qualifiziert haben. Die Qualifikation wird erlangt, um in den einschlägigen Wirtschaftszweigen einen weiteren Karriereschritt absolvieren zu können und eine auf dem Arbeitsmarkt bekannte und geforderte Qualifikation zu erreichen.

Die starke Bedeutung der Höheren Berufsbildung kann auch anhand der ISCO Berufshauptgruppen veranschaulicht werden. Die untenstehende Grafik zeigt die Erwerbstätigen³⁰, die ausgewählten Berufshauptgruppen der ISCO-08 zugeordnet sind, nach höchster abgeschlossener Ausbildung³¹ im Jahr 2012. Es ist auffällig, dass in allen drei Berufshauptgruppen (Führungskräfte, akademische Berufe sowie Techniker und gleichrangige Berufe) die nichtakademische Tertiärstufe als höchster Abschluss gut vertreten ist. Die Bedeutung der Höheren Berufsbildung wird insbesondere klar, wenn man bedenkt, dass 29% der Führungskräfte einen Abschluss der nichtakademischen Tertiärstufe haben.

²⁹ Auszug aus der Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer, Seite 5.

³⁰ Grundgesamtheit der Strukturerhebung enthält alle Personen der ständigen Wohnbevölkerung ab vollendetem 15. Altersjahr, die in Privathaushalten leben. BFS, 2015.

³¹ Hochschul- bzw. Fachhochschulstufe umfasst: Bachelor, Master, Lizentiat, Diplom, Staatsexamen, Nachdiplom, Doktorat, Habilitation.

Nichtakademische Tertiärstufe umfasst: Höhere Fach- und Berufsausbildung mit eidg. Fachausweis, eidg. Diplom oder Meisterprüfung, Höhere Fachschule (2 Jahre Voll- oder 3 Jahre Teilzeitstudium), Höhere Fachschule inkl. Nachdiplome (3 Jahre Voll- oder 4 Jahre Teilzeitstudium).

Übrige Ausbildungsstufen umfasst: Summe der folgenden Kategorien: Berufs- oder Fachmaturität, Gymnasiale Maturität, Lehrkräfte-Seminar, Berufliche Grundbildung, Diplommittelschule, Verkehrsschule, Fachmittelschule FMS oder ähnliche Ausbildung, obligatorische Schule, kein Abschluss.

BFS, 2015.

Diplomierter Wirtschaftsprüfer HFP / Diplomierte Wirtschaftsprüferin HFP (Höhere Fachprüfung)

Dauer: Dauer und Umfang sind nicht reglementiert.

Zulassung: Bei Prüfungsantritt erforderlich:

- Abschluss einer Berufsprüfung als Fachmann/-frau Finanz- und Rechnungswesen, Treuhänder/in, Bankfachmann/-frau, Informatiker/in; oder
 - Abschluss als Bachelor oder Master resp. ein Lizenciat, Diplom oder Doktorat einer schweiz. Fachhochschule oder schweiz. Universität; oder
 - Abschluss als dipl. Betriebswirtschafter/in HF; oder
 - Abschluss einer Höheren Fachprüfung als Steuer-, Treuhand oder Bankfach-Experte/-Expertin, Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling, Informatiker/in, oder
 - gleichwertiges inländisches Diplom, oder
 - gleichwertiges ausländisches Diplom, vergleichbar mit entsprechendem schweizerischem Ausweis
- und
- Bestehen der erforderlichen Modulprüfungen
 - kein Eintrag im Strafregister
 - Nachweis von sieben Jahren kaufmännischer Berufspraxis, davon mindestens drei Jahre qualifizierte Fachpraxis, d. h. während vier Hauptprüfungsperioden in ihrem engeren Tätigkeitsfeld, nach Abschluss der o. a. Ausbildungen

Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Wirtschaftsprüfer/innen prüfen die korrekte Rechnungslegung sowie die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Anforderungen durch Unternehmen. Als Führungsverantwortliche im Bereich der Wirtschaftsprüfung erkennen sie unternehmensexterne und -interne Chancen und Risiken.

Wirtschaftsprüfer/innen arbeiten als Führungskräfte in Wirtschaftsprüfungs- und Wirtschaftsberatungsfirmen, in grösseren Unternehmen, in Konzernen oder in der öffentlichen Verwaltung. Sie können auch als selbstständige Unternehmensberater/innen ein Unternehmen für Wirtschaftsprüfung oder Wirtschaftsberatung führen. Ausserdem haben sie die Möglichkeit, sich auf folgende Kundensegmente resp. Bereiche zu spezialisieren: Informatikfirmen, Banken, Industrie, öffentliche Verwaltungen oder Vorsorgeeinrichtungen

Mögliche weiterführende Qualifikationen: zum Beispiel: Bachelor of Science (FH) in Betriebsökonomie, Master of Advanced Studies (MAS) in Financial Consulting (FH), Executive-MBA Controlling and Consulting (FH)

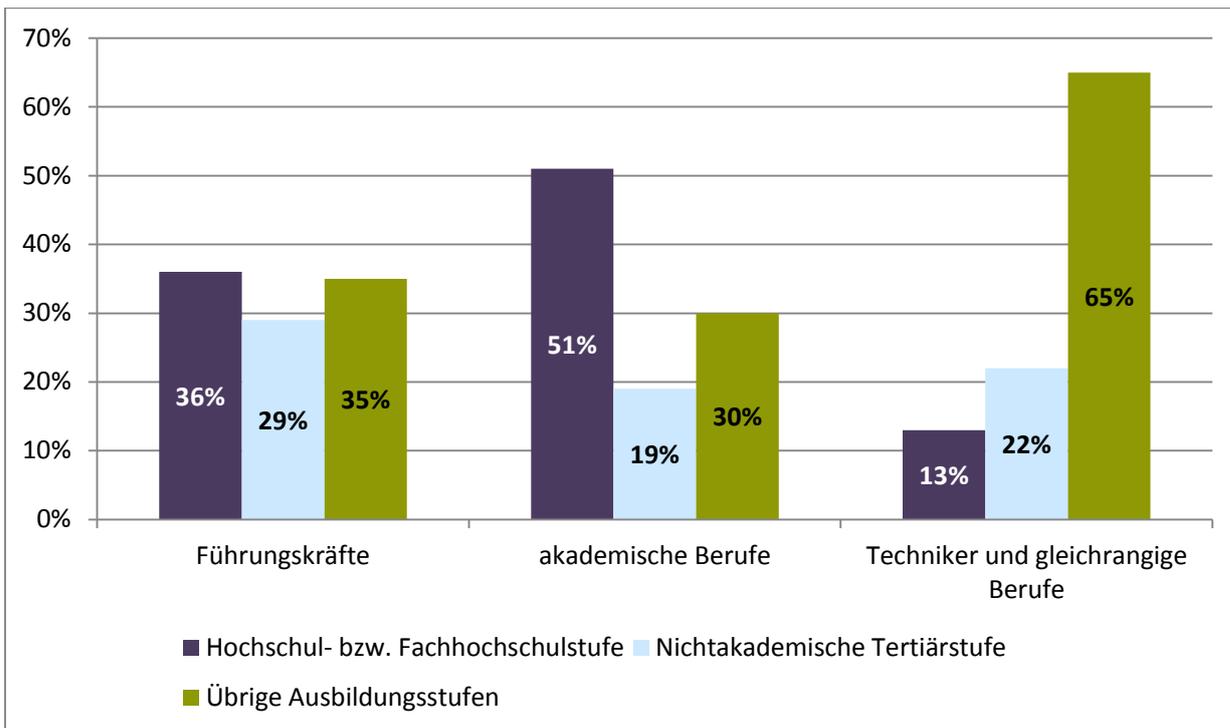


Abbildung 8: Höchster erlangter Abschluss nach ISCO Berufshauptgruppen im Jahr 2012 (BFS, 2014).

Teil der Tertiärstufe

Die Höhere Berufsbildung bildet zusammen mit den Universitäten, eidgenössischen technischen Hochschulen (ETH), Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen die Tertiärstufe des schweizerischen Bildungssystems. Die Diversität der berufsbezogenen und allgemeinbildenden Ausbildungen auf Sekundarstufe II findet damit auch auf der Tertiärstufe ihre Fortsetzung. Die Höhere Berufsbildung ermöglicht eine passgenaue berufliche Höherqualifizierung breiter Kreise entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. An Hochschulen stehen dagegen wissenschaftliches Denken und wissenschaftliche Methoden sowie Forschung im Vordergrund. Fachhochschulen zeichnen sich zusätzlich durch praxisorientierte Lehre, berufsqualifizierende Ausbildungen und anwendungsorientierte Forschung aus. Zusammen mit den Hochschulen stellt die Höhere Berufsbildung damit der Wirtschaft und Gesellschaft eine ideale Mischung von Qualifikationen zur Verfügung.

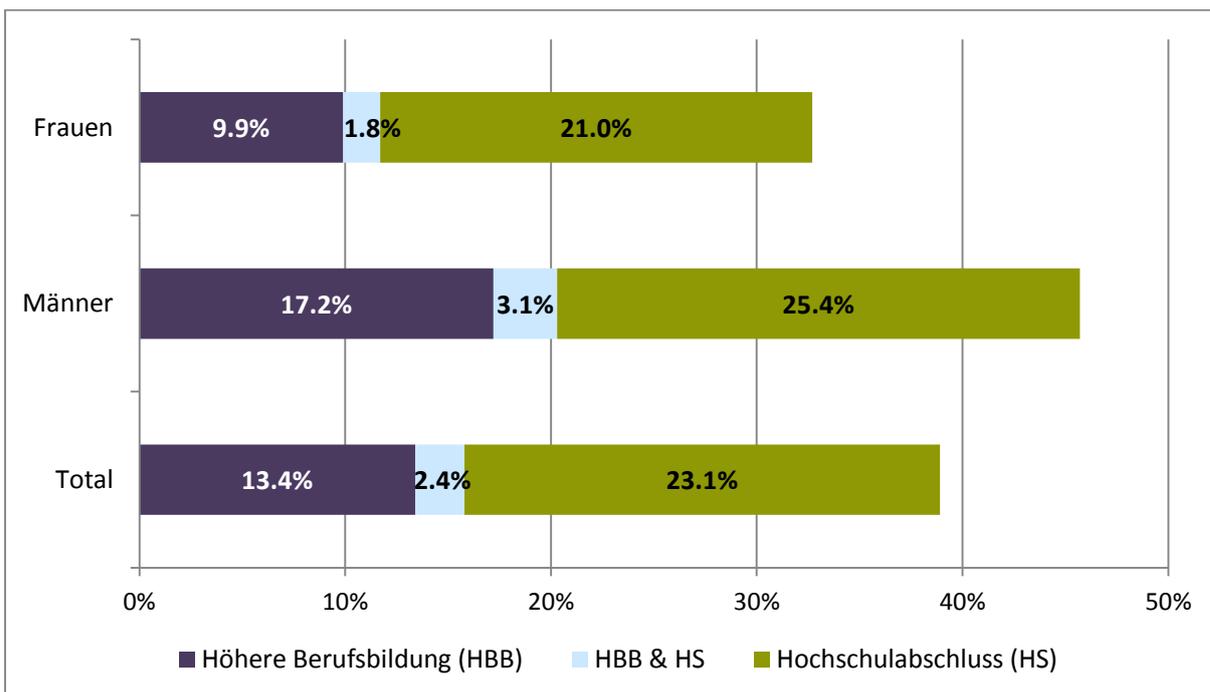


Abbildung 9: Anteil erwerbstätiger Personen (25-64 Jahre) mit Tertiärabschluss im Jahr 2013 (BFS, 2014).

Hoher Praxisbezug

Kennzeichen der Höheren Berufsbildung sind der starke Bezug zum Arbeitsmarkt und die enge Verbindung von Theorie und Praxis. Durch den Einbezug der Berufsverbände und anderer Organisationen der Arbeitswelt als Träger der eidgenössischen Prüfungen und der Rahmenlehrpläne der Höheren Fachschulen ist sichergestellt, dass neue Qualifikationsanforderungen rasch umgesetzt werden. Das garantiert einen hohen Innovationsrhythmus und verhindert Ausbildungen, die in der Wirtschaft nicht gebraucht werden.

Bsp.: Betriebsleiter / Betriebsleiterin Gemüsebau mit eidgenössischem Fachausweis (Berufsprüfung)

Dauer: Dauer und Umfang sind nicht reglementiert.

Zulassung: Bei Prüfungsantritt erforderlich:

- a) ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis des Berufsfeldes Landwirtschaft oder ein Fachausweis Bäuerin / bäuerlicher Haushalleiter oder ein gleichwertiger Ausweis;
- b) Berufserfahrung im Berufsfeld Landwirtschaft von mindestens 2 Jahren nach dem Erwerb des in a) genannten Ausweises
- c) Nachweis der in der Prüfungsordnung festgelegten Modulabschlüsse

Berufsbild und Tätigkeitsgebiet: Die Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter mit eidg. Fachausweis beherrschen die operative Planung und Führung, sowie die rationelle und effiziente Bewirtschaftung der Produktionszweige und Dienstleistungen eines Betriebs des Berufsfeldes Landwirtschaft. Sie planen und bewirtschaften ihren Bereich so, dass die Produktion wirtschaftlich, qualitativ hochstehend und umweltgerecht erfolgt. Sie führen die dafür nötigen Vollkosten- und Wirtschaftlichkeitsberechnungen durch, wählen die geeigneten Produktionsverfahren sowie -methoden aus und organisieren die Arbeiten. Sie überprüfen laufend Angebot, Qualität, Produktionsmethoden und Wirtschaftlichkeit, erschliessen Absatzkanäle und reagieren angemessen auf agrarwirtschaftliche, politische und ökologische Entwicklungen. Sie beurteilen Standorte, bestimmen Fruchtfolge, Anbaumethoden sowie Sä- und Erntezeitpunkte und entwickeln eine umweltverträgliche Pflanzenschutzstrategie. Bei der Planung des Angebots berücksichtigen sie Anbau- und Maschinenteknik sowie Erfordernisse der Betriebswirtschaft und des Marktes.

Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen: zum Beispiel: Meisterlandwirt/in (HFP), Dipl. Agro-Techniker/in HF, Bachelor of Science (FH) in Agronomie

Verschiedene Zugänge

Die Höhere Berufsbildung trägt den individuellen Lebensumständen, Lernkurven und Bedürfnissen der Berufsleute Rechnung. Unabhängig vom Alter bietet sie Möglichkeiten für den Erwerb eines höheren Abschlusses. In der Regel wird ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder eine andere gleichwertige Qualifikation als Zulassung vorausgesetzt. Zudem wird einschlägige Berufspraxis als Prüfungsvoraussetzung verlangt. Weitere spezifische Zulassungsbedingungen sind in den jeweiligen Prüfungsordnungen und Rahmenlehrplänen festgelegt³².

Den Absolventinnen und Absolvierende einer Beruflichen Grundbildung bietet die Höhere Berufsbildung Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung und Höherqualifizierung. Das stärkt die Attraktivität der Berufsbildung insgesamt. Auch Hochschulabsolvierende nutzen eidgenössische Prüfungen, insbesondere Höhere Fachprüfungen, als Zusatzqualifizierungen für den Arbeitsmarkt.

³² Sämtliche Dokumente können hier eingesehen werden: www.sbfi.admin.ch/bvz.

Gemeinsames Engagement von Privaten und öffentlicher Hand

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt setzen sich gemeinsam für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ein. Der starke Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt ist eine zentrale Voraussetzung für die Ausrichtung der Prüfungen und Bildungsangebote auf den Arbeitsmarkt. Private und öffentliche Bildungsinstitutionen bieten Vorbereitungskurse auf eidgenössische Prüfungen und Bildungsgänge höherer Fachschulen an.

Finanzierung

Die Finanzierung der Höheren Berufsbildung wird von privater und öffentlicher Seite getragen. Studierende und Arbeitgeber sind massgeblich beteiligt. Die öffentliche Hand engagiert sich sowohl bei der Finanzierung der eidgenössischen Prüfungen wie auch in vermehrtem Mass bei der Finanzierung der Höheren Fachschulen. Namentlich die berufsbegleitend organisierte Seite der Höheren Berufsbildung, die eidgenössischen Prüfungen und die damit einhergehenden vorbereitenden Kurse, beruht finanziell zu grossen Teilen auf einer starken Beteiligung der Wirtschaft und der Absolventinnen und Absolventen. Dagegen ist das schulische System (Höhere Fachschulen) vor allem öffentlich finanziert.

Momentan wird auf nationaler Ebene eine neue Bundesfinanzierung zu Gunsten der Kandidierenden von eidgenössischen Prüfungen der Höheren Berufsbildung diskutiert.

Angebote

Die eidgenössische Berufsprüfung schliesst mit einem **eidgenössischen Fachausweis** ab. Sie ermöglicht Berufsleuten eine erste fachliche Vertiefung und Spezialisierung nach der Beruflichen Grundbildung. Die Zulassung zur Prüfung setzt mehrjährige Berufserfahrung im entsprechenden Berufsfeld und in der Regel einen Abschluss auf Sekundarstufe II voraus. Zurzeit existieren 241 eidgenössische Fachausweise in den verschiedensten Gebieten, beispielsweise Polizist/Polizistin mit eidgenössischem Fachausweis oder HR-Fachmann/Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis. Der Fachausweis ist in der Regel eine Bedingung für die Zulassung an die eidgenössische Höhere Fachprüfung. Einzelne Fachausweise weisen mehrere Fachrichtungen aus. Beispielsweise kann ein eidgenössischer Fachausweis als Automobiliagnostikerin/Automobiliagnostiker in den Fachrichtungen leichte Motorfahrzeuge oder Nutzfahrzeuge erlangt werden. Da sich die Ausbildungsinhalte unterscheiden, werden in den NQR Berufsbildung sämtliche Fachrichtungen individuell eingestuft. Somit ergeben sich 272 einzustufende eidgenössische Fachausweise.

Die eidgenössische Höhere Fachprüfung schliesst mit einem **eidgenössischen Diplom** ab und qualifiziert Berufsleute als Expertinnen und Experten in ihrer Branche oder für Leitungspositionen in Unternehmen. In jedem Fall entspricht das eidgenössische Diplom gemäss Gesetzgebung³³ einem anspruchsvolleren Qualifikationsniveau als der eidgenössische Fachausweis. Zurzeit existieren 172 eidgenössische Diplome in verschiedensten Gebieten, beispielsweise Metallbaumeisterin /Metallbaumeister oder diplomierte Wirtschaftsprüferin / diplomierter Wirtschaftsprüfer³⁴. Dabei können die Trägerschaften der Abschlüsse für das eidgenössische Diplom zwischen drei Titelvarianten wählen: [xy] -meister/-in; Dipl. [xy] oder [xy] mit eidg. Diplom. Die Bezeichnung *Meister* wird hierbei vornehmlich für Qualifikationen im Bereich des Handwerkes benutzt.

Die untenstehende Grafik verdeutlicht, wie sich die Angebote an 241 eidgenössischen Fachausweisen und 172 eidgenössischen Diplomen auf die verschiedenen Sektoren aufteilen:

³³ BBV Art 23, 1.

³⁴ Für das eidgenössische Diplom gibt es drei Titelvarianten: Diplomierte/r [ICT-Manager/in] / [Polizist/-in] mit eidgenössischem Diplom / [Metallbau]-meister.

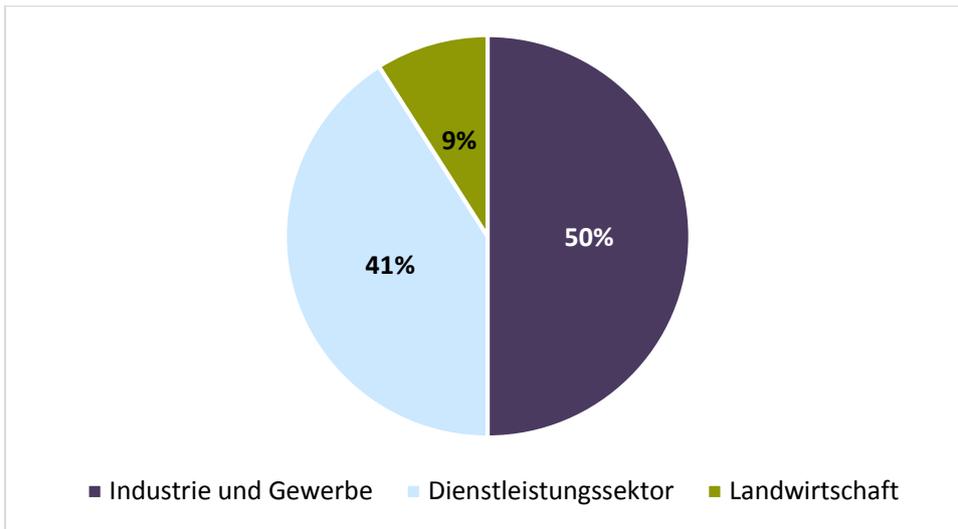


Abbildung 10: Prozentualer Anteil der eidgenössischen Fachausweise und Diplome per Sektor (Die Höhere Berufsbildung 2011 – Fakten und Zahlen, Seite 14).

Die tatsächlich erworbenen Abschlüsse zeigen folgende Verteilung:

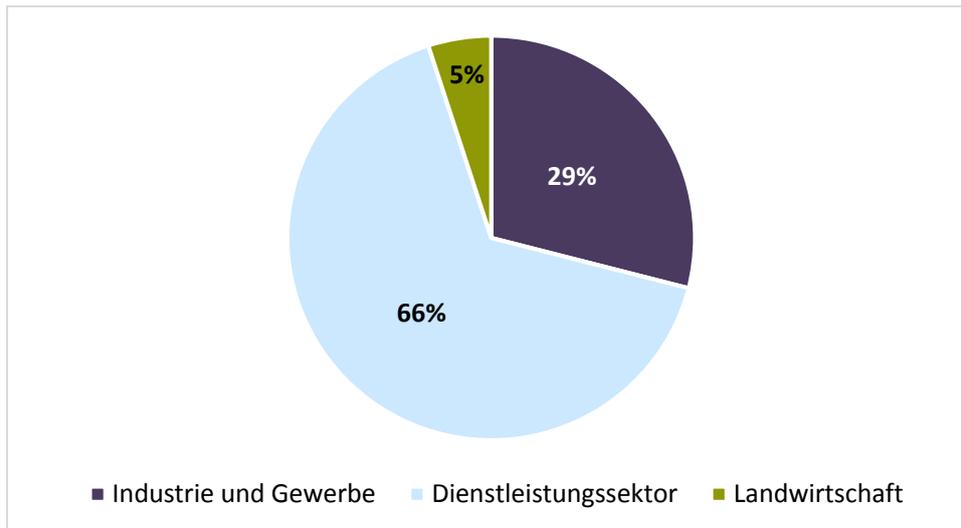


Abbildung 11: Prozentualer Anteil der tatsächlich erworbenen Prüfungsabschlüsse im Jahr 2009 per Sektor (Die Höhere Berufsbildung 2011 – Fakten und Zahlen, Seite 14).

Eidgenössische Fachausweise und Diplome sind schweizweit anerkannte Qualifikationen. Die Vorbereitung zu den Prüfungen ist jedoch nicht geregelt und daher vielfältig und frei. Die Bereitstellung von Vorbereitungskursen erfolgt durch unterschiedliche Anbieter. Die dadurch entstehende Konkurrenzsituation trägt zu einer Qualitätsentwicklung der Vorbereitungskurse bei.

Die Bildungsgänge an Höheren Fachschulen richten sich an Berufsleute mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder einer gleichwertigen Qualifikation und fördern Kompetenzen im Bereich der Fach- und Führungsverantwortung. Sie sind generalistischer ausgerichtet als die eidgenössischen Fachausweise und Diplome und werden mit einem **eidgenössisch anerkannten Diplom HF** (Höhere Fachschule) abgeschlossen. Eidgenössisch anerkannt sind sowohl die Ausbildung als auch die Abschlussprüfung. Es stehen an die 450 Bildungsgänge zur Wahl³⁵, pro Jahr erwerben rund 7'000 Personen einen derartigen Abschluss. In den NQR Berufsbildung eingestuft werden die 53 Fachrichtungen, die an den HF angeboten werden. So gibt es beispielsweise einen Rahmenlehrplan ‚Technik‘, bei dem 15 Fachrichtungen zur Wahl stehen. Diese sind beispielsweise ‚Bauführung‘, ‚IT‘ oder auch ‚Textil‘. Die Ausbildung wird häufig innert zwei bis vier Jahren nach Abschluss der Sekundarstufe II durchlaufen und dient als Grundstein der beruflichen Karriere. Die meist gewählten Abschlüsse sind beispielsweise diplomierte Pflegefachfrau HF/diplomierter Pflegefachmann HF oder diplomierte Betriebswirtschafterin HF/diplomierter Betriebswirtschafter HF.

Die Bildungsgänge können berufsbegleitend oder vollzeitlich absolviert werden. Mindestzulassung ist ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und Berufserfahrung. Vollzeitliche Bildungsgänge dauern mindestens zwei Jahre, die berufsbegleitenden Bildungsgänge mindestens drei Jahre. Zwanzig Prozent eines Vollzeitstudiums werden in Form eines Praktikums absolviert. Berufsbegleitende Ausbildungen setzen eine einschlägige Erwerbstätigkeit von mindestens 50% voraus.

Die verschiedenen Wirtschaftszweige haben einen unterschiedlichen Bedarf an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem tertiären Bildungsabschluss. Die Landwirtschaft, das Baugewerbe, der Handel und das Reparaturgewerbe sowie das Gastgewerbe weisen einen vergleichsweise tiefen Anteil an Erwerbstätigen mit einem universitären Tertiärabschluss auf. In den meisten übrigen Wirtschaftszweigen sind die Anteile von Hochschulabschlüssen und der Höheren Berufsbildung mehr oder weniger ausgeglichen.

³⁵ BBT, 2011.

1.3 Lernergebnisorientierung in alternativen Bildungswegen der Berufsbildung

Ein eidgenössisch anerkannter Abschluss kann auf verschiedenen Bildungswegen erreicht werden. Nebst den gängigen Qualifikationsverfahren können im Schweizer Bildungssystem auch nicht-formal und informell erworbene berufliche Kompetenzen angerechnet werden. Diese Anrechnung findet vor allem beim Erwerb eines Abschlusses der Beruflichen Grundbildung im Erwachsenenalter sowie beim Erwerb eines Abschlusses durch Validierung Anwendung.

Die in der Schweiz gängigen Definitionen in diesem Bereich sind durch das Weiterbildungsgesetz³⁶ geregelt. Dabei gelten nach Artikel 3 folgende Begrifflichkeiten:

- a) Weiterbildung (nicht-formale Bildung): strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung;
- b) formale Bildung: staatlich geregelte Bildung, die:
 1. in der obligatorischen Schule stattfindet, oder
 2. zu einem der folgenden Abschlüsse führt:
 - Abschluss der Sekundarstufe II, Abschluss der Höheren Berufsbildung oder akademischer Grad,
 - Abschluss, der Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet;
- c) strukturierte Bildung: Bildung namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung;
- d) informelle Bildung: Kompetenzen, die ausserhalb strukturierter Bildung erworben worden sind.

1.3.1 Berufsabschluss für Erwachsene

Der Erwerb eines Abschlusses der Beruflichen Grundbildung (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, eidgenössisches Berufsattest) im Erwachsenenalter erhöht die Arbeitsmarktchancen und ermöglicht den Zugang zu weiterführenden Bildungsangeboten. Erwachsene können zwischen verschiedenen etablierten Wegen wählen, um einen ersten Abschluss auf der Sekundarstufe II oder eine berufliche Zweitausbildung im Rahmen eines Berufswechsels zu erlangen:

1. **Besuch der Beruflichen Grundbildung als Erwachsene:** Die Berufliche Grundbildung steht prinzipiell auch Erwachsenen offen. Sie können mit einem Betrieb einen Lehrvertrag abschliessen und so vom Angebot der Beruflichen Grundbildung profitieren. In einzelnen Berufen, die oft von Erwachsenen gewählt werden, existieren spezielle Angebote für Erwachsene. Darin wird zum Beispiel durch eine an die Bedürfnisse der Erwachsenen angepasste verkürzte Berufliche Grundbildung organisiert oder Klassen speziell für Erwachsene geschaffen. In allen Berufen der Beruflichen Grundbildung können bereits erbrachte Bildungsleistungen angerechnet werden. Dies erfolgt im Rahmen von Dispensationen im Unterricht oder von Prüfungsteilen oder durch eine Verkürzung der Dauer der Beruflichen Grundbildung.
2. **Zulassung zur Abschlussprüfung für Erwachsene:** Wurden Kompetenzen ausserhalb eines geregelten Bildungsgangs erworben, so setzt die Zulassung zum Qualifikationsverfahren eine mindestens fünfjährige berufliche Erfahrung voraus, wovon in der Regel drei Jahre auf dem Beruf zu belegen sind. Zusätzlich müssen die Kandidaten und Kandidatinnen glaubhaft machen, den Anforderungen des jeweiligen Qualifikationsverfahrens gewachsen zu sein. Pro Jahr erwerben in der Schweiz rund dreitausend Personen das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder das eidgenössische Berufsattest (EBA) auf diesem Weg.
3. **Validierung von Bildungsleistungen:** In Berufen mit einer grossen Akzeptanz der Wirtschaft für andere Qualifikationsverfahren wurde die Validierung von Bildungsleistungen aufgebaut. Damit können Personen ihre Handlungskompetenzen in einem Dossier belegen und durch die Kantone

³⁶ WeBiG, 2014.

überprüfen lassen. Sofern die Handlungskompetenzen für den Beruf erfüllt sind, kann direkt das EFZ oder der EBA abgegeben werden.

4. **Diplomanerkennung oder Niveaubestätigung:** Für Personen mit ausländischen Diplomen besteht bei reglementierten Berufen die Möglichkeit der Diplomanerkennung. Dabei überprüft das SBFI die Vergleichbarkeit von ausländischen Diplomen mit denen der Schweiz.³⁷ In den nicht reglementierten Berufen kann das SBFI eine Niveaubestätigung ausstellen. Schlussendlich entscheidet der Arbeitsmarkt, welche Diplome für eine bestimmte Stelle vorausgesetzt werden. Sofern die Arbeitsgeber das ausländische Diplom akzeptieren, ist keine Niveaubestätigung nötig.

1.3.2 Validierung und Anerkennung von Bildungsleistungen in der Beruflichen Grundbildung

In der Schweiz gibt es zwei Möglichkeiten zur Validierung und Anerkennung von Bildungsleistungen. Die Anerkennung von Bildungsleistungen ist in allen Beruflichen Grundbildungen möglich, die Validierung von Bildungsleistungen wird nur in einigen Beruflichen Grundbildungen angeboten.

Anerkennung von Bildungsleistungen

Bereits erbrachte Bildungsleistungen können in allen Beruflichen Grundbildungen angerechnet werden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten offen: Die Lernenden können von der Berufsfachschule in den Unterrichtsbereichen und von den Kantonen von Prüfungsteilen dispensiert werden. Falls bereits einige Handlungskompetenzen erfüllt sind oder eine gute Grundlage vorhanden ist, kann der Lehrbetrieb zudem eine Verkürzung der Beruflichen Grundbildung beantragen.

Validierung von Bildungsleistungen

Die Validierung von Bildungsleistungen³⁸ in der Beruflichen Grundbildung ermöglicht es, in einem strukturierten Verfahren unterschiedlich erworbene Bildungsleistungen zu erfassen, die für die jeweilige Berufliche Grundbildung geforderten beruflichen Handlungskompetenzen zu bescheinigen und einen formalen Abschluss zu erlangen. Die Validierung baut wie alle Qualifikationsverfahren auf dem Qualifikationsprofil auf. Dort sind das Berufsbild und die Handlungskompetenzen beschrieben. Alle in der Schweiz lebenden Personen haben Zugang zu den Validierungsverfahren. Voraussetzung ist, dass die Kandidaten und Kandidatinnen während mindestens fünf Jahren Erfahrungen in der Arbeitswelt gesammelt haben und davon in der Regel drei Jahre auf dem Beruf gearbeitet haben. Zusätzlich müssen die Kandidaten und Kandidatinnen belegen, dass sie den Anforderungen des Qualifikationsverfahrens gewachsen sind.

Die Validierung von Bildungsleistungen ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Der Bund ist für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems zuständig, die Kantone für die Umsetzung der Validierungsverfahren und die Organisationen der Arbeitswelt haben die Verantwortung für die Inhalte der Beruflichen Grundbildung und somit auch der Validierung der Berufsleistungen.

Für die Einführung von Validierungsverfahren und Angeboten für die Nachholbildung sind die Kantone verantwortlich. Das Eingangsportal und die Zuweisungen der Kandidaten und Kandidatinnen werden in allen Kantonen angeboten. Wenn der entsprechende Beruf nicht im gleichen Kanton validiert wird, erfolgt eine Zuweisung zum Verfahrenskanton. Das aktuelle Angebot an Validierungsverfahren in den jeweiligen Kantonen kann online³⁹ eingesehen werden. Momentan wird das Verfahren für zwei Berufliche Grundbildungen mit EBA und für zwanzig Berufliche Grundbildungen mit EFZ angeboten. Die Validierung von Bildungsleistungen ist in den Berufen installiert, die einen Bedarf für dieses Qualifikationsverfahren haben und die Validierung von Bildungsleistungen durch die Branche akzeptiert ist. Im Moment ist der zusätzliche Bedarf der Branchen eher gering. Die Thematik wird aber regelmässig bei den Branchen vom SBFI eingebracht und dort, wo ein Bedarf vermutet wird, versucht man das Thema voranzutreiben. Da in allen Berufen Instrumente zur Anrechnung von Bildungsleistungen vorhanden

³⁷ SBFI, 2015.

³⁸ In der Schweiz verwendeter Begriff der die Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Lernergebnissen beschreibt: SBFI: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01505/?lang=de>, 06.02.2015.

³⁹ <http://www.berufsberatung.ch/dyn/51009.aspx>, 9.2.2015.

sind ist der Ausbau der Validierung von Bildungsleitungen nicht zentral. Es macht keinen Sinn in Berufen mit nur 1-2 potentiellen Kandidat/innen pro Jahr dieses komplexe Verfahren aufzubauen.

Das **Verfahren** zur Validierung von Bildungsleistungen in der Beruflichen Grundbildung ist in fünf Phasen gegliedert:

Phase 1: Information und Beratung

Interessierte Personen melden sich bei der für die Validierung zuständigen Stellen (Eingangsportale) der Wohnkantone.

Sie erhalten Auskunft über ihre Möglichkeiten, sich ihre beruflichen Handlungskompetenzen bescheinigen zu lassen und einen beruflichen Abschluss der Sekundarstufe II zu erwerben, sowie die erforderlichen Informationen zum Ablauf des Validierungsverfahrens. Die Beratung kann während des ganzen Verfahrens je nach Bedarf beansprucht werden.

Phase 2: Bilanzierung

Die Bilanzierung bildet im Prozess der Validierung von Bildungsleistungen die Grundlage. Die Kandidaten und Kandidatinnen identifizieren und analysieren ihre persönlichen und beruflichen Handlungskompetenzen sowie ihre Allgemeinbildung und dokumentieren dies in einem Validierungsdossier. Das Validierungsdossier muss definierten Minimalanforderungen bezüglich Form und Inhalt genügen und enthält Daten, Fakten und Nachweise, welche auf ein bestimmtes berufsspezifisches Qualifikationsprofil und das Anforderungsprofil für die Allgemeinbildung Bezug nehmen. Im Qualifikationsprofil sind die geforderten Handlungskompetenzen für die entsprechende Berufliche Grundbildung aufgelistet.

Phase 3: Beurteilung

Expertinnen und Experten des Berufs und der Allgemeinbildung begutachten das Validierungsdossier gemeinsam. Nach einem Gespräch mit dem Kandidaten oder der Kandidatin geben sie eine Beurteilung ab. Die Beurteilung erfolgt aus einer gesamtheitlichen Betrachtung und ist erwachsenengerecht. Bei der Beurteilung wird insbesondere darauf geachtet, dass die Kandidatinnen und Kandidaten die gleichen Handlungskompetenzen wie die Lernenden am Ende der Beruflichen Grundbildung aufweisen. Die Validierung von Bildungsleistungen ist daher ein Verfahren, welches sich an den Lernergebnissen der Beruflichen Grundbildung orientiert.

Phase 4: Validierung

Das Validierungsorgan entscheidet aufgrund der Einschätzungen durch die Expertinnen und Experten:

- welche beruflichen Handlungskompetenzen erreicht und welche Anforderungskriterien der Allgemeinbildung erfüllt sind und stellt dazu eine Lernleistungsbestätigung aus
- welche ergänzende Bildung die Kandidatin oder der Kandidat noch absolvieren muss, um den anvisierten Abschluss zu erhalten.

Phase 5: Zertifizierung

Die Zertifizierung erfolgt in den üblichen Strukturen und Verantwortungen der Beruflichen Grundbildung. Die zuständige kantonale Behörde erteilt den eidgenössischen Titel.

1.3.3 Validierung: Besonderheit Höhere Berufsbildung

Wie in Kapitel 1.2.3 ausgeführt, kann die Höhere Berufsbildung grundsätzlich in zwei verschiedene Arten von Ausbildungen unterteilt werden:

1. Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen, welche mit einem eidgenössischen Fachausweis respektive einem eidgenössischen Diplom abgeschlossen werden.
2. Bildungsgänge an den Höheren Fachschulen, die mit einem eidgenössisch anerkannten Diplom HF abgeschlossen werden.

Die Ausbildung um an die Prüfungen unter 1. zugelassen zu werden, ist nicht geregelt. In der Regel muss ein Abschluss auf Sekundarstufe II vorliegen. Die Absolvierenden müssen zudem den Nachweis

über eine gewisse Anzahl Jahre Berufspraxis erbringen. Somit wird auch informelles Lernen am Arbeitsplatz berücksichtigt und anschliessend validiert. Um die restlichen an den Prüfungen abgefragten Lernergebnisse zu erwerben, werden für die Absolvierende oftmals so genannte Vorbereitungskurse angeboten. Die Vorbereitung geschieht häufig über Modul- oder Zwischenabschlüsse der jeweiligen Branche. Die entsprechenden Angebote werden vom Bund curricular nicht geregelt und zählen deshalb zur nicht-formalen Bildung (Weiterbildung).

Die erworbenen Abschlüsse, also der eidgenössische Fachausweis und das eidgenössische Diplom sind formale Qualifikationen. Als solche werden sie in den NQR Berufsbildung eingestuft.

In der europäischen Bildungs-Fachsprache ist dieser Teil der Höheren Berufsbildung der Schweiz ein Weiterbildungsangebot das aus nicht-formalen und informellen Bildungsteilen besteht und mit einer formalen Qualifikation validiert wird.

Im Gegensatz zu den eidgenössischen Prüfungen sind die Bildungsgänge unter 2. curricular geregelt und eidgenössisch anerkannt. Sie können entweder berufsbegleitend oder im Vollzeitstudium besucht werden. In den vollzeitlichen Ausbildungen sind Praktika obligatorisch, um berufliche Erfahrungen zu sammeln.

2 Geltungsbereich und Abgrenzung des NQR Berufsbildung

In den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung werden alle rund 730 formalen Abschlüsse der Berufsbildung eingestuft. Diese umfassen:

Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung

- eidgenössische Berufsatteste, EBA
- eidgenössische Fähigkeitszeugnisse, EFZ (3 Jahre)
- eidgenössische Fähigkeitszeugnisse, EFZ (4 Jahre)

Abschlüsse der Höheren Berufsbildung

- Diplome der Höheren Fachschulen HF
- eidgenössische Fachausweise
- eidgenössische Diplome
- Abschlüsse von Berufsbildungsverantwortlichen

2.1 Politisch-rechtlicher Kontext

Unterschiede in den Bildungssystemen weltweit machen es schwierig, den Wert der jeweiligen Ausbildung einzuschätzen bzw. zu vergleichen. Der Stellenwert der Berufsbildung und die Anzahl Absolvierende in der Schweiz erfordert, dass die Vergleichbarkeit und Transparenz der Berufsbildungsabschlüsse auch international vermehrt gewährleistet wird. Dies kann mit der Schaffung eines NQR Berufsbildung und der anschliessenden Zuordnung zum EQR sowie der Ausstellung von Zeugnis erläuterungen (für Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung) und Diplomzusätzen (für Abschlüsse der Höheren Berufsbildung) erreicht werden. Mit den Zielen der besseren Vergleichbarkeit von Schweizer Berufsbildungsabschlüssen mit denjenigen anderer europäischer Länder und der Erleichterung der beruflichen Mobilität hat daher der Bundesrat⁴⁰ im August 2014 die Einführung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Berufsbildung sowie der zeitgleichen Ausstellung der Zeugnis erläuterungen sowie Diplomzusätzen beschlossen. Die rechtliche Grundlage für die Implementierung des NQR Berufsbildung sowie der Zeugnis erläuterungen und Diplomzusätze hat der Bundesrat mittels Verordnung⁴¹ am 1. Oktober 2014 in Kraft gesetzt. Der Geltungsbereich dieses Rahmens deckt die rund 730 formalen Abschlüsse der Berufsbildung auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe ab.

Der NQR Berufsbildung ist somit eigenständig, jedoch komplementär zum bereits existierenden Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich, der im Kontext des Bologna-Prozesses erarbeitet wurde. Zusammen decken die beiden Rahmen 75% aller Abschlüsse der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ab⁴². Diese 75% beinhalten die Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung, der tertiären Hochschulen und der höheren Berufsbildung. Die restlichen 25% sind Abschlüsse der obligatorischen Schulbildung, des Haushaltslehrejahres und der 1-2jährigen Handelsschule, Abschlüsse der Diplommittelschulen und anderen allgemeinbildenden Schulen sowie der Maturität und des Lehrerseminars.

2.2 Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich

Die Schweiz verpflichtete sich mit der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung 1999, an der Schaffung eines europäischen Hochschulraums mitzuwirken. Wichtige Eckpfeiler sind die Einführung eines dreistufigen Studiensystems (Bachelor, Master und Doktorat) und des Leistungspunktesystems ECTS sowie die Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung. Auch haben die Bildungsministerinnen und -minister der Signatarstaaten im Jahr 2005 den Qualifikationsrahmen für den Europäischen

⁴⁰ Schweizer Regierung (Exekutive).

⁴¹ Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR-Berufsbildung).

⁴² Höchste abgeschlossene Ausbildung der ständigen Wohnbevölkerung, BFS, 3. Quartal 2014: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html#bev>, 12.01.2015.

Hochschulraum QF-EHEA verabschiedet und beschlossen, darauf basierend kompatible nationale Qualifikationsrahmen auszuarbeiten. Die Schweiz hat die Arbeiten dazu im selben Jahr aufgenommen. Das damals zuständige Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) hat, unter Berücksichtigung der föderalistischen Begebenheiten und der Hochschulautonomie, im September 2005 der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) den Auftrag erteilt, gemeinsam mit den Rektorenkonferenzen der Fachhochschulen (KFH) und der Pädagogischen Hochschulen (COHEP) sowie dem Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung (OAQ) und weiteren interessierten Akteuren den nationalen Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich (nqf.ch-HS)⁴³ zu erstellen. Später folgte die Erarbeitung des NQR Berufsbildung in Umsetzung der EQR-Empfehlung⁴⁴.

Der Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich beschreibt und definiert die Stufen der Hochschulbildung in der Schweiz anhand generischer Deskriptoren, der Zulassungsbedingungen, der studentischen Arbeitsbelastung (ECTS-Credits) und der Abschlüsse (Qualifikationen).

Da sich der nqf.ch-HS auf den QF-EHEA als gemeinsames Referenzmodell der Signatarstaaten stützt, trägt der nqf.ch-HS dazu bei, die Zielsetzungen der Bologna-Reform zu erreichen:

- Er dient den Hochschulen zur Orientierung bei der Ausgestaltung und Beschreibung ihrer Studiengänge/-programme.
- Er verbessert die Information über das schweizerische Hochschulsystem.
- Er erleichtert die Vergleichbarkeit der Abschlüsse in Europa und fördert die Transparenz.

Mit der Verabschiedung durch den gemeinsamen Leitungsausschuss der drei Rektorenkonferenzen CRUS, KFH und COHEP am 23. November 2009 verpflichteten sich deren Mitglieder, den nqf.ch-HS als Orientierungshilfe anzuwenden. Auf der hochschulpolitischen Ebene wurde der nqf.ch-HS am 30. Juni 2011 für die Universitäten von der Schweizerischen Universitätskonferenz genehmigt⁴⁵. Das für den Bereich der Fachhochschulen sowie der Pädagogischen Hochschulen bis am 31.12.2014 zuständige kantonale Koordinationsorgan (Fachhochschulrat der EDK) hat ihn nicht verabschiedet.

Für die Genehmigung des Qualifikationsrahmens für die Fachhochschulen und die Pädagogischen Hochschulen war die Inkraftsetzung des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) zum 01.01.2015 abzuwarten. Das HFKG fasst alle Hochschultypen unter eine gemeinsame Rechtsgrundlage. Das oberste Organ ist die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK), die für die gesamtschweizerische Koordination der Tätigkeiten von Bund und Kantonen im Hochschulbereich sorgt und welche sich aus dem vom Bundesrat⁴⁶ bezeichneten zuständigen Mitglied des Bundesrates sowie den vierzehn Mitgliedern der Regierungen der Trägerkantone der Universitäten, der Fachhochschulen und der Pädagogischen Hochschulen (Art. 12 HFKG) zusammensetzt. Die Festlegung der Merkmale der Hochschultypen und damit die Verabschiedung des Qualifikationsrahmens liegt demnach beim Hochschulrat (Art. 12 Absatz 3 litera b HFKG), einer Versammlungsform der Hochschulkonferenz.

Der nqf.ch-HS übernimmt die Deskriptoren des QF-EHEA, die so genannten Dublin Deskriptoren. Diese wurden von einer Arbeitsgruppe der Joint Quality Initiative entwickelt. Sie sind breit akzeptiert und widerspiegeln einen europäischen Konsens. Die Deskriptoren des nqf.ch-HS beschreiben die Mindestanforderungen.

Die fachunabhängigen und generischen Deskriptoren definieren in 5 Kategorien die Lernergebnisse, die auf der entsprechenden Stufe zu erreichen sind.

Die fünf Beschreibungskategorien für die Stufen 1–3 sowie für die Weiterbildung lauten:

- Wissen und Verstehen
- Anwendung von Wissen und Verstehen

⁴³ CRUS, KFH, COHEP 2011, Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich nqf.ch-HS, Bern.

⁴⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF>, 9.2.2015.

⁴⁵ Ebd.

⁴⁶ Schweizer Regierung (Exekutive).

- Urteilen
- Kommunikative Fertigkeiten
- Selbstlernfähigkeit

Ein weiterer Deskriptor bezieht sich auf Hochschulabschlüsse im Weiterbildungsbereich. Dieser umfasst den Master of Advanced Studies (MAS, Umfang: mind. 60 ECTS-Credits), das Diploma of Advanced Studies (DAS, Umfang: mind. 30 ECTS) und das Certificate of Advanced Studies (CAS, Umfang: mind. 10 ECTS). Der Zugang wird für jedes Weiterbildungsangebot von den Verantwortlichen im Einzelnen festgelegt⁴⁷.

Der nqf.ch-HS ist durch die Übernahme der Dublin-Deskriptoren eng an den Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (QF-EHEA) angelehnt. Um zu garantieren, dass die nationalen Qualifikationsrahmen mit dem QF-EHEA sowie untereinander kompatibel sind, müssen alle Länder ihren nationalen Qualifikationsrahmen einer so genannten Selbst-Zertifizierung unterziehen. Dieses Verfahren der Selbst-Zertifizierung setzt voraus, dass der Qualifikationsrahmen von den zuständigen Gremien verabschiedet wird. Wie bereits erwähnt, wird es mit dem neuen HFKG die Aufgabe des neuen Schweizerischen Hochschulrats, im Rahmen seiner Kompetenz zur Festlegung der Merkmale der Hochschultypen den nqf.ch-HS zu genehmigen und damit den Weg zu bereiten für die Selbst-Zertifizierung des nqf.ch-HS.⁴⁸

Die Selbst-Zertifizierung des nqf.ch-HS liegt in der Zuständigkeit der Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK). Zurzeit gibt es noch keinen Zeitplan für die Selbst-Zertifizierung. Diese hängt von der Genehmigung des nqf.ch-HS durch die SHK ab. Wenn diese einmal erfolgt ist, kann die Selbst-Zertifizierung geplant werden. swissuniversities wird sich dafür einsetzen, dass die Selbst-Zertifizierung möglichst noch im 2016 auf das Arbeitsprogramm der SHK gesetzt werden kann.

2.3 Kompatibilität und Komplementarität von NQR Berufsbildung und nqf.ch-HS

Auf europäischer Ebene ging der QF-EHEA dem breiteren Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen des Kopenhagen-Prozesses (EQR LLL) zeitlich voran. Der EQR LLL umfasst auch die allgemeine Bildung und die Berufsbildung. Die Bildungsministerinnen und -minister haben im Rahmen des Bologna-Prozesses aber immer wieder unterstrichen, die Komplementarität zwischen den beiden Rahmen müsse gewährleistet werden. Auf europäischer Ebene ist der QF EHEA mit dem EQR LLL kompatibel. Nach der EQR-Empfehlung entsprechen die Dublin-Deskriptoren der Stufen 1 (Bachelor), 2 (Master) und 3 (Doktorat) den erforderlichen Lernergebnissen zur Erreichung der EQR-Niveaus 6 bzw. 7 bzw. 8, wobei die EQR-Niveaustufen auch Qualifikationen der Berufs- und Weiterbildung sowie des informellen Lernens offen stehen.

Mit der Selbst-Zertifizierung und Verabschiedung des nqf.ch-HS durch den Schweizerischen Hochschulrat wird die Kompatibilität zum QF-EHEA hergestellt (Abbildung 12).

Die Anlehnung der beiden nationalen Qualifikationsrahmen NQR Berufsbildung und nqf.ch-HS an ihre jeweils übergeordneten europäischen Qualifikationsrahmen macht mittelbar deren systemische Komplementarität transparent.

Nationaler Kontext

In der Bundesverfassung ist der Auftrag verankert, für eine Gleichwertigkeit der allgemeinbildenden und berufsbildenden Wege bezüglich gesellschaftlicher Anerkennung zu sorgen⁴⁹. Diesem Zweck dient auch die Sichtbarmachung der systemischen Komplementarität der beiden Rahmen, deren Entwicklung

⁴⁷ Weiterbildung im Hochschulbereich: <http://vweb.swissuniversities.ch/de/hochschulraum/qualifikationsrahmen/weiterbildung/>, 05.01.2015.

⁴⁸ Informationen zum aktuellen Stand der Umsetzung: <http://www.swissuniversities.ch/de/hochschulraum/qualifikationsrahmen/>

⁴⁹ BV Art 61a, 3.

somit durchaus getrennt, jedoch koordiniert erfolgen kann. Die spätere Schaffung eines Gesamtrahmens ist zwar nicht ausgeschlossen, im Moment besteht dafür jedoch weder eine Notwendigkeit noch ein politischer Auftrag.

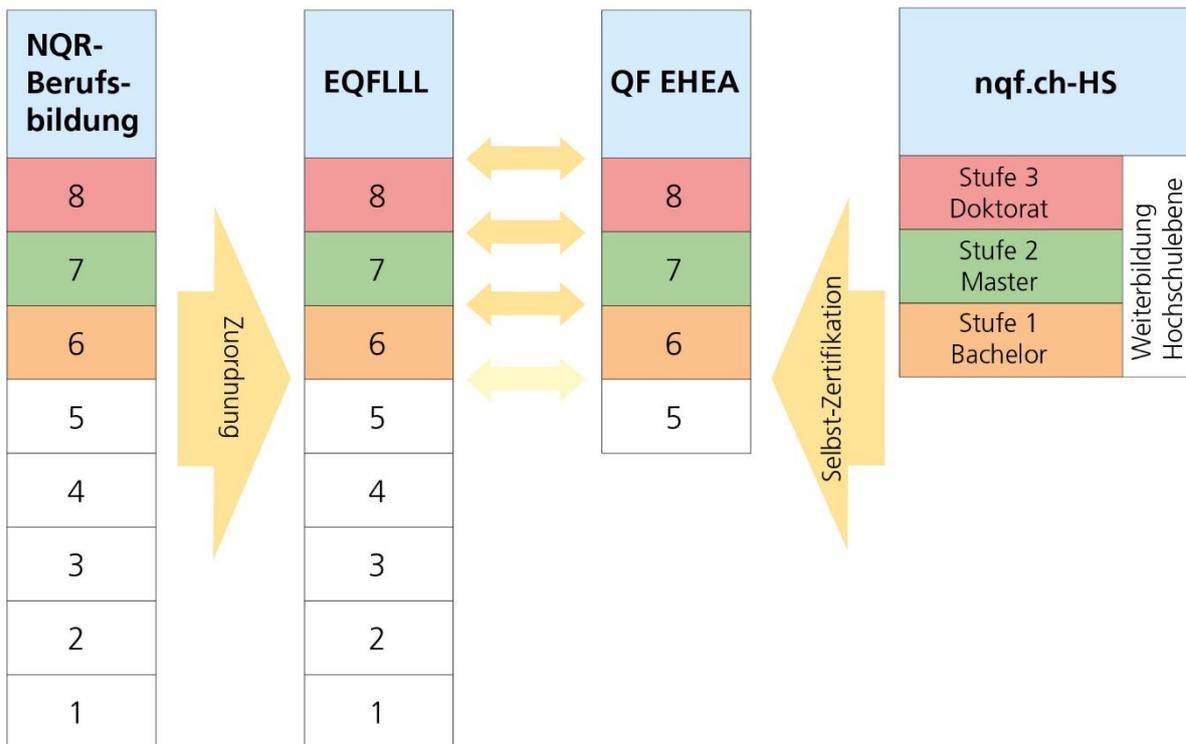


Abbildung 12: Verhältnis der europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen zueinander

Für den **Austausch und die Koordination** der Arbeiten am NQR Berufsbildung mit dem nqf.ch-HS wurde eine Plattform Qualifikationsrahmen eingerichtet. Mitglieder der Plattform sind Vertreter und Vertreterinnen der Rektorenkonferenzen der Hochschulen, der Höheren Fachschulen und Organisationen der Arbeitswelt auf Seiten der Höheren Berufsbildung sowie der Abteilungen der Berufsbildung und der Hochschulbildung des SBFJ. Ziel der Plattform ist ein Informationsaustausch zum gegenseitig aktuellen Stand der jeweiligen Entwicklungen und eine Koordination allfälliger künftiger Arbeiten. Die Akzeptanz im Hochschulbereich für Einstufungen von Berufsbildungsqualifikationen auf den Niveaus 6 – 8 des NQR Berufsbildung ist im Hochschulbereich bis jetzt nicht diskutiert worden.

Aufgrund des hohen Stellenwertes der Berufsbildung in der Schweiz und der Notwendigkeit, Vergleichbarkeit und Transparenz der Berufsbildungsabschlüsse verstärkt zu fördern, wird für die nächsten Jahre die Konzentration auf die Umsetzung des NQR Berufsbildung gelegt.

2.4 Berufsbildungsverantwortliche

Die Abschlüsse von sogenannten Berufsbildungsverantwortlichen sind in der Verordnung zum NQR Berufsbildung in den Geltungsbereich eingeschlossen. Es handelt sich dabei um formale Qualifikationen. Aufgabe von Berufsbildungsverantwortlichen⁵⁰ ist die Ausbildung der Lernenden an den drei Lernorten. Unter Berufsbildungsverantwortliche sind folgende Berufe zusammengefasst:

- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben
- Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in überbetrieblichen Kursen

⁵⁰ Die fachlichen und berufspädagogischen Vorgaben zur Bildung sowie über die betriebliche Erfahrung von Berufsbildungsverantwortlichen sind im Kapitel 6 (BBG Art 45 – 48) des Berufsbildungsgesetzes sowie in den Artikeln 40 bis 54 der Verordnung über die Berufsbildung definiert.

- Lehrpersonen für die schulische Grundbildung
- Lehrpersonen für die Fächer der Berufsmaturität
- Lehrpersonen an Höheren Fachschulen

Die Qualifikation der Berufsbildungsverantwortlichen beruht auf Rahmenlehrplänen des SBF1. Keine Einstufung in den NQR Berufsbildung ist vorgesehen für Abschlüsse in der berufspädagogischen Bildung:

- für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben nach Artikel 44 BBV;
- für nebenberuflich tätige Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in überbetrieblichen Kursen nach Artikel 45 Absatz 1 Bst. c Ziffer 2 BBV und;
- für die Lehrbefähigung für berufskundliche Bildung in der Beruflichen Grundbildung bei nebenamtlicher Tätigkeit nach Artikel 46 Absatz 2 Bst. b Ziffer 2 BBV oder an höheren Fachschulen bei nebenberuflicher Lehrtätigkeit nach Artikel 12 Abs. 1 Bst. b Ziffer 2 MiVo-HF.

Die verlangte berufspädagogische Bildung weist einen geringen Umfang auf und die für die Lehrbefähigung erforderlichen beruflichen Qualifikationen bauen wesentlich auf Abschlüssen auf, die in anderen Verfahren eingestuft werden.

Die Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden grossmehrheitlich an Hochschulen angeboten. Deren Einstufung fällt demzufolge nicht unter das Berufsbildungsgesetz.

2.5 Abschlüsse der allgemeinen Bildung

Die allgemeine Bildung auf Sekundarstufe II, welche in der Regelungskompetenz der Kantone liegt (gymnasiale Maturitätsschulen, Fachmittelschulen), wird derzeit nicht eingestuft. Da die Deskriptoren des NQR Berufsbildung spezifisch auf Berufsbildungsabschlüsse zugeschnitten ist, können diese Angebote nicht eingestuft werden. Da die Maturität keine berufsbefähigende Qualifikation ist, besteht zurzeit kein Bedarf für deren Einstufung. Sobald sich bei den ebenfalls dual-ausbildenden Nachbarländern der Schweiz Lösungen betreffend der Einstufung der Hochschulreife (Abitur, Maturität, etc.) abzeichnet, wird das SBF1 eine allfällige Einstufung der Maturität mit den relevanten Stellen diskutieren.

Ebenfalls ist zurzeit keine Einstufung für die erweiterte Allgemeinbildung der Berufsmaturität vorgesehen. Sie ist auf Sekundarstufe II ein Spezifikum der Schweiz und berechtigt gemeinsam mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis zum Fachhochschulstudium sowie mit einer Passerellen-Prüfung zum Universitätsstudium. Die Einordnung der Berufsmaturität in den NQR Berufsbildung unterliegt verschiedenen Schwierigkeiten. Da die Deskriptoren des NQR Berufsbildung spezifisch für Berufsbildungsabschlüsse dienen, ist es nicht möglich, die Lernergebnisse der Allgemeinbildung einzustufen.

Ausserdem kann die Berufsmaturität nur in Kombination mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis erlangt werden. Es stellt sich also überhaupt die Frage, wie man die Berufsmaturität in den NQR Berufsbildung einstufen könnte. Es ist vorgesehen mit den Einstufungen der formalen Berufsbildungsabschlüsse Erfahrungen zu sammeln um dann eine allfällige spätere Einstufung der Berufsmatura besser informiert angehen zu können.

2.6 Abschlüsse der nicht-formalen Bildung (Weiterbildung)

Die Akteure des nicht-formalen Ausbildungsbereiches, vor allem die Anbieter von Ausbildungen und Qualifikationen, haben ein Interesse, die nicht-formale Bildung in den NQR Berufsbildung einzustufen. Dies haben sie mehrfach kundgetan.

Da die Schweiz jedoch über ein stark ausgebautes formales Bildungssystem verfügt, das insbesondere in der Höheren Berufsbildung viele Qualifikationen abdeckt, die in anderen Ländern Europas im nicht-formalen Bereich (Weiterbildung) angesiedelt sind, ist eine Einstufung der ausserhalb der formalen Bildung verbleibenden berufsbezogenen Abschlüsse ist vor diesem Hintergrund nicht prioritär. Zuerst sollen Erfahrungen gesammelt werden mit der Einstufung der formalen Qualifikationen.

Ausserdem ist die juristische Basis des NQR Berufsbildung das Berufsbildungsgesetz. Eingeordnet werden können demnach Abschlüsse, die im BBG geregelt sind. Dies trifft auf die Abschlüsse der nicht-formalen Bildung nicht zu. Des Weiteren fehlen diesen Angeboten qualitätsgesicherte Grundlagendokumente (Bildungsverordnung, Prüfungsordnung etc.), welche für eine Einstufung notwendig sind.

Das SBFJ verschliesst sich aber der Diskussion nicht. Mitte 2015 wurde beim SBFJ eine Projektskizze „Analyse der Möglichkeiten, Chancen und Risiken einer Einordnung non-formaler Abschlüsse in den NQR-BB“ eingereicht. Die Projektskizze weist potentielle Probleme auf und die Zielsetzungen sind noch zu wenig klar definiert. Der Ball liegt nun wieder bei den Antragstellern, sie müssten ein besser ausgearbeitetes Projekt einreichen.

3 Erarbeitung und geplante Umsetzung des NQR Berufsbildung

3.1 Ziel des NQR Berufsbildung

Der Schweizerische Bundesrat⁵¹ hat Ende August 2014 die Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR-Berufsbildung) verabschiedet. Die Verordnung stützt sich auf die Artikel 34 und 65 des Berufsbildungsgesetzes und ist am 1. Oktober 2014 in Kraft getreten⁵². Mit dieser Verordnung besteht die Grundlage für die Einstufung der Schweizer Berufsbildungsabschlüsse in den NQR Berufsbildung und die Erarbeitung der dazugehörigen Zeugniserläuterungen beziehungsweise Diplomzusätze. Für jeden Abschluss der Beruflichen Grundbildung wird eine Zeugniserläuterung und für jeden Abschluss der Höheren Berufsbildung ein Diplomzusatz erstellt.

Der NQR Berufsbildung, die Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze zielen auf die Verbesserung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Schweizer Berufsbildungsabschlüssen ab. Durch die Orientierung am Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen soll der NQR Berufsbildung:

- Das Schweizer Berufsbildungssystem adäquat abbilden und dadurch die Transparenz, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit der Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung im Bezug zu europäischen Abschlüssen verbessern,
- die gleichwertige gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung der Berufsbildung im Vergleich zu akademischen Abschlüssen (Art. 61a Abs. 3 der Bundesverfassung) fördern,
- auf Arbeitgeberseite die Beurteilung der Kompetenzen von Schweizer Berufsabsolventinnen und -Absolvierende einerseits, sowie von Absolventinnen und Absolvierende europäischer Qualifikationen andererseits im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts erleichtern,
- dank verbesserter Verständlichkeit der Abschlüsse die Chancen von in der Schweiz ausgebildeten Fach- und Führungskräften bei der Stellensuche im Ausland und bei ausländischen Unternehmen und Entscheidungspersonen in der Schweiz verbessern und damit die Mobilität von Fach- und Führungskräften erhöhen.

Im Rahmen des Strategieprojektes höhere Berufsbildung, wurde als eine Massnahme zur Verbesserung der Positionierung neue Titelbezeichnungen für Abschlüsse der höheren Berufsbildung definiert. Ausgehend von den politischen Diskussionen und den Arbeiten im Strategieprojekt wurde in Zusammenarbeit mit den Partnern der Berufsbildung eine Lösung für verständliche englische Titel der höheren Berufsbildung wie auch der Beruflichen Grundbildung erarbeitet. Ziel ist, die heutigen heterogenen englischen Titelbezeichnungen im Rahmen der Umsetzung des NQR Berufsbildung durch neue einheitliche Bezeichnungen zu ersetzen. Dazu werden die neuen Titelbezeichnungen in den neu erarbeiteten Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen aufgeführt.

Eine Zuteilung eines Berufsbildungsabschlusses zu einem Niveau des NQR Berufsbildung ist nicht gleichbedeutend mit der Anerkennung einer beruflichen Qualifikation und sie gibt keine Berechtigung zur Ausübung eines reglementierten Berufes⁵³. Ein Abschluss auf einem bestimmten NQR Niveau gewährt nicht automatisch den Zugang zu einer Ausbildung auf einem nächsthöheren Niveau. Mit der Einführung des NQR-Berufsbildung entstehen keine neuen Rechtsansprüche bezüglich Lohn oder Durchlässigkeit im Bildungssystem.

Der NQR Berufsbildung dient der Abbildung des Status quo im Bereich der Berufsbildungsabschlüsse. Die Qualifikationen werden gemäss den handlungskompetenz-orientierten Beschreibungen in ein Niveau des NQR Berufsbildung zugeordnet. Der NQR Berufsbildung ist demnach kein Instrument um den Berufsbildungsbereich zu reformieren. Ein Nebeneffekt der anstehenden Einstufungen ist allerdings,

⁵¹ Schweizer Regierung (Exekutive).

⁵² <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20140910/201410010000/412.105.1.pdf>.

⁵³ Ein reglementierter Beruf ist eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist.

dass für gewisse Berufe die Beschriebe der Handlungskompetenzen erneuert, verbessert oder überarbeitet werden müssen (siehe auch Kapitel 4.3 Kriterium 3).

Der NQR Berufsbildung dient weder der Laufbahnberatung noch der Berufsberatung, dafür bestehen in der Schweiz spezifische kantonale Institutionen. Diese wurden über die Arbeiten und den NQR Berufsbildung informiert und können den NQR Berufsbildung im Rahmen ihrer Interessen und Bedürfnisse nutzen.

Des Weiteren dient der NQR Berufsbildung auch nicht primär als Instrument um das lebenslange Lernen zu fördern. Da das Schweizer Bildungssystem bereits sehr durchlässig ist und das lebenslange Lernen indirekt im Weiterbildungsgesetz geregelt ist (siehe Kapitel 1.1.4 & 1.1.5), ist es nicht notwendig, dem NQR Berufsbildung eine solche Funktion zuzuschreiben.

Aufgrund der Zuständigkeit des Bundes in der Berufsbildung (Bundesverfassung: Art. 63 Abs. 1) liegt die Verantwortung für den NQR Berufsbildung während des gesamten Prozesses beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Dies umfasst die Vorbereitung der Inkraftsetzung und Implementierung der Verordnung sowie die anschliessende Einstufung der Qualifikationen in den Qualifikationsrahmen.

Gemäss dem Prinzip der Verbundpartnerschaft sind die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt sowie die Höheren Fachschulen in die Erarbeitung und die Umsetzung des nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung eingebunden (Kapitel 3.3). Die Information der Akteure des Hochschulbereichs wird durch die Plattform Qualifikationsrahmen sichergestellt.

3.2 Ausgestaltung des NQR Berufsbildung

3.2.1 Handlungskompetenzorientierung und Praxiserfahrung

Der NQR Berufsbildung basiert auf der Darstellung von beruflichen Handlungskompetenzen (Kriterium 3). Gemäss den beruflichen Handlungskompetenzen werden alle Berufsbildungsabschlüsse differenziert und einzeln in den schweizerischen Qualifikationsrahmen eingeordnet. Da im Hinblick auf die Handlungskompetenzen Unterschiede zwischen Berufsbildungsabschlüssen gleicher Art bestehen können, bedeutet dies, dass Abschlüsse gleicher Art (z.B. eidgenössische Fähigkeitszeugnisse) nicht zwingend auf dem gleichen Niveau des NQR Berufsbildung eingeordnet werden. Konkret bedeutet dies, dass das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Koch/Köchin beispielsweise auf Niveau 4, das eidgenössische Fähigkeitszeugnis Informatiker/Informatikerin beispielsweise auf Niveau 5 zugeordnet werden könnte.

Die Handlungskompetenzorientierung ermöglicht ferner, das für das schweizerische Berufsbildungssystem wichtige Element der Praxiserfahrung angemessen im Qualifikationsrahmen abzubilden. Im Bereich der beruflichen Grundbildung ist Praxiserfahrung ein integraler Bestandteil⁵⁴ der Curricula. Die zu erreichenden Lernergebnisse werden in den jeweiligen Bildungsverordnungen geregelt⁵⁵. Die Anbieter der beruflichen Praxisausbildung, das heisst die Unternehmen selbst wie auch die Verbundpartner, setzen sich für den bestmöglichen Lernerfolg der Lernenden ein und überprüfen diesen periodisch⁵⁶. Da die Einstufung der beruflichen Grundbildung aufgrund der Bildungsverordnungen geschieht, wird die berufliche Praxiserfahrung der Absolvierende automatisch bei der Zuordnung in den NQR Berufsbildung berücksichtigt.

Für die Zulassung zu Qualifikationen der Höheren Berufsbildung wird ein gewisses Mass an qualifizierter Praxis nach dem letzten Bildungsabschluss vorausgesetzt⁵⁷. Dies wird jeweils in der Prüfungsordnung oder im Rahmenlehrplan spezifiziert. Da der Einstufung eines Abschlusses in den NQR Berufsbildung die jeweilige Prüfungsordnung oder der Rahmenlehrplan zu Grunde liegt, wird also nicht nur die

⁵⁴ BBG Art 16, 1.

⁵⁵ BBG Art 19, 2b.

⁵⁶ BBG Art 20, 1.

⁵⁷ Bei eidgenössischen Prüfungen i.d.R. mindestens 2 Jahre; bei Bildungsgängen an Höheren Fachschulen wird i.d.R. der Abschluss einer beruflichen Grundbildung (EFZ) sowie ein Jahr Berufserfahrung verlangt, BBG Art 28, 1 und 29, 1.

Dauer des Erwerbs der Qualifikation, sondern automatisch auch die mit der Qualifikation erworbene Praxiserfahrung berücksichtigt.

3.2.2 Niveaus und Deskriptoren des NQR Berufsbildung

Der NQR Berufsbildung ist ein aus acht Niveaus bestehendes Raster, in das alle formalen Qualifikationen des schweizerischen Berufsbildungssystems systematisch eingeordnet werden. Dies geschieht anhand von handlungskompetenzorientierten Deskriptoren, die die Anforderungen für jedes Niveau beschreiben. Die Niveaustufen des Qualifikationsrahmens entsprechen denen des EQR. Die Deskriptoren sind ebenfalls eng an den EQR angelehnt. Sie wurden für eine adäquate Einordnung der Qualifikationen jedoch auch an die Besonderheiten des schweizerischen Berufsbildungssystems, insbesondere der Bedeutung von Praxiszeiten, angepasst. Die Deskriptoren des NQR Berufsbildung sind über alle acht Niveaus berufsbildungsspezifisch formuliert.

Es werden die drei Deskriptoren „Kenntnisse“, „Fertigkeiten“ und „Kompetenzen“ für die spezifische Verwendung in der schweizerischen Berufsbildung definiert:

- „Kenntnisse“ beziehen sich auf deklaratives Wissen in einem Arbeits- oder Lernbereich und wird in die Kategorien „Wissen“ und „Verstehen“ unterteilt.
- „Fertigkeiten“ bezeichnen die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Hier wird zwischen prozeduralen und sensomotorischen Fähigkeiten unterschieden.
- „Kompetenzen“ drücken das stete und routinierte Ausüben von Kenntnissen und Fertigkeiten im Arbeitskontext aus und werden in „berufliche“ und „soziale“ Kompetenzen differenziert. Die Formulierungen dieses Deskriptors trägt der Wichtigkeit der Praxiserfahrung Rechnung und zeigt auf, dass über das Fachliche hinaus, Kompetenzen erworben werden, die eine Weiterentwicklung des Individuums innerhalb und ausserhalb der beruflichen Tätigkeit begünstigen.

Die Niveaustufe 1 wird durch Berufsabschlüsse voraussichtlich nicht besetzt (Kapitel 3.3.3 und 3.3.4). Für die Berufliche Grundbildung stehen – je nach Abschluss – die Niveaustufen 2 bis 5 offen.

Betreffend die Niveaustufen 5 bis 8 ist der NQR Berufsbildung mit den Niveaudekriptoren des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum QF-EHEA kompatibel (Kapitel 2). In der EQR-Empfehlung ist festgelegt, dass der QF-EHEA-Deskriptor für den Kurzstudiengang (short cycle studies) mit den erforderlichen Lernergebnissen zur Erreichung von EQR-Niveau 5, die QF-EHEA-Deskriptoren für den Bachelorabschluss den erforderlichen Lernergebnissen zur Erreichung von EQR-Niveau 6, für den Masterabschluss zur Erreichung von EQR-Niveau 7 und für den Doktoratsabschluss mit den erforderlichen Lernergebnissen zur Erreichung von EQR-Niveau 8 entsprechen. Der nqf.ch-HS enthält keinen Deskriptor für den Kurzstudiengang.

Die Niveaustufen 5 bzw. 6 bis 8 des EQR stehen nicht nur Hochschulabschlüssen, sondern auch Berufsbildungsabschlüssen auf Tertiärstufe (Höhere Berufsbildung) offen. In der Schweiz werden Abschlüsse der Höheren Berufsbildung auf Tertiärstufe dem NQR Berufsbildung zugeordnet. Die Hochschulabschlüsse hingegen werden dem nqf.ch-HS zugeordnet.

Tabelle 1: Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR Berufsbildung)

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 1	<p>Wissen: Über grundlegende Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über grundlegende Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Grundlegende, allgemeine Zusammenhänge im Arbeits- oder Lernkontext verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, grundlegende standardisierte Aufgaben in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von grundlegenden standardisierten Aufgaben in standardisierten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente gemäss konkreten Vorgaben anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Über erste praktische Erfahrungen in einem Betrieb oder in einem betriebsähnlichen Umfeld verfügen, auf welchen weitere Kenntnisse und Fertigkeiten aufgebaut werden können. Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten unter Anleitung bzw. nach betrieblichen Vorgaben in klar definierten zugewiesenen Aufgaben im Betrieb und/oder einem betriebsähnlichen Umfeld anzuwenden und verbindliche Anforderungen einhalten zu können. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und sich gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie sich mündlich und schriftlich mitzuteilen.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 2	<p>Wissen: Über grundlegende Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über grundlegende Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Allgemeine Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext und/oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, standardisierte Aufgaben in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben handeln können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von standardisierten Aufgaben in ziemlich vertrauten und/oder standardisierten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch erste berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu geordnetem und geplantem Arbeiten im Betrieb. Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in zugewiesenen Aufgaben in einem Fachgebiet teilweise selbständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets einfache Aufgaben mitgestalten und verbindliche Anforderungen einhalten können. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und sich gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie einfache Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 3	<p>Wissen: Über Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext und/oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben bekannte Problemlösungsstrategien umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von standardisierten Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken, welche grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen. Die Mitarbeit kann teilweise selbständig stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet teilweise selbständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Mitverantwortung für einfache Aufgaben übernehmen und verbindliche Anforderungen einhalten können. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 4	<p>Wissen: Über erweiterte Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext und/oder der Branche sowie aus thematisch verwandten Fachgebieten verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von ziemlich schwierigen Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschriftsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden und/oder Werkzeuge anwenden können. Grundlegende Kommunikationsmittel anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die Mitarbeit kann selbständig stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet grösstenteils selbständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Verantwortung für klar definierte Aufgaben übernehmen können und wechselnden Anforderungen gerecht werden. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren. <u>Führungskompetenzen:</u> In der Lage sein, Arbeitskräfte in einen konkreten Aufgabenbereich des Arbeitskontextes einzuführen.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 5	<p>Wissen: Über umfassende Fachkenntnisse der bedeutenden Arbeitsbereiche und über erweiterte Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes und/oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen und zu analysieren. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von ziemlich schwierigen Aufgaben in verschiedenen Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschriftsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden und/oder Werkzeuge angemessen vorbereiten und anwenden können. Grundlegende Kommunikationsmittel sinnvoll anwenden und Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die geleistete Arbeit kann in Form von selbständiger und strategischer Mitarbeit stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt und angeleitet werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet selbständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Verantwortung für Aufgaben übernehmen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, die eigene Rolle zu reflektieren und das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend und in angemessener Form zu kommunizieren. <u>Führungskompetenzen:</u> In der Lage sein, Arbeitskräfte in mehreren konkreten Aufgabenbereichen des Arbeitskontextes anzuleiten.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 6	<p>Wissen: Über fortgeschrittene Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über erweiterte Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes und/oder der Branche verstehen und mit thematisch verwandten Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von schwierigen Aufgaben in verschiedenen Situationen aus den Fachgebieten fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und bekannten Methoden und/oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Kommunikationsmittel sinnvoll und adressatengerecht anwenden und Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit kann in Form von selbständiger und strategischer Mitarbeit sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe fachliche Tätigkeiten/Projekte können angeleitet und die Verantwortung für Entscheidungen getragen werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten selbständig anzuwenden. Innerhalb des gesamten Fachgebiets Verantwortung für Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht zu werden. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form zu kommunizieren. <u>Führungskompetenzen:</u> In der Lage sein, Arbeitskräfte in mehreren Aufgabenbereichen des Arbeitskontexts zu leiten, die Verantwortung für diese teilweise zu übernehmen sowie sie zu fördern.</p>

N I V E A U 7	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über fortgeschrittene, fundierte und detaillierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über umfassende Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes und/oder der Branche verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten und/oder nicht verwandten Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung von geeigneten, innovativen Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von sehr schwierigen und anspruchsvollen Aufgaben in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und gegebenenfalls weitgehend neuartigen Methoden und/oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Die Möglichkeiten, welche verschiedene Kommunikationsmittel bieten, ausschöpfen und komplexe Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines komplexen Arbeitsprozesses ist und zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe, unvorhersehbare Tätigkeiten/Projekte können mit neuen strategischen Ansätzen angeleitet und gestaltet werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem anspruchsvollen Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten selbständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten anspruchsvollen Fachgebietes Verantwortung für zunehmend komplexe Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie komplexe Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren. <u>Führungskompetenzen:</u> In der Lage sein, Arbeitskräfte im gesamten Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie gezielt zu fördern.</p>

N I V E A U 8	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über fortgeschrittene, fundierte, spezialisierte, detaillierte und systematische Fachkenntnisse aller Arbeitsbereiche und über umfassende Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes und/oder der Branche, verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten und/oder nicht verwandten komplexen Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe und hoch anspruchsvolle Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet umfassend zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch geeignete, innovative Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können sowie darauf aufbauend Prognosen oder Empfehlungen erstellen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von neuartigen, sehr schwierigen und hoch anspruchsvollen Aufgaben in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten, weitgehend neuartigen oder innovativen Methoden und/oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Die Möglichkeiten, welche verschiedene Kommunikationsmittel bieten, vollständig ausschöpfen und komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch umfassende berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zielgerichtet zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines oder mehrerer komplexer Arbeitsprozesse ist und die Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <u>Selbstkompetenzen:</u> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem hoch anspruchsvollen Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten völlig selbständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten hoch anspruchsvollen Fachgebietes Verantwortung für komplexe Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <u>Sozialkompetenzen:</u> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln und die Reflexionsfähigkeiten im Arbeitskontext strategisch einzusetzen sowie komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich, in angemessener Form, professionell und mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren. <u>Führungskompetenzen:</u> In der Lage sein, Arbeitskräfte im gesamten hoch anspruchsvollen Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie eigenverantwortlich und gezielt zu fördern.</p>

3.3 Implementierung des NQR Berufsbildung in der Schweiz

3.3.1 Erarbeitung des NQR Berufsbildung und rechtliche Grundlage

Die Umsetzung des nationalen Qualifikationsrahmens erfolgt in der Schweiz auf der Grundlage der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung. Die Erarbeitung des NQR Berufsbildung sowie der zugehörigen Verordnung erfolgte durch das SBFJ und wurde mit den Verbundpartnern sowie weiteren Akteuren durch die folgenden Schritte konsolidiert:

- Ende 2010/Anfang 2011 hat das damalige Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)⁵⁸ drei Expertengutachten⁵⁹ zum Aufbau des nationalen Qualifikationsrahmens (Niveaus, Deskriptoren) und dem Verhältnis der verschiedenen Bildungsbereiche eingeholt.
- Ein Entwurf des NQR Berufsbildung wurde an Runden Tischen mit Verbundpartnern 2011 präsentiert und diskutiert. Es wurden die Mitglieder der Gesamtschweizerischen Dachverbände der Wirtschaft⁶⁰, weiterer interessierter Akteure der Berufsbildung (meist Vertreter und Vertreterinnen der Organisationen der Arbeitswelt) und der Eidgenössischen Berufsbildungskommission (EBBK)⁶¹ eingeladen. Die EBBK ist eine ausserparlamentarische Verwaltungskommission⁶², welche das SBFJ mit Expertenkenntnissen unterstützt und eine Interessenvertretung von Organisationen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gewährleistet.

Allen Runden Tischen gemeinsam war die allgemeine Akzeptanz der Instrumente. Der Nutzen des NQR Berufsbildung und der Zeugnis erläuterungen/Diplomzusätze war für alle Anwesenden unbestritten und die Vorarbeiten des BBT sind auf ein grundsätzlich positives Feedback gestossen. Es wurde betont, dass die Teilnehmenden den Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt schätzen und auch in Zukunft als wichtig erachten.

Im Anschluss wurde ein Vorentwurf der Verordnung zum NQR Berufsbildung vom BBT erarbeitet.

- 2012 wurde der Vorentwurf einer Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung einer Anhörung⁶³ unterzogen. Es gingen über 80 Stellungnahmen von Kantonen, den Organisationen der Arbeitswelt, den Rektorenkonferenzen der Hochschulen und weiteren interessierten Kreisen ein⁶⁴.

Die Zielsetzung der Vorlage, Schweizer Berufsabschlüsse transparenter und international vergleichbarer zu machen, stiess bei den Anhörungsteilnehmenden grundsätzlich auf breite Akzeptanz. Kritisch betrachtet wurden indessen folgende Punkte:

Anpassung des Geltungsbereiches: Die Verordnung stützt sich auf das Berufsbildungsgesetz (BBG) und beschränkt sich deshalb auf formale Berufsabschlüsse, die durch das BBG geregelt sind. Ein Teil der Anhörungsteilnehmer wünschte einen Gesamtrahmen, welcher neben Berufsbildungs- auch Hochschulabschlüsse umfasst, eine Minderheit forderte den Einbezug von nicht formalen Abschlüssen.

⁵⁸ Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie war das bis Ende 2013 zuständige ministerielle Amt für Berufsbildung. Auf 1. Januar 2014 wurden das BBT und das Staatssekretariat für Bildung und Forschung unter dem gemeinsamen Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation zusammengefasst.

⁵⁹ Die drei Experten waren Prof. (em.) Dr. Dr. h. c. mult. Frank Achtenhagen (Universität Göttingen, Präsident des Leitungsausschusses der Berufsbildungsforschung SBFJ), Univ.-Professor i. R. Dr. Klaus Beck (Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Mitglied des Leitungsausschusses der Berufsbildungsforschung SBFJ) und Prof. Dr. Andreas Frey (Rektor, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit).

⁶⁰ Diese umfassen: Economiesuisse Verband der Schweizer Unternehmen, Schweizerischer Gewerbeverband (SGV), Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweiz. Bauernverband (SBV), Schweizerische Bankiervereinigung (SBV), Schweiz. Gewerkschaftsbund (SGB), Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz), Travail.Suisse (Dachorganisation der Arbeitnehmenden).

⁶¹ http://www.admin.ch/ch/d/cf/ko/index_208.html, 02.01.2015.

⁶² <http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html?lang=de>, 02.01.2015.

⁶³ Die gesamten Anhörungunterlagen können eingesehen werden unter: <http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/ind2012.html#EVD>, 05.01.2015.

⁶⁴ Der Ergebnisbericht, der sämtliche Rückmeldungen zusammenfasst, kann hier eingesehen werden: http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2174/Qualifikationsrahmen_Ergebnisbericht_de.pdf.

Prinzip der Einstufung der Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung (BGB) und der Höheren Berufsbildung (HBB) in den NQR Berufsbildung: Ein Teil der Anhörungsteilnehmer war mit dem Vorschlag, jeden Berufsabschluss einzeln einzustufen, einverstanden, wollten jedoch die Rolle der Organisationen der Arbeitswelt stärker betonen. Andere forderten eine einheitliche Niveauezuteilung, das heisst Festlegung eines Niveaus jeweils pro Art des Abschlusses im Rahmen.

Ausgestaltung und Abgabe der Diplomzusätze und Zeugniserläuterungen: Beim Diplomzusatz gab es unterschiedliche Voten zur Ausgestaltung und zur Abgabe: Einerseits der Wunsch, den damaligen Diplomzusatz für Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung möglichst kurz zu halten, andererseits sollte es in Zukunft zwei verschiedene Arten von Dokumenten geben: Eine Zeugniserläuterung gemäss Europass-Standard für Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung und einen personalisierten Diplomzusatz gemäss Europass-Standard für Abschlüsse der Höheren Berufsbildung.

- Aufgrund der Rückmeldungen wurde die Vorlage überarbeitet und 2013 an einem zweiten Runden Tisch mit den Sozialpartnern und Vertretenden der Berufsbildung konsolidiert⁶⁵. Das Prinzip der Einstufung wurde so umgestaltet, dass die Organisationen der Arbeitswelt ihre Abschlüsse selbst differenziert in den NQR Berufsbildung einstufen können. Für die Abschlüsse der Beruflichen Grundbildung wurden neu Zeugniserläuterungen, für die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung nach wie vor Diplomzusätze vorgeschlagen. Der Geltungsbereich konnte aufgrund der unterschiedlichen Regelungskompetenzen, der Prioritätensetzung auf die formalen Abschlüsse der Berufsbildung und der fehlenden Grundlagen im nicht-formalen Bereich nicht angepasst werden (Kapitel 2.2).

Grundsätzlich waren die Teilnehmenden mit den Anpassungen einverstanden und konnten sich mit der Vorlage stärker identifizieren und sich die Umsetzung derselben vorstellen.

Im Anschluss an die Anhörung hat das SBFi die Verbundpartner sowie die weiteren Akteure kontinuierlich über die Fortschritte bezüglich der Verabschiedung der Verordnung und der Vorbereitung der Umsetzung konsultiert. Dies betraf vor allem technische Details zur Umsetzung des NQR Berufsbildung, wie etwa die Ausgestaltung der Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze oder auch die Ausarbeitung des konkreten Einstufungsprozesses. Zur Erprobung des Einstufungsprozesses wurden im 2014 drei Pilotprojekte gestartet (Kapitel 3.3.3).

Während des gesamten Erarbeitungsprozesses wurde die Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK) einbezogen. Die EBBK berät das SBFi generell in Fragen der Entwicklung und der Koordination der Berufsbildung und deren Abstimmung mit der allgemeinen Bildungs- und Förderungspolitik. Die vom Bundesrat gewählte Kommission setzt sich aus 15 Vertretern und Vertreterinnen von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Namentlich sind das SBFi, die Hochschulen, die Kantone, die Berufsfachschulen, sowie grosse Wirtschaftsverbände und Sozialpartner vertreten⁶⁶. In der Kommission sind auch die Sprachregionen der Schweiz angemessen repräsentiert.

Die Miteigentümerschaft der Akteure der Berufsbildung für das Vorhaben des NQR Berufsbildung ist grundsätzlich gross. Da die Trägerschaften ihre Abschlüsse selbst in den NQR Berufsbildung einstufen werden, werden die Miteigentümerschaft und das Vertrauen tendenziell noch grösser werden. Ein Punkt, der auch nach der Überarbeitung nach wie vor nicht zur Zufriedenheit aller Akteure gelöst ist, ist derjenige des Nichteinbezugs des Hochschulrahmens und der Abschlüsse ausserhalb der formalen Bildung.

⁶⁵ Eingeladen waren: Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Schweizerischer Gewerbeverband sgv, Konferenz der Höheren Fachschulen HF der Schweiz, SavoirSocial (Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales), Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK, schweizerischer Verband der dipl. Absolventinnen und Absolvierende HF, Dualstark Konferenz der Berufs- und Höheren Fachprüfungen, SVBG - FSAS Geschäftsstelle (Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen), KV Schweiz, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, OdA AgriAliForm, Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB, OdASanté (Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit), Travaillsuisse (Dachorganisation der Arbeitnehmenden), Schweizerischer Arbeitgeberverband.

⁶⁶ Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales (SAVOIRSOCIAL), Kaufmännischer Verband KV Schweiz, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Schweizerischer Bauernverband, Nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit OdA Santé, unabhängiger Dachverband der Arbeitnehmenden.

Das SBFI hat entschieden, vorerst die in seinem Kompetenzbereich liegenden Abschlüsse einzustufen und mit diesen Arbeiten Erfahrungen zu sammeln. Kapitel 5 geht auf die geplanten weiteren Schritte ein.

Nach Inkrafttreten der Verordnung erfolgt die Einstufung der formalen Abschlüsse der Berufsbildung in die Niveaustufen des NQR Berufsbildung. Das Verfahren zur Einstufung wird im folgenden Kapitel genau erklärt.

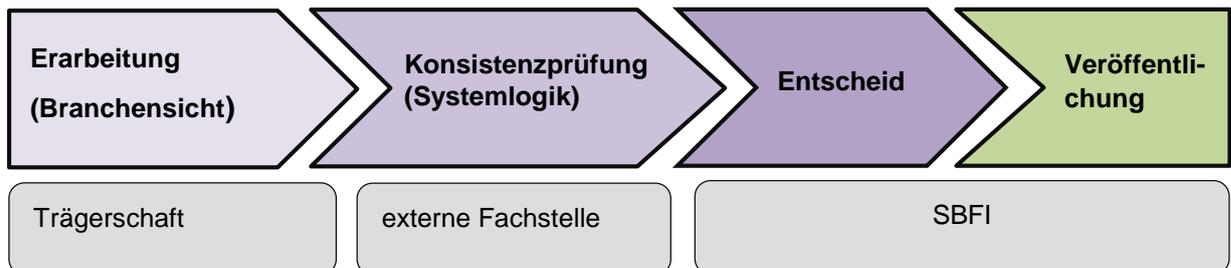
3.3.2 Prozess der Einstufung von Qualifikationen in den NQR Berufsbildung

Der konsensorientierte Einstufungsprozess ist nach den bewährten verbundpartnerschaftlichen Verfahren ausgestaltet. Das heisst, die Trägerschaften der Abschlüsse (Organisationen der Arbeitswelt / für Bildungsgänge HF die Höheren Fachschulen in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt) nehmen die Einstufung vor, eine externe Fachstelle (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) führt die Konsistenzprüfung durch und das SBFI fällt den Entscheid. So werden zum einen die Kenntnisse der Trägerschaften über ihre Abschlüsse berücksichtigt und zum anderen wird die Kohärenz innerhalb des Bildungssystems gewahrt. Dies schafft die Grundlage für eine breite Akzeptanz der Einstufungen. Die Handlungskompetenzorientierung des NQR Berufsbildung ist durch die Einstufung auf Basis der in den Grundlagendokumenten⁶⁷ der Berufsabschlüsse beschriebenen beruflichen Handlungskompetenzen gesichert. Dieser Mechanismus dient zudem als Katalysator für die Revision derjenigen Berufsbildungsabschlüsse, deren Grundlagendokumente noch nicht gemäss den beruflichen Handlungskompetenzen verfasst sind.

Um den Trägerschaften die Einstufung ihrer Abschlüsse zu erleichtern, hat das SBFI einen Leitfaden zur Einstufung erarbeitet. Die Einstufung eines Abschlusses wird immer von der Trägerschaft des Abschlusses beantragt. Das genaue Vorgehen und der Prozess vom Antrag der Trägerschaft bis zur Veröffentlichung des Niveaus des Abschlusses werden im Leitfaden Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung⁶⁸ ausführlich beschrieben. Der Leitfaden ist im Anhang 6.4 einsehbar.

Ausserdem bieten das SBFI und das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) zur Unterstützung der Umsetzung des NQR Berufsbildung und der Erarbeitung der Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze über die ersten drei Jahre der Implementierung Schulungen an.

Der Einstufungsprozess gestaltet sich in groben Zügen wie folgt:



Zunächst erarbeiten die Trägerschaften eines Abschlusses aufgrund der für den Abschluss beschriebenen Handlungskompetenzen einen Antrag auf Einstufung. Danach prüft das EHB als vom SBFI mandatierte externe Fachstelle die Einstufungen auf ihre Konsistenz und im Hinblick auf die Systemlogik. Das SBFI fällt den endgültigen Entscheid über die Einstufung.

Die initiale Einstufung soll innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten der Verordnung zum NQR Berufsbildung durch die Trägerschaften beantragt werden. Nach Abschluss der initialen Einstufung wird

⁶⁷ Grundlagendokumente sind: Verordnungen über die Berufliche Grundbildung, Prüfungsordnungen der eidgenössischen Prüfungen sowie Rahmenlehrpläne der Bildungsgänge an Höheren Fachschulen.

⁶⁸ Die aktuelle und gültige Version ist abrufbar unter: <http://www.sbf.admin.ch/nqr/02439/index.html?lang=de>.

die Einstufung in den NQR Berufsbildung in die bestehenden Verfahren der Revision oder Neuerarbeitung von Berufsbildungsabschlüssen integriert.⁶⁹ Die einzelnen Schritte des initialen Einstufungsprozesses werden im Folgenden skizziert (Leitfaden im Anhang 6.4, Seite 15 des Leitfadens).

Erarbeitung des Antrages auf Einstufung

Wenn eine Trägerschaft bereit ist, ihre Abschlüsse einzustufen, stellt sie einen Antrag auf ein Ticket beim SBFI. Nach dem Erhalt des Tickets nimmt die Trägerschaft die Einstufung mit Hilfe der vom SBFI zur Verfügung gestellten Leitfadens (Anhang 6.4) vor. Die Trägerschaft erstellt dazu zunächst eine Übersicht über die von ihr verantworteten Abschlüsse und stuft jeden einzelnen Abschluss in ein Niveau des NQR Berufsbildung ein. Pro Abschluss muss zudem eine Zeugniserläuterung oder ein Diplomzusatz angefertigt werden. Die Einstufung stützt sich auf die Grundlagendokumente eines Abschlusses und erfolgt anhand der darin rechtsverbindlich beschriebenen Handlungskompetenzen. Als Grundlagendokumente gelten:

- Bildungsverordnung und Bildungsplan für Berufliche Grundbildungen⁷⁰
- Prüfungsordnung und Wegleitung für eidgenössische Prüfungen⁷¹
- Rahmenlehrpläne für Bildungsgänge höherer Fachschulen⁷²

Da die Terminologie der Beschreibung der Handlungskompetenzen in den Grundlagendokumenten zum Teil von der Terminologie des NQR Berufsbildung abweicht, wurde für die Trägerschaften eine Übersetzungshilfe erarbeitet. Dieses „Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung“ ist Teil des Leitfadens und beschreibt die Niveaustufen des NQR Berufsbildung in der den Trägerschaften aus der Erarbeitung ihrer Grundlagendokumente bekannten Terminologie (Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen oder Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen).

Für den Aufwand bei der Erarbeitung des Antrages und die Erstellung der Zeugniserläuterung sowie des Diplomzusatzes kann die Trägerschaft beim Bund finanzielle Unterstützung beantragen. Die Trägerschaft kann bei der Erarbeitung ihres Antrages zusätzliche externe Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Gestaltung des Prozesses der Erarbeitung liegt im Ermessen der Trägerschaft: Diese entscheidet über die Bildung neuer sowie den Einbezug existierender Gremien. Nach Abschluss der oben genannten Arbeiten reicht die Trägerschaft den Antrag auf Einstufung beim SBFI ein.⁷³

Konsistenzprüfung gemäss Systemlogik

Nach einer ersten formalen Kontrolle leitet das SBFI den Antrag auf Einstufung an das EHB zur Konsistenzprüfung weiter. Diese Konsistenzprüfung garantiert dass alle Berufsbildungsabschlüsse einheitlich und neutral bewertet und geprüft werden und stellt die Korrektheit der Einstufungen sowie die Kohärenz dieser Einstufungen im Gesamtsystem der Berufsbildung sicher.

Bei Divergenzen sucht das EHB das Gespräch mit der Trägerschaft mit dem Ziel, einen Konsens zu finden. Nach Abschluss der Konsistenzprüfung übermittelt das EHB seine Empfehlung zum Einstufungsantrag der Trägerschaft an das SBFI und weist dabei allfällige verbleibende Differenzen aus.

Entscheid und Veröffentlichung

Der Entscheid über die definitive Einstufung obliegt dem SBFI. Vor dem Entscheid konsultiert das SBFI die Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK).

⁶⁹ Im Einzelnen handelt es sich dabei um den Erlass von Bildungsverordnungen sowie die Genehmigung von Prüfungsordnungen und von Rahmenlehrplänen für die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen.

⁷⁰ BBG Art 19, 1; BBV Art 12.

⁷¹ BBG Art 28, 2 und 3; BBV Art 26.

⁷² MiVo-HF Art 6, 1 und 2, Art 7.

⁷³ Die Abschlüsse von Berufsbildungsverantwortlichen werden vom SBFI als Trägerschaft dieser Abschlüsse eingestuft (BBV Art 49).

Die eingestuftten Berufsbildungsabschlüsse werden in das Verzeichnis gemäss Artikel 7 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung aufgenommen und damit verbindlich. Der Hinweis auf dieses Verzeichnis wird zudem in folgende Regelungen aufgenommen:

- Bei den Abschlüssen mit eidgenössischem Berufsattest oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis in den Bildungsplan;
- Bei Abschlüssen der eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen in die Prüfungsordnung;
- Bei Abschlüssen höherer Fachschulen in den Rahmenlehrplan.

3.3.3 Erprobung des NQR Niveaurasters sowie der Einstufungsmethode

Im Rahmen der Erarbeitung des NQR Berufsbildung und der Einstufung der Abschlüsse wurden im damaligen Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) intern, ohne Miteinbezug der Verbundpartner im Jahr 2011 Probeeinstufungen von ca. 60 Abschlüssen durchgeführt. Die Einstufungen dienten dabei nur der Verbesserung und Weiterentwicklung des NQR Niveaurasters sowie der Einstufungsmethode. Die Probeeinstufungen haben rechtlich keine Gültigkeit und wurden auch nicht veröffentlicht. Es hat sich jedoch gezeigt, auf welche Niveaustufen die Abschlüsse ungefähr zu liegen kommen. Dies wird unter 4.3.4 verdeutlicht.

Das SBFI hat 2014 mit drei Branchen probeweise Einstufungen in den NQR Berufsbildung vorgenommen. Dabei haben die Trägerschaften eine wichtige Rolle gespielt und einen wesentlichen Teil der Arbeiten getragen. Die Resultate der Pilotprojekte haben keine rechtliche Verbindlichkeit, da sie vor dem Inkrafttreten der Verordnung durchgeführt wurden. Die geleisteten Arbeiten können jedoch von den Trägerschaften weitgehend benutzt werden, um die offizielle Einstufung zu beantragen. Die unten aufgeführten Niveaus der Abschlüsse sind als Vorschläge der Trägerschaften zu werten und haben noch keine Gültigkeit.

Die Probeeinstufungen sollten die Methode zur Einstufung sowie die Verständlichkeit des Leitfadens testen, welcher den Trägerschaften als Anleitung zum Vorgehen bei der Einstufung und der Erstellung von Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen zur Verfügung gestellt wird.

Beteiligt waren in dieser Pilotphase die drei Branchen:

1. Informatik / ICT Berufsbildung
2. Hotellerie und Gastronomie
3. Milchwirtschaft

Es wurden gemäss Leitfaden für mindestens je einen Abschluss pro Abschlussart Anträge auf Einstufung erstellt und Entwürfe für Zeugniserläuterungen bzw. Diplomzusätze ausgearbeitet. Auf Grund der Feedbacks der Trägerschaften wurden während der Pilotphase der Leitfaden, die Antragsformulare und die Vorlagen für Zeugniserläuterung und Diplomzusatz weiterentwickelt und verbessert.

Die in der Pilotphase eingereichten Anträge wurden auch vom EHB überprüft und die Trägerschaften erhielten Rückmeldungen zu Ihren Anträgen. Da auf Grund der geringen Anzahl der vorliegenden Anträge noch kein definitives Resultat der Konsistenzprüfung vorliegt, kann eine definitive Beurteilung der beantragten Niveaus erst stattfinden, nachdem die Trägerschaften ihre Anträge im ordentlichen Prozess einreichen.

ICT

ICT Berufsbildung Schweiz ist alleiniger Träger ihrer Abschlüsse. Die Einstufungen wurden von zwei Experten vorgenommen, welche bereits in der Vergangenheit für ICT Berufsbildung Abschlüsse entwickelt und revidiert haben.

ICT hielt grundsätzlich das im Leitfaden beschriebene Vorgehen von Anfang an für klar und durchführbar. Im Detail wurde vor allem über die Frage der möglichen Gewichtung von Handlungskompetenzbereichen diskutiert. Das Ergebnis dieser Diskussionen war die aktuell gültige Regelung, dass eine solche Gewichtung im Antrag begründet werden müsse. Zudem muss diese Begründung auf den Grundlagendokumenten basieren.

ICT hat folgende Einstufungsanträge eingereicht:

Abschluss	Beantragtes Niveau
Informatikpraktiker EBA	3
Informatiker EFZ (Fachrichtung Betriebsinformatik)	5
Informatiker EFZ (Fachrichtung Applikationsentwicklung)	5
Mediamatiker EFZ	5
Wirtschaftsinformatiker mit eidg. Fachausweis (BP)	6
Diplomierter ICT-Manager (HFP)	7

Hotellerie/Gastronomie

Es bestand bereits vor der Anfrage für die ProbeEinstufung durch das SBFJ eine Arbeitsgruppe, welche sich zusammensetzt aus verschiedenen Trägerschaften der Branche, die in unterschiedlicher Zusammensetzung für rund 20 Abschlüsse verantwortlich sind (Hotel & Gastro formation, GastroSuisse, Hotel & Gastro Union, hotelleriesuisse, Höhere Fachschulen/ Hotelfachschulen). Die Heterogenität der Arbeitsgruppe hat dazu geführt, dass die ProbeEinstufungen mehr Zeit in Anspruch genommen haben als bei ICT, hat es der Branche aber ermöglicht, im Rahmen des Einstufungsprozesses auch die Positionierung ihrer unterschiedlichen Abschlüsse zu reflektieren. Es zeigt sich an Hand des Einstufungsprozesses in den NQR generell, dass in verschiedenen Branchen darüber nachzudenken wäre, ob einzelne Abschlüsse anders ausgerichtet werden sollten.

Die Hotellerie/Gastronomie hat folgende Einstufungsanträge eingereicht:

Abschluss	Beantragtes Niveau
Hotellerieangestellter EBA	3
Koch EFZ	4
Dipl. Hôtelièr-Restaurateur HF	6
Chefkoch mit eidg. Fachausweis (BP)	6
Leiterin Hotellerie-Hauswirtschaft mit eidg. Diplom (HFP)	7

Milchwirtschaft

Der Schweizerische Milchwirtschaftliche Verband ist alleiniger Träger der von ihm verantworteten Berufe. Die Einstufungen wurden vom Geschäftsführer vorgenommen. Besonders interessant aus Sicht der Konsistenzprüfung war in diesem Fall, die sprachlichen Unterschiede in den Kompetenzbeschreibungen: Es besteht eine Qualifikation ‚Milchtechnologe‘ auf Stufe EFZ und eine Qualifikation ‚Milchtechnologe‘ auf Stufe Berufsprüfung. So konnten die Beschreibungen derselben Tätigkeit auf unterschiedlichen Anspruchsniveaus direkt verglichen werden. Dieses Beispiel zeigte deutlich auf, dass die Forderung im Einstufungsprozess, dass eine Trägerschaft sämtliche Abschlüsse gleichzeitig einstufen muss, für die Wahrung der Systemsicht zentral ist.

Abschluss	Beantragtes Niveau
Milchtechnologin EFZ	4
Milchtechnologe mit eidg. Fachausweis (BP)	6

Fazit:

Sämtliche Trägerschaften konnten die Einstufungen mit Hilfe der zur Verfügung gestellten Hilfsmittel durchführen. Die Pilotphase war zur Verbesserung dieser Hilfsmittel und zur Erprobung sämtlicher Prozesse unerlässlich. Ausserdem wurde an Hand der im Rahmen der Pilotphase festgestellten Schwierigkeiten eine halbtägige Schulung inklusive praxisorientierter Workshops konzipiert, welche in den kommenden drei Jahren nun regelmässig angeboten wird.

3.3.4 Niveau-Tendenzen für die Einstufung der Abschlüsse in den NQR Berufsbildung

Aus der Logik des Berufsbildungssystems und aufgrund der probeweisen Einstufung von ca. 60 Abschlüssen durch das BBT, durch Piloteinstufungen mit ausgewählten Trägerschaften sowie durch erste bereits vorliegende Einstufungen von Trägerschaften lässt sich untenstehende Verteilung der Abschlüsse im NQR Berufsbildung erwarten.

Die Abschlüsse der Berufsbildung sind in der Schweiz historisch gewachsen. Die früheren Zünfte haben die Ausbildungen angeboten um sich ihren eigenen qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Dabei war der sogenannte Meisterabschluss immer der höchste in dem jeweiligen Berufsfeld zu erlangende Abschluss. Die Qualifikationen haben sich seither weiterentwickelt, aber das Prinzip ist dasselbe geblieben: Die eidgenössische Höhere Fachprüfung welche mit einem eidgenössischen Diplom abgeschlossen wird, also der frühere Meiserabschluss, ist immer noch die höchste im Berufsfeld zu erlangende Qualifikation. Da die Ansprüche an die jeweils höchste zu erlangende Qualifikation von Berufsfeld zu Berufsfeld und von Branche zu Branche unterschiedlich sind, tragen die Abschlüsse zwar den gleichen Namen, können aber durchaus auf unterschiedlichen Niveaustufen des NQR Berufsbildung zu liegen kommen. Dabei ist die Streuung nicht beliebig gross, da die Abschlüsse der Logik des Schweizer Bildungssystems folgen. Das heisst die Qualifikationen der Sekundarstufe II (EBA, EFZ) liegen auf tieferen Niveaus als die Abschlüsse der Tertiärstufe (eidg. FA und eidg. Diplom sowie Diplom HF). Ausserdem entspricht das eidgenössische Diplom gemäss Gesetzgebung⁷⁴ einem anspruchsvolleren Qualifikationsniveau als der eidgenössische Fachausweis.

Niveau	Abschlussarten
8	
7	eidg. Diplom
6	Diplom HF
5	eidg. FA
4	EFZ
3	EBA
2	
1	

Abbildung 13: Niveau-Tendenzen für die Einstufung der Abschlüsse in den NQR Berufsbildung

Die Streuung der Qualifikationen mit gleichem Titel über verschiedene Niveaustufen kann an folgendem Beispiel verdeutlicht werden. Innerhalb des Berufsfeldes der Gastronomie wurden in der Beruflichen Grundbildung die Abschlüsse des Küchenangestellten EBA / der Küchenangestellten EBA auf Niveau 3 und der des Diätkochs EFZ / Diätköchin EFZ auf Niveau 4 eingestuft. In der Höheren Berufsbildung des gleichen Berufsfeldes wurden der Abschluss des Gastro-Betriebsleiters mit eidg. Fachausweis / Gastro-Betriebsleiterin mit eidg. Fachausweis auf Niveau 6, derjenige des diplomierten Gastro-Unternehmers / diplomierten Gastro-Unternehmerin auf Niveau 7 eingestuft. Somit zeigt sich im Berufsfeld Gastronomie folgende Einstufung pro Abschlussart:

- EBA Niveau 3
- EFZ Niveau 4
- Eidg. FA Niveau 6
- Eidg. Diplom Niveau 7

⁷⁴ BBV Art 23, 1.

Im Berufsfeld Pharmazie wurde im Bereich der Beruflichen Grundbildung der Abschluss des Pharma-Assistenten EFZ / Pharma-Assistentin EFZ auf Niveau 3 eingestuft. In der Höheren Berufsbildung des Berufsfeldes Pharma wurde der Abschluss des Pharma-Betriebsassistenten mit eidg. Fachausweis / Pharma-Betriebsassistentin mit eidg. Fachausweis auf Niveau 5 eingestuft. In diesem Fall zeigen sich folgende Einstufungen pro Abschlussart:

- EFZ Niveau 3
- Eidg. FA Niveau 5

Die Abschlüsse sind somit in der Branchenlogik ihrem Niveau entsprechend in den NQR Berufsbildung eingestuft worden. Das obige Beispiel verdeutlicht aber, dass dies nicht zwingend bedeutet, dass Abschlüsse mit gleichem Titel auf die gleichen Niveaus eingestuft werden.

Diese Art der differenzierten Einstufung von Abschlüssen gemäss den in den Grundlagen aufgelisteten Lernergebnissen wurde bei der Erarbeitung des NQR Berufsbildung von den Akteuren der Berufsbildung so gefordert (vgl. 3.3.1 Erarbeitung des NQR Berufsbildung und rechtliche Grundlage). Bei der Umsetzung zeigt sich nun, dass das Vorgehen der Einzeleinstufung akzeptiert ist. Einzelne Trägerschaften befürchten allerdings tatsächlich eine Abwertung ihrer Ausbildung, wenn diese auf einem für den Abschlusstypen eher tiefen Niveau eingestuft wird. Insgesamt zeigt sich nun in der Anfangsphase der Umsetzung (Herbst 2015), dass für die Trägerschaften vor allem die Stimmigkeit der eigenen Einstufung im Vergleich zur Einstufung von ähnlichen Abschlüssen innerhalb derselben Branche wichtig ist. Weitere Rückmeldungen oder Erfahrungen konnten zur Zeit noch nicht gesammelt werden.

4 Zuordnungskriterien

Die Verfahren für die Entwicklung und Implementierung des NQR Berufsbildung entsprechen den Zuordnungskriterien der EQR Advisory Group⁷⁵. Dies soll in diesem Kapitel im Einzelnen dargelegt werden.

4.1 Kriterium 1

Die Verantwortlichkeiten und/oder die rechtliche Zuständigkeit aller am Zuordnungsprozess beteiligten nationalen Organe einschliesslich der Nationalen Koordinierungsstelle sind klar festgelegt und werden von den zuständigen staatlichen Behörden öffentlich bekannt gemacht.

Die Verantwortlichkeiten der im Zuordnungsprozess beteiligten Stellen werden in der „Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung“ (Anhang 6.3), gestützt auf das Berufsbildungsgesetz, Artikel 34,1 und Artikel 65 klar definiert und im erläuternden Bericht zu Verordnung konkretisiert.

SBFI als zuständiges staatliches Organ

Die einzustufenden formalen Berufsbildungsabschlüsse unterstehen dem Berufsbildungsgesetz (BBG) und fallen allesamt in den Geltungsbereich des SBFI (Art. 2 Verordnung NQR Berufsbildung). Die Verantwortung für den gesamten Zuordnungsprozess liegt daher beim SBFI. Das SBFI nimmt ferner die Funktion der Nationalen Koordinierungsstelle wahr, indem es als Fachstelle NQR-Berufsbildung den Trägerschaften und sämtlichen weiteren interessierten Kreisen Auskünfte über den NQR Berufsbildung erteilt und Hilfestellung für die Einstufung von Abschlüssen bietet. Ausserdem nimmt die Fachstelle NQR-Berufsbildung am SBFI die Einstufungsanträge entgegen und koordiniert den Einstufungsprozess vom Antrag bis zur Veröffentlichung des Niveaus.

EHB als externe Fachstelle für die Konsistenzprüfung

Das EHB ist die schweizerische Expertenorganisation für die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, für die Berufsentwicklung sowie für Forschung in der Berufsbildung⁷⁶. Es ist Bindeglied zwischen den Organisationen der Arbeitswelt sowie den Kantonen. Als nationales Institut übernimmt das EHB gegenüber diesen Partnern eine wichtige Rolle als zentraler Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit Entwicklungsvorhaben sowie der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen. In diesen Funktionen übernimmt das EHB im Auftrag des SBFI diverse Aufgaben und Forschungstätigkeiten.

Aufgrund der Strategischen Ziele 2013-2016 des Bundesrates vom 5. September 2012 für den Rat des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (Strategische Ziele 2013-2016)⁷⁷ wurde das EHB vom SBFI beauftragt, die Umsetzung des NQR Berufsbildung zu unterstützen. Die Zusammenarbeit zwischen dem SBFI und dem EHB ist geregelt über die Leistungsdefinition „Externe Fachstelle zuständig für die Konsistenzprüfung der Einstufungen der Berufsbildungsabschlüsse in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung“ vom Juni 2014, diese schreibt auch fest, dass das EHB die Unabhängigkeit der mit der Konsistenzprüfung beauftragten Personen und Stellen gewährleistet.

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung garantiert mit einer Konsistenzprüfung die Gleichbehandlung aller Abschlüsse, die Kohärenz der Einstufungen und die Einhaltung der Systemlo-

⁷⁵ Die Zuordnungskriterium sind im Original nur in englischer Sprache verfasst („Criteria and procedures for referencing national qualifications levels to the EQR“ http://ec.europa.eu/eqf/documentation_en.htm, abgerufen am 22.05.2014). Die im vorliegenden Bericht verwandten deutschen Übersetzungen wurden vom Österreichischen Zuordnungsbericht übernommen (bmukk und bmwf, 2011). Die zuständigen österreichischen Stellen werden darüber informiert.

⁷⁶ Gemäss EHB Verordnung: <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20051627/index.html>, 05.01.2015.

⁷⁷ Strategische Ziele: http://www.ehb-schweiz.ch/de/ehb/rechtsgrundlagen/Documents/Strateg_Ziele_BR_2013-2016.pdf, 05.01.2015.

gik. Das EHB prüft gemäss der Methodologie des Leitfadens, ob die Handlungskompetenzen den Beschreibungen der Grundlagendokumente entsprechen und ob ihre Zuordnung zu einem Niveau des NQR Berufsbildung plausibel ist. Sind die Anträge der Trägerschaft für das EHB plausibel, so leitet es die Ergebnisse seiner Prüfung an das SBFI weiter.

Einbezug der Verbundpartner

Der Zuordnungsprozess folgt den bewährten verbundpartnerschaftlichen Verfahren und bindet die Kantone, die Organisationen der Arbeitswelt und die Höheren Fachschulen in die Erarbeitung des NQR Berufsbildung sowie in den Einstufungsprozess ein. Die einzelnen Schritte sowie die Zuständigkeiten bei der Einstufung von Qualifikationen in den NQR Berufsbildung werden im Leitfaden zur Zuordnung (Anhang 6.4) genau beschrieben. Diesen stellt das SBFI den Trägerschaften der Abschlüsse⁷⁸ zur Verfügung.

Vor dem definitiven Einstufungsentscheid konsultiert das SBFI halbjährlich die Eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK). Da die EBBK ein seit 1970 bestehendes Gremium ist⁷⁹ und über die nötige Erfahrung verfügt, wurde beschlossen, die Verbundpartner und die Kantone über diesen Weg in den Einstufungsprozess erneut miteinzubeziehen. Dies hat den Vorteil, dass für die Implementierung des NQR Berufsbildung nicht extra ein neues Gremium geschaffen werden muss.

Um die direkt und indirekt betroffenen Schweizer Akteure über die Umsetzung des NQR Berufsbildung zu informieren, fand im Oktober 2014 eine grosse Auftaktveranstaltung statt. An der Veranstaltung wurden der NQR Berufsbildung, die Zeugnis erläuterungen und Diplomzusätze sowie das konkrete Vorgehen zur Einstufung erläutert. Die Veranstaltung ist eine der Massnahmen, um die Umsetzung des NQR Berufsbildung zu unterstützen. In den folgenden drei Jahren werden vom SBFI zusammen mit dem EHB regelmässig Schulungen angeboten. Diese richten sich an Personen, welche die Einstufung der Abschlüsse in den NQR Berufsbildung erarbeiten. In den Schulungen wird das Vorgehen bei der Einstufung und das Ausarbeiten der Zeugnis erläuterungen und Diplomzusätze detailliert erläutert. Alle relevanten Dokumente sind ausserdem über die Internetseite des SBFI öffentlich zugänglich⁸⁰. Die Verordnung ist zudem über die Amtliche Sammlung des Bundes verfügbar.

4.2 Kriterium 2

Es besteht ein klarer und nachweisbarer Bezug zwischen den Qualifikationsniveaus im nationalen Qualifikationsrahmen oder -system und den Niveaudeskriptoren des Europäischen Qualifikationsrahmens.

Ausgangspunkt für die Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens für die Berufsbildung waren die Niveaustufen und Deskriptoren des EQR. Der NQR Berufsbildung gleicht in den Niveaustufen dem EQR. Auch die Deskriptoren sind eng an den EQR angelehnt, wobei terminologische Anpassungen an das Berufsbildungssystem der Schweiz vorgenommen wurden.

4.2.1 Entwicklung des NQR Berufsbildung

Niveaustufen des NQR Berufsbildung

In einer frühen Phase der Entwicklung wurde beschlossen, dass der NQR Berufsbildung gleich viele Niveaus haben soll wie der EQR, um durch die Ähnlichkeit der beiden Raster die direkte Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Dabei sollte gleich wie beim EQR das Niveau 1 die tiefste und das Niveau 8 die höchste Stufe bezeichnen.

Im nqf.ch-HS gelten die Niveaustufen 1-3 nur für Hochschulabschlüsse. Parallel dazu sind die Niveaus 6, 7 und 8 des NQR Berufsbildung für die Abschlüsse der Berufsbildung auf Tertiärniveau (Tertiär B)

⁷⁸ Organisationen der Arbeitswelt für Berufliche Grundbildung und eidgenössische Prüfungen; für Bildungsgänge der Höheren Fachschulen Organisationen der Arbeitswelt in Zusammenarbeit mit den Höheren Fachschulen.

⁷⁹ BBG (19. April 1978) Art 66, 3: „Der Bundesrat bestellt eine eidgenössische Berufsbildungskommission, welche zuhanden der Behörden des Bundes grundsätzliche Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs begutachtet.“ Der Bundesrat hat diese Kommission bereits im November 1970 eingesetzt. Sie wurde 1978 im Gesetz verankert.

⁸⁰ Dokumente abrufbar unter: www.nqr-berufsbildung.ch, 05.01.2015.

anwendbar. Bei der Erarbeitung der Niveaudeskriptoren für den NQR Berufsbildung wurde darauf geachtet, dass sich keine Widersprüche zu den Deskriptoren des nqf.ch-HS ergeben. Die hochschulspezifischen Inhalte wurden dabei jedoch nicht übernommen. Die Deskriptoren des NQR Berufsbildung der Niveaus 6, 7 und 8 sind daher komplementär zu den jeweils entsprechenden Deskriptoren des schweizerischen Hochschulqualifikationsrahmens. Deshalb wurde für die Erarbeitung dieser Niveaus der bereits bestehende nqf.ch-HS mit den Stufen 1 bis 3 berücksichtigt.

Deskriptoren

Die Beschreibung der Niveaus anhand der Niveaudeskriptoren basiert auf folgenden Grundgedanken:

- In der Schweiz ist die Berufsbildung gleichwertig aber andersartig zur Allgemeinbildung. Dies entspricht Art. 61a Absatz 3 BV, nach welchem sich Bund und Kantone dafür einsetzen, allgemeinbildende und berufsbezogene Bildungswege gleichwertig gesellschaftlich anzuerkennen.
- Die Praxiserfahrung ist zentraler Bestandteil des schweizerischen Berufsbildungssystems. Sie muss adäquat berücksichtigt werden. Die kumulativen Effekte der praktischen Berufserfahrung während der Berufsbildung sollen in die Kompetenzen einfließen.
- Abschlüsse gleicher Art (z.B. EFZ) werden nicht zwingend alle auf dem gleichen Niveau des NQR Berufsbildung eingestuft. Es soll der lernergebnisorientierte Ansatz, welcher von der EU in der Empfehlung vorgeschlagen wird, verwendet werden – im Fall der Schweiz findet dies Ausdruck im Ansatz der beruflichen Handlungskompetenzen.

Zunächst wurde der NQR Berufsbildung auf theoretischer Basis entwickelt. Die Deskriptoren des NQR Berufsbildung wurden mit Hilfe eines Taxonomiemodells (s. Abb. 7) erarbeitet. Dieses Taxonomiemodell wurde basierend auf dem EQR entwickelt. Bei der Erarbeitung der Niveaubeschreibungen wurde methodologisch wie folgt vorgegangen: Es wurde in den Grundlegendokumenten nach Phrasen bestehend aus Schlüsselwörtern für die schweizerische Berufsbildung gesucht, welche in den NQR Berufsbildung einbezogen werden müssen. Diese Schlüsselwörter und -phrasen beschreiben essentielle Merkmale des schweizerischen Berufsbildungssystems. Daraus entstand ein methodologisch nachvollziehbares Raster.

Das Taxonomiemodell wurde auch dazu verwendet einen Zwei-Schritte-Prozess für die Einstufung der Abschlüsse zu entwickeln. In jeder Kategorie (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen) wurde für den ersten Schritt eine Frage festgelegt. Diese Frage diente dazu, das Schlüsselwort/die Phrase einer Kategorie zuzuordnen:

- Kenntnisse Was hat er/sie gelernt?
- Fertigkeiten Was macht er/sie?
- Kompetenzen Wie macht er/sie es?

In einem zweiten Schritt konnte festgestellt werden, wie hoch die Komplexität eines Schlüsselwortes/einer Phrase ist. Dementsprechend war auch die Höhe im Sinne des Niveaus im NQR Berufsbildung.

Das Raster des NQR Berufsbildung wurde 2010 anhand von rund 60 Berufsabschlüssen erprobt und überarbeitet.

Im Jahr 2012 war das Raster im Rahmen einer Anhörung mit den Stakeholdern der schweizerischen Berufsbildung zum ersten Mal der Öffentlichkeit zugänglich. In den 82 Stellungnahmen wurden wichtige Hinweise zur Verbesserung des NQR Berufsbildung gemacht. So wurden in früheren Versionen des NQR Berufsbildung zum Teil Begrifflichkeiten verwendet, die nicht mit dem EQR kompatibel waren. Dies war zum Beispiel bei der Bezeichnung der Kompetenzen der Fall, welche früher als Transferkompetenzen bezeichnet wurden. Die bereinigte Fassung des NQR Berufsbildung wurde den Vertretern und Vertreterinnen der Organisationen der Arbeitswelt präsentiert. Auch deren Rückmeldungen wurden in den heute gültigen NQR Berufsbildung eingearbeitet.

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	deklarative Ebene	prozedurale & sensomotorische Ebene	kontextuelle, performative & metakognitive Ebene
Kurzdefinition der Kategorien	<p>SCHRITT 1: WAS hat er/sie gelernt?</p> <p>Kenntnisse beziehen sich auf deklaratives Wissen: die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Definitionen in einem Arbeits- oder Lernbereich</p> <p><u>Wissen</u></p> <p><u>Verstehen</u></p>	<p>SCHRITT 1: WAS macht er/sie?</p> <p>Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen.</p> <p><u>Prozedurale Fertigkeiten</u></p> <p><u>Sensomotorische Fertigkeiten</u></p>	<p>SCHRITT 1: WIE macht er/sie es?</p> <p>Kompetenzen beziehen sich auf das stete und routinierte Ausüben von Kenntnissen und Fertigkeiten im Arbeitskontext.</p> <p><u>Berufliche Kompetenzen</u></p> <p><u>Personale Kompetenzen (Sozialkompetenz, Selbstkompetenz, Führungskompetenz)</u></p>
Expertise auf Niveau x (Arbeitsmarktfähigkeit, Praxisorientiertheit)	<p>SCHRITT 2:</p> <p>Feststellung der Komplexität des Wissens:</p> <p>Welche Tiefe von Wissen und Verstehen ist notwendig für die Ausübung dieses Berufs?</p> <p>Inwiefern können Kenntnisse in (bestimmte) Zusammenhänge gebracht werden?</p>	<p>SCHRITT 2:</p> <p>Feststellung der Komplexität der Umsetzung der Fertigkeiten in eine Handlung: Inwiefern werden Instrumente und/oder Lösungswege eingesetzt?</p> <p>Findet diese Fertigkeit nur domänenspezifische Anwendung oder wird sich domänenspezifisch-generisch angewendet?</p>	<p>SCHRITT 2:</p> <p><u>Berufliche Kompetenzen</u></p> <p>Feststellung der Komplexität der Routine im beruflichen Kontext: In welcher Hinsicht kann die verlangte Berufspraxis als Erfahrungswert berücksichtigt werden? Wie viel fachspezifische Praxiserfahrung ist erforderlich?</p> <p><u>Personale Kompetenzen</u></p> <p>Wie selbständig werden Fertigkeiten im Arbeitskontext ausgeübt? Wie viel Anweisungen sind im Arbeitskontext nötig? Wie viel Verantwortung wird im Arbeitskontext übernommen? In welcher Form findet eine Vermittlung von bestimmten Inhalten statt? An welches Zielpublikum richtet sich die Vermittlung? Welche Instrumente werden bei der Vermittlung eingesetzt?</p>

Abbildung 14: Taxonomiemodell NQR Berufsbildung

4.2.2 Erläuterungen zu den Deskriptoren des NQR Berufsbildung

4.2.2.1 Definitionen der Kategorien und Unterkategorien

1. Kenntnisse:

Der Begriff Kenntnisse entspricht demjenigen, der im EQR verwendet worden ist:

„1.1 Kenntnisse beziehen sich auf deklaratives Wissen: die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Definitionen in einem Arbeits- oder Lernbereich. Da in der Regel bewusst darauf zugegriffen werden kann, wird es auch als Faktenwissen bezeichnet. Im nationalen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse unterteilt in Wissen und Verstehen.“

Das deklarative⁸¹ Wissen bezieht sich auf sprachlich gefasste Theorien, Konzepte und Fakten oder Beschreibungen.

Die Unterteilung der Kenntnisse in „Wissen“ und „Verstehen“ entspricht der Taxonomie von Lernzielen im kognitiven Bereich von Benjamin S. Bloom⁸² (1956). Insgesamt hat Bloom sechs Kompetenzstufen festgelegt, wobei Wissen und Verstehen die tiefsten sind. Das Konzept wurde in der Schweiz insbesondere von Prof. Dr. Karl Frey und Prof. Dr. Christoph Metzger an der Universität St. Gallen⁸³ weiterentwickelt. Das Ziel der Weiterentwicklung dieser Taxonomie war, für die Ausbildung und insbesondere für Prüfungen einheitliche Standards in einem Anspruchsniveau zu definieren.

„1.2 Wissen: Reines Reproduzieren von Fakten und Regeln.“

Das Wissen wird als das Wiedergeben von Informationen in gleichartigen Situationen definiert. Im Berufsbildungskontext bedeutet Wissen somit das reine Reproduzieren von Informationen, Begriffen oder Theorien, wie das Aufzählen und Kennen von Fakten und Regeln.

„1.3 Verstehen: Durch Beispiele kann aufgezeigt werden, was mit einer Theorie, einer Information oder einem Begriff gemeint ist.“

Das Verstehen definiert sich dadurch, dass Informationen nicht nur wiedergegeben, sondern auch verstanden werden. Im Berufsbildungskontext bedeutet dies, dass das Wissen angewendet wird. Das Verstehen ermöglicht die Orientierung in bestimmten Sachgebieten. Die Person kann einem Laien erklären, was mit einem bestimmten Begriff, einer Informationen oder einer Theorie gemeint ist. Die meisten Berufsfachschulen lehren auf dieser Kenntnisstufe.

2. Fertigkeiten:

Der Begriff Fertigkeiten entspricht demjenigen, der im EQR verwendet worden ist:

„2.1 Fertigkeiten bezeichnen die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Problemlösungen laufen auf dieser Ebene rasch und ohne grossen Aufwand ab. Fertigkeiten eignen sich daher gut zum Bewältigen von Standardsituationen. Im nationalen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten unterteilt in prozedurale und sensomotorische Fertigkeiten.“

Im Gegensatz zum EQR werden die Fertigkeiten im NQR Berufsbildung nicht in kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) unterteilt, sondern als prozedurale und sensomotorische Fertigkeiten beschrieben.

⁸¹ Die Unterscheidung der vier Wissensarten deklarativ, prozedural, sensomotorisch und situativ bezieht sich auf das Modell von Hansruedi Kaiser (2001).

⁸² Bloom, B. et. Al. (1956): Taxonomy of educational objectives. The classification of educational goals (Handbook I: cognitive domain). New York, Longmans Green.

⁸³ Metzger, Ch, Waibel, R., Henning, C., Hodel, M. & Luzi, R. (1993). Anspruchsniveau von Lernzielen und Prüfungen im kognitiven Bereich. Studien und Berichte des Institutes für Wirtschaftspädagogik (IWP), H. 10. St. Gallen: IWP.

Das prozedurale und sensomotorische Wissen bezeichnet praktisches Können. Alltagsroutinen enthalten immer prozedurale und sensomotorische Komponenten. Der Unterschied zwischen diesen beiden Wissensarten ist dort wichtig, wo der Erwerb und Einsatz wesentliche Unterschiede aufweisen.

„2.2 Prozedurale Fertigkeiten: *Kognitive Handlungsabläufe zum Ausführen von Alltagshandlungen, bestehend aus einer Vielzahl von Wenn-Dann-Regeln. Diese Regeln steuern unser Handeln bei der Lösung von Aufgaben.“*

Prozedurales Wissen enthält alle kognitiven Handlungsabläufe, die uns ermöglichen, viele unserer Alltagshandlungen routiniert, d.h. ohne Aufmerksamkeitsbelastungen durchzuführen.

„2.3 Sensomotorische Fertigkeiten: *Geschicklichkeit im Umgang mit und die Verwendung von Materialien, Methoden, Werkzeugen und Instrumenten.“*

Sensomotorisches Wissen steuert die automatisierten und über sensorisches Feedback an die Umwelt angepassten motorischen Aktivitäten.

3. Kompetenzen:

Im Gegensatz zum Begriff „Kompetenz“, der im EQR verwendet worden ist, wird im NQR Berufsbildung von „Kompetenzen“ im Plural gesprochen. Die Kategorie „Kompetenzen“ gibt beruflichen und personalen Kompetenzen (Sozial-, Selbst- und Führungskompetenzen) gleichzeitig Raum.

„3.1 Kompetenzen beziehen sich auf das stete und routinierte Ausüben von Kenntnissen und Fertigkeiten im Arbeitskontext. *Durch vielfältige Wiederholung werden Handlungsabfolgen dabei zur Gewohnheit. Beim Lösen von Problemen kann man sich auf bereits erlebte Situationen stützen. So werden Fehler vermieden und Bewährtes wiederholt. Die Übertragung von Gelerntem auf neue, veränderte Situationen spielt dabei eine wichtige Rolle. Dadurch erhält eine Person Routine im Beruf und kann sowohl fachspezifische als auch vom spezifischen Fachgebiet losgelöste Kompetenzen weiterentwickeln. Im nationalen Qualifikationsrahmen werden Kompetenzen unterteilt in berufliche und personale Kompetenzen.“*

Bei der Ausübung eines Berufs spielt das situative Wissen eine Rolle, da gesammelte Erfahrungen und Erinnerungen an Erlebnisse auch den Berufsalltag prägen. So ist das situative Wissen insbesondere für die Expertise im Beruf unabdingbar. Lothar Reetz⁸⁴ (1999) führte verschiedene Konzepte wie das Konzept der Schlüsselqualifikationen (Orth, Mertens), der Kompetenzen (Roth, Reetz, Dilger/Sloane, Baethge/Achtenhagen, Erpenbeck) und der Handlungsorientierung zusammen und entwickelte eine Theorie der beruflichen Handlungskompetenz. Auf dessen Konzept basiert die Definition der Kompetenzen. Die Begriffe der Sozial- und Selbstkompetenzen gehen unter anderem auf das Konzept der Schlüsselqualifikation von Helen Orth (1999) zurück.

„3.2 Berufliche Kompetenzen: *Schliessen den Gebrauch von Theorien und Konzepten ein, die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich sind, aber auch implizites Wissen, das durch die Anwendung der Kenntnisse und Fertigkeiten in Form von Praxiserfahrung erworben wird.“*

Die beruflichen Kompetenzen beinhalten die realberufliche Praxiserfahrung, die durch das stete Ausüben von Fertigkeiten im Arbeitskontext erworben wird. Beim Lösen von Problemen kann man sich auf bereits erlebte Situationen stützen. So werden Fehler vermieden und Bewährtes wiederholt (Prinzip von Versuch und Irrtum). Dadurch erhält eine Person fachliche Routine und kann sowohl fachspezifische als auch vom spezifischen Fachgebiet losgelöste Kompetenzen weiterentwickeln.

„3.3 Personale Kompetenzen: *Setzen sich aus den Sozialkompetenzen, den Selbstkompetenzen und den Führungskompetenzen zusammen und bestimmen das Verhalten in bzw. den Umgang mit einer bestimmten Situation. Diese Kompetenzen beinhalten die Befähigung zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren beruflicher Tätigkeiten sowie die Kompetenz, eigene Fähigkeiten zu reflektieren und zu optimieren.“*

⁸⁴ Lothar Reetz (1999): Konzept der beruflichen Handlungskompetenz.

Die personalen Kompetenzen beschreiben verschiedene Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld. Die Sozialkompetenz umfasst Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln. Sie beschreibt die Anforderungen an die Kooperations- und Konfliktfähigkeit einer Person in einem spezifischen Beruf. Mit der Selbstkompetenz werden die Fähigkeiten und Einstellungen umschrieben, in welchen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit manifestiert. Diese Kompetenz beinhaltet Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Engagement und persönliche Identität/Einstellung/Werte. Die Führungskompetenzen beschreiben die Fähigkeit leitender Personen in einer Organisation Führungsaufgaben erfolgreich zu bewältigen. Bei Führungsaufgaben handelt es sich um einen Teilbereich der Managementaufgaben wie beispielsweise die Planung, Organisation, Führung und Kontrolle von Arbeitskräften.

4.2.2.2 Komplexität der Deskriptoren

Die Komplexität der Deskriptoren des NQR Berufsbildung steigt linear von Niveau 1 bis Niveau 8 an. Anhand des Beispiels der Kategorie "Kompetenzen", Unterkategorie "Berufliche Kompetenzen" kann diese Steigerung exemplarisch aufgezeigt werden:

Kompetenzen: Berufliche Kompetenzen	
Niveau 1	Über erste praktische Erfahrungen in einem Betrieb oder in einem betriebsähnlichen Umfeld verfügen, auf dem weitere Kenntnisse und Fertigkeiten aufgebaut werden können. Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.
Niveau 2	Durch erste berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu geordnetem und geplantem Arbeiten im Betrieb . Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.
Niveau 3	Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken , die grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen. Die Mitarbeit kann teilweise selbstständig stattfinden.
Niveau 4	Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb . Die Mitarbeit kann selbstständig stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt werden.
Niveau 5	Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb . Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt und angeleitet werden.
Niveau 6	Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb . Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe fachliche Tätigkeiten und Projekte können angeleitet und die Verantwortung für Entscheidungen getragen werden.
Niveau 7	Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb . Die geleistete Arbeit, die Teil eines komplexen Arbeitsprozesses ist und zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe, unvorhersehbare Tätigkeiten und Projekte können mit neuen strategischen Ansätzen angeleitet und gestaltet werden.

Niveau 8	Durch umfassende berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zielgerichtet zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines oder mehrerer komplexer Arbeitsprozesse ist und die zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.
----------	---

Praktische Erfahrungen

Niveau 1	erste praktische Erfahrungen
Niveau 2	erste berufliche Praxiserfahrung
Niveau 3	berufliche Praxiserfahrung
Niveau 4	
Niveau 5	
Niveau 6	vielseitige berufliche Praxiserfahrung
Niveau 7	
Niveau 8	umfassende berufliche Praxiserfahrung

Die Steigerung der praktischen Erfahrung beginnt bei ersten praktischen Erfahrungen (durch Praktika, 10. Schuljahr, berufsvorbereitende Kurse nach dem obligatorischen Schulabschluss, Vorlehre, etc.) über erste berufliche Praxiserfahrung und der beruflichen Praxiserfahrung, welche durch eine zwei- beziehungsweise drei- oder vierjährige Berufliche Grundbildung (eidg. Berufsattest, eidg. Fähigkeitszeugnis) zu erreichen ist. Die Vielseitigkeit der beruflichen Erfahrung kann durch Höherqualifizierung, beispielsweise im Rahmen einer Höheren Berufsbildung, erreicht werden. Die höchste Steigerungsform ist mit der umfassenden beruflichen Praxiserfahrung bezeichnet.

Integration in den Arbeitsprozess

Niveau 1	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu geordnetem und geplantem Arbeiten im Betrieb.
Niveau 2	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken, die grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen.
Niveau 3	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken, die grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen.
Niveau 4	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb.
Niveau 5	
Niveau 6	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb.
Niveau 7	
Niveau 8	führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zielgerichtet zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb.

Die Tiefe der Integration in den Arbeitsprozess erfährt seine Steigerung durch die Erweiterung der inhaltlichen Zuständigkeiten. In Niveau 1 kann noch nicht von einer Integration in den Arbeitsprozess gesprochen werden, deshalb fängt diese Nomenklatur erst bei Niveau 2 an. Die Einbindung in die betrieblichen Prozesse finden vom geplanten Arbeiten über die Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der Arbeitsprozesse bis zur strategischen und zielorientierten Tätigkeit statt.

Position

Niveau 1	Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.
Niveau 2	
Niveau 3	Die Mitarbeit kann teilweise selbstständig stattfinden.
Niveau 4	Die Mitarbeit kann selbstständig stattfinden.
Niveau 5	Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit stattfinden.
Niveau 6	Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit sowie Beratungstätigkeit stattfinden.
Niveau 7	Die geleistete Arbeit, die Teil eines komplexen Arbeitsprozesses ist und zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.
Niveau 8	Die geleistete Arbeit, die Teil eines oder mehrerer komplexer Arbeitsprozesse ist und die zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.

Die Position, die ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin bei seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit hat, hängt ebenfalls davon ab, über wie viel berufliche Kompetenzen diese Person verfügt. Auf tiefen Niveaus findet die Mitarbeit nach Anleitung statt, dann teilweise selbstständig (Niveau 3 und 4) bis selbstständig sowie ergänzt durch die strategische Mitarbeit (ab Niveau 5). Ab Niveau 6 kommt die Beratungstätigkeit hinzu. Ab Niveau 7 kann neben der Beratungstätigkeit auch die Übernahme einer Führungsfunktion integraler Bestandteil der beruflichen Position sein. In dieser Funktion trägt die Person zur Weiterentwicklung des Betriebs und zur Verbesserung von Arbeitsprozessen massgeblich bei.

4.2.3 Der NQR Berufsbildung und der EQR im Vergleich

Die Referenzierung auf Deskriptorenebene zeigt auf, welche Gemeinsamkeiten und Differenzen den EQR und NQR Berufsbildung ausmachen. Im vorhergehenden Kapitel wurde bereits die gleichmässige Komplexitätssteigerung des NQR Berufsbildung aufgezeigt. Im Folgenden wird diese Gleichläufigkeit der Graduierung mit dem EQR überprüft und beurteilt.

Anstelle der Formulierung "und/oder" wurde im NQR Berufsbildung nur der Term "oder" verwendet. "Oder" ist in dem Fall als "entweder oder" sowie "und" auslegbar.

Es wird vorausgesetzt, dass eine Person, welche das Niveau 1 im NQR Berufsbildung erreicht, über Kompetenzen auf dem Niveau der nationalen Bildungsstandards der obligatorischen Schule verfügt⁸⁵. Die Deskriptoren des NQR Berufsbildung sind ausführlicher als diejenigen des EQR und beinhalten spezifische Beschreibungen für die Berufsbildung, trotzdem ist die Äquivalenz gewährleistet. Da es sich

⁸⁵ Die Grundkompetenzen definieren sich gemäss den nationalen Bildungszielen der EDK. Siehe URL:<http://www.edk.ch/dyn/12930.php> [Stand: 3.12.2014].

beim NQR Berufsbildung um einen Qualifikationsrahmen handelt, in welchen nur berufsbildende Abschlüsse eingestuft werden können, ist diese Erweiterung der Anforderung logisch.

Der Bereich Verstehen führt im NQR Berufsbildung aus, welche Tiefe des intellektuellen Erfassens der Zusammenhänge auf dem Niveau vorausgesetzt wird. Auf Niveau 1 wird das Verstehen grundlegender allgemeiner Zusammenhänge angenommen.

Der Begriff "Allgemeinbildung" wird als Synonym von Allgemeinwissen verwendet, da dieser Term in der Schweiz geläufiger ist.

Da der NQR Berufsbildung über dieselben Kategorien verfügt wie der EQR, können diese Kategorien verglichen werden. Im Gegensatz zum EQR verfügt der NQR Berufsbildung über Unterkategorien. Die Kategorie *Kenntnisse* ist in Wissen und Verstehen, die Kategorie *Fertigkeiten* in prozedurale und sensomotorische Fertigkeiten und die Kategorie *Kompetenzen* in berufliche und personale Kompetenzen unterteilt. Diese sind für den Vergleich hilfreich und strukturierend.

Die Kategorie *Fertigkeiten* unterteilt sich im NQR Berufsbildung in *prozedurales und sensomotorisches Wissen* anstelle von der Unterscheidung im EQR in *kognitive und praktische Fertigkeiten*. Diese Unterscheidung stammt daher, dass für den NQR Berufsbildung ein anderes Wissensmodell herangezogen wurde (ACT-Modell (1983) und ACT-R-Modell von John Anderson & C. Lebiere (1998) sowie die Publikation „Wirksames Wissen aufbauen. Ein integrierendes Modell des Lernens,“ (2005) von Hansruedi Kaiser), wobei das „Modell der vier Wissenssysteme“ als Inspiration verwendet wurde. Die Kategorie *Fertigkeiten* umfasst tatsächlich im NQR Berufsbildung nur ausführende Fertigkeiten, welche mit *prozeduralem und sensomotorischem Wissen* gesteuert werden. Das *prozedurale Wissen* hilft dabei eine Arbeit auszuführen. Es umfasst alle kognitiven Handlungsrouninen, die es einem Menschen ermöglichen, Alltagshandlungen routiniert, d.h. ohne Aufmerksamkeitsbelastung durchzuführen. *Prozedurales Wissen* steuert die Problemlösungsfähigkeit bei einer praktischen Tätigkeit, wogegen das *sensomotorische Wissen* die automatisierten und über sensorisches Feedback an die Umwelt angepassten motorischen Aktivitäten steuert.

Der Vergleich zwischen EQR und NQR Berufsbildung findet niveauweise statt. Er beginnt bei Niveau 1 und endet bei Niveau 8.

Tabelle 2: Niveaudeskriptoren des NQR Berufsbildung und des EQR im Vergleich

N I V E A U 1	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über <u>grundlegende Fachkenntnisse</u> des Arbeits- oder Lernbereichs und über <u>grundlegende Allgemeinbildung</u> verfügen.</p> <p>Verstehen: <u>Grundlegende, allgemeine Zusammenhänge</u> im Arbeits- oder Lernkontext verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, <u>grundlegende standardisierte Aufgaben</u> in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von <u>grundlegenden standardisierten Aufgaben in standardisierten Situationen</u> aus einem Fachgebiet fachspezifische <u>Hilfsmittel und Instrumente gemäss konkreten Vorgaben</u> anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Über <u>erste praktische Erfahrungen</u> in einem Betrieb oder in einem betriebsähnlichen Umfeld verfügen, auf dem weitere Kenntnisse und Fertigkeiten aufgebaut werden können. Die Mitarbeit kann <u>nach Anleitung</u> stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten <u>unter Anleitung bzw. nach betrieblichen Vorgaben in klar definierten zugewiesenen Aufgaben</u> im Betrieb oder einem betriebsähnlichen Umfeld anzuwenden und <u>verbindliche Vorschriften</u> einhalten zu können. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und sich <u>gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten, teamorientiert zu handeln</u> sowie <u>sich mündlich und schriftlich mitzuteilen</u>.</p>
EQR	<u>grundlegendes Allgemeinwissen</u>	<u>grundlegende Fertigkeiten</u> , die zur Ausführung <u>einfacher Aufgaben</u> erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen <u>unter direkter Anleitung</u> in einem <u>vorstrukturierten Kontext</u>
Beurteilung	<p>Der Begriff "grundlegend" kommt sowohl im EQR wie auch im NQR Berufsbildung im Niveau 1 vor und ist ein wichtiger Begriff dieser Deskriptoren.</p> <p>Der NQR Berufsbildung führt aus, dass eine Person mit Niveau 1 neben der Allgemeinbildung auch über grundlegende Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs verfügen muss.</p>	<p>Gleich wie bei den Kenntnissen wird der Begriff "grundlegend" sowohl im EQR als auch im NQR Berufsbildung verwendet. Anstelle der Formulierung "einfache Aufgaben" wurde im NQR Berufsbildung der Term "standardisiert" verwendet. Ebenfalls ist im NQR Berufsbildung spezifiziert wie die Hilfsmittel und Instrumente angewendet werden können, wenn dieses Niveau erreicht wurde.</p>	<p>Das Arbeiten "nach Anleitung/unter direkter Anleitung" ist im Niveau 1 in beiden Qualifikationsrahmen gegeben. Im EQR wird angenommen, dass dieses Arbeiten oder Lernen im "vorstrukturierten Kontext" und begleitet stattfindet. Im NQR Berufsbildung wird dies als "verbindliche Vorschriften einhalten" und Kompetenzen in "klar definierten zugewiesenen Aufgaben" anwenden beschrieben. Des Weiteren werden bestimmte Höflichkeit- und Verhaltensformen auf diesem Niveau beschrieben.</p> <p>Im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erste praktische Erfahrung in einem Betrieb oder betriebsähnlichen Umfeld verlangt.</p>
<i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung auf.</i>			

N I V E A U 2	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über <u>grundlegende Fachkenntnisse</u> des Arbeits- oder Lernbereichs und über <u>grundlegende Allgemeinbildung</u> verfügen.</p> <p>Verstehen: <u>Allgemeine Zusammenhänge</u> im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche <u>verstehen</u> und mit eigenen Worten <u>erklären</u> können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, <u>standardisierte Aufgaben</u> in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen. Basierend auf den <u>betrieblichen Vorgaben</u> handeln können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von <u>standardisierten Aufgaben in ziemlich vertrauten oder standardisierten Situationen</u> aus einem Fachgebiet fachspezifische <u>Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden</u> können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch <u>erste berufliche Praxiserfahrung</u> führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu <u>geordnetem und geplantem Arbeiten</u> im Betrieb. Die <u>Mitarbeit kann nach Anleitung</u> stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in zugewiesenen Aufgaben in einem Fachgebiet <u>teilweise selbstständig anzuwenden</u>. Innerhalb des Fachgebiets <u>einfache Aufgaben mitgestalten</u> und <u>verbindliche Vorschriften einhalten</u> können. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und <u>sich gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten</u>, <u>teamorientiert zu handeln</u> sowie einfache Informationen aus dem Fachgebiet <u>mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren</u>.</p>
EQR	<u>grundlegendes Faktenwissen</u> in einem Arbeits- oder Lernbereich	<u>grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten</u> , die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um <u>Aufgaben auszuführen und Routine-probleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen</u>	Arbeiten oder Lernen <u>unter Anleitung</u> mit einem <u>gewissen Maß an Selbstständigkeit</u>
Beurteilung	<p>Im Vordergrund steht beim EQR der Erwerb von grundlegendem Faktenwissen. Im NQR Berufsbildung wird das Faktenwissen in Fachkenntnisse und Allgemeinbildung unterteilt.</p> <p>Der NQR Berufsbildung führt aus, das allgemeine Zusammenhänge verstanden worden sein müssen und deshalb diese Person in der Lage sein wird, diese Zusammenhänge selbst zu erklären.</p>	<p>Anstelle des Begriffes "grundlegend" wird bei den Fertigkeiten im NQR Berufsbildung "standardisiert" verwendet. Damit sind festgelegte Arbeitsabläufe gemeint, welche nicht variiert werden können. Deshalb ist es auch wichtig, dass die Person in der Lage ist nach betrieblichen Vorgaben zu handeln.</p> <p>Im EQR wird dies als Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge lösen beschrieben.</p>	<p>Die Veränderung im EQR gegenüber des vorherigen Niveaus besteht darin, dass vom Individuum ein "gewisses Mass an Selbstständigkeit" erwartet wird. Auch im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erwartet, dass die Person in der Lage ist, ihre Kompetenzen "teilweise selbstständig anzuwenden" und "Aufgaben mitzugestalten".</p> <p>Des Weiteren wird zusätzlich zu den bereits geforderten Höflichkeits- und Verhaltensnormen eine Betonung darauf gelegt, dass dies in angemessener Form geschehen und "verbindliche Vorschriften eingehalten" werden sollen.</p> <p>Im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erste berufliche Praxiserfahrung verlangt.</p>
<i>Diese verschiedenen Formulierungen weisen die gleiche Graduierung auf.</i>			

N I V E A U 3	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben bekannte Problemlösungsstrategien umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von standardisierten Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken, die grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen. Die Mitarbeit kann teilweise selbstständig stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: Selbstkompetenzen: In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet teilweise selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Mitverantwortung für einfache Aufgaben übernehmen und verbindliche Vorschriften einhalten können. Sozialkompetenzen: In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren.</p>
EQR	<p>Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich</p>	<p>eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden</p>	<p>Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen</p>
Beurteilung	<p>Es werden nicht mehr nur grundlegende Fachkenntnisse und Allgemeinbildung verlangt, sondern ein erweitertes Spektrum dessen. Im EQR wird dies mit der Aufzählung "Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen" bezeichnet. Die Bandbreite des erwarteten Fach- und Allgemeinwissens hat sich erweitert sowie der Detaillierungsgrad der verlangten Kenntnisse.</p> <p>Die Tiefe des Verständnisses ist nicht nur auf den konkreten Kontext beschränkt, sondern erweitert durch das Verstehen von Themen rund um die Berufsbranche.</p>	<p>Auf diesem Niveau werden im NQR Berufsbildung nicht mehr nur standardisierte Aufgaben gelöst, sondern alle Aufgabenstellungen. Dies setzt voraus, dass die Person in der Lage ist erlernte Problemlösungsstrategien anzuwenden.</p> <p>Im EQR wird dasselbe in anderen Begrifflichkeiten formuliert.</p>	<p>Die Veränderung im EQR gegenüber des vorherigen Niveaus besteht darin, dass vom Individuum die Übernahme der "Verantwortung für die Erledigung von Aufgaben" erwartet wird. Auch im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erwartet, dass die Person in der Lage ist "Mitverantwortung für einfach Aufgaben zu übernehmen".</p> <p>Des Weiteren wird zusätzlich zu den bereits geforderten Höflichkeits- und Verhaltensnormen eine Betonung darauf gelegt, dass dies in angemessener Form geschehen und das Verhalten "den Bedürfnissen der Mitmenschen angepasst" sein muss.</p> <p>Im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau berufliche Praxiserfahrung verlangt.</p>
<p><i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung auf.</i></p>			

N I V E A U 4	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über erweiterte Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche sowie aus thematisch verwandten Fachgebieten verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von ziemlich schwierigen Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschriftsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden oder Werkzeuge anwenden können. Grundlegende Kommunikationsmittel anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die Mitarbeit kann selbstständig stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet grösstenteils selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Verantwortung für klar definierte Aufgaben übernehmen können und wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte in einen konkreten Aufgabenbereich des Arbeitskontextes einzuführen.</p>
EQR	<p>breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich</p>	<p>eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden</p>	<p>selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird</p>
Beurteilung	<p>Was im EQR mit "breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen" beschrieben wird, ist im NQR Berufsbildung mit erweiterten Fachkenntnissen und Allgemeinbildung bezeichnet. Des Weiteren führt der NQR Berufsbildung aus, dass die Person fähig ist auf das erworbene Wissen aufzubauen mit selbständiger Weiterbildung im Fachbereich (beispielsweise die selbstständige Vorbereitung auf einen Abschluss der Höheren Berufsbildung).</p>	<p>Auf diesem Niveau werden im NQR Berufsbildung alle Aufgabenstellungen erkannt und Lösungen erarbeitet. Dies setzt voraus, dass die Person in der Lage ist neue Problemlösungsstrategien zu entwickeln.</p> <p>Im EQR wird dasselbe in anderen Begrifflichkeiten formuliert.</p> <p>Im NQR Berufsbildung wird die Anwendung grundlegender Kommunikationsmittel in Niveau 4 explizit aufgeführt. Mit dem Begriff Kommunikationsmittel sind Sprache, Schrift und technische Kommunikationsmittel, wie der Computer oder das Telefon, gemeint.</p>	<p>Neu hinzu kommt ab diesem Niveau des NQR Berufsbildung die Unterkategorie Führungskompetenzen.</p> <p>Die Veränderung im EQR gegenüber des vorherigen Niveaus besteht darin, dass vom Individuum die Übernahme der "Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen" erwartet wird. Auch im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erwartet, dass die Person in der Lage ist "Routinearbeiten anderer Personen" zu beaufsichtigen und die "Arbeitskräfte in einen konkreten Aufgabenbereich des Arbeitskontextes einzuführen". Die eigene Mitarbeit findet "selbstständig statt und es wird "Verantwortung für die Arbeit übernommen, selbst wenn die Anforderungen sich verändern.</p> <p>Im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau berufliche Praxiserfahrung verlangt, die zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der Arbeitsprozesse führt.</p>

Zuordnungsbericht Schweiz

	Die erforderliche Tiefe des Verständnisses ist auf thematisch verwandte Fachgebiete erweitert.		
	<i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung auf.</i>		

N I V E A U 5	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
	<p>Wissen: Über <u>umfassende Fachkenntnisse</u> der bedeutenden Arbeitsbereiche und über <u>erweiterte Allgemeinbildung</u> verfügen. Zudem fähig sein, sich <u>selbstständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen</u>.</p> <p>Verstehen: <u>Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen</u> und <u>mit eigenen Worten erklären</u> können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, <u>Aufgaben</u> in einem Fachgebiet zu <u>erkennen und zu analysieren</u>. <u>Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien</u> Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur <u>Lösung</u> von <u>ziemlich schwierigen Aufgaben</u> in verschiedenen Situationen aus einem Fachgebiet <u>fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente</u> basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschrittsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden oder Werkzeuge angemessen vorbereiten und anwenden können. <u>Grundlegende Kommunikationsmittel</u> sinnvoll <u>anwenden</u> und <u>Informationen</u> aus dem Fachgebiet <u>präsentieren</u> können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch <u>berufliche Praxiserfahrung</u> führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die <u>geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit</u> stattfinden. <u>Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt und angeleitet werden</u>.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets <u>Verantwortung für Aufgaben übernehmen können</u> sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die <u>eigene Rolle zu reflektieren</u> und das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend und in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, <u>Arbeitskräfte in mehreren konkreten Aufgabebereichen des Arbeitskontextes anzuleiten</u>.</p>
EQR	<u>umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen</u> in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie <u>Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse</u>	<u>umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten</u> die erforderlich sind, um <u>kreative Lösungen für abstrakte Probleme</u> zu <u>erarbeiten</u>	<u>Leiten und Beaufsichtigen</u> in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten <u>Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen</u>
Beurteilung	<p>Das Wissen und das Verstehen sind auf dieser Niveaustufe "umfassend". Die Person wendet diese Selbstständig an und bildet sich selbst weiter.</p> <p>Das "Bewusstsein für die Grenzen der Kenntnisse", welches im EQR explizit beschrieben wird, ist im NQR Berufsbildung implizit vorhanden. Dadurch, dass die Person selbst erkennt an welche Grenzen sie stösst, erkennt sie auch die Grenzen des Wissens und bildet sich gezielt weiter.</p>	<p>Auf diesem Niveau werden im NQR Berufsbildung alle Aufgabenstellungen erkannt und analysiert sowie deren Lösungen erarbeitet. Dies setzt voraus, dass die Person in der Lage ist neue Problemlösungsstrategien zu entwickeln.</p> <p>Im EQR wird dasselbe in anderen Begrifflichkeiten formuliert.</p> <p>Im NQR Berufsbildung werden die Anwendung grundlegender Kommunikationsmittel sowie das Präsentieren von Informationen explizit aufgeführt.</p>	<p>Die Veränderung im EQR gegenüber des vorherigen Niveaus besteht darin, dass vom Individuum die Kompetenzen "Leiten und Beaufsichtigen" sowie "Überprüfung und Entwicklung" von eigenen und fremden Leistungen erwartet wird. Auch im NQR Berufsbildung wird auf diesem Niveau erwartet, dass die Person in der Lage ist "Arbeitskräfte in mehreren konkreten Aufgabebereichen anzuleiten" und die "Routinearbeiten anderer Personen" beaufsichtigen und anleiten zu können.</p> <p>Neben der selbstständigen Mitarbeit ist in diesem Niveau im NQR Berufsbildung auch die strategische Mitarbeit erforderlich.</p> <p>Auch im NQR Berufsbildung ist explizit die Reflexionsfähigkeit der Person gefordert auf diesem Niveau.</p>
<i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung auf.</i>			

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 6	<p>Wissen: Über fortgeschrittene Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über erweiterte Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und mit thematisch verwandten Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von schwierigen Aufgaben in verschiedenen Situationen aus den Fachgebieten fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und bekannten Methoden oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Kommunikationsmittel sinnvoll und adressatengerecht anwenden und Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe fachliche Tätigkeiten und Projekte können angeleitet und die Verantwortung für Entscheidungen getragen werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten selbstständig anzuwenden. Innerhalb des gesamten Fachgebiets Verantwortung für Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte in mehreren Aufgabenbereichen des Arbeitskontexts zu leiten, die Verantwortung für diese teilweise zu übernehmen sowie sie zu fördern.</p>
EQR	fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	fortgeschrittene Fertigkeiten , die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen
Beurteilung	Sowohl EQR als auch NQR Berufsbildung sprechen auf diesem Niveau von "fortgeschrittenen" Kenntnissen. Der NQR Berufsbildung bezieht sich ausschliesslich auf die berufliche Bildung, weshalb auch auf dieser Stufe das berufliche Fachwissen im Vordergrund steht. Dennoch kann von einer	Auf diesem Niveau werden im NQR Berufsbildung auch komplexe Aufgabenstellungen erkannt, analysiert und bewertet sowie deren Lösungen erarbeitet. Dies setzt voraus, dass die Person in der Lage ist neue Problemlösungsstrategien zu entwickeln. Im EQR wird dasselbe in anderen Begrifflichkeiten formuliert.	Auf diesem Niveau des EQR werden neben der vielseitigen beruflichen Praxiserfahrung vor allem die erforderlichen Führungskompetenzen betont. Im EQR wird dies mit "Übernahme der Verantwortung für berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen" und im NQR Berufsbildung "Arbeitskräfte [...] leiten [...], die Verantwortung [...] zu übernehmen sowie sie zu fördern". Des Weiteren wird im EQR die Verantwortung, welche eine Person auf diesem Niveau tragen können muss, beschrieben. Im EQR wird dies als "Leitung kom-

Zuordnungsbericht Schweiz

	<p>Kompatibilität der erforderlichen Kompetenzen mit dem EQR und damit indirekt in Verbindung gebrachten Rähmen im Hochschulbereich ausgegangen werden.</p>	<p>Im NQR Berufsbildung werden die Anwendung von Kommunikationsmitteln sowie das Präsentieren von Informationen explizit aufgeführt.</p>	<p>plexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte" sowie die "Übernahme der Entscheidungsverantwortung" und im NQR Berufsbildung als "Verantwortung für Entscheidungen" sowie für "Aufgaben und Prozesse" tragen bezeichnet. Neben der selbstständigen strategischen Mitarbeit wird in diesem Niveau im NQR Berufsbildung auch die Kompetenz der Beratungstätigkeit vorausgesetzt.</p>
<p><i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung auf.</i></p>			

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
N I V E A U 7	<p>Wissen:</p> <p>Über <u>fortgeschrittene, fundierte und detaillierte Fachkenntnisse</u> aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über <u>umfassende Allgemeinbildung</u> verfügen. Zudem fähig sein, sich <u>selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen</u>.</p> <p>Verstehen:</p> <p><u>Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten oder nicht verwandten Fachgebieten verknüpfen</u> können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten:</p> <p>In der Lage sein, <u>komplexe Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten</u>. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch <u>die Anwendung von geeigneten, innovativen Problemlösungsstrategien</u> Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten:</p> <p>Zur <u>Lösung von sehr schwierigen und anspruchsvollen Aufgaben</u> in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und gegebenenfalls <u>weitgehend neuartigen Methoden oder Werkzeugen</u> angemessen vorbereiten und anwenden können. Die <u>Möglichkeiten</u>, die <u>verschiedene Kommunikationsmittel</u> bieten, <u>ausschöpfen und komplexe Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren</u> können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen:</p> <p>Durch <u>vielseitige berufliche Praxiserfahrung</u> führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines komplexen Arbeitsprozesses ist und zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer <u>Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit</u> stattfinden. Komplexe, unvorhersehbare Tätigkeiten und Projekte können <u>mit neuen strategischen Ansätzen angeleitet und gestaltet</u> werden.</p> <p>Personale Kompetenzen:</p> <p><i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem <u>anspruchsvollen Fachgebiet</u> und den thematisch verwandten Fachgebieten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten anspruchsvollen Fachgebietes <u>Verantwortung für zunehmende komplexe Aufgaben und Prozesse tragen</u> können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden.</p> <p><i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie komplexe Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren.</p> <p><i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, <u>Arbeitskräfte im gesamten Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie gezielt zu fördern</u>.</p>
EQR	<p><u>hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse</u> in einem Arbeits- oder Lernbereich <u>anknüpft</u>, als Grundlage für innovative Denksätze und/oder Forschung <u>kritisches Bewusstsein für Wissensfragen</u> in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p><u>spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten</u> im Bereich Forschung und/oder Innovation, um <u>neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln</u> sowie um <u>Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren</u></p>	<p><u>Leitung und Gestaltung</u> komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die <u>neue strategische Ansätze erfordern</u></p> <p><u>Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams</u></p>

<p>Beurteilung</p>	<p>Die im EQR als "hoch, spezialisiertes Wissen" bezeichneten Kenntnisse werden im NQR Berufsbildung mit "fortgeschrittene, fundierte und detaillierte Fachkenntnisse" und "umfassende Allgemeinbildung" umschrieben.</p> <p>Die moderne Berufswelt erfordert es von Personen auf diesem Niveau, dass sie ständig ihr Fachwissen erneuern sowie sich Wissen über neue Technologien und Innovationen aneignen.</p> <p>Die Bezeichnung im EQR "kritisches Bewusstsein für Wissensfragen" scheint eher in Bezug auf einen akademischen Abschluss formuliert zu sein.</p>	<p>Auf diesem Niveau werden im NQR Berufsbildung auch interdisziplinäre komplexe Aufgabenstellungen erkannt, analysiert und bewertet sowie deren Lösungen erarbeitet. Dies setzt voraus, dass die Person in der Lage ist neue, innovative Problemlösungsstrategien zu entwickeln und anzuwenden.</p> <p>Im EQR werden die Fertigkeiten auf dem Niveau 7 sehr akademisch formuliert. Für die Berufsbildung stehen Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung nicht im Fokus, vielmehr die innerhalb eines Berufes angewendeten sehr vielfältigen und spezifischen Vorgehensweisen.</p> <p>Im NQR Berufsbildung werden die Ausschöpfung der Möglichkeiten verschiedener Kommunikationsmittel sowie das Präsentieren von komplexen Informationen explizit aufgeführt.</p>	<p>Auf diesem Niveau des EQR werden die erforderlichen Führungskompetenzen mit "Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams" und im NQR Berufsbildung "Arbeitskräfte [...] zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie gezielt zu fördern".</p> <p>Des Weiteren wird im EQR die Verantwortung, welche eine Person auf diesem Niveau tragen können muss, beschrieben. Im EQR wird dies als "Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern" und im NQR Berufsbildung als " Verantwortung für zunehmend komplexe Aufgaben und Prozesse" tragen sowie das Anleiten und Gestalten "komplexer, unvorhersehbarer Tätigkeiten und Projekte mit neuen strategischen Ansätzen" bezeichnet.</p> <p>Neben der Beratungstätigkeit werden in diesem Niveau im NQR Berufsbildung auch die Kompetenzen zur Führungsfunktion vorausgesetzt. Die Tätigkeit findet in einem anspruchsvollen Arbeitskontext statt.</p>
<p><i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung unter verschiedenen Blickwinkeln auf.</i></p>			

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
<p>N I V E A U 8</p>	<p>Wissen: Über fortgeschrittene, fundierte, spezialisierte, detaillierte und systematische Fachkenntnisse aller Arbeitsbereiche und über umfassende Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten oder nicht verwandten komplexen Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe und hoch anspruchsvolle Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet umfassend zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch geeignete, innovative Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können sowie darauf aufbauend Prognosen oder Empfehlungen erstellen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von neuartigen, sehr schwierigen und hoch anspruchsvollen Aufgaben in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten, weitgehend neuartigen oder innovativen Methoden oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Die Möglichkeiten, die verschiedene Kommunikationsmittel bieten, vollständig ausschöpfen und komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch umfassende berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zielgerichtet zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines oder mehrerer komplexer Arbeitsprozesse ist und die zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem hoch anspruchsvollen Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten völlig selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten hoch anspruchsvollen Fachgebietes Verantwortung für komplexe Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln und die Reflexionsfähigkeiten im Arbeitskontext strategisch einzusetzen sowie komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich, in angemessener Form, professionell und mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte im gesamten hoch anspruchsvollen Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie eigenverantwortlich und gezielt zu fördern.</p>
<p>EQR</p>	<p>Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis</p>	<p>fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung</p>

<p>Beurteilung</p>	<p>Was im EQR mit dem Wort "Spitzenkenntnisse" zusammengefasst ist, wird im NQR Berufsbildung mit "fortgeschrittene, fundierte, spezialisierte, detaillierte und systematische Fachkenntnisse" sowie "umfassende Allgemeinbildung" definiert.</p>	<p>Aufbauend auf das vorherige Niveau werden hier zusätzlich noch die Kompetenz der Erstellung von Prognosen und Empfehlungen vorausgesetzt. Dies entspricht der im EQR auf dem Niveau verlangten Fähigkeit zur "Synthese und Evaluierung".</p> <p>Im EQR werden die Fertigkeiten auf dem Niveau 8 sehr akademisch formuliert. Für die Berufsbildung stehen Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung nicht im Fokus, vielmehr die innerhalb eines Berufes angewendeten sehr vielfältigen und spezifischen Vorgehensweisen.</p> <p>Im NQR Berufsbildung werden die Ausschöpfung der Möglichkeiten verschiedener Kommunikationsmittel sowie das Präsentieren von komplexen Informationen explizit aufgeführt.</p>	<p>Begrifflich baut der NQR Berufsbildung auf das vorherige Niveau auf und führt deshalb keine neuen Begriffe mehr ein. Im EQR werden die Kompetenzen auf Niveau 8 mit einigen neuen Stichworten beschrieben. Für die Berufsbildung sind die meisten dieser Begriffe anwendbar.</p> <p>Die im EQR genannte "Autorität", "Selbstständigkeit" und "Integrität" werden im NQR Berufsbildung mit "Verantwortung", "Reflexionsfähigkeit", "Führung" und "Beratung" beschrieben.</p> <p>Die Begriffe der "Forschung" und der "Innovationsfähigkeit" sind eher mit dem akademischen Bereich verknüpft, wobei der Bereich der angewandten Forschung durchaus Schnittstellen mit der Berufsbildung aufweist.</p> <p>Der NQR Berufsbildung betont, dass die Tätigkeiten in einem hoch anspruchsvollen Arbeitskontext stattfinden.</p>
<p><i>Die verschiedenen Formulierungen in EQR und NQR Berufsbildung weisen die gleiche Graduierung unter verschiedenen Blickwinkeln auf.</i></p>			

4.3 Kriterium 3

Grundlage und Zielsetzung des nationalen Qualifikationsrahmens oder -systems und seiner Qualifikationen sind Lernergebnisse. Sie sind mit Regelungen zur Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens sowie, sofern vorhanden, Leistungspunktesystemen verknüpft.

In der schweizerischen Berufsbildung werden Lernergebnisse in Form von beruflichen Handlungskompetenzen beschrieben. Diese umfassen die Gesamtheit der erforderlichen Kompetenzen, die die Absolvierende für die Ausübung des jeweiligen Berufs am Ende des Lernprozesses erworben haben müssen. Darin sind die beruflichen Kompetenzen wie auch die dazugehörigen persönlichen und sozialen Kompetenzen inbegriffen. Berufliche Handlungskompetenzen werden je nach Modell umschrieben in Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen oder Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen. Für die Ermittlung der Handlungskompetenzen finden verschiedene, validierte Methoden Anwendung.

Die einzelnen beruflichen Handlungskompetenzen werden mit Lernzielen pro Lernort konkretisiert – diese entsprechen in etwa den in anderen Ländern mit einem dualen System verankerten „Bildungsstandards“ (s. z.B. Deutschland, Luxemburg, Österreich).

Gemäss der Handlungskompetenzorientierung des Schweizer Berufsbildungssystems sind die rechtlichen Grundlagendokumente der Bildungsangebote (Verordnungen über die Berufliche Grundbildung, Prüfungsordnungen der eidgenössischen Prüfungen sowie Rahmenlehrpläne der Bildungsgänge an Höheren Fachschulen) an den beruflichen Handlungskompetenzen orientiert. Die Verordnungen über die Berufliche Grundbildung bilden die Basis der Curricula und der Qualifikationsverfahren bzw. der Abschlussprüfungen. Die Prüfungsordnungen der eidgenössischen Prüfungen sind nicht-curricular und regeln lediglich die Prüfungen. Das SBFJ überprüft die Handlungskompetenzorientierung bei der Genehmigung bzw. Anerkennung der Grundlagendokumente.⁸⁶

Die beruflichen Handlungskompetenzen werden in den meisten Fällen in den oben dargelegten Grundlagendokumenten⁸⁷ der Berufsabschlüsse beschrieben, welche die Grundlage für die Einstufung in den NQR Berufsbildung bilden. Zum Teil weichen die Beschreibungen der Handlungskompetenzen in den Grundlagendokumenten von der Terminologie des NQR Berufsbildung ab. Um die Einstufung für die Trägerschaften der Abschlüsse zu erleichtern, beschreibt eine Übersetzungshilfe („Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung⁸⁸“) die Niveaustufen des NQR Berufsbildung in der in den Grundlagendokumenten verwendeten Terminologie.

Falls für einen Abschluss auf der Stufe der Höheren Berufsbildung keine handlungskompetenzorientierten Beschreibungen vorliegen, müssen die entsprechenden Dokumente vor der Einstufung in den NQR Berufsbildung einer ordentlichen Revision unterzogen werden. Durch dieses Verfahren ist die Handlungskompetenzorientierung beim Einstufungsprozess sichergestellt.

Enthalten die Grundlagendokumente in der Beruflichen Grundbildung keine Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen, hat die Trägerschaft entweder die Möglichkeit, eine gesonderte Tabelle mit der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen zu erarbeiten oder den Abschluss einer Revision zu unterziehen.

⁸⁶ In der Beruflichen Grundbildung sind heute nahezu alle Verordnungen handlungskompetenzorientiert verfasst.

⁸⁷ Damit sind Bildungsverordnung und Bildungsplan für Berufliche Grundbildungen, Prüfungsordnung und Wegleitung für eidgenössische Prüfungen und Rahmenlehrpläne für Bildungsgänge Höherer Fachschulen gemeint. Die Dokumente der Beruflichen Grundbildung sind heute nahezu alle handlungskompetenzorientiert verfasst. In der Höheren Berufsbildung gilt dies für rund zwei Drittel der Prüfungsordnungen, die übrigen befinden sich in Revision oder werden künftig revidiert.

⁸⁸ Raster der Handlungskompetenz nach NQR Berufsbildung: <http://www.sbfj.admin.ch/nqr/02439/index.html?lang=de>, 06.01.2015.

4.3.1 Berufliche Grundbildung

Die jeweilige Bildungsverordnung über die Berufliche Grundbildung definiert die rechtssetzenden Elemente der Beruflichen Grundbildung. Das **Qualifikationsprofil** definiert das Anforderungsniveau des Berufes und enthält die beruflichen Handlungskompetenzen, über die eine qualifizierte Berufsperson verfügen muss, um den Beruf auf dem definierten Niveau kompetent auszuüben. Das Qualifikationsprofil ist Grundlage für die Erarbeitung des **Bildungsplans**. Der Bildungsplan als Instrument zur Förderung der Qualität der Beruflichen Grundbildung beschreibt die von den Lernenden bis zum Abschluss der Qualifikation zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Er ist die berufspädagogische Grundlage mit dem Ziel, die berufstypischen Handlungssituationen kompetent zu bewältigen. Die Handlungskompetenzen sind als Mindeststandards für die Ausbildung zu verstehen und definieren, was in den Qualifikationsverfahren maximal geprüft werden darf. Der Bildungsplan konkretisiert die zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Diese werden in Form von Handlungskompetenzbereichen, Handlungskompetenzen und Leistungszielen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz) oder mithilfe von Leistungszielen mit Ressourcen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Haltungen) dargestellt. (Anhang 6.6)

Für die Erarbeitung des Bildungsplans ist die Handlungskompetenzorientierung zentral. Dies kann auf der Grundlage zwei verschiedener Modelle geschehen: Das handlungskompetenzorientierte Modell und das Kompetenzen-Ressourcen-Modell. Die beiden Modelle werden in Anhang 6.6 vertieft dargestellt.

Momentan sind sämtliche Bildungsverordnungen der Beruflichen Grundbildung lernergebnisorientiert ausgestaltet. Zudem ist in allen Bildungserlassen der Beruflichen Grundbildung festgelegt, dass eine verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte ‚Kommission für Entwicklung und Qualität‘ den Beruf alle fünf Jahre auf Aktualität und Qualität hin überprüft. Dies bedeutet, dass die Bildungserlasse alle fünf Jahre revidiert werden.

4.3.2 Höhere Berufsbildung

Für die eidgenössischen Fachausweise und die eidgenössischen Diplome definiert die jeweilige Prüfungsordnung die rechtssetzenden Elemente, für die Diplome höherer Fachschulen definiert der Rahmenlehrplan die rechtssetzenden Elemente. Die Erarbeitung der handlungskompetenzorientierten Grundlagendokumente der Höheren Berufsbildung ist momentan in Überarbeitung. Es wird angestrebt, dass die ebenfalls in der Beruflichen Grundbildung geltenden Modelle (Anhang 6.6) angewandt werden.

Der Bund genehmigt für die eidgenössischen Fachausweise und die eidgenössischen Diplome die Prüfungsordnungen, die von den Organisationen der Arbeitswelt ausgearbeitet werden. Eine Prüfungsordnung regelt unter anderem die Zulassungsbedingungen für die Prüfung, das Qualifikationsverfahren sowie den entsprechenden gesetzlich geschützten Titel und definiert die mit der Prüfung erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen sowie das Berufsbild. Die zur Prüfungsordnung gehörende Wegleitung enthält weiterführende Informationen. Sie beinhaltet im Gegensatz zur Prüfungsordnung keine rechtsetzenden Bestimmungen, wird von der Trägerschaft erlassen und bedarf keiner Genehmigung des Bundes. Grundlage für die Erarbeitung der Prüfungsordnung und Wegleitung ist, ähnlich wie in der Beruflichen Grundbildung, das **Qualifikationsprofil**. Dieses beinhaltet eine Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen⁸⁹, eine Beschreibung des Berufsbildes (abgeleitet von den beruflichen Handlungskompetenzen) sowie Leistungskriterien, anhand welcher das Vorhandensein der beruflichen Handlungskompetenzen beurteilt und gemessen werden kann.⁹⁰ Das Qualifikationsprofil wird von den OdA gemeinsam mit qualifizierten Berufsleuten auf Basis einer Analyse der Berufstätigkeit erstellt.

⁸⁹ Siehe Definition in Kap. 1.2.1., S. 14.

⁹⁰ Die Begrifflichkeiten des Qualifikationsprofils befinden sich derzeit in der Überarbeitung und sind noch nicht verabschiedet. Änderungen sind daher vorbehalten. Beispiele können mit der definitiven Terminologie nach Abschluss der Überarbeitung zur Verfügung gestellt werden.

Grundlage für die Bildungsgänge höherer Fachschulen und deren Anerkennung durch das SBFI bilden Rahmenlehrpläne⁹¹. Die Vorgaben zur Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien ist in der Verordnung über Mindestvorschriften der Höheren Fachschulen⁹² geregelt. Im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens wird überprüft, ob der Bildungsgang den Anforderungen der Verordnung und des jeweiligen Rahmenlehrplans entspricht. Die Rahmenlehrpläne werden von den Bildungsanbietern in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Branchen- oder Berufsverbänden erarbeitet und vom SBFI genehmigt. Sie basieren auf dem Berufsprofil und den erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen⁹³. Die Analyse des Arbeitsfeldes in seinem Kontext ist die Grundlage für das Berufsprofil. Dieses gliedert sich in die Arbeitsprozesse, welche die Berufstätigkeit im Arbeitsfeld bestimmen. Die Kompetenzen sind den Arbeitsprozessen zugeordnet und nehmen Bezug auf das Arbeitsfeld und dessen Kontext sowie das Anforderungsniveau, das die Absolventinnen und Absolvierende der Bildungsgänge erreichen müssen. Die erlangten beruflichen Handlungskompetenzen werden im Qualifikationsverfahren nachgewiesen.⁹⁴

Momentan sind ungefähr 25% der rechtssetzenden Elemente (Prüfungsordnungen, Rahmenlehrpläne) der Höheren Berufsbildung lernergebnisorientiert ausgestaltet. Weitere 25% befinden sich derzeit in Revision. In der Höheren Berufsbildung gibt es keine Revisionspflicht, die Verantwortung liegt bei den Trägerschaften.

4.3.3 Überprüfung der Handlungskompetenzen

In der Bildungsverordnung wird definiert, dass in einem Qualifikationsverfahren alle geforderten Handlungskompetenzen nachgewiesen werden müssen. Dies gilt für die Abschlussprüfung wie auch für alle anderen Qualifikationsverfahren (Validierung von Bildungsleistungen). Die Qualifikationsverfahren sind also bereits heute lernergebnisorientiert definiert.

Mit dem Qualifikationsverfahren wird überprüft, ob die lernende bzw. die kandidierende Person die für eine erfolgreiche Berufstätigkeit erforderlichen Handlungskompetenzen erworben hat. Qualifikationsverfahren richten sich an den Bildungszielen des Bildungsplans aus und berücksichtigen diese repräsentativ:

- Mündliche, schriftliche und praktische Teile werden ausgewogen gewichtet und bewertet
 - praktische Arbeit (individuell/vorgegeben)
 - Berufskennntnisprüfung (schriftlich und/oder mündlich)
- Erfahrungsnoten aus der Berufsfachschule werden einbezogen, zum Teil auch die Erfahrungsnoten aus den überbetrieblichen Kursen und / oder aus der Praxis
- Die gewählten Verfahren sind der Zielgruppe angepasst
- Der Nachweis erfolgt durch eine Gesamprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder durch
- andere vom SBFI anerkannte Qualifikationsverfahren

Qualifikationsverfahren müssen mit einem vertretbaren Aufwand durchgeführt werden können. Deshalb ist die Verfahrenswahl auch aus ökonomischer Sicht zu betrachten.

4.3.4 Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens

Das schweizerische Berufsbildungssystem verfügt über Verfahren zur Anerkennung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen (Kapitel 1.3). Damit soll dem Grundsatz Rechnung getragen

⁹¹ Die aktuellen Rahmenlehrpläne können unter <http://www.sbf.admin.ch/bvz/> eingesehen werden.

⁹² Verordnung des WBF vom 11. März 2005 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der Höheren Fachschulen (MiVo-HF); SR 412.101.61.

⁹³ Siehe Definition in Kap. 1.2.1., S. 14.

⁹⁴ BBT, Leitfaden Rahmenlehrpläne der Höheren Fachschulen, 2006.

werden, dass berufliche Handlungskompetenzen auf verschiedenen Bildungswegen erlangt werden können.

Wenn Erwachsene eine Berufliche Grundbildung absolvieren, können sie bereits erworbene Bildungsleistungen anrechnen lassen. Dies führt zu Dispensationen vom Unterricht oder von Prüfungsteilen (BBV Art 18,3) oder zur Verkürzung der Beruflichen Grundbildung (BBG Art 18, 1). So können Erwachsene mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung direkt an einem Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung teilnehmen oder durch die Validierung von Bildungsleistungen nicht-formale, informelle oder früher erworbene berufliche Qualifikationen anrechnen lassen. Im Ergebnis erlangen sie durch diese Verfahren einen formalen Berufsabschluss.

Ein Grundsatz zur Anrechnung nicht-formaler und informeller Bildung an die formelle Bildung ist weiterhin im „Bundesgesetz über die Weiterbildung“⁹⁵ verankert. Weiterbildung umfasst im Bereich der Berufsbildung die Nachdiplomstudien an Höheren Fachschulen, die so genannten Vorbereitungskurse auf eidgenössische Berufs- und Höhere Fachprüfungen, die häufig über Modul- oder Zwischenabschlüsse der jeweiligen Branche führen und die sogenannte berufsorientierte Weiterbildung in Form von Kursen und Seminaren. Die entsprechenden Angebote werden vom Bund curricular nicht geregelt und zählen deshalb zur nicht-formalen Bildung. Diese Angebote führen im Sinne des NQR Berufsbildung zu Teilqualifikationen und können nicht eingestuft werden. Es können nur die formalen Abschlüsse in den NQR Berufsbildung eingestuft werden. Die Modul- oder Zwischenabschlüsse dienen dazu die Ausbildungen zu aufzuteilen, damit die in der Regel berufstätigen Absolvierende die Ausbildung einfacher bewältigen können.

Um nicht-formale Qualifikationen in den nationalen Qualifikationsrahmen einordnen zu können, müssten gemäss der schweizerischen Einstufungsmethode die beruflichen Handlungskompetenzen definiert und durch Qualitätssicherungsverfahren abgesichert werden.

Leistungspunktesystem in der Berufsbildung

Für die Berufsbildung bildet das Europäische Leistungspunktesystem (European Credit System for Vocational Education and Training ECVET) einen technischen Rahmen, der es ermöglicht, Lernergebnisse zu erfassen. Ein Schweizer Expertenteam hat im Rahmen eines zweijährigen europäischen Projekts eine Auslegeordnung zu ECVET erarbeitet, Möglichkeiten der Nutzung in der Schweiz untersucht und Empfehlungen formuliert⁹⁶. Das Swiss ECVET Expert Team hat für die Schweiz Empfehlungen zu fünf Handlungsfeldern formuliert. Die Empfehlungen sind das Ergebnis der in der Auslegeordnung dargelegten Befunde zum Stand von ECVET in Europa und der Schweiz. In die Empfehlungen eingeflossen sind zudem Erkenntnisse, die sich die Mitglieder des Swiss ECVET Expert Team im Rahmen eines ECVET-Seminars erarbeitet haben, das von zwei Vertreter/innen der europäischen Kommission im Dezember 2012 in der Schweiz durchgeführt wurde. Die Empfehlungen richten sich an sämtliche Interessensvertreter/innen der Berufsbildung in der Schweiz. Dazu gehören die nationalen und kantonalen Berufsbildungsbehörden, Vertreter/innen der Berufs- und Branchenverbände, von Berufsschulen und überbetrieblichen Kursen oder Ausbildner/innen in den Lehrbetrieben sowie die ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit.

Gemäss der Stellungnahme des SBFJ zu den Empfehlungen⁹⁷ liegt der Schwerpunkt der Schweizer Aktivitäten in Zusammenhang mit ECVET zur Zeit auf der Information, der Diffusion von Erfahrungen und der Unterstützung der freiwilligen Nutzung bei Mobilitätsaktivitäten.

⁹⁵ Inkrafttreten voraussichtlich 1.1.2017.

⁹⁶ Europäisches Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET). Eine Auslegeordnung zu bereits erfolgten Entwicklungen im europäischen Berufsbildungsraum, Februar 2014. Kann unter ecvet@chstiftung.ch bezogen werden.

⁹⁷ SBFJ, 2015.

Die Schweiz hat eines der prioritären Ziele von ECVET, die Strukturierung der Ausbildungsgänge in Einheiten von Lernergebnissen, bereits realisiert und ist somit ECVET kompatibel. Die weiteren Entwicklungen im Bereich ECVET werden derzeit beobachtet und eine allfällige Einführung geprüft.

4.4 Kriterium 4

Die Verfahren für die Aufnahme von Qualifikationen in den nationalen Qualifikationsrahmen oder für die Beschreibung der Klassifikation von Qualifikationen innerhalb des nationalen Qualifikationssystems sind transparent.

Die Deskriptoren der einzelnen Niveaus des NQR Berufsbildung bilden Anhang I der Verordnung zum NQR Berufsbildung und sind damit rechtlich festgeschrieben und öffentlich einsehbar.

Das in Kapitel 3.3.2 beschriebene konsensorientierte Vorgehen zur Einstufung von Abschlüssen wird in den Trägerschaften zur Verfügung gestellten Leitfaden im Detail beschrieben (Anhang 6.4). Der Leitfaden ist auf der Internetseite des SBFI öffentlich zugänglich.

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung

Durch die Konsistenzprüfung des Eidgenössischen Hochschulinstitutes für Berufsbildung (EHB) als externe Fachstelle werden die Gleichbehandlung aller Berufsbildungsabschlüsse und die Korrektheit der Einstufungen sowie die Kohärenz dieser Einstufungen im Gesamtsystem der Berufsbildung sichergestellt.

Das EHB prüft gemäss der Methodologie des Leitfadens. Es wird überprüft, ob die Handlungskompetenzen den Beschreibungen der Grundlagendokumente entsprechen und ob ihre Zuordnung zu einem Niveau des NQR Berufsbildung plausibel ist: Die erste Phase der Konsistenzprüfung verläuft analog der Selbsteinstufung der Trägerschaft: Die einzelnen Handlungskompetenzen der „Übersicht der Handlungskompetenzen“ werden vom Prüfer wie im Leitfaden beschrieben einem NQR-Niveau zugeordnet und das Gesamtniveau des Abschlusses wird berechnet. Entspricht das Resultat der Einstufung durch das EHB demjenigen des Antrages der Trägerschaft, ist die Konsistenzprüfung damit abgeschlossen.

Entspricht das Resultat dieser ersten Konsistenzprüfung nicht dem beantragten Niveau, erfolgt eine detailliertere Konsistenzprüfung: Der Prüfer konsultiert sämtliche Grundlagendokumente des Abschlusses im Versuch nachzuvollziehen, wieso die Trägerschaft einzelne Handlungskompetenzen auf ein bestimmtes Niveau einstufen möchte. Kann der Prüfer mit Hilfe dieser zusätzlichen Informationen die Korrektheit des beantragten Niveaus feststellen, so ist die Konsistenzprüfung damit abgeschlossen.

Ist der Prüfer weiterhin davon überzeugt, dass der Abschluss in ein anderes Niveau eingestuft werden muss, so folgen Konsensfindungsgespräche mit der Trägerschaft. Anlässlich der Gespräche eröffnet der Prüfer den Anwesenden das Resultat seiner Konsistenzprüfung und präsentiert die Gründe, die zu einem abweichenden Resultat geführt haben. Die Trägerschaft erhält die Gelegenheit, ihre Argumente mündlich zu präzisieren, weiterführende Informationen zu liefern und zur Begründung der Fachstelle Stellung zu nehmen. Nach dem Konsensgespräch wird entweder der erzielte Konsens oder das Fortbestehen des Dissens an das SBFI gemeldet.

Bei einem Konsens wird schriftlich eine Konsenserklärung festgehalten, die von den Unterzeichnenden des Antrags signiert wird.

Bei einem Dissens wird die entsprechende Meldung des EHB an das SBFI von einer detaillierten Berichterstattung über die gescheiterten Konsenssuche und die ausschlaggebenden Gründe begleitet.

Die Prüfung wird von der Fachstelle NQR im EHB vorgenommen. Diese Fachstelle ist mit einem Mitarbeitenden besetzt, der die Anträge prüft. Ihm steht eine Arbeitsgruppe zur Verfügung, die im EHB-internen Prozess als Qualitätsprüfende fungiert. Diese Arbeitsgruppe besteht aus drei langjährigen leitenden und einer administrativen Mitarbeitenden des EHB. Die leitenden Mitarbeitenden stehen Abtei-

lungen vor, die für die Erarbeitung von Grundlegendokumenten in der Berufsbildung (Bildungsverordnungen, Prüfungsordnungen), für Berufsentwicklungen und Revisionen in den Sektoren Handwerk, Industrie und Gesundheit zuständig sind. Ausserdem vertreten sie die unterschiedlichen Bereiche der Beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung.

Die Arbeitsgruppe überprüft nicht jede einzelne Einstufung, sondern greift sporadisch und stichprobenmässig Anträge heraus. Die Überprüfung erfolgt nach den gleichen Prinzipien wie oben dargelegt.

SBFI

Bei Dissensmeldung durch das EHB sucht das SBFI das Gespräch mit der Trägerschaft. Kann auch in diesem Fall kein Konsens über die Einstufung des Abschlusses gefunden werden, so lehnt das SBFI den Antrag auf Einstufung ab. Nach der Konsultation der EBBK veröffentlicht das SBFI die neuen Einstufungen halbjährlich im Rahmen einer Amtsverordnung.

Eidgenössische Berufsbildungskommission

Vor dem definitiven Entscheid über die Einstufung von Abschlüssen, wird die EBBK konsultiert. Dazu erhält die EBBK zwei Mal im Jahr vom SBFI die Liste der eingestufteten Abschlüsse inklusive NQR-Niveau, sowie eine statistische Auswertung, wie sich die bisher eingestufteten Abschlüsse nach Abschlussart auf die NQR-Niveaustufen verteilen. Die EBBK kann zu den Einstufungen Stellung nehmen, hat aber keine Entscheidungskompetenz. Das SBFI nimmt die Stellungnahme der EBBK zur Kenntnis.

4.5 Kriterium 5

Das/die nationale/n Qualitätssicherungssystem/e für die berufliche Bildung bezieht/beziehen sich auf den nationalen Qualifikationsrahmen bzw. auf das nationale Qualifikationssystem und sind konsistent mit den diesbezüglichen europäischen Grundsätzen und Leitlinien (wie in Anhang 3 der Empfehlung⁹⁸ angegeben).

Qualitätssicherung im Schweizer Berufsbildungssystem

Die Qualitätssicherung verfügt in der Schweiz in der Berufsbildung sowie in den anderen Bildungsbereichen über einen hohen Stellenwert. Die Qualitätssicherung findet auf verschiedenen Ebenen durch den Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt statt.

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) sowie die entsprechende Berufsbildungsverordnung (BBV) bilden die rechtliche Grundlage für die Qualitätsentwicklung des Berufsbildungssystems. Ihr wird auf allen Stufen und in allen Bereichen der Bildung eine grosse Bedeutung beigemessen. Die Sicherstellung der Qualitätsentwicklung ist Sache der Anbieter der Berufsbildung. Der Bund hat die Aufgabe die Qualitätsentwicklung zu fördern, Qualitätsstandards aufzustellen und deren Einhaltung zu überwachen⁹⁹. Eine gesetzliche Verordnung zur Gewährleistung der Qualitätsentwicklung ist die Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen. Die Qualitätsförderung der berufsorientierten Weiterbildung obliegt ebenfalls dem Bund. Auf Stufe der Beruflichen Grundbildung sind die Kantone für die Qualitätsaufsicht verantwortlich. Dies umfasst die Qualität der schulischen Bildung, der beruflichen Praxis sowie der überbetrieblichen Kurse und anderer dritter Lernorte. Unabhängig von den Bildungsstufen und -bereichen stellt der Bundesrat die Qualität der Qualifikationsverfahren sicher. In jeder Bildungsverordnung der Beruflichen Grundbildung des SBFJ wird eine „Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität“ für den jeweiligen Beruf aufgeführt. Diese Kommission ist verbundpartnerschaftlich zusammengesetzt und hat insbesondere die Aufgaben, die Bildungsverordnung und den Bildungsplan laufend, mindestens aber alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen zu überprüfen und neue organisatorische Aspekte in der Beruflichen Grundbildung zu berücksichtigen.

Die vom SBFJ erlassenen Bildungsverordnungen enthalten Instrumente zur Qualitätsförderung der Beruflichen Grundbildung wie zum Beispiel Bildungspläne.

Der Bund fokussiert in der Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes, Artikel 8 vor allem auf seine fördernde Rolle:

- Der Bund sorgt für eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Qualität.
- Der Bund sorgt für einen regelmässigen Austausch zum Thema.
- Der Bund koordiniert, wo nötig, die Umsetzung. Grundsätzlich liegt die Verantwortung aber bei den Verbundpartnern bzw. bei jeder einzelnen Akteurin und jedem einzelnen Akteur in der Berufsbildung.
- Der Bund leistet im Rahmen seiner Projektförderung Beiträge zur Qualitätsentwicklung im Sinne einer Anschubfinanzierung.

Die grundsätzlichen Qualitätsstandards wurden im Berufsbildungsgesetz festgelegt. Auf Bundesstufe regelt dieses Gesetz, zusammen mit verschiedenen Verordnungen¹⁰⁰ u.a. die folgenden wichtigen Pfeiler der Qualitätssicherung:

⁹⁸ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?jessionid=tPKvTgvdHjLkL3G8cwmcJNy7VLy9kh85CpkcJY1hBv2JTnTdRDQr!-2103262933?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?jessionid=tPKvTgvdHjLkL3G8cwmcJNy7VLy9kh85CpkcJY1hBv2JTnTdRDQr!-2103262933?uri=CELEX:32008H0506(01)) (abgerufen am 22.05.2014).

⁹⁹ BBG Art 8.

¹⁰⁰ Berufsbildungsverordnung, Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der Höheren Fachschulen (MiVo-HF vom 11. März 2005; SR 412.101.61), Verordnung über die eidgenös-

- die Aufsicht über Berufliche Grundbildung und ihre Lernorte;
- die Aufsicht über die Höhere Berufsbildung und ihre Prüfungen;
- die Erarbeitung, der Erlass bzw. die Genehmigung, der Vollzug und die regelmässige Überarbeitung von Bildungsgrundlagen;
- die Anforderungen an die Qualifikationsverfahren;
- die Lernortkooperation;
- die Bildung von Berufsbildungsverantwortlichen.

Die Kantone und der Bund haben in den ihnen übertragenen Gebieten die Aufsicht über die Bildungsangebote und deren Qualität. Im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion sind die Kantone für die Überprüfung der Qualitätsentwicklung in Lehrbetrieben, Praktikumsbetrieben, überbetrieblichen Kursen, Berufsfachschulen und Höheren Fachschulen verantwortlich. Sie stellen z.B. die Beratung der Lernenden sowie der Berufsbildungsverantwortlichen sicher und sorgen für die Koordination zwischen den an der Beruflichen Grundbildung Beteiligten. Der Bund beaufsichtigt die Qualitätsentwicklung der Berufsprüfungen, der Höheren Fachprüfungen und in Bildungsgängen für Berufsbildungsverantwortliche. Die Aufsicht über die Qualitätsentwicklung in den vom Bund subventionierten Bereichen liegt ebenfalls in der Verantwortung des Bundes. Die Subventionierung umfasst im Einzelnen Pauschalbeiträge an die Kantone, Beiträge für Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und zur Qualitätsentwicklung, Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse sowie Beiträge an die Durchführung von eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen wie auch von Bildungsgängen an Höheren Fachschulen. Bund und Kantone teilen sich die Aufsicht über die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Berufsmaturität.

Für den schulischen Unterricht zuständige Lehrkräfte an Berufsfachschulen benötigen einen Abschluss auf Tertiärstufe A oder B. Zusätzlich haben sie sechs Monate Berufserfahrung und 1800 Lernstunden in Berufsbildungspädagogik vorzuweisen. Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, die in den Lehrbetrieben und den überbetrieblichen Kursen für die Ausbildung der Lernenden zuständig sind, verfügen über einen einschlägigen Berufsabschluss sowie eine methodisch-didaktische Ausbildung. Unternehmen, die Lernende ausbilden, haben die Pflicht, bestimmte Standards zu erfüllen, um vom Kanton die erforderliche Ausbildungsbewilligung zu erhalten.

Die Aufsicht über die **Berufliche Grundbildung** üben die Kantone aus. Dazu gehören die Beratung und Begleitung von Lernenden und Berufsbildungsverantwortlichen und die Koordination zwischen den an der Beruflichen Grundbildung Beteiligten. Gegenstand der Aufsicht ist:

- die Qualität der Bildung in beruflicher Praxis
- die Qualität der schulischen Bildung
- die Prüfungen und andere Qualifikationsverfahren
- die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Lehrvertrag
- die Einhaltung des Lehrvertrags durch die Vertragsparteien

Die Kantone führen ihre Aufsichtsaufgabe durch Besuche, Einsitz in Gremien, Aus- und Weiterbildungsangebote, Tagungen und schriftliche und mündliche Information aus.

In der **Höheren Berufsbildung** übt das SBFI die Aufsicht über die Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen aus durch:

- Prüfungsbesuche
- Teilnahme an Notensitzungen
- Berichterstattung über die Prüfung bei neuen Prüfungen
- Entscheid bei Rekurs

Im Bereich der Höheren Fachschulen übt der Kanton die Aufsicht aus durch:

- Besuche

sische Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung BMV vom 24. Juni 2009; SR 412.103.1), Verordnung des SBFI über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der Beruflichen Grundbildung (ABU-Verordnung vom 27. April 2006; SR 412.101.241).

- Leistungsvereinbarungen mit den Höheren Fachschulen

In Bildungsgängen mit Praktikum stehen die Praktika unter der Aufsicht der Bildungsanbieter. Der Bildungsanbieter erfüllt diese Aufgabe durch Besuche.

Das wichtigste Qualitätssicherungselement für Prüfungen besteht darin, dass die Organisationen der Arbeitswelt deren Träger sind. Dadurch ist sichergestellt, dass die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigt sind und einen nationalen Qualifikationsstandard darstellen. Weitere Qualitätsinstrumente sind die Prüfungsordnungen, die sich den neuesten Entwicklungen anpassen lassen. Auch gehört zu jeder eidgenössischen Prüfung eine Prüfungskommission aus erfahrenen Expertinnen und Experten des jeweiligen Bereiches. Die Prüfungskommission ist zuständig für die Bewertung der Prüfungen sowie für die Entwicklung von Prüfungsaufgaben. Das SBFJ nimmt die Aufsicht über die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen wahr und ist erste Rekursinstanz bei Streitigkeiten über den Ausgang einer Berufs- oder Höheren Fachprüfung. Damit wird sichergestellt, dass die in den Bildungsgrundlagen spezifizierten Handlungskompetenzen an den Prüfungen auch wirklich abgefragt und erfüllt werden.

Bei den Bildungsgängen höherer Fachschulen erfolgt die Qualitätssicherung durch den Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt bei der Entwicklung der Rahmenlehrpläne und den Einbezug von Expertinnen und Experten bei den Abschluss-Qualifikationsverfahren wie auch dem regelmässigen Austausch direkt mit Unternehmen und Betrieben. Das SBFJ genehmigt die Rahmenlehrpläne und unterzieht die daraus abgeleiteten Bildungsgänge einem Anerkennungsverfahren. Nach dem Anerkennungsverfahren sind die Kantone für die Aufsicht der Bildungsgänge der Höheren Fachschulen zuständig.

Konkreter Beitrag der Verbundpartner

Um zu verdeutlichen welche Aufgaben die Verbundpartner bei der Qualitätssicherung konkret übernehmen, werden untenstehend einige Beispiele von Qualitätssicherungsmassnahmen aufgeführt. Die Kosten für die Qualitätssicherungsmassnahmen werden von den jeweiligen Verbundpartnern getragen.

1. Bildungsbewilligung

Lehrbetriebe, welche duale Berufsbildung anbieten, müssen über eine kantonale Bildungsbewilligung verfügen. Sie berechtigt zur Ausbildung in einem bestimmten Beruf. Sie wird aufgrund einer Überprüfung vor Ort (Betriebsbesuch) durch die kantonale Behörde ausgestellt. Diese überprüft, ob die verantwortlichen Berufsbildnerinnen / Berufsbildner und die Fachkräfte¹⁰¹ im Lehrbetrieb beschäftigt sind und kontrolliert, ob sie über die qualifizierte fachliche Bildung und den berufspädagogischen Hintergrund verfügen. In den Bildungsverordnungen sind diese Vorschriften berufsspezifisch geregelt.

Zudem muss der Lehrbetrieb nachweisen, dass er standardgemäss eingerichtet ist und die für den Lehrberuf vorgesehenen Bildungsinhalte vermitteln kann. Bezüglich der notwendigen Betriebseinrichtung haben einige Berufsverbände eine Liste der Mindesteinrichtungen erstellt, die Lehrbetrieben und der Aufsicht als Richtlinie dient.

Erst nach Erhalt der Bildungsbewilligung kann ein Lehrvertrag mit einer auszubildenden Person genehmigt werden.

2. QualiCarte

Die QualiCarte ist ein Instrument zur Qualitätsentwicklung in der Bildung in beruflicher Praxis. Ziel ist es, Lehrbetrieben ein praxisorientiertes Hilfsmittel für die Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Im Sinne einer Checkliste sind rund dreissig Qualitätsanforderungen erfasst, welche die wichtigsten Schritte der gesamten betrieblichen Bildung beschreiben¹⁰².

¹⁰¹ Berufsbildner/innen können auch Fachkräfte des Betriebs beauftragen, den Lernenden einen Teil der beruflichen Praxis zu vermitteln. Als Fachkraft gilt, wer über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung im Fachbereich der lernenden Person oder über eine gleichwertige Qualifikation verfügt. Verantwortlich bleiben auch in diesem Fall die Berufsbildner/innen.

¹⁰² Weitere Informationen zur QualiCarte: <http://www.qbb.berufsbildung.ch/dyn/4695.aspx>, 02.12.2015.

Die QualiCarte wird primär zur Selbstevaluation der Lehrbetriebe eingesetzt. Sie ist für sämtliche Berufe anwendbar, wird auch in der kantonalen Lehraufsicht gebraucht und in den Kursen für Berufsbildner/innen eingesetzt. Organisationen der Arbeitswelt können die QualiCarte um eigene, berufsspezifische Standards ergänzen.

3. Beispiel einer Branchen-Initiative: „Top-Ausbildungsbetrieb“

Um mehr Jugendliche für einen Carrosserie-Beruf zu gewinnen und ausgebildete Fachkräfte in der Branche zu halten, setzt der Schweizerische Carrosserieverband VSCI auf die Ausbildungskompetenzen der Betriebe. Er hat ein dreistufiges Verfahren entwickelt, das die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner unterstützt und Anreize mit einem Label schafft.

Das Projekt „Top Ausbildungsbetrieb“ bietet in Form von Hilfsmitteln und Kursen Unterstützung bei Themen wie der Rekrutierung von Lernenden, Erfolgsfaktoren einer Ausbildung, Führung der Lerndokumentation oder Integration der Lernenden ins Team. Wichtig sind dem VSCI Freiwilligkeit und Flexibilität. Interessierte Betriebe können sich anmelden und selber entscheiden, wie weit sie in dem dreistufigen Prozess gehen wollen. Jede Stufe wird mit einem Label abgeschlossen, damit das Engagement der Betriebe auch gegen aussen sichtbar wird.

Das Label „Top-Ausbildungsbetrieb Stufe 3“ wird durch eine unabhängige Zertifizierungsstelle nach einem Assessment vergeben. Alle zwei Jahre findet eine Überprüfung statt.

4. Dokumentation berufliche Grundbildung

Um eine Abstimmung der Lerninhalte an den verschiedenen Lernorten sicherzustellen, hat das Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung / Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation und den Organisationen der Arbeitswelt die Plattform «Dokumentation berufliche Grundbildung» entwickelt.

Auf der Plattform stehen für OdA eine Ordner-Vorlage sowie eine Muster-Website zur Verfügung auf Grund derer ohne grossen Aufwand eine berufsspezifische «Dokumentation berufliche Grundbildung» erstellt werden kann. Es handelt sich um ein Ablagesystem, in dem die lernende Person ihre wichtigen Unterlagen der Ausbildung einordnen kann und das zudem die wesentlichen Informationen rund um die berufliche Grundbildung enthält. Die Lerndokumentation – die Lernberichte der Lernenden – ist ein Teil der Dokumentation berufliche Grundbildung.

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB hat mit den «Standards für eine gute Lerndokumentation in der beruflichen Grundbildung» eine wichtige Arbeitsgrundlage für die Lerndokumentation zur Verfügung gestellt.

Lernergebnisorientierung in der Qualitätssicherung

Da ein Grossteil der Grundlagendokumente in der Beruflichen Grundbildung wie auch in der Höheren Berufsbildung bereits lernergebnisorientiert geschrieben sind, ist dies eine grosse Unterstützung zur Qualitätssicherung (siehe Kriterium 3 und Anhang 6.6). Dies wird vor allem deutlich bei Qualifikationsverfahren, wo die beschriebenen Handlungskompetenzen überprüft werden.

Berufliche Grundbildung

Mit Blick auf Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, aber auch um Steuerungswissen zu generieren, liess das SBFI 2009/2010 eine Evaluation der Qualifikationsverfahren durchführen. Basierend auf deren Ergebnisse lancierte das SBFI unter Einbezug der Verbundpartner 2012 ein Projekt zur Optimierung der Qualifikationsverfahren. Im Zentrum standen die Vereinfachung der Qualifikationsverfahren und die Förderung der Handlungskompetenzorientierung. Die Förderung der Handlungskompetenzorientierung wird momentan umgesetzt durch die Formulierung von Leitsätzen.¹⁰³

¹⁰³ Weitere Informationen dazu unter: <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/02470/index.html?lang=de>, 02.12.2015.

Höhere Berufsbildung

Damit Prüfungen handlungsorientiert gestaltet werden, sind für die Erarbeitung von Prüfungsordnungen einige Qualitätsinstrumente vorhanden:

- Der „Leitfaden Erarbeitung und Revision von Prüfungsordnungen eidgenössischer Prüfungen“¹⁰⁴.
- Leittexte für Prüfungsordnungen.
- Das Konsistenzprüfungsverfahren in der höheren Berufsbildung, das u.a. prüft, ob berufliche Handlungskompetenzen in Prüfungen vollständig erfasst werden.
- Erfahrungsaustausche unter Träger von Prüfungen.
- Das „Qualitätsentwicklungsinstrument für die eidgenössischen Prüfungen“¹⁰⁵. Das SBFJ benutzt dieses Instrument bei seinen Besuchen von Prüfungen im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion. Ausserdem ist es für die Prüfungsträger eine Grundlage für eine Selbsteinschätzung. Ein Bereich des Instruments („Checkliste“) betrifft die Handlungskompetenzorientierung von Prüfungen.

4.6 Kriterium 6

Der Zuordnungsprozess beinhaltet die ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Qualitätssicherungsorgane.

Die Zustimmung des Bundes als Qualitätssicherungsorgan gilt aufgrund seiner gleichzeitigen Zuständigkeit für den Zuordnungsprozess als gegeben. Die Zustimmung der Kantone als weiteres Qualitätssicherungsorgan liegt durch ihre Einbindung in die Erarbeitung des NQR Berufsbildung und ihre Einbindung in die Umsetzung durch die eidgenössische Berufsbildungskommission (EBBK) ebenfalls vor.

4.7 Kriterium 7

In den Zuordnungsprozess werden internationale Experten/innen eingebunden.

Auswahl der internationalen Experten

In den schweizerischen Zuordnungsprozess wurden folgende Experten eingebunden:

- Thomas Mayr, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft ibw, Experte der Wirtschaftskammer Österreich, Mitarbeit bei der Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich und der Zuordnung zum EQR, Mitglied der EQR Advisory Group
- Jos Noesen, Experte für das Ministerium für nationale Bildung, Kindheit und Jugend, Koordinator der Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens in Luxemburg sowie des luxemburgischen EQR-Zuordnungsprozesses, Mitglied der EQR Advisory Group

Die Auswahl der beiden Experten erfolgte zum einen aufgrund ihrer umfassenden Kenntnisse und Erfahrungen im Kontext der Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen sowie der Zuordnung zum EQR. Auf europäischer Ebene sind sie in zentrale Gremien eingebunden.

Zum anderen stammen die Experten ebenfalls aus Ländern mit einem dualen Berufsbildungssystem und sind im Bereich der Berufsbildung tätig. Beide können daher das Schweizer Bildungssystem und die Besonderheiten in Bezug auf den NQR Berufsbildung gut beurteilen. Die Praktikabilität der Arbeiten wurde dadurch erleichtert, dass beide Experten Deutsch (und Französisch) sprechen.

¹⁰⁴ Weitere Informationen unter: <http://www.sbfj.admin.ch/hbb/02500/02502/02509/index.html?lang=de>, am 02.12.2015.

¹⁰⁵ Weitere Informationen unter: http://www.sbfj.admin.ch/hbb/02500/02502/index.html?lang=de#sprungmarke0_51, 02.12.2015.

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit den internationalen Experten wurde zu Beginn des Zuordnungsprozesses aufgenommen und umfasste folgende Etappen:

1. In einem ersten Einbezug (März/April 2014) wurden die Experten um eine Rückmeldung zum Konzept zur Umsetzung des Zuordnungsprozesses sowie zum vorliegenden Bericht gebeten. Ziel war die frühzeitige Absicherung des Zuordnungsprozesses.
2. Der zweite Einbezug bezog sich auf die Rückmeldungen zu einem Entwurf des Zuordnungsberichts. Hierfür wurden die Experten im Juni 2014 zu einem Treffen nach Bern eingeladen.
3. Der dritte Einbezug diente der Absprache des überarbeiteten Berichts vor der Präsentation in der EQR Advisory Group (Februar 2015).

Die Experten haben folgende Rückmeldungen zu den verschiedenen Etappen gegeben:

1. Die Experten haben darauf hingewiesen, dass die Begrifflichkeit des Rahmens unklar ist. Der Rahmen ist nun klar auf den Berufsbildungsbereich limitiert und wird terminologisch auch so ausgewiesen.

Weiter war unklar, wie Berufsmaturität, Fachmaturität und gymnasiale Maturität zueinander stehen. Diese Bildungsangebote werden nun im Bericht beschreiben, werden aber vorerst nicht in den NQR Berufsbildung eingeordnet.

Es war in Zusammenhang mit der Verbindung zum Hochschulbereich ähnlich unklar, wie sich die Durchlässigkeit von Abschlüssen der Höheren Berufsbildung zu den Hochschulen gestaltet. Dies wurde im Bericht deutlicher beschrieben.

Ausserdem wurde angemerkt, dass das schweizerische Berufsbildungssystem in seiner Breite und in seiner Qualität im europäischen Kontext eher eine Ausnahme ist. Daher wurde der Bildungssystembeschreibung mit quantitativem Material ergänzt.

Auch wurde die Verbundpartnerschaft als tragendes Element der Schweizer Berufsbildung ausführlicher beschreiben. In den meisten europäischen Ländern ist ein derart breiter Einbezug von Unternehmen und deren Vertretenden die Ausnahme. So wurde auch die Miteigentümerschaft der Verbundpartner am NQR Berufsbildung hervorgehoben.

2. Beide Experten haben sehr detaillierte und hilfreiche Rückmeldungen zum ersten Entwurf des Berichtes gegeben. Die Bemerkungen wurden soweit als möglich eingearbeitet. Spezifisch war in der ersten Fassung des Berichtes unklar, ob ein Gesamtqualifikationsrahmen für die Schweiz erarbeitet wird, der auch die Allgemein- und Hochschulbildung umfasst. Im vorliegenden Bericht ist nun klar definiert, dass sich die Arbeiten auf die Einstufung der Berufsbildungsabschlüsse konzentrieren und dass erst nach Abschluss dieser Arbeiten eine Diskussion zu einem Gesamtrahmen wieder aufgenommen wird.

Allgemein wurde der Bildungssystembeschreibung aufgearbeitet, Verantwortlichkeiten genauer erklärt und Spezifitäten des Schweizerischen Systems für ein internationales Publikum verständlicher formuliert.

Es wurden auch Informationen zu den Pilotprojekten in den Bericht aufgenommen.

3. Nach erneuter Lektüre des Berichtes konnten uns die Experten folgende Rückmeldungen geben:

Allgemein musste der Bericht klarer formuliert werden. Es wurden kleinere technische Punkte geklärt und Verständnisfragen ausgeräumt.

Im Detail war nicht klar, ob die Abschlüsse einzeln oder je nach Abschlussart blockweise in den NQR Berufsbildung eingestuft werden. Ebenso war der Geltungsbereich des NQR Berufsbildung nicht klar beschrieben. Eine Vermischung zwischen Weg und Abschluss der Qualifikationen wurde bemerkt. Gewisse Textteile wurden nicht im Beschrieb des Bildungssystems sondern direkt bei dem entsprechenden Kriterium aufgeführt. Die Kapitel zur Validierung und zur Handlungskompetenzorientierung wurden ausführlicher und klarer geschrieben.

Grundsätzlich wurde nicht verstanden, ob die akademische Bildung später ebenfalls in den Rahmen integriert wird oder nicht.

Die Bemerkungen wurden soweit als möglich übernommen.

Für ihre hilfreichen Anregungen zur Konzeption des vorliegenden Zuordnungsberichts gilt den Experten besonderer Dank.

Internationale Kooperation

Nebst dem Einbezug der internationalen Experten in den Zuordnungsprozess fanden im Kontext der Erarbeitung des NQR Berufsbildung weitere Kooperationen statt.

Die Schweiz nimmt seit dem Jahr 2012 an den D-L-A-CH Ländernetzwerktreffen von Fachexpertinnen und Fachexperten deutschsprachiger Länder mit dualer Berufsbildung (Deutschland, Österreich, Liechtenstein, Schweiz) teil. Die Treffen finden in regelmässigen Abständen statt¹⁰⁶. An den informellen Treffen wird die Entwicklung der nationalen Qualifikationsrahmen thematisiert und der Austausch zwischen den Fachkollegen gepflegt. Die deutschen Vertreter und Vertreterinnen sind aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF und der Kultusministerkonferenz KMK. Aus Österreich ist das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur BMUKK, das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft IBW sowie die nationale Koordinierungsstelle NQR des Österreichischen Austauschdienstes OEAD vertreten. Das Fürstentum Liechtenstein ist mit der Agentur für Internationale Bildungsangelegenheiten AIBA präsent. Aus der Schweiz nimmt das SBFI teil.

Die Schweiz war in der bis 2011 bestehenden Athen-Gruppe vertreten. Bei der Athen-Gruppe handelte es sich ebenfalls um eine informelle Gruppe der Länder Deutschland, Österreich, Dänemark, Luxemburg, Schweiz. Während die Ländernetzwerktreffen auf den EQR fokussiert sind, wurden in der Athen-Gruppe alle Aktualitäten und Instrumente des Kopenhagen-Prozesses besprochen.

Mit dem Fürstentum Liechtenstein wurde per 1.1.2015 die gegenseitige Information über die Einstufungen in den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen im Abkommen des Schweizer Bundesrats und der Regierung des Fürstentum Liechtensteins über die gegenseitige Anerkennung von Fähigkeitszeugnissen und Berufsattesten in der Beruflichen Grundbildung festgehalten¹⁰⁷.

Auf europäischer Ebene ist die Schweiz seit 2011 an den Director General VET Treffen sowie den beratenden Ausschusses für Berufsbildung (Advisory Committee on Vocational Training/ACVT) vertreten.

¹⁰⁶ März 2012/Wien, Juni 2012/Berlin, Oktober 2012/Bern, April 2013/Vaduz, Oktober 2013/Salzburg, April 2014/Hamburg, Dezember 2014/Malbun, Mai 2015/Zürich.

¹⁰⁷ Abkommen zwischen dem Schweizerischen Bundesrat und der Regierung des Fürstentums Liechtenstein über die gegenseitige Anerkennung von Fähigkeitszeugnissen und Berufsattesten der Beruflichen Grundbildung: <http://www.ad-min.ch/opc/de/official-compilation/2015/53.pdf>, 20.01.2015.

4.8 Kriterium 8

Das/die zuständige/n nationale/n Organ/e zertifizieren die Zuordnung des nationalen Qualifikationsrahmens bzw. -systems zum EQR. Ein umfassender Bericht, der das Zuordnungsverfahren und die ihm zugrundeliegenden Nachweise erläutert, wird von den zuständigen nationalen Organen, einschliesslich der Nationalen Koordinierungsstelle, veröffentlicht. Darin wird auf jedes der hier genannten Kriterien 1 bis 8 gesondert Bezug genommen.

Die zuständige Stelle für den Zuordnungsprozess und den vorliegenden Bericht ist das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.

Die weiteren in die Erarbeitung des NQR Berufsbildung eingebundenen nationalen Akteure, namentlich Kantone, Organisationen der Arbeitswelt, Höhere Fachschulen, Hochschulen und weitere interessierte Kreise, wurden laufend über den Zuordnungsprozess informiert.

Der Bericht bezieht sich auf den aktuellen Stand der Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung. Der Zuordnungsbericht wird nach der Präsentation in der EQR Advisory Group auf der Internetseite des SBFI veröffentlicht.

Für die Implementierung des NQR Berufsbildung wurde zudem eine eigene Internetseite www.nqr-berufsbildung.ch eingerichtet, auf der der Bericht ebenfalls veröffentlicht wird.

4.9 Kriterium 9

Die offizielle EQR-Plattform enthält ein öffentliches Verzeichnis der Mitgliedstaaten, die den Abschluss des Zuordnungsprozesses bestätigt haben, sowie Links zu den fertiggestellten Berichten über den Zuordnungsprozess.

Der Zuordnungsbericht wurde der EQR Advisory Group ein erstes Mal am 4. Februar 2015 vorgestellt und am 28. Mai 2015 vollständig präsentiert.

Nach der Präsentation des schweizerischen Zuordnungsberichts in der EQR Advisory Group wurde dieser aufgrund von Kommentaren überarbeitet. Schriftliche Kommentare waren eingegangen von Deutschland, Liechtenstein, dem UK und cedefop. Das SBFI bedankt sich bei allen Mitgliedern der EQR Advisory Group, die sich zum Bericht geäussert haben. Der Bericht wurde überarbeitet und wird anschliessend zur Veröffentlichung auf der EQR-Plattform an die zuständige Stelle der Europäischen Kommission gesandt.

4.10 Kriterium 10

Nach Abschluss des Zuordnungsprozesses und gemäss dem in der Empfehlung vorgegebenen Zeitplan enthalten alle neuen Qualifikationsbescheinigungen, Diplome und Europass-Dokumente, die von den dafür zuständigen Behörden ausgestellt werden, mittels nationaler Qualifikationssysteme einen klaren Verweis auf das entsprechende Niveau des Europäischen Qualifikationsrahmens.

4.10.1 Standardisierte Zeugniserläuterung und personalisierter Diplomzusatz

Als ergänzende Informationsinstrumente zum NQR Berufsbildung werden Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze nach Europassvorlage erarbeitet¹⁰⁸. Für jeden Abschluss der Beruflichen Grundbildung wird eine standardisierte Zeugniserläuterung erarbeitet. Die Zeugniserläuterung steht den Absolventinnen und Absolvierenden zum freien Herunterladen auf dem Internet zur Verfügung.

¹⁰⁸ Eine Vorlage für Diplomzusatz und Zeugniserläuterung findet sich in Anhang 3 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung.

Für jeden Abschluss der Höheren Berufsbildung wird ein personalisierter Diplomzusatz erarbeitet. Der Diplomzusatz wird den Absolventinnen und Absolvierende zusammen mit dem Abschlussdiplom abgegeben. Personalisierte Diplomzusätze enthalten den Namen, Vornamen, Geburtsdatum und, falls vorhanden, eine Matrikelnummer der Person. Die restlichen Angaben des Diplomzusatzes sind pro Abschluss identisch.

Auf Zeugniserläuterung und Diplomzusatz wird das Niveau des Abschlusses im NQR Berufsbildung und, sobald die Zuordnung erfolgt ist, im EQR aufgeführt. Des Weiteren wird anhand der erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben, wozu eine Person mit dem entsprechenden Abschluss befähigt ist. Weitere Informationen betreffen die beruflichen Tätigkeitsfelder, die dem Inhaber oder der Inhaberin des Abschlusses offen stehen. Zeugniserläuterung und Diplomzusatz sollen die für Arbeitgebende relevanten Informationen knapp und präzise zusammenzufassen und werden in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch erarbeitet. Sie sind einzig in Verbindung mit dem entsprechenden Abschluss wirksam. Damit die internationale Transparenz gewährleistet ist, richten sich die Vorlagen für Zeugniserläuterungen¹⁰⁹ und Diplomzusätze¹¹⁰ nach den entsprechenden Europass-Vorlagen.

Gemäss Art. 7 der Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung wird ausserdem ein Verzeichnis der eingestufteten Qualifikationen als Anhang der Verordnung geführt und laufend aktualisiert. Das Verzeichnis besteht aus der „Verordnung des SBFI über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse“ (SR 412.105.12), welche am 1. Juni 2015 in Kraft getreten ist. Das Verzeichnis wird im Januar 2016 das erste Mal veröffentlicht und in der Folge halbjährlich aktualisiert.

Der Hinweis auf dieses Verzeichnis wird zudem in folgende Regelungen aufgenommen:

- Bei den Abschlüssen mit eidgenössischem Berufsattest oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis in den Bildungsplan;
- Bei Abschlüssen der eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen in die Prüfungsordnung;
- Bei Abschlüssen von Bildungsgängen an Höheren Fachschulen in den Rahmenlehrplan.

Das eigentliche NQR Niveau des einzelnen Abschlusses lässt sich in den Regelungen nicht angeben, da die Einstufung erst nach der Genehmigung bzw. dem Erlass des Reglements vorgenommen werden kann und danach eine Änderung der Regelung nicht mehr möglich ist.

Da die Qualifikationen immer zusammen mit einer Zeugniserläuterung oder einem Diplomzusatz abgegeben werden, hat sich das SBFI entschieden, die NQR und EQR Niveaus nicht auf den Diplomen selbst auszuweisen. Ausserdem ist es durchaus möglich, dass sich das Niveau einer Qualifikation bei einer Revision ändern könnte. Dies ist ein weiterer Grund, weshalb man die Niveaus nicht auf dem Originaldiplom ausweisen will. Die aktuellen Niveaus aller bereits eingestufteten Qualifikationen sind immer online abrufbar, ebenso die aktuellen Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze.

¹⁰⁹ <http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/certificate-supplement>, 22.05.2014.

¹¹⁰ <http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/diploma-supplement>, 22.05.2014.

5 Ausblick

Im vorliegenden Bericht wurde die Zuordnung des nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung der Schweiz zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen anhand der Kriterien und Verfahren der EQR Advisory Group erläutert. Der Bericht legt den derzeitigen Stand der Umsetzung des NQR Berufsbildung dar. An dieser Stelle wird ein Ausblick auf die noch bevorstehenden Schritte für die Umsetzung und Weiterentwicklung des NQR Berufsbildung geworfen.

Die nächste grosse Etappe ist die Umsetzung des NQR Berufsbildung in der Schweiz. Das heisst, dass die 730 Abschlüsse der Berufsbildung in den nächsten Jahren gemäss dem im Leitfaden beschriebenen Prozess eingestuft werden (Übergangsverfahren). Die ersten Einstufungen werden im Januar 2016 veröffentlicht werden. Ziel ist es, bis Ende 2017 möglichst alle Abschlüsse der Berufsbildung eingestuft zu haben – die Ausnahme werden diejenigen Abschlüsse bilden müssen, welche vor einer Einstufung einem Revisionsprozess unterzogen werden müssen. Danach sollen die Einstufungen im Rahmen der regulären Revisionsprozesse von Abschlüssen der Berufsbildung oder bei der Erarbeitung eines neuen Abschlusses aktualisiert beziehungsweise vorgenommen werden (Einstufung im ordentlichen Verfahren).

Das weitere Vorgehen in Bezug auf die beiden bestehenden nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) ist pragmatisch zu gestalten. Für die nächsten Jahre ist die Konzentration auf die Umsetzung des NQR Berufsbildung zu legen. Es besteht momentan kein Bedarf und kein Auftrag an einem Gesamtrahmen NQR-CH zu arbeiten. Die spätere Schaffung eines Gesamtrahmens ist zwar nicht ausgeschlossen, im Moment besteht dafür jedoch weder eine Notwendigkeit noch ein politischer Auftrag.

Ausserdem findet aufgrund der oben erwähnten Prioritätensetzung derzeit kein Einbezug der anderen Bildungsbereiche (Allgemeinbildung auf Sekundarstufe II, nicht-formale Bildung) im NQR Berufsbildung statt. Ziel ist eine rasche, umfassende Zuordnung der formalen Abschlüsse der Berufsbildung zum NQR Berufsbildung. Der Einbezug von anderen Bildungsbereichen wird nach der Umsetzung des NQR Berufsbildung erneut beurteilt aufgrund der gesammelten Erfahrungen. Es besteht jedoch zurzeit noch keine konkrete zeitliche Planung.

Mit der zeitgleichen Einführung von Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen soll die Implementierung einen konkreten Nutzen für Absolvierende, Arbeitsgebende sowie für das gesamte Bildungssystem erbringen. Die ersten Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze mit EQR und NQR Berufsbildungs-Niveau können seit der vollständigen Präsentation des Zuordnungsberichtes in der EQR AG im Mai 2015 ausgegeben werden. Die ersten finalen Einstufungen werden für Januar 2016 erwartet, zeitgleich werden die ersten konkreten Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze bereitstehen. Die Qualifikationen werden ebenfalls in das Verzeichnis aufgenommen, welches öffentlich einsehbar ist. Die Erarbeitung eines Qualifikationsregisters wird ebenfalls nach der prioritären Umsetzung des NQR Berufsbildung in der Schweiz erneut beurteilt.

Der Zuordnungsbericht wurde nach der vollständigen Präsentation im Mai 2015 aufgrund der erhaltenen Rückmeldungen erneut überarbeitet. Danach wird er auf der Internetseite www.nqr.berufsbildung.ch veröffentlicht und der Europäischen Kommission in Englisch zur Publikation auf der Internetseite (Plo-teus Seite) zugesandt.

6 Anhang

6.1 Glossar

Abkürzung	Bedeutung
ACVT	Advisory Committee on Vocational Training
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz)
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (bis 2013, nach Reorganisation mit SBF ab 2014: SBF1)
BBV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung)
BGB	Berufliche Grundbildung
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Österreich)
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Österreich)
COHEP	Rektorenkonferenz der Pädagogischen Hochschulen
CRUS	Ehemalige Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
EBA	eidgenössisches Berufsattest
EBBK	Eidgenössische Berufsbildungskommission
ECTS	Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EHB	Eidgenössische Hochschuleinstitut für Berufsbildung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
ETH	Eidgenössische Technische Hochschulen
EU	Europäische Union
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (bis 2013, ab 2014 umbenannt in WBF wegen Reorganisation)
FH	Fachhochschulen
HarmoS	Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
HFKG	Bundesgesetz vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz)
ISCED	International Standard Classification of Education

Abkürzung	Bedeutung
KFH	Ehemalige Rektorenkonferenz der Fachhochschulen
MiVo-HF	Verordnung des WBF vom 11. März 2005 über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der Höheren Fachschulen
nqf.ch-HS	Qualifikationsrahmen für den schweizerischen Hochschulbereich
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NQR Berufsbildung	Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung
OAQ	Ehemaliges Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
QF-EHEA	Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum
QSK	Kommission für Qualitätssicherung
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBF	Staatssekretariat für Bildung und Forschung (bis 2013, nach Reorganisation mit BBT ab 2014: SBFI)
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (ab 2014 umbenannt wegen Reorganisation)
SHK	Schweizerische Hochschulkonferenz
SKBQ	Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität
VET	Vocational Education and Training
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (ab 2014, vorher EVD)

6.2 Bibliographie

- BBG. (13. Dezember 2002). *Bundesgesetz über die Berufsbildung*.
- BBT. (2006). *Leitfaden Rahmenlehrpläne der höheren Fachschulen*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.
- BBT. (2007). *Handbuch Verordnungen. Schritt für Schritt zu einer Verordnung über die berufliche Grundbildung*. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).
- BFS. (2014). *Szenarien 2013 - 2022 für die Sekundarstufe II - Lernende und Abschlüsse: wichtigste Ergebnisse*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Cattaneo, M. A., & Wolter, S. C. (12 2011). Der individuelle Ertrag einer höheren Berufsbildung. *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, S. 63-66.
- EDK. (2003). Reglement über die Anerkennung der Abschlüsse von Fachmittelschulen.
- EDK. (2014). *Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektionen*. Abgerufen am 06. 03 2014 von Bildungssystem CH: <http://www.edk.ch/dyn/14798.php>
- Eurypedia. (17. 01 2014). *Eurydice* . Abgerufen am 06. 03 2014 von Nationale Bildungssysteme und -politiken: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurypedia_de.php
- OECD. (2009). *Learnig for Jobs. OECD Studie zur Berufsbildung Schweiz*. Schweiz: Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- SBFI. (2014). *Fakten und Zahlen. Berufsbildung in der Schweiz 2014*. Bern: Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.
- SBFI. (2015). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2015*. Bern: Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.
- SECO. (2014). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Februar 2014*. Bern: Staatsekretariat für Wirtschaft.
- SKBF. (2014). *Bildungsbericht Schweiz 2014*. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- Strupler, M., & Wolter, S. C. (2012). *Die duale Lehre: eine Erfolgsgeschichte - auch für die Betriebe*. Zürich und Chur: Rüegger.

6.3 Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung

Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB)

vom 27. August 2014 (Stand am 1. Oktober 2014)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf die Artikel 34 Absatz 1 und 65 des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002¹ (BBG),

verordnet:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck

¹ Diese Verordnung legt den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (Qualifikationsrahmen) sowie die Zeugnis erläuterungen und die Diplomzusätze für solche Abschlüsse fest.

² Mit dem Qualifikationsrahmen sollen die nationale und die internationale Transparenz und Vergleichbarkeit der Berufsbildungsabschlüsse hergestellt und damit die Mobilität im Arbeitsmarkt gefördert werden.

Art. 2 Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt für die vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) geregelten Bildungsgänge und ihre Abschlüsse (Berufsbildungsabschlüsse):

- a. der beruflichen Grundbildung;
- b. der höheren Berufsbildung;
- c. der Bildung von Berufsbildungsverantwortlichen.

2. Abschnitt: Qualifikationsrahmen, Zeugnis erläuterungen und Diplomzusätze

Art. 3 Qualifikationsrahmen

¹ Der Qualifikationsrahmen umfasst acht Niveaustufen mit den drei Anforderungskategorien «Kenntnisse», «Fertigkeiten» und «Kompetenzen». Die Niveaustufen und Anforderungskategorien sind in Anhang 1 definiert. Sie orientieren sich an

AS 2014 2819

¹ SR 412.10

Anhang 2 der Empfehlung des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008² zur Einrichtung des europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen.

² Jeder Berufsbildungsabschluss wird einer Niveaustufe zugeordnet.

Art. 4 Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze

¹ Zu jedem Abschluss der beruflichen Grundbildung wird eine standardisierte Zeugniserläuterung erstellt.

² Zu jedem Abschluss der höheren Berufsbildung und der Bildung von Berufsbildungsverantwortlichen wird ein personalisierter Diplomzusatz erstellt.

³ Die Zeugniserläuterungen und die Diplomzusätze umfassen namentlich:

- a. eine Zuweisung des Abschlusses zu einer Niveaustufe des Qualifikationsrahmens;
- b. eine Beschreibung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, über welche die Personen mit dem entsprechenden Abschluss verfügen.

⁴ Die Zeugniserläuterungen und die Diplomzusätze werden gemäss Anhang 2 gestaltet.

⁵ Die Zeugniserläuterungen werden in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch zur Verfügung gestellt.

⁶ Die Diplomzusätze werden wahlweise in Deutsch, Französisch oder Italienisch und immer in Englisch ausgestellt.

⁷ Die Zeugniserläuterung und der Diplomzusatz entfalten ihre Wirkung in Verbindung mit dem entsprechenden Abschluss.

Art. 5 Abgabe der Zeugniserläuterungen und der Diplomzusätze

¹ Das SBFI stellt die zu den eidgenössischen Berufsattesten und zu den eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen gehörenden Zeugniserläuterungen auf seiner Website³ zur Verfügung.

² Die Stellen, welche die Fachausweise und die Diplome ausstellen, geben auch die Diplomzusätze ab.

Art. 6 Einstufung der Berufsbildungsabschlüsse und Grundlagendokumente

¹ Die Einstufung jedes Berufsbildungsabschlusses erfolgt nach den in den Grundlagendokumenten beschriebenen Anforderungen.

² Als Grundlagendokumente gelten:

- a. bei einem Abschluss der beruflichen Grundbildung: die Bildungsverordnung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil;

² ABl. C 111 vom 06.05.2008, S. 1

³ www.sbf.admin.ch

- b. bei einem Abschluss mit eidgenössischem Fachausweis oder mit eidgenössischem Diplom: die Prüfungsordnung und die Wegleitung;
- c. bei einem Abschluss einer höheren Fachschule: der einschlägige Rahmenlehrplan gemäss den Bestimmungen, die das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) gestützt auf Artikel 29 Absatz 3 BBG und auf Artikel 46 Absatz 2 BBG in Verbindung mit Artikel 41 der Berufsbildungsverordnung vom 19. November 2003⁴ (BBV) erlässt;
- d. bei einem Abschluss von Berufsbildungsverantwortlichen: die Rahmenlehrpläne gemäss Artikel 49 BBV.

Art. 7 Verfahren

¹ Das SBFI stuft einen Berufsbildungsabschluss sinngemäss nach dem Verfahren ein, das nach der Berufsbildungsgesetzgebung für den Erlass der Vorschriften über die Bildungsinhalte und den Gegenstand des Qualifikationsverfahrens vorgesehen ist. Für die Niveauzuordnung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung stellen die Organisationen der Arbeitswelt dem SBFI Antrag.

² Die Einstufung wird durch die Aufnahme des Abschlusses in das Verzeichnis nach Artikel 8 verbindlich.

³ Die Einstufungen werden zudem in den folgenden Regelungen aufgeführt:

- a. bei einem Abschluss der beruflichen Grundbildung: im Bildungsplan (Art. 19 BBG; Art. 12 BBV⁵);
- b. bei einem Abschluss mit eidgenössischem Fachausweis oder eidgenössischem Diplom: in der vom SBFI zu genehmigenden Prüfungsordnung (Art. 28 Abs. 2 und 3 BBG; Art. 26 BBV);
- c. bei einem Abschluss einer höheren Fachschule: im Rahmenlehrplan gemäss den Bestimmungen, die das WBF gestützt auf Artikel 29 Absatz 3 BBG und auf Artikel 46 Absatz 2 BBG in Verbindung mit Artikel 41 BBV erlässt;
- d. bei einem Abschluss von Berufsbildungsverantwortlichen: in den Rahmenlehrplänen (Art. 49 BBV).

Art. 8 Verzeichnis

Das SBFI erlässt ein Verzeichnis der Berufsbildungsabschlüsse in alphabetischer Reihenfolge mit den zugehörigen geschützten Titeln oder, im Falle der Abschlüsse für Berufsbildungsverantwortliche, mit dem zugehörigen eidgenössischen oder eidgenössisch anerkannten Diplom sowie mit der Einstufung.

⁴ SR 412.101

⁵ SR 412.101

3. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 9 Einstufung der Abschlüsse

¹ Die Organisationen der Arbeitswelt beantragen dem SBFJ die Einstufung der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung innert dreier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung.

² Das SBFJ stuft die Abschlüsse der Bildung von Berufsbildungsverantwortlichen innert dreier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung ein.

Art. 10 Übergangsbestimmung zur Abgabe von Zeugniserläuterungen für Abschlüsse vor Inkrafttreten dieser Verordnung

Personen, die einen Abschluss der beruflichen Grundbildung vor Inkrafttreten dieser Verordnung erworben haben, sind berechtigt, die Zeugniserläuterung zu demjenigen Abschluss zu verwenden, dessen Titel zu führen sie berechtigt sind.

Art. 11 Übergangsbestimmungen zur Abgabe von Diplomzusätzen für Abschlüsse der höheren Berufsbildung vor Inkrafttreten dieser Verordnung

¹ Personen, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung einen Abschluss der höheren Berufsbildung erworben haben, können beim SBFJ ein Gesuch um Abgabe des dazugehörigen Diplomzusatzes stellen.

² Voraussetzung für die Abgabe des Diplomzusatzes ist, dass die Inhaberin oder der Inhaber des Abschlusses der höheren Berufsbildung berechtigt ist, den entsprechenden geschützten Titel zu führen, und dass:

- a. die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Abschlusses keine wesentlichen Änderungen erfahren haben; oder
- b. wenn die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Abschlusses wesentliche Änderungen erfahren haben: sie oder er mindestens fünf Jahre einschlägige Berufspraxis nachweisen kann.

³ Das SBFJ entscheidet über die Abgabe.

Art. 12 Übergangsbestimmungen zur Abgabe von Diplomzusätzen für eidgenössische oder eidgenössisch anerkannte Diplome für Berufsbildungsverantwortliche vor Inkrafttreten dieser Verordnung

¹ Personen, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung ein eidgenössisches oder eidgenössisch anerkanntes Diplom für Berufsbildungsverantwortliche erworben haben, können beim SBFJ ein Gesuch um Abgabe des dazugehörigen Diplomzusatzes stellen.

² Voraussetzung für die Abgabe des Diplomzusatzes ist, dass die Inhaberin oder der Inhaber über ein eidgenössisches oder eidgenössisch anerkanntes Diplom verfügt und dass:

- a. die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Diploms keine wesentlichen Änderungen erfahren haben; oder
- b. wenn die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Diploms wesentliche Änderungen erfahren haben: sie oder er mindestens fünf Jahre einschlägige Berufspraxis nachweisen kann.

³ Das SBFI entscheidet über die Abgabe.

Art. 13 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Oktober 2014 in Kraft.

Anhang 1
(Art. 3 Abs. 1)

Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 1	<p>Wissen: Über grundlegende Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über grundlegende Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Grundlegende, allgemeine Zusammenhänge im Arbeits- oder Lernkontext verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, grundlegende standardisierte Aufgaben in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von grundlegenden standardisierten Aufgaben in standardisierten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente gemäss konkreten Vorgaben anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Über erste praktische Erfahrungen in einem Betrieb oder in einem betriebsähnlichen Umfeld verfügen, auf dem weitere Kenntnisse und Fertigkeiten aufgebaut werden können. Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten unter Anleitung bzw. nach betrieblichen Vorgaben in klar definierten zugewiesenen Aufgaben im Betrieb oder einem betriebsähnlichen Umfeld anzuwenden und verbindliche Vorschriften einhalten zu können. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und sich gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie sich mündlich und schriftlich mitzuteilen.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 2	<p>Wissen: Über grundlegende Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über grundlegende Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Allgemeine Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, standardisierte Aufgaben in einem Fachgebiet ansatzweise zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben handeln können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von standardisierten Aufgaben in ziemlich vertrauten oder standardisierten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch erste berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu geordnetem und geplantem Arbeiten im Betrieb. Die Mitarbeit kann nach Anleitung stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in zugewiesenen Aufgaben in einem Fachgebiet teilweise selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets einfache Aufgaben mitgestalten und verbindliche Vorschriften einhalten können. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation anzupassen und sich gegenüber Mitmenschen korrekt zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie einfache Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 3	<p>Wissen: Über Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben bekannte Problemlösungsstrategien umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von standardisierten Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente vorschriftsgemäss anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu erfolgreichen Arbeitstechniken, die grundlegende Arbeitsprozesse im Betrieb sicherstellen. Die Mitarbeit kann teilweise selbstständig stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet teilweise selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Mitverantwortung für einfache Aufgaben übernehmen und verbindliche Vorschriften einhalten können. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 4	<p>Wissen: Über erweiterte Fachkenntnisse des Arbeits- oder Lernbereichs und über Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge im konkreten Arbeits- oder Lernkontext oder der Branche sowie aus thematisch verwandten Fachgebieten verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von ziemlich schwierigen Aufgaben in vertrauten Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschriftsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden oder Werkzeuge anwenden können. Grundlegende Kommunikationsmittel anwenden können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die Mitarbeit kann selbstständig stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet grösstenteils selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Verantwortung für klar definierte Aufgaben übernehmen können und wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte in einen konkreten Aufgabenbereich des Arbeitskontextes einzuführen.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 5	<p>Wissen: Über umfassende Fachkenntnisse der bedeutenden Arbeitsbereiche und über erweiterte Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und mit eigenen Worten erklären können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen und zu analysieren. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von ziemlich schwierigen Aufgaben in verschiedenen Situationen aus einem Fachgebiet fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf den betrieblichen Vorgaben vorschriftsgemäss oder mit Hilfe bekannter Methoden oder Werkzeuge angemessen vorbereiten und anwenden können. Grundlegende Kommunikationsmittel sinnvoll anwenden und Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Sicherstellung des reibungslosen Ablaufs der eigenen Arbeitsprozesse im Betrieb. Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit stattfinden. Routinearbeiten anderer Personen können beaufsichtigt und angeleitet werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet selbstständig anzuwenden. Innerhalb des Fachgebiets Verantwortung für Aufgaben übernehmen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle zu reflektieren und das Verhalten der Situation und den Bedürfnissen der Mitmenschen anzupassen, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend und in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte in mehreren konkreten Aufgabebereichen des Arbeitskontextes anzuleiten.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 6	<p>Wissen: Über fortgeschrittene Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über erweiterte Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und mit thematisch verwandten Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe Aufgaben in einem Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung bekannter Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von schwierigen Aufgaben in verschiedenen Situationen aus den Fachgebieten fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und bekannten Methoden oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Kommunikationsmittel sinnvoll und adressatengerecht anwenden und Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit kann in Form von selbstständiger und strategischer Mitarbeit sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe fachliche Tätigkeiten und Projekte können angeleitet und die Verantwortung für Entscheidungen getragen werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten selbstständig anzuwenden. Innerhalb des gesamten Fachgebiets Verantwortung für Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden. <i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form zu kommunizieren. <i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte in mehreren Aufgabenbereichen des Arbeitskontexts zu leiten, die Verantwortung für diese teilweise zu übernehmen sowie sie zu fördern.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 7	<p>Wissen: Über fortgeschrittene, fundierte und detaillierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche und über umfassende Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten oder nicht verwandten Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch die Anwendung von geeigneten, innovativen Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von sehr schwierigen und anspruchsvollen Aufgaben in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten und gegebenenfalls weitgehend neuartigen Methoden oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Die Möglichkeiten, die verschiedene Kommunikationsmittel bieten, ausschöpfen und komplexe Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch vielseitige berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines komplexen Arbeitsprozesses ist und zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden. Komplexe, unvorhersehbare Tätigkeiten und Projekte können mit neuen strategischen Ansätzen angeleitet und gestaltet werden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem anspruchsvollen Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten anspruchsvollen Fachgebietes Verantwortung für zunehmend komplexe Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 7			<p><i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln sowie komplexe Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich und in angemessener Form mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren.</p> <p><i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte im gesamten Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie gezielt zu fördern.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 8	<p>Wissen: Über fortgeschrittene, fundierte, spezialisierte, detaillierte und systematische Fachkenntnisse aller Arbeitsbereiche und über umfassende Allgemeinbildung verfügen. Zudem fähig sein, sich selbstständig fachspezifische und fachübergreifende Kenntnisse zu erschliessen.</p> <p>Verstehen: Komplexe Zusammenhänge in- oder ausserhalb des konkreten Arbeitskontextes oder der Branche verstehen und interdisziplinär mit thematisch verwandten oder nicht verwandten komplexen Fachgebieten verknüpfen können.</p>	<p>Prozedurale Fertigkeiten: In der Lage sein, komplexe und hoch anspruchsvolle Aufgaben in einem interdisziplinären Fachgebiet umfassend zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Basierend auf den betrieblichen Vorgaben oder durch geeignete, innovative Problemlösungsstrategien Aufgaben umsetzen können sowie darauf aufbauend Prognosen oder Empfehlungen erstellen können.</p> <p>Sensomotorische Fertigkeiten: Zur Lösung von neuartigen, sehr schwierigen und hoch anspruchsvollen Aufgaben in thematisch verwandten Fachgebieten in jeder Situation fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente basierend auf geeigneten, weitgehend neuartigen oder innovativen Methoden oder Werkzeugen angemessen vorbereiten und anwenden können. Die Möglichkeiten, die verschiedene Kommunikationsmittel bieten, vollständig ausschöpfen und komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren können.</p>	<p>Berufliche Kompetenzen: Durch umfassende berufliche Praxiserfahrung führen die auf diesem Niveau geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zielgerichtet zum reibungslosen Ablauf der eigenen Arbeitsprozesse und zu strategischen Ergebnissen im Betrieb. Die geleistete Arbeit, die Teil eines oder mehrerer komplexer Arbeitsprozesse ist und die zur Weiterentwicklung des Betriebes oder zur Verbesserung von Arbeitsprozessen beiträgt, kann in Form einer Führungsfunktion sowie Beratungstätigkeit stattfinden.</p> <p>Personale Kompetenzen: <i>Selbstkompetenzen:</i> In der Lage sein, die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in einem hoch anspruchsvollen Fachgebiet und den thematisch verwandten Fachgebieten völlig selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden. Innerhalb des gesamten hoch anspruchsvollen Fachgebietes Verantwortung für komplexe Aufgaben und Prozesse tragen können sowie wechselnden Anforderungen gerecht werden.</p>

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
Niveau 8			<p><i>Sozialkompetenzen:</i> In der Lage sein, die eigene Rolle und die Rolle des Gegenübers zu reflektieren, zu bestimmen und sich im Umgang mit Mitmenschen verantwortungsbewusst zu verhalten, teamorientiert zu handeln und die Reflexionsfähigkeiten im Arbeitskontext strategisch einzusetzen sowie komplexe und differenzierte Informationen aus dem Fachgebiet mündlich und schriftlich treffend, verständlich, in angemessener Form, professionell und mit der intendierten Wirkung adressatengerecht zu kommunizieren.</p> <p><i>Führungskompetenzen:</i> In der Lage sein, Arbeitskräfte im gesamten hoch anspruchsvollen Aufgabenbereich des Arbeitskontexts zu führen, vollständig die Verantwortung für diese zu übernehmen sowie sie eigenverantwortlich und gezielt zu fördern.</p>

Anhang 2
(Art. 4 Abs. 4)

Logo

Zeugniserläuterung

Logo

Diese Zeugniserläuterung stützt sich auf Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung vom 1. Oktober 2014 über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB, SR 412.105.1). Die Vorlage für diese Zeugniserläuterung wurde vom Europäischen Parlament und Rat empfohlen (Entscheidung Nr. 2241/2004/EG). Die Zeugniserläuterung stellt hinreichende Daten zur Verfügung, welche die internationale Transparenz und angemessene berufliche Anerkennung von Qualifikationen (Urkunden, Zeugnisse, Abschlüsse, Zertifikate etc.) verbessern. Sie beschreibt Eigenschaften, Stufe, Zusammenhang, Inhalte sowie Art der Qualifikation, die von der in der Originalurkunde bezeichneten Person erfolgreich abgeschlossen wurde. Diese Zeugniserläuterung ist nur mit der Originalurkunde zu verwenden. Die Zeugniserläuterung ist frei von jeglichen Werturteilen, Äquivalenzaussagen oder Empfehlungen zur Anerkennung.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.sbf.admin.ch

1. Geschützter Titel (de), Beruf

2. Übersetzter Titel (en), Profession

3. Profil der beruflichen Tätigkeit

4. Berufliche Tätigkeitsfelder

5. Amtliche Grundlagen des Abschlusses	
Zuständige Trägerschaft (Organisationen der Arbeitswelt) für den Abschluss	Nationale Behörde, die für den Erlass des Abschlusses zuständig ist
Niveau (national oder international) des Abschlusses	Bestehensregeln/Notenskala
Zugang zu weiterführenden Ausbildungen (optional)	Internationale Abkommen (optional)
Rechtsgrundlage	

6. Offiziell anerkannte Wege zur Erlangung des Abschlusses
Zusätzliche Informationen:
Nationale Referenzstelle:

Logo

Diplomzusatz

Logo

Dieser Diplomzusatz stützt sich auf Artikel 4 Absatz 2 der Verordnung vom 1. Oktober 2014 über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB, SR 412.105.1). Die Vorlage zu diesem Diplomzusatz wurde von der Europäischen Kommission, dem Europarat und UNESCO/CEPES entwickelt (Entscheidung Nr. 2241/2004/EG). Dieser Diplomzusatz stellt hinreichende Daten zur Verfügung, welche die internationale Transparenz und angemessene akademische und berufliche Anerkennung von Qualifikationen (Urkunden, Zeugnisse, Abschlüsse, Zertifikate etc.) verbessern. Er beschreibt Eigenschaften, Stufe, Zusammenhang, Inhalte sowie Art der Qualifikation, die von der in der Originalurkunde bezeichneten Person erfolgreich abgeschlossen wurde. Der Diplomzusatz ist nur mit der Originalurkunde zu verwenden. Der Diplomzusatz ist frei von jeglichen Werturteilen, Äquivalenzaussagen oder Empfehlungen zur Anerkennung.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.sbf.admin.ch

1. Angaben zur Person der Inhaberin oder des Inhabers der Qualifikation	
1.1 Familienname	
1.2 Vorname	
1.3 Geburtsdatum	
1.4 Matrikelnummer	

2. Angaben zur Qualifikation
2.1 Bezeichnung der Qualifikation und verliehener Titel
2.2 Hauptstudienfach oder -fächer für die Qualifikation
2.3 Name der Einrichtung, welche die Qualifikation verliehen hat
2.4 Name der Einrichtung, welche die Qualifikation durchgeführt hat

2.5 Im Unterricht / in der Prüfung verwendete Sprache(n)
--

3. Angaben zum Niveau der Qualifikation
--

3.1 Niveau der Qualifikation

3.2 Dauer und Umfang der Ausbildung

3.3 Zulassungsvoraussetzungen

4. Angaben zum Inhalt und zu den erzielten Ergebnissen

4.1 Qualifikationsart

4.2 Anforderungen der Qualifikation

4.3 Einzelheiten zur Qualifikation

4.4 Notenskala und Anmerkungen zur Vergabe von Noten
--

4.5 Gesamtbewertung

5. Angaben zum Zweck der Qualifikation

5.1 Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen
--

5.2 Beruflicher Status

6. Weitere Angaben

6.1 Weitere Angaben

6.2 Informationsquellen für ergänzende Angaben

7. Beurkundung des Zusatzes**Ausgestellt durch:****8. Angaben zum nationalen Bildungssystem**

6.4 Leitfaden Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung



Leitfaden Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung

Anleitung zur Erarbeitung
eines Antrages auf Einstufung
sowie von Zeugniserläuterungen
und Diplomzusätzen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	3
TEIL I: Allgemeine Informationen	4
1.1 Das Vorgehen zur Einstufung	4
1.2 Der Einstufungsprozess	4
1.3 Die Grundlagen	5
1.4 Niveau-Tendenzen der Abschlüsse im NQR Berufsbildung	6
1.5 Subvention	6
TEIL II: Erarbeitung des Antrages	7
Schritt 1: Einen Termin reservieren	7
Schritt 2: Die Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft erstellen	8
Schritt 3: Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen vorbereiten	9
Schritt 4: Das Niveau ermitteln und begründen	11
Schritt 5: Die Zeugniserläuterung oder den Diplomzusatz ausarbeiten	13
Schritt 6: Den Antrag auf Einstufung einreichen	13
TEIL III: Nach der Erarbeitung des Antrages	14
3.1 Vom Antrag zur Veröffentlichung des Niveaus	14
3.2 Fristen	16
3.3 Abgabe von Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen	16
3.4 Nachträgliche Abgabe von Diplomzusätzen	16
Anhänge	17
I Zeugniserläuterung mit Hilfestellungen zum Ausfüllen	18
II Diplomzusatz mit Hilfestellungen zum Ausfüllen	20
III Minimalanforderungen an gesonderte Übersichten der beruflichen Handlungskompetenzen	24

Impressum

Herausgeber: SBFJ

Layout: SBFJ

Version 1.1 (Juli 2015)

Der Leitfaden wird bei Bedarf angepasst. Die aktuelle Version steht jeweils online zur Verfügung.

EINLEITUNG

Berufsbildung stärken

Der Nationale Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR Berufsbildung) macht gemeinsam mit den Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen das Schweizer Berufsbildungssystem gegenüber Arbeitgebenden und Behörden transparenter und die Abschlüsse besser verständlich. Damit werden die berufliche Mobilität von Fach- und Führungskräften gefördert und die Berufsbildung gestärkt.

Der Nationale Qualifikationsrahmen Berufsbildung als Übersetzungshilfe

Jeder Schweizer Berufsbildungsabschluss wird gemäss seinen Anforderungen einem von acht Niveaus des NQR Berufsbildung zugeteilt. Zudem wird für jeden Abschluss der beruflichen Grundbildung eine Zeugniserläuterung und für jeden Abschluss der höheren Berufsbildung sowie jeden Abschluss der Berufsbildungsverantwortlichen ein Diplomzusatz erstellt, in welchen das Niveau des Abschlusses im NQR Berufsbildung aufgeführt wird.

Für eine bessere Vergleichbarkeit wird auch der Bezug des NQR Berufsbildung zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) hergestellt. Zudem enthalten Zeugniserläuterung und Diplomzusatz Informationen, welche Arbeitgebenden im In- und Ausland eine rasche Einschätzung der fachlichen Kompetenzen der Bewerbenden ermöglichen.

Der Leitfaden als Anleitung und Unterstützung für Trägerschaften

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Trägerschaften von Schweizer Berufsbildungsabschlüssen. Er beschreibt das Vorgehen bei der Einstufung eines Abschlusses und der Ausarbeitung der Zeugniserläuterung oder des Diplomzusatzes.

Die Beispiele dienen ausschliesslich der Veranschaulichung der Arbeitsschritte.

Der Leitfaden enthält im Anhang die für den Antrag auf Einstufung benötigten Formulare und Vorlagen. Diese stehen in der jeweils aktuellsten Version online zur Verfügung unter www.nqr-berufsbildung.ch.

Informationsveranstaltungen

Das SBFI führt regelmässig Informationsveranstaltungen durch, an denen das Vorgehen zur Erarbeitung eines Antrages auf Einstufung erklärt und offene Fragen beantwortet werden. Die Daten werden publiziert auf www.nqr-berufsbildung.ch.

Rechtsgrundlage

Die Rechtsgrundlage für die Einstufung bildet die *Verordnung über den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung* vom 27. August 2014¹.

Weitere Informationen

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation (SBFI),
Fachstelle NQR Berufsbildung
Einsteinstrasse 2, 3005 Bern
Tel. +41 58 465 48 91
nqr-berufsbildung@sbfi.admin.ch

¹ SR 412.105.1

TEIL I: ALLGEMEINE INFORMATIONEN

1.1 Das Vorgehen zur Einstufung

Übergangsverfahren (2014-2017)

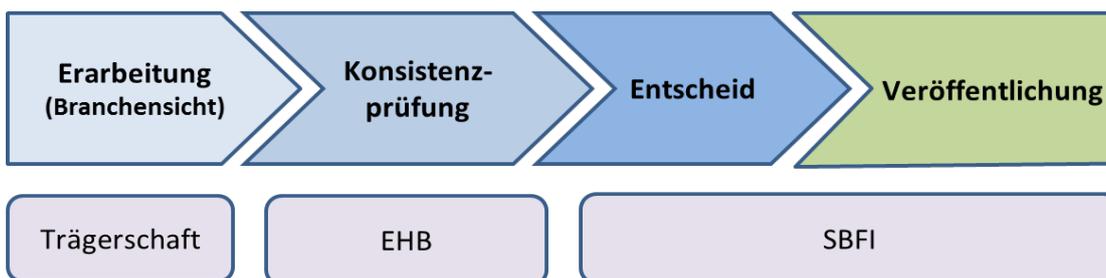
Nach der Inkraftsetzung der *Verordnung über den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung*² am 1. Oktober 2014 können Abschlüsse der Berufsbildung (berufliche Grundbildung, höhere Berufsbildung und Berufsbildungsverantwortliche) während einer Frist von drei Jahren gemäss dem in diesem Leitfaden beschriebenen Prozess eingestuft werden.

Einstufung im ordentlichen Verfahren (ab 2018)

Einstufungen werden im Rahmen der regulären Revisionsprozesse von Abschlüssen der Berufsbildung oder bei der Erarbeitung eines neuen Abschlusses aktualisiert beziehungsweise vorgenommen.

1.2 Der Einstufungsprozess

Die Einstufung der Abschlüsse orientiert sich an den Prozessen wie diese bei der Revision der Abschlüsse der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung angewandt werden.



Der Antrag auf Einstufung wird immer von der Trägerschaft eines Abschlusses gestellt. Sie erarbeitet auch die Zeugniserläuterungen und Diplomzusätze.

Die Anträge werden durch das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) auf Vollständigkeit und Qualität hin geprüft. Diese Konsistenzprüfung stellt die Gleichbehandlung aller Abschlüsse und die Kohärenz der Einstufungen sicher. Bei Divergenzen sucht das EHB das Gespräch mit der Trägerschaft, um einen Konsens zu finden.

Die Verantwortung für die Annahme der von der Trägerschaft beantragten Einstufung liegt beim SBFI. Wird kein Konsens gefunden, dann wird der Antrag vom SBFI abgelehnt. Das SBFI fällt seinen Entscheid nach der Konsultation der Verbundpartner (Eidgenössische Berufsbildungskommission). Das SBFI führt ein Verzeichnis der eingestufteten Abschlüsse und publiziert dieses.

Im Detail dargestellt ist der Prozess in Kapitel 3.1.

² SR 412.105.1

1.3 Die Grundlagen

Abschlüsse

Eingestuft werden formale Berufsbildungsabschlüsse, die den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes³ unterstehen.

Im Bereich der beruflichen Grundbildung:

- Eidgenössisches Berufsattest (EBA).
- Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Im Bereich der Höheren Berufsbildung:

- Eidgenössische Berufsprüfung BP (Abschluss mit eidg. Fachausweis FA);
- Eidgenössische Höhere Fachprüfung HFP (Abschluss mit eidg. Diplom) und
- Bildungsgänge der Höheren Fachschulen HF (Abschluss mit eidg. anerkanntem Diplom), sowie
- die Abschlüsse der Berufsbildungsverantwortlichen

Eingestuft werden Berufsbildungsabschlüsse mit eigener **Berufsnummer**.

In der beruflichen Grundbildung erfolgt für **Fachrichtungen** und **Branchen** keine separate Einstufung, es besteht aber die Möglichkeit, eigene Zeugniserläuterungen zu erstellen. Für Schwerpunkte werden keine eigenen Zeugniserläuterungen ausgestellt.

Bei den Höheren Fachschulen werden die **Rahmenlehrpläne** eingestuft. Fachrichtungen können separat eingestuft werden, Vertiefungsrichtungen dagegen nicht.

Grundlagendokumente für die Einstufung

Für die berufliche Grundbildung:

- Bildungsverordnung
- Bildungsplan und Qualifikationsprofil

Für die höhere Berufsbildung:

- Prüfungsordnung und Wegleitung mit Berufsbild und Qualifikationsprofil (BP, HFP)
- MiVo-HF⁴ und Rahmenlehrplan (HF)

Die Einstufung in den NQR Berufsbildung erfolgt anhand der für das Bestehen der Prüfung erforderlichen Handlungskompetenzen. Die Handlungskompetenz bezeichnet die Fähigkeit, berufstypische Handlungssituationen zu bewältigen. Eine Handlungskompetenz setzt sich in unterschiedlichem Masse zusammen aus Fachkompetenzen, Methodenkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen.

Zu beachten:

Falls für einen Abschluss keine ausreichenden handlungskompetenzorientierten Beschreibungen vorliegen, müssen diese vorgängig erarbeitet werden (siehe Schritt 3).

³ SR 412.10

⁴ Verordnung über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der an Höheren Fachschulen; SR 412.101.61

Trägerschaft

Als Trägerschaft eines Abschlusses gelten sämtliche Organisationen der Arbeitswelt, welche die jeweiligen Grundlagendokumente unterzeichnet haben.

Eine Trägerschaft reicht die Anträge auf Einstufung für **sämtliche von ihr getragenen Abschlüsse** der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung gleichzeitig ein. Ausgenommen sind Abschlüsse, welche vor der Einstufung revidiert werden müssen oder sich bereits in Revision befinden.

Die **interne Organisation** und die Gestaltung des Ablaufs der Erarbeitung des Antrags auf Einstufung ist Sache der Trägerschaft. Auch die Bildung und der Einbezug von Gremien (Kommission für Berufsentwicklung und Qualität B&Q, Kommission für Qualitätssicherung QSK etc.) liegt im Ermessen der Trägerschaft.

Die Trägerschaft kann für die Erarbeitung des Antrages auf Einstufung **externe Beratung** in Anspruch nehmen.

1.4 Niveau-Tendenzen der Abschlüsse im NQR Berufsbildung

Aus der Logik des Berufsbildungssystems und auf Grund von probeweise vorgenommenen Einstufungen zeichnen sich folgende ungefähre Tendenzen für die einzelnen Abschlussarten ab. Die Niveau-Tendenzen bieten einen ersten Anhaltspunkt, auf welchem Niveau des NQR Berufsbildung ein konkreter Abschluss eingestuft werden kann.

Niveau	Abschlussarten
8	
7	
6	
5	
4	
3	EBA
2	EFZ
1	

1.5 Subvention

Für die Erarbeitung des Antrages auf Einstufung kann die Trägerschaft eine Subvention beim SBFI beantragen. Diese wird in Form einer Pauschale ausgerichtet und beträgt pro eingestuftem Abschluss 3600.– CHF. Die Pauschale beinhaltet die gesamten in diesem Leitfaden beschriebenen Arbeiten im Zusammenhang mit der Einstufung des Abschlusses, inklusive der Erarbeitung der zum Abschluss gehörigen Zeugniserläuterung oder des Diplomzusatzes.

Wird für einen Abschluss der beruflichen Grundbildung unabhängig von einer Einstufung eine zusätzliche Zeugniserläuterung erstellt (dies ist nur für Fachrichtungen und Branchen möglich), so kann ausserdem pro zusätzlicher Zeugniserläuterung eine Pauschale von 200.– CHF beantragt werden.

Die Subvention wird im Rahmen der Einstufungsanfrage beantragt (siehe Schritt 1). Die Auszahlung der Subvention erfolgt, nachdem die Anträge auf Einstufung gemäss Schritt 2-6 eingereicht und vom SBFI auf Vollständigkeit kontrolliert wurden.

Sollte mit den Arbeiten ein aussergewöhnlich hoher Aufwand verbunden sein, kann beim SBFI ein Gesuch über die ordentliche Projektförderung eingereicht werden.

TEIL II: ERARBEITUNG DES ANTRAGES

Dieser Teil des Leitfadens beschreibt im Detail die notwendigen Schritte bis zur Einreichung eines Antrages auf Einstufung in den NQR Berufsbildung:

Schritt 1: Einen Termin reservieren

Schritt 2: Die Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft erstellen

Schritt 3: Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen vorbereiten

Schritt 4: Das Niveau ermitteln und begründen

Schritt 5: Die Zeugniserläuterung oder den Diplomzusatz ausarbeiten

Schritt 6: Den Antrag auf Einstufung stellen

Grafisch dargestellt findet sich der gesamte Prozess in Kapitel 3.1.

Folgende **Dokumente** werden für die Erarbeitung des Antrages benötigt:

- Das Formular *Einstufungsanfrage*
- Das Formular *Antrag auf Einstufung eines Abschlusses* in den NQR Berufsbildung
- Die Vorlage für die *Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft*
- Das *Raster der Handlungskompetenzen gemäss NQR Berufsbildung*
- Die Vorlage für die Zeugniserläuterung oder den Diplomzusatz

Diese Dokumente stehen zum Download zur Verfügung unter www.nqr-berufsbildung.ch.

Schritt 1: Einen Termin reservieren

Das Volumen der Anträge wird über ein Ticketing-System gesteuert. Mit der Einstufungsanfrage beantragt die Trägerschaft die Einstufung für ihre Abschlüsse und gibt an, zu welchem Zeitpunkt sie ihre Anträge einreichen wird. Die Einstufungsanfragen werden in der Reihenfolge ihres Eintreffens behandelt.

Auf www.nqr-berufsbildung.ch unter Kalender werden die noch verfügbaren Plätze angezeigt.

Das SBFJ prüft, ob die Einstufungsanfrage sämtliche Abschlüsse der Trägerschaft umfasst und teilt die Termine zu. Die Trägerschaft erhält eine Terminbestätigung und im Webkalender werden die entsprechenden Plätze als gebucht angezeigt. Der Webkalender zeigt ausserdem auf, wann die Anträge für welche Abschlüsse eingereicht werden und macht damit auch für Dritte transparent, welche Trägerschaften zu welchem Zeitpunkt einstufen.

Schritt 2: Die Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft erstellen

Damit ein einzelner Abschluss eingestuft werden kann, muss seine Position im Bezug zu ähnlichen Abschlüssen der Branche geklärt sein. In Form einer Tabelle werden deshalb sämtliche Abschlüsse der Trägerschaft in ihrem Verhältnis zueinander dargestellt. Als Vorlage dient die *Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft* auf www.nqr-berufsbildung.ch. Diese Übersicht ist **nur ein Mal pro Trägerschaft** zu erstellen.

Zusätzlich zu den Abschlüssen der Trägerschaft werden weitere verwandte Abschlüsse in die Übersicht aufgenommen, damit sich ein Bild des Berufsfeldes ergibt - zum Beispiel Berufsbildungsabschlüsse verwandter Branchen, sowie Abschlüsse aus dem Hochschulbereich (z.B. Weiterbildungsabschlüsse von Fachhochschulen) und Weiterbildungen (nicht-formales Lernen).

Beispiel ICT Berufsbildung Schweiz:

Stufe	Abschlüsse der Trägerschaft	NQR*	Weitere verwandte Abschlüsse
Berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)	<ul style="list-style-type: none"> Informatikpraktiker/in EBA 	?	
Berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)	<ul style="list-style-type: none"> Informatiker/in EFZ Mediamatiker/in EFZ 	?	<ul style="list-style-type: none"> Elektroniker/in EFZ Interactive Media Designer/in EFZ Polygraf/in EFZ
Berufsprüfung mit eidg. Fachausweis (BP)	<ul style="list-style-type: none"> ICT-Applikationsentwickler/in mit eidg. Fachausweis ICT-System- und Netzwerktechniker/in mit eidg. Fachausweis Wirtschaftsinformatiker/in mit eidg. Fachausweis Mediamatiker/in mit eidg. Fachausweis 	? ? ? ?	
Höhere Fachschule (HF), Diplom eidg. anerkannt	<ul style="list-style-type: none"> dipl. Techniker/in HF ICT 	?	<ul style="list-style-type: none"> dipl. Techniker/in HF Kommunikation
Höhere Fachprüfung mit eidg. Diplom (HFP)	<ul style="list-style-type: none"> dipl. ICT-Manager/in 	?	<ul style="list-style-type: none"> dipl. Web Projekt Manager/in

* Einfügen sobald in Schritt 4 ermittelt.

Schritt 3: Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen vorbereiten

Im Schritt 4 werden die Handlungskompetenzen des Abschlusses mit denjenigen der Niveaus des NQR Berufsbildung verglichen und diesen zugeordnet. Damit dies möglich ist, müssen die in den Grundlagendokumenten formulierten Handlungskompetenzen des Abschlusses in Form der unten abgebildeten Tabelle vorliegen.

Im besten Fall liegt bereits eine tabellarische *Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen* in den Grundlagendokumenten vor.

Beispiel: *Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen*

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen						
		1	2	3	4	5	6	7
A	Bewirtschaften von Prozessstoffen	A1 Prozessstoffe disponieren	A2 Prozessstoffe innerbetrieblich transportieren	A3 Prozessstoffe innerbetrieblich lagern	A4 Prozessstoffe entsorgen			
B	Handhaben von Energieträgern und Prozessstoffen	B1 Energieträger anwenden	B2 Prozessstoffe entnehmen					
C	Konfigurieren und Reparieren von Anlagen und Apparaten	C1 Anlagen und Apparate konfigurieren und für Prozesse vorbereiten	C2 Wartungs- und Reparaturarbeiten an Anlagen und Apparaten durchführen					
D	Durchführen von chemischen, biotechnologischen und pharmatechnologischen Prozessen	D1 Prozessstoffe in Anlagen und Apparate eintragen	D2 Prozessstoffe verarbeiten	D3 Prozessstoffe chemisch-technisch verarbeiten (<i>Schwerpunkt Chemietechnologie</i>) ¹	D4 Prozessstoffe biotechnologisch verarbeiten (<i>Schwerpunkt Biotechnologie</i>) ¹	D5 Prozessstoffe pharmatechnologisch verarbeiten (<i>Schwerpunkt Pharmatechnologie</i>) ¹	D6 Prozessparameter erfassen und beurteilen	D7 Prozessstoffe aus Anlagen und Apparaten entnehmen
E	Durchführen von Reinigungsprozessen	E1 Anlagen, Apparate und Kleinteile reinigen	E2 Räume und Arbeitsbereiche reinigen					

Liegt in den Grundlagendokumenten eine Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen vor, kann direkt mit Schritt 4 fortgefahren werden.

Enthalten die Grundlagendokumente keine Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen, hat die Trägerschaft verschiedene Möglichkeiten:

1. Bei einem Abschluss der **beruflichen Grundbildung**:

- a.) Es wird von der Trägerschaft auf Basis der Grundlagendokumente eine **gesonderte Tabelle** mit der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen erarbeitet (Leitziele entsprechen den Handlungskompetenzbereichen, Richtziele entsprechen den Handlungskompetenzen), oder
- b.) wenn sich aus den Grundlagendokumenten keine gesonderte Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen erarbeiten lässt, dann ist der Abschluss vor einer Einstufung einer **Revision** zu unterziehen.

2. Bei einem Abschluss der **höheren Berufsbildung**:

- a.) es wird für die Verwendung im Einstufungsprozess von der Trägerschaft auf Basis der Grundlagendokumente eine **gesonderte Tabelle** mit der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen erarbeitet. In diesem Fall wird, wie auch im Fall einer Revision, eine pädagogischen Begleitung dringend empfohlen; oder
- b.) der Abschluss wird einer **Revision** unterzogen.

Eine gemäss Option 2 a.) erstellte Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen muss in jedem Fall auf in den Grundlagendokumenten beschriebenen Kompetenzen beruhen und die Minimalbedingungen in Anhang III des Leitfadens erfüllen.

Ein Vorgehen gemäss Option 2 a.) empfiehlt sich nur in Ausnahmefällen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass im Verlauf der Erarbeitung einer solchen Tabelle der beruflichen Handlungskompetenzen in vielen Fällen ein Revisionsbedarf sichtbar wird. Es wird empfohlen, **Rücksprache** mit der Fachstelle NQR zu nehmen, bevor eine Einstufung auf Basis einer neu erstellten Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen vorgenommen wird.

Die Minimalanforderungen an eine für die Einstufung in den NQR Berufsbildung erstellte Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen finden sich in Anhang III dieses Leitfadens.

Schritt 4: Das Niveau ermitteln und begründen

In diesem Schritt werden die Handlungskompetenzen des Abschlusses mit den Kompetenzbeschreibungen der Niveaus des NQR Berufsbildung verglichen. So können die einzelnen Kompetenzen des Abschlusses einem Niveau zugeordnet und am Ende ein Niveau für den Abschluss als Ganzes ermittelt werden.

Um den Trägerschaften diesen Vergleich zu erleichtern, wurde ein Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung⁵ erstellt, welches die im Rahmen der Verordnung⁶ abstrakt definierten 8 Niveaus des NQR Berufsbildung in der Terminologie der schweizerischen Berufsbildungsabschlüsse beschreibt.

Das Raster ist folgendermassen aufgebaut:

- Die einzelnen Niveaustufen sind von links nach rechts aufsteigend von 1-8 beschrieben: Das Fachgebiet erweitert sich, Aufgaben werden komplexer, die Selbstständigkeit und die Verantwortung steigen an.
- Die Anforderungen der höheren Niveaus schliessen diejenigen der tieferen Niveaus mit ein, auch wenn sie nicht mehr explizit aufgeführt werden.
- Die graue Zeile fasst die Handlungskompetenzen der einzelnen Stufe so knapp wie möglich zusammen.
- Die farbigen Zeilen bieten zu einzelnen Teilaspekten der jeweiligen Handlungskompetenz (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz) weitere Beschreibungen.

Jeder Handlungskompetenz des einzustufenden Abschlusses wird nun durch Vergleich mit den Beschreibungen im *Raster der Handlungskompetenzen* ein Niveau zugewiesen.

Es hat sich bewährt, die Einstufung in Gruppen von zwei bis vier Personen durchzuführen, welche die Zuordnung einer Handlungskompetenz zu einem Niveau besprechen können.

Das für die einzelne Handlungskompetenz ermittelte Niveau wird in die Tabelle aus Schritt 3 eingetragen. Es werden nur ganze Punkte vergeben.

Beispiel:

 Tätigkeitsbereiche Handlungskompetenzbereiche		Tätigkeiten / Berufliche Handlungskompetenzen 			
		1	2	3	4
A	Herstellen von Produkten	1.1 Rohmaterial gemäss Vorgaben beschaffen, kontrollieren und fachgerecht lagern 2	1.2 Geräte, Maschinen und Anlagen einrichten, einstellen und starten 3	1.3 Laufende Produktion überwachen 2	
B	Sicherstellen der Nachhaltigkeit	2.1 Die Arbeits- und Betriebssicherheit und Gesundheitsschutz sicherstellen 3	2.2 Den Umweltschutz sicherstellen 3		

⁵ Herunterladbar unter www.nqr-berufsbildung.ch.

⁶ SR 412.105.1

Die Niveauewerte der Handlungskompetenzen werden gesamthaft addiert. Die Gesamtsumme wird durch die Anzahl der Handlungskompetenzen geteilt:⁷

Im Beispiel: $(2+3+2+3+3) / 5 = 2,6$

In der Regel wird demnach für diesen Abschluss Niveau 3 beantragt werden.

Besonderes:

Falls für einen Abschluss einzelne Handlungskompetenzbereiche wichtiger sind als andere, kann eine **Gewichtung** vorgenommen werden. Diese muss sich aus einer Gewichtung der Kompetenzen in den Grundlegendokumenten (z.B. anhand der Gewichtung in der Prüfung) ergeben. Die Gewichtung muss nachvollziehbar dokumentiert und begründet werden.

Da die Einstufung auf den Handlungskompetenzen des Abschlusses basiert, ist ein Antrag auf ein bestimmtes Niveau auf Grund des Niveaus eines anderen Abschlusses nicht zulässig.

Das beantragte Niveau muss im Antrag auf Einstufung argumentativ begründet werden. Die Begründung erfolgt an Hand der Handlungskompetenzen des Abschlusses und muss so formuliert sein, dass das beantragte Niveau auch einer Person, die mit dem beruflichen Alltag der Absolventinnen und Absolventen nicht vertraut ist, plausibel ist. Auch eine vorgenommene Gewichtung muss nachvollziehbar begründet werden.

⁷ Die Methode der Verrechnung wurde gegenüber der ersten Version der Leitfadens auf Grund der Erfahrungen mit den ersten Einstufungsanträgen angepasst. In den meisten Anträgen wurde ohnehin bereits auf diese Weise gerechnet. Diese Verrechnungsmethode erzeugt weniger Rundungseffekte und ausserdem erhalten Handlungskompetenzen aus Handlungskompetenzbereichen mit wenigen Handlungskompetenzen nicht automatisch ein Übergewicht.

Schritt 5: Die Zeugniserläuterung oder den Diplomzusatz ausarbeiten

Die zum eingestuftem Abschluss gehörende Zeugniserläuterung oder der Diplomzusatz werden ebenfalls von der Trägerschaft erarbeitet. Sie werden gemeinsam mit dem Antrag auf Einstufung eingereicht. Es bestehen verbindliche elektronisch ausfüllbare Vorlagen, welche unter www.nqr-berufsbildung.ch zur Verfügung stehen.

Das Dokument wird in einer der Amtssprachen (d,f,i) erarbeitet. Nach der Genehmigung durch das SBFI wird die **Übersetzung** in die Amtssprachen und ins Englische durch das SBFI vorgenommen.

Für die berufliche Grundbildung wird pro Abschluss eine Zeugniserläuterung erarbeitet. Zusätzliche Zeugniserläuterungen können für Fachrichtungen und Branchen erarbeitet werden, auch wenn diese nicht separat eingestuft werden. Für Schwerpunkte werden keine eigenen Zeugniserläuterungen ausgestellt.

Für die höhere Berufsbildung wird pro Abschluss ein Diplomzusatz erarbeitet.

Die Zeugniserläuterung bzw. der Diplomzusatz dient als Visitenkarte des Abschlusses und darf die mit dem Abschluss erworbenen Kompetenzen attraktiv präsentieren. Knappe und prägnante Formulierungen machen das Dokument für Arbeitgeber und HR-Verantwortliche besser lesbar.

Schritt 6: Den Antrag auf Einstufung einreichen

Das Formular Antrag auf Einstufung ist das Kernstück jedes Antrages, da es die Informationen zum Abschluss bündelt und den Einstufungsprozess für Dritte nachvollziehbar macht.

Das zentrale Element jedes Antrages ist die Begründung des beantragten Niveaus unter Punkt 5 des Formulars.

Der Antrag muss von sämtlichen Präsidenten/Präsidentinnen der Trägerschaft des Abschlusses unterschrieben werden.

Jeder Antrag auf Einstufung enthält:

- die *Gesamtsicht sämtlicher Abschlüsse der Trägerschaft* (gemäss Schritt 2)
- einen *Antrag auf Einstufung* in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung pro Abschluss
- eine mit Niveauzuordnungen versehene *Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen* (gemäss Schritt 4) pro Abschluss
- eine "leere" *Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen* (ohne Niveaunummern) pro Abschluss
- eine Zeugniserläuterung oder einen Diplomzusatz pro Abschluss⁸

Der Antrag wird auf Papier und in elektronischer Form eingereicht.

⁸ Im Falle von Fachrichtungen und Branchen der beruflichen Grundbildung allenfalls mehrere Zeugniserläuterungen.

TEIL III: NACH DER ERARBEITUNG DES ANTRAGES

3.1 Vom Antrag zur Veröffentlichung des Niveaus

Zusammenfassung

Die Anträge werden zunächst vom SBFI formal geprüft. Die Trägerschaft wird über das Resultat dieser Prüfung informiert.

Die Anträge werden darauf vom SBFI an das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) zur Konsistenzprüfung weitergeleitet. Diese Prüfung garantiert die Gleichbehandlung aller Abschlüsse und die Kohärenz der Einstufungen. Das EHB prüft gemäss der Methodologie des vorliegenden Leitfadens: Es wird überprüft, ob die Handlungskompetenzen den Beschreibungen der Grundlagendokumente entsprechen und ob ihre Zuordnung zu einem Niveau der NQR-Berufsbildung plausibel ist.

Sind die Anträge der Trägerschaft für das EHB plausibel, so leitet es die Ergebnisse seiner Prüfung an das SBFI weiter.

Besteht Klärungsbedarf, sucht das EHB das Gespräch mit der Trägerschaft und versucht einen Konsens zu finden. Ist dies nicht möglich, meldet das EHB den Dissens an das SBFI, welches seinerseits nochmals das Gespräch mit der Trägerschaft sucht.

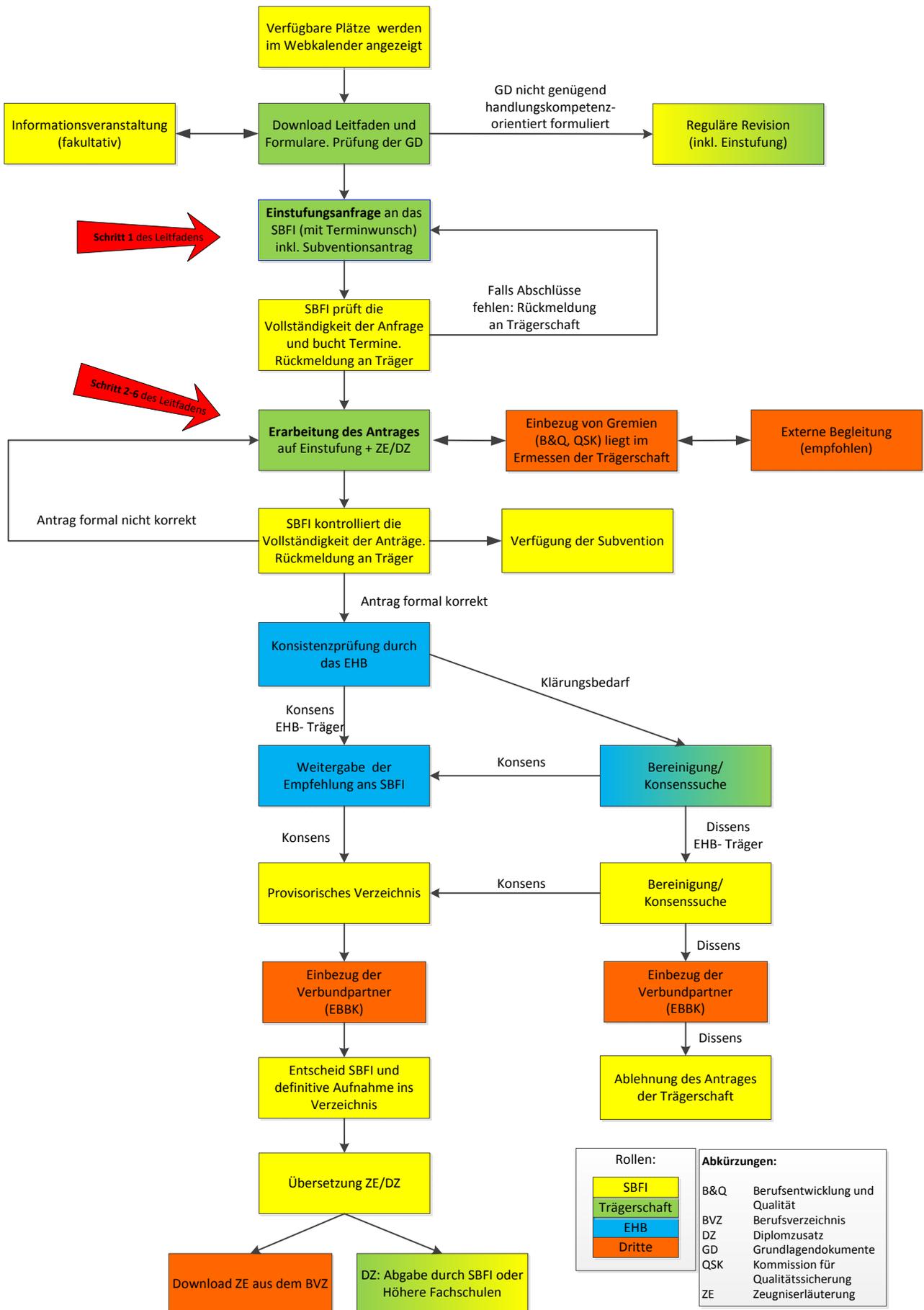
Die Verbundpartner werden über eine Konsultation der Eidgenössischen Berufsbildungskommission (EBBK) in den Prozess einbezogen.

Die Entscheidung über die definitive Einstufung obliegt dem SBFI. Konnte zwischen der Trägerschaft und dem SBFI kein Konsens erreicht werden, wird der Antrag der Trägerschaft abgelehnt.

Die eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse werden in ein vom SBFI gemäss Artikel 8 der Verordnung⁹ geführtes Verzeichnis aufgenommen und damit verbindlich.

⁹ SR 412.105.1

Die Einstufung von Abschlüssen in den NQR Berufsbildung



Rollen:		Abkürzungen:	
SBFI	Trägerschaft	B&Q	Berufsentwicklung und Qualität
Trägerschaft	EHB	BVZ	Berufsverzeichnis
EHB	Dritte	DZ	Diplomzusatz
Dritte		GD	Grundlagendokumente
		QSK	Kommission für Qualitätssicherung
		ZE	Zeugniserläuterung

3.2 Fristen

Das Verzeichnis der in den NQR Berufsbildung eingestuftten Abschlüsse, welches die Einstufungen rechtsgültig werden lässt, wird zwei Mal jährlich aktualisiert.

Für den Regelfall bedeutet dies:

Eingang der Anträge per 1. Juli: Publikation der Einstufung am 1. Januar.

Eingang der Anträge per 1. Januar: Publikation der Einstufung am 1. Juli.

Die Trägerschaft erhält jeweils bereits nach dem Abschluss der formalen Kontrolle und nach dem Abschluss der Konsistenzprüfung eine Rückmeldung vom SBFI.

3.3 Abgabe von Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen

Die Zeugniserläuterungen werden online im Berufsverzeichnis zur Verfügung gestellt.¹⁰ Interessierte Personen können die Zeugniserläuterung in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch selber ausdrucken. Die Zeugniserläuterung hat nur zusammen mit dem Originalzeugnis Gültigkeit.

Die Diplomzusätze werden jeweils zusammen mit dem Diplom an die Absolventinnen und Absolventen abgegeben:

- Die Abgabe der Diplomzusätze für Abschlüsse von höheren Fachschulen und bei den Berufsbildungsverantwortlichen erfolgt durch den jeweiligen Bildungsanbieter.
- Für Abgabe von Diplomzusätzen für Abschlüsse von eidgenössischen Prüfungen sowie für vor Inkrafttreten der Verordnung¹¹ erworbene Abschlüsse ist das SBFI zuständig.

3.4 Nachträgliche Abgabe von Diplomzusätzen

Die Verordnung über den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung regelt in Artikel 11 die Abgabe von Diplomzusätzen für Diplome, welche vor der Einstufung des entsprechenden Abschlusses ausgestellt wurden:

2 Voraussetzung für die Abgabe des Diplomzusatzes ist, dass die Inhaberin oder der Inhaber des Abschlusses der höheren Berufsbildung berechtigt ist, den entsprechenden geschützten Titel zu führen, und dass:

- a. die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Abschlusses keine wesentlichen Änderungen erfahren haben; oder
- b. wenn die Grundlagendokumente nach der Erlangung des Abschlusses wesentliche Änderungen erfahren haben: sie oder er mindestens fünf Jahre einschlägige Berufspraxis nachweisen kann.

Personen, welche diese Bedingungen erfüllen, können gegen eine Gebühr von 150.– CHF einen Diplomzusatz beantragen. Weitere Informationen zum Vorgehen unter www.nqr-berufsbildung.ch.

¹⁰ <http://www.sbfi.admin.ch/bvz>

¹¹ SR 412.105.1

ANHÄNGE

Sämtliche Hilfsmittel, Vorlagen und Formulare stehen unter www.nqr-berufsbildung.ch zur Verfügung.

Anhang I Zeugniserläuterung mit Hilfestellungen zum Ausfüllen

Anhang II Diplomzusatz mit Hilfestellungen zum Ausfüllen

Anhang III Minimalanforderungen an gesonderte Übersichten der beruflichen Handlungskompetenzen

ANHANG I:



Berufsbildung

ZEUGNISERLÄUTERUNG

mit Hilfestellungen zum Ausfüllen

Entwurf

Bitte verwenden Sie die PDF-Formulare auf www.nqr-berufsbildung.ch
Die benötigten Informationen finden sich in den Grundlagendokumenten des jeweiligen Abschlusses.
Hilfreich zum Ausfüllen können auch die Berufsinformationen auf www.berufsberatung.ch sein.
Farblegende: **Blau:** Hilfestellungen zum einzufüllenden Text.

1. Geschützter Titel (de), Beruf

xxx mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder xxx mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)
ev. Fachrichtung xxx

Angabe der männlichen und weiblichen Bezeichnung.

Fachrichtung einfügen, falls Fachrichtungen mit eigener Berufsnummer bestehen

2. Übersetzter Titel (en), Profession

Federal Diploma of Vocational Education and Training (VET) in xxx
Federal Certificate of Vocational Education and Training (VET) in xxx
ev. Specialisation: xxx

Englische Titel gemäss aktueller Regelung. Übersetzte Bezeichnung aller Inhalte von 1.

Specialisation (siehe Fachrichtung unter 1.)

3. Profil der beruflichen Tätigkeit

Beantwortet die Frage: **Was kann diese Berufsperson?**

Beschreibung der Handlungskompetenzbereiche, Schwerpunkte und der wesentlichen Handlungskompetenzen, die bis zum Ausbildungsende erworben wurden.

Es eignen sich für die Erarbeitung die Bildungsverordnung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil.

4. Berufliche Tätigkeitsfelder

Beantwortet die Frage: **Wo kann diese Berufsperson eingesetzt werden?**

Tätigkeitsfelder, die für den Inhaber/die Inhaberin des Titels zugänglich sind, im Sinne der Vermittlung eines Berufsbildes.

Es eignen sich für die Erarbeitung die Bildungsverordnung, der Bildungsplan und das Qualifikationsprofil.

5. Amtliche Grundlagen des Abschlusses

5.1 Zuständige Trägerschaft (Organisation der Arbeitswelt) für den Abschluss

OdA, Trägerschaft (Name, vollständige Anschrift, URL, Telefonnummer, Emailadresse)

5.2 Nationale Behörde, die für den Erlass des Abschlusses zuständig ist

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Einsteinstrasse 2, CH-3003 Bern,
www.sbf.admin.ch

5.3 Niveau der Qualifikation(national oder international) des Abschlusses

Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung: X

Europäischer Qualifikationsrahmen: X

ISCED: 3

5.4 Bestehensregeln/Notenskala

6 = sehr gut 3 = ungenügend

5 = gut 2 = schwach

4 = genügend 1 = unbrauchbar

Die Mindestnote zum Bestehen ist eine 4.

5.5 Zugang zu weiterführenden Ausbildungen (optional)

*Beantwortet die Frage: **Welche weiterführenden Ausbildungen können begonnen werden?***

Angabe, ob der Abschluss den Zugang zur nächsthöheren Ausbildungsstufe gewährt und wie diese genannt wird. Bei EFZ-Abschlüssen den Hinweis machen, dass Personen mit einer Berufsmaturität prüfungsfrei ein Studium an einer Fachhochschule aufnehmen können.

5.6 Internationale Abkommen (optional)

*Beantwortet die Fragen: **Bestehen internationale Abkommen? Handelt es sich um eine reglementierten Beruf?** Angabe, ob ein internationales Abkommen (zur gegenseitigen Anerkennung, Gleichwertigkeit von Qualifikationen) besteht, dies ist insbesondere für reglementierte Berufe anzugeben.*

5.7 Rechtsgrundlage

Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung xxx vom tt.mm.jjjj. (Berufsnummer: xxx)

Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung vom 27. August 2014 (V-NQR-BB, SR 412.105.1)

6. Offiziell anerkannte Wege zur Erlangung des Abschlusses

Die berufliche Grundbildung *xxx EFZ w/m oder EBA w/m* dauert *2 / 3 oder 4* Jahre. Die Ausbildung erfolgt mehrheitlich dual, d.h. an den Lernorten Lehrbetrieb, Berufsfachschule und in überbetrieblichen Kursen. Die Handlungskompetenzen des Berufes werden von der zuständigen Trägerschaft definiert.

- Im Lehrbetrieb werden den Lernenden die praktischen Fertigkeiten des Berufs vermittelt, im Durchschnitt an *XX* Tag(en) / Woche).
- In der Berufsfachschule werden Berufskennnisse und Allgemeinbildung vermittelt, im Durchschnitt an *XX* Tag(en) / Woche); Lektionen total *XX*.
- In den überbetrieblichen Kurse werden grundlegende Fertigkeiten vermittelt, welche die Bildung in beruflicher Praxis und die schulische Bildung ergänzen, Dauer der Kurse total *XX* Tage.

Das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung umfasst folgende Qualifikationsbereiche:

- praktische Arbeit im Umfang von *XX* Stunden
- Berufskennnisse (schriftlich und/oder mündlich) im Umfang von *XX* Stunden
- Allgemeinbildung
- *weiterer Qualifikationsbereich*

Zur Berechnung der Gesamtnote zählen die Qualifikationsbereiche sowie die Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule *[und überbetrieblichem Kurs] [und Betrieb]*.

Andere, gleichwertige Qualifikationsverfahren sind möglich.

7. Zusätzliche Informationen

fakultativ

ANHANG II:



Berufsbildung

DIPLOMZUSATZ

mit Hilfestellungen zum Ausfüllen

Entwurf

Bitte verwenden Sie die PDF-Formulare auf www.nqr-berufsbildung.ch

Die benötigten Informationen finden sich in den Grundlegendokumenten des jeweiligen Abschlusses.

Hilfreich zum Ausfüllen können auch die Berufsinformationen auf www.berufsberatung.ch sein.

Farblegende: **Blau:** Hilfestellungen zum einzufüllenden Text.

1. Angaben zur Person der Inhaberin oder des Inhabers der Qualifikation

1.1 Familienname	Muster
1.2 Vorname	Max
1.3 Geburtsdatum	08.08.1990
1.4 Matrikelnummer	1234-567-89

2. Angaben zur Qualifikation

2.1 Bezeichnung der Qualifikation und verliehener Titel

Titel in den Landessprachen

Englische Übersetzung des Titels

2.2 Hauptstudienfach oder -fächer für die Qualifikation

Ausbildung zum XXX mit dem Spezialgebiet/Fachbereich XXX

2.3 Name der Einrichtung, welche die Qualifikation verliehen hat

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Einsteinstrasse 2, CH-3003 Bern,
www.sbf.admin.ch

2.4 Name der Einrichtung, welche die Qualifikation durchgeführt hat

Trägerschaft (Name, vollständige Anschrift, URL, Telefonnummer, Emailadresse)

2.5 Im Unterricht / in der Prüfung verwendete Sprache(n)

Sprachen

3. Angaben zum Niveau der Qualifikation

3.1 Niveau der Qualifikation

Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung:

Level ?

Europäischer Qualifikationsrahmen:

Level ?

Abschluss der höheren Berufsbildung auf Tertiärniveau

(vgl. Punkt 8. Angaben zum nationalen Bildungssystem)

3.2 Dauer und Umfang der Ausbildung

Der Weg und die Dauer der Ausbildung sind nicht reglementiert.

Beantwortung der Frage: Welche Wege führen zum Erwerb dieser Qualifikation? Spezifizierung, ob der Abschluss auf unterschiedliche Weise erlangt werden kann (Wege, Aufteilung Lernorte, Anrechnung von Bildungsleistungen etc.)

Bei HF ergänzend die Angabe der Dauer der Ausbildung.

3.3 Zulassungsvoraussetzungen

Inhaber eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses in xx und xx Jahre Berufserfahrung.

Anforderungen für die betreffende Ausbildungsstufe spezifizieren (Bildungsniveau, Auswahlmodus, Zulassungsprüfung, Vorbildung, Berufserfahrung, usw.)

Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht, Praktikum, etc.

4. Angaben zum Inhalt und zu den erzielten Ergebnissen

4.1 Qualifikationsart

Eidgenössische Prüfung (BP, HFP) / Strukturiertes Studium (HF) (Drop Down zur Auswahl)

4.2 Anforderungen der Qualifikation

*Beantwortet die Frage: **Was kann diese Berufsperson?***

Um diese Frage zu beantworten, können Sie sich vom Berufsprofil inspirieren lassen.

Profil der beruflichen Tätigkeit: Präzise Beschreibung der wesentlichen Handlungskompetenzen, die bis zumwerb der Qualifikation erworben wurden. Detaillierte Informationen können in Feld 4.3 gegeben werden.

4.3 Einzelheiten zur Qualifikation

Kurze Beschreibung der Ausbildungsinhalte, Beschreibung der Fachrichtung.

4.4 Notenskala und Anmerkungen zur Vergabe von Noten

Das Vorliegen des *Diploms/Fachausweises* weist aus, dass die Qualifikation erworben wurde.

4.5 Gesamtbewertung

Das Vorliegen des *Diploms/Fachausweises* weist aus, dass die Qualifikation erworben wurde.

5. Angaben zum Zweck der Qualifikation

5.1 Zugangsberechtigung zu weiterführenden Qualifikationen

Angabe, ob der Abschluss zum Zugang zu einer nächsthöheren Ausbildungsstufe berechtigt und wie diese genannt wird.

5.2 Beruflicher Status

Der Abschluss berechtigt zur Führung des rechtlich geschützten Titels "xxx" / "xxx".

*Ausserdem: Beantwortet die Frage: **Wo kann diese Berufsperson eingesetzt werden?***

Beschreibung der Tätigkeitsfelder, die für den Inhaber/die Inhaberin des Abschlusses zugänglich sind (optional)

Angabe, ob es sich um einen reglementierten Beruf gemäss der Richtlinie für Diplomanerkennung handelt

Angabe, ob internationale Abkommen (zur gegenseitigen Anerkennung, Gleichwertigkeit von Qualifikationen) bestehen.

6. Weitere Angaben

6.1 Weitere Angaben

fakultativ

6.2 Informationsquellen für ergänzende Angaben

Zusätzliche Informationen (einschliesslich einer Beschreibung des nationalen Berufsbildungssystems) finden Sie unter: www.sbf.admin.ch, www.berufsberatung.ch, www.bfs.admin.ch, sowie

www.URLderTrägerschaft.ch

7. Beurkundung des Zusatzes

Dieser Diplomzusatz nimmt Bezug auf folgende Original-Dokumente:

- Verordnung über den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung vom 1. Oktober 2014

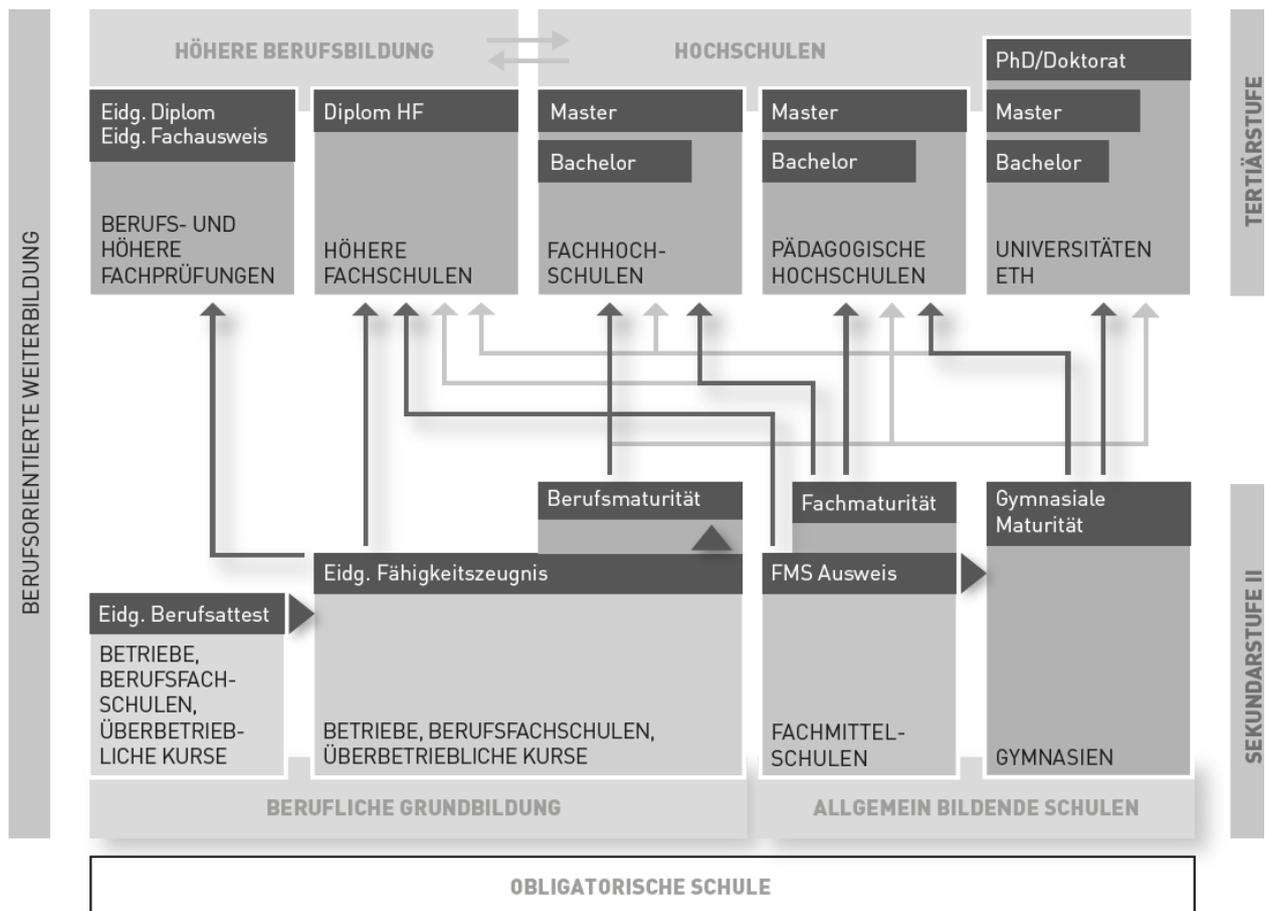
Prüfungsordnung/Rahmenlehrplan: Titel, Berufsnummer, Version, (Eintrag in das Register gemäss BBG Art. 43)

(Unterschrift SBFI)

Datum der Ausstellung des Diplomzusatzes: (Automatisch eingefüllt)

Ausgestellt durch: Nationale Referenzstelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, www.sbf.admin.ch

8. Angaben zum nationalen Bildungssystem



Höhere Berufsbildung auf Tertiärstufe

In der Schweiz erfolgt die Ausbildung auf der Tertiärstufe im Rahmen einer Höheren Berufsbildung oder an einer Hochschule. Abschlüsse der Höheren Berufsbildung sind eidgenössische Fachausweise, eidgenössische Diplome und eidgenössisch anerkannte Diplome HF. Zugang zum breiten Angebot der Höheren Berufsbildung haben Absolventinnen und Absolventen einer Beruflichen Grundbildung, welche über mehrere Jahre qualifizierte Berufspraxis verfügen.

Die Bildungsangebote der Höheren Berufsbildung zeichnen sich durch einen hohen Praxisbezug aus und orientieren sich konsequent an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Die Berufsverbände definieren die Bildungsinhalte und sichern die Qualität des Bildungsganges bzw. der Prüfung. Gefördert werden das anwendungsbezogene Lernen, die rasche Umsetzung neuer Fachkenntnisse und ein hoher Innovationsrhythmus. Die Absolventen der Höheren Berufsbildung sind qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die ohne grosse Einarbeitung anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben selbstständig durchführen. Personen mit einem Abschluss der Höheren Berufsbildung haben häufig Kaderfunktionen inne und führen ihre eigenen Unternehmen.

Berufliche Grundbildung auf Sekundarstufe II

Die staatlich geregelte berufliche Grundbildung gilt als Regelzubringer für die Höhere Berufsbildung. Die berufliche Grundbildung umfasst Ausbildungen, die sowohl drei- oder vierjährige Berufslehren als auch zweijährige Attestlehren umfasst. Die berufliche Grundbildung zeichnet sich durch eine konsequente Verknüpfung von Theorie und Berufspraxis aus und bereitet Absolventinnen und Absolventen auf eine eigenständige berufliche Tätigkeit vor. Neben berufsspezifischen Fachkompetenzen werden den Lernenden Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen vermittelt. Die berufliche Grundbildung findet üblicherweise an den drei Lernorten (Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) statt, kann aber auch als vollschulisches Angebot absolviert werden. Der direkte Einstieg in den Arbeitsmarkt ist nach bestandem Lehrabschluss üblich. Mit weiterer Berufserfahrung steht den Absolventen einer Beruflichen Grundbildung der Karriereweg in die Höhere Berufsbildung offen.

Schweizerisches Bildungssystem

Die zwei Säulen des Schweizerischen Bildungssystems sind allgemein bildende und berufsbildende Ausbildungsgänge. Wechsel zwischen den verschiedenen Bildungsstufen und zwischen der allgemein bildenden schulischen und der Berufsbildung sind jederzeit möglich, erfordern aber zum Teil Zusatzleistungen. Generell ist das Schweizerische Bildungssystem durch eine hohe Durchlässigkeit geprägt.

ANHANG III:

Minimalanforderungen an gesonderte Übersichten der beruflichen Handlungskompetenzen, welche für die Einstufung in den NQR Berufsbildung erstellt werden¹²

Nachfolgend werden die minimalen Anforderungen aufgelistet, denen Übersichtstabellen der beruflichen Handlungskompetenzen genügen müssen, um ihre Schlüsselfunktion im Rahmen des Einstufungs- und Konsistenzprüfungsverfahrens des NQR Berufsbildung erfüllen zu können. Bei Nichteinhaltung dieser Minimalanforderungen wird ein Antrag zurückgewiesen.

Neu erstellte Übersichten können dem SBFI zur Prüfung unterbreitet werden, bevor eine Trägerschaft sie zur Grundlage eines Einstufungsantrags macht. Bitte nehmen Sie Rücksprache mit der Fachstelle NQR des SBFI.

1. Handlungskompetenzorientierung

Beschrieben werden die hauptsächlichen, mit dem Erwerb eines Berufsbildungsabschlusses verbundenen Handlungskompetenzen und nicht die Lernprozesse oder schulischen Inhalte, die zu diesem Erwerb führen.

2. Grundlage

Die Handlungskompetenzen müssen in den Grundlegendokumenten des Abschlusses ersichtlich sein.

3. Beschreibung von Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbeschreibungen sind kurze, präzise Beschreibungen von Kompetenzen, die eine erfolgreiche Bewältigung von konkreten Situationen des Berufsalltags ermöglichen.

4. Überprüfbarkeit

Die beschriebenen Kompetenzen lassen sich feststellen, beobachten, messen, beurteilen und überprüfen.

5. Einzelaufzählung und Anforderungsebene

Jede Kompetenz wird einzeln aufgeführt und wenn möglich mit nur einem aktiven Verb beschrieben.

6. Allgemeine Verständlichkeit

Die Handlungskompetenzbeschreibungen sind prinzipiell auch für Aussenstehende verstehbar. Für Aussenstehende möglicherweise unverständliche Passagen sind mit Querverweisen auf weiterführende Informationen in den Grundlegendokumenten zu ergänzen.

7. Form

Die Struktur ist vorgegeben durch die verbindliche Excel-Vorlage Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen. Verfügbar unter www.nqr-berufsbildung.ch.

8. Umfang

Damit die Tabelle ihre Übersichtsfunktion erfüllen kann gelten folgende Richtwerte: Anzahl Handlungskompetenzbereiche: 4 – 10; Anzahl Handlungskompetenzen pro Bereich: 3 – 10; insgesamt 12-50 Handlungskompetenzen.

9. Nachvollziehbarkeit

Die Erstellung der Übersicht muss transparent gemacht werden; insbesondere die Formulierung, Selektion und Gruppierung der Handlungskompetenzen und der Handlungskompetenzbereiche müssen nachvollziehbar sein. Entsprechende Quellenangaben erfolgen direkt in der Übersicht oder in Form weiterer schriftlicher Ausführungen.

¹²Die Anforderungen 8 und 9 wurden auf Grund der Erfahrungen mit den ersten Anträgen in 1.1 zwei des Leitfadens ergänzt.

6.5 Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung

NQR-CH-BB	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Handlungskompetenz	Die Berufsleute erfüllen einfache Anforderungen in einem überschaubaren und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet . Sie erfüllen ihre Aufgaben unter Anleitung .	Die Berufsleute erfüllen fachgerecht grundlegende Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet . Sie erfüllen ihre Aufgabe weitgehend unter Anleitung .	Die Berufsleute erfüllen selbstständig fachliche Anforderungen in einem noch überschaubaren und zum Teil offen strukturierten Arbeitsbereich .	Die Berufsleute erkennen und bearbeiten fachliche Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Arbeitsbereich.	Die Berufsleute erkennen und analysieren umfassende fachliche Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten , sich verändernden Arbeitskontext .	Die Berufsleute erkennen und bewerten umfassende fachliche Aufgaben, Problemstellungen und Prozesse in einem erweiterten Arbeitskontext . Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderung gekennzeichnet .	Die Berufsleute bearbeiten neue komplexe Aufgaben- und Problemstellungen und steuern eigenverantwortlich Prozesse in einem strategieorientierten Arbeitskontext. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Die Berufsleute entwickeln innovative Lösungen und Verfahren oder gewinnen Forschungserkenntnisse in einem komplexen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch neuartige und hochanspruchsvolle Problemlagen gekennzeichnet.
Fachkompetenz	Fachkenntnisse	Über einfache Kenntnisse der eigenen Arbeiten verfügen.	Über grundlegende Fachkenntnisse der eigenen Arbeiten verfügen.	Über erweiterte Fachkenntnisse des Arbeitsbereiches verfügen.	Über vertiefte Fachkenntnisse des Arbeitsbereiches verfügen. Selbständig fachspezifische Kenntnisse erschließen.	Über umfassende Fachkenntnisse des eigenen und der wichtigsten angrenzenden Arbeitsbereiche verfügen.	Über umfassende und spezialisierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche verfügen. Selbständiges interdisziplinäres Kenntnisse erschließen.	Über fundierte, spezialisierte, systematische und strategieorientierte Fachkenntnisse aller bedeutenden Arbeitsbereiche verfügen.
	Allgemeinbildung	Elementare Allgemeinbildung.	Grundlegende Allgemeinbildung.	Grundlegende Allgemeinbildung.	Vertiefte Allgemeinbildung.	Vertiefte Allgemeinbildung.	Breite Allgemeinbildung.	Umfassende Allgemeinbildung.
	Erkennen der Zusammenhänge	Einen ersten Einblick in das eigene Tätigkeitsgebiet haben.	Zusammenhänge im eigenen Tätigkeitsgebiet verstehen.	Zusammenhänge im Arbeitsbereich verstehen.	Zusammenhänge im Arbeitsbereich, in thematisch verwandten Fachgebieten und in der Branche verstehen.	Komplexe Zusammenhänge in und ausserhalb der Branche verstehen.	Komplexe Zusammenhänge in der Branche verstehen und mit verwandten Fachgebieten verknüpfen.	Komplexe und strategieorientierte Zusammenhänge in der Branche verstehen und mit anderen Fachgebieten interdisziplinär verknüpfen.
Methodenkompetenz	Lösen von Aufgaben und Problemen	Einfache und standardisierte Aufgaben unter Anleitung ausführen.	Grundlegende und standardisierte Aufgaben nach vorgegebenen Regeln ausführen.	Grundlegende Aufgaben selbstständig ausführen und einfache Probleme mit bekannten Strategien lösen.	Anspruchsvolle Aufgaben planen und bearbeiten und Probleme mit bekannten Strategien lösen.	Umfassende fachliche Aufgaben in verschiedenartigen Situationen analysieren und bearbeiten und Probleme mit eigenständigen Strategien lösen.	Häufig ändernde, komplexe Aufgaben erkennen, analysieren und bewerten und Probleme mit innovativen Strategien lösen.	Hochanspruchsvolle Fragestellungen interdisziplinär analysieren und bewerten. Prognosen und Empfehlungen erstellen.
	Einsetzen von Arbeitstechnik, Methoden und Werkzeugen	Einfache Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Einfache fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen.	Fachspezifische Hilfsmittel und Instrumente einsetzen und Handlungsalternativen erkennen.	Hilfsmittel und Instrumente aus anderen Bereichen gezielt und fachgerecht einsetzen.	Vorhandene Hilfsmittel, Instrumente und Methoden weiterentwickeln.	Neue fachliche Methoden und Strategien entwickeln.

Sozialkompetenz	Beurteilen von Ergebnissen	-	Ergebnisse nach vorgegebenen Massstäben beurteilen.	Ergebnisse nach weitgehend vorgegebenen Massstäben beurteilen.	Ergebnisse nach fachlichen Kriterien beurteilen.	Fachliche Kriterien festlegen und Ergebnisse danach bewerten.	Ergebnisse anhand von komplexen Kriterien analysieren und bewerten.	Ergebnisse anhand von komplexen Kriterien analysieren, bewerten und weiterentwickeln.	Innovative Ansätze und Lösungsstrategien analysieren, bewerten und entwickeln.
	Gestaltung der Zusammenarbeit und Führungsaufgaben	Mit anderen zusammenarbeiten.	In einem Team mitarbeiten.	In einem Team mitarbeiten und sich aktiv einbringen.	Beaufsichtigung von Routinearbeit anderer Personen. Arbeitsprozesse mitplanen und gestalten.	Anleitung von Routinearbeit anderer Personen. Arbeitsprozesse in Teams gestalten. Übernahme von fachlicher Verantwortung für das Team.	Gruppen und Expertenteams leiten. Übernahme von Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Personen.	Expertenteams bei komplexen, interdisziplinären und strategieorientierten Aufgaben leiten. Fachliche Entwicklung von Mitarbeitenden gezielt fördern.	Expertenteams bei komplexen interdisziplinären und innovativen Aufgaben und Fragestellungen leiten. Die fachliche Entwicklung von Mitarbeitenden nachhaltig und gezielt fördern.
	Gestalten von Kommunikation	Sich mündlich und schriftlich austauschen.	Einfache Informationen angemessen kommunizieren und andere Standpunkte akzeptieren.	Situationsgerecht kommunizieren und mit Kritik umgehen.	Situationsgerecht kommunizieren und Kritik konstruktiv entgegennehmen und anbringen.	Adressatengerecht kommunizieren und aktives Suchen nach konstruktiven Lösungen bei Konflikten. Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren.	Konflikte proaktiv bearbeiten und konstruktive Lösungen finden.	Spannungsfelder aushalten und konstruktive Lösungen finden. Komplexe Informationen aus dem Fachgebiet präsentieren.	Konstruktive Lösungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Spannungsfelder entwickeln.
Selbstkompetenz	Übernahme von Verantwortung	Arbeiten unter direkter Anleitung.	Weitgehend selbstständig arbeiten nach Anleitung.	Selbstständig arbeiten und Verantwortung dafür übernehmen.	Selbstständig planen und bearbeiten von Aufgaben und Verantwortung dafür übernehmen.	In einem sich verändernden Arbeitskontext Verantwortung übernehmen.	Leiten von komplexen Tätigkeiten und Entscheidungsverantwortung übernehmen in einem sich verändernden Arbeitskontext.	Leiten und Gestalten in komplexen und unvorhersehbaren Arbeitskontexten.	Leiten und Gestalten von komplexen, innovativen Arbeitskontexten.
	Umgehen mit Veränderungen	Arbeiten in einem vorstrukturierten und stabilen Tätigkeitsgebiet.	Arbeiten in einem überschaubaren und stabil strukturierten Tätigkeitsgebiet.	Arbeiten in einem überschaubaren und zum Teil offenen strukturierten Arbeitsbereich.	Arbeiten in einem sich verändernden Arbeitsbereich. Veränderungen offen und positiv begegnen.	Wechselnden Anforderungen genügen.	In einem nicht vorhersehbarer Arbeitskontext handeln.	Neue strategische Ansätze entwickeln. Zur Weiterentwicklung des Betriebes und zur Verbesserung der Arbeitsprozesse beitragen.	Strategische und innovative Ansätze entwickeln.
	Reflektieren des Handelns	-	Das eigene Handeln einschätzen.	Das eigene Handeln beurteilen.	Abläufe und Ergebnisse beurteilen und begründen.	Abläufe und Ergebnisse beurteilen, begründen und weiterentwickeln.	Prozesse analysieren, bewerten und weiterentwickeln.	Prozesse eigenverantwortlich analysieren, bewerten und strategieorientiert weiterentwickeln.	Innovative Ansätze vergleichen, bewerten und entwickeln.

6.6 Modelle der beruflichen Handlungskompetenzen

In der Schweiz werden zur Beschreibung von handlungskompetenzorientierten Dokumenten zwei gängige Modelle benutzt: das handlungskompetenzorientierte Modell und das Kompetenzen-Ressourcen-Modell. Die Modelle bestimmen, wie die beruflichen Handlungskompetenzen im Bildungsplan beschrieben und geordnet werden. Dabei ist frei wählbar, nach welchem Modell gearbeitet wird, man muss sich aber jeweils konsequent an ein Modell halten.

Diese Begrifflichkeiten finden sich wieder im Raster der Handlungskompetenzen nach NQR Berufsbildung, welches benutzt wird um die Qualifikationen in den NQR BB einzustufen. Dieses Raster dient den nationalen Akteuren als Übersetzungshilfe zwischen der nationalen und der internationalen Terminologie. Dies erleichtert den Trägerschaften die Arbeiten, da diese sich diese Art von Vokabular und Konzepten gewöhnt sind von der Erarbeitung der Modelle der beruflichen Handlungskompetenzen. Daher wird auch in Zukunft an diesen beiden verschiedenen Terminologien festgehalten. Das heisst, im nationalen Kontext wird an der bestehenden Terminologie nach dem Raster der Handlungskompetenzen festgehalten, die Begriffe werden nicht an diejenigen des EQR angeglichen. Die Deskriptoren des NQR Berufsbildung und das dazugehörige Taxonomiemodell bleiben jedoch in der international gängigen Terminologie bestehen, da dies die Zuordnung und den Vergleich zum EQR erleichtert.

6.6.1 Das handlungskompetenzorientierte Modell

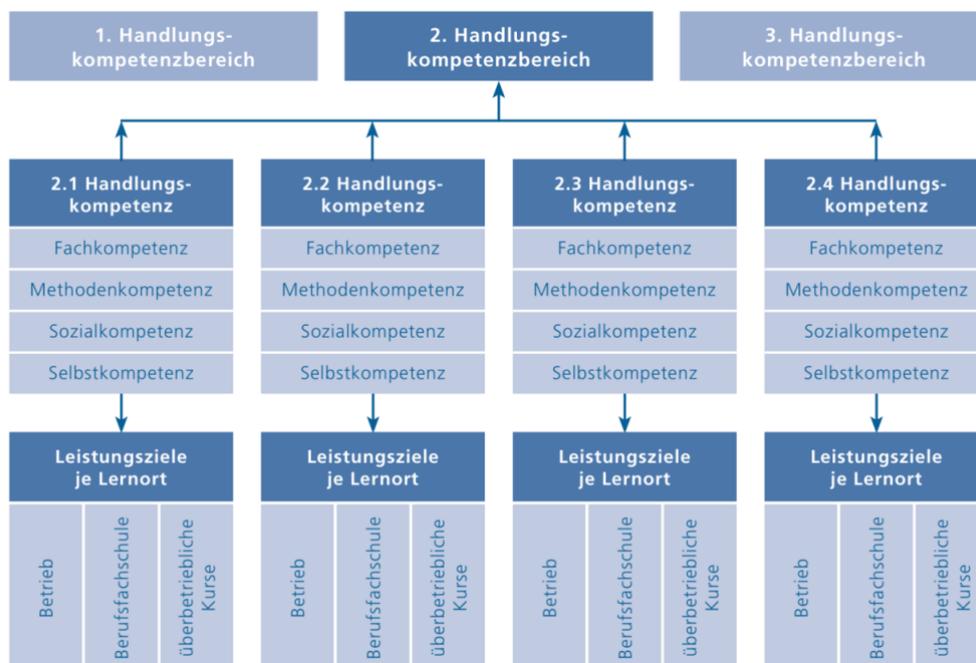


Abbildung 15: Bildungsplan nach dem handlungskompetenzorientierten Modell

Ausgehend vom handlungskompetenzorientierten Modell werden im Bildungsplan die zu erwerbenden Handlungskompetenzen konkretisiert. Diese werden in Form von Handlungskompetenzbereichen, Handlungskompetenzen und Leistungszielen dargestellt (s. Abbildung oben). Die Handlungskompetenzen umfassen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen. Die Fachkompetenzen befähigen Berufsleute, fachliche Aufgaben und Probleme im Berufsfeld eigenständig und kompetent zu lösen sowie den wechselnden Anforderungen im Beruf gerecht zu werden und diese zu bewältigen. Die Methodenkompetenzen verhelfen den Berufsleuten zu einer guten persönlichen Arbeitsorganisation: Arbeiten werden geordnet und geplant angegangen, Hilfsmittel sinnvoll eingesetzt und Probleme zielgerichtet gelöst. Unter Sozialkompetenz werden alle persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen verstanden, mit denen sich eine Person auf andere ausrichtet. Gemeint sind Aspekte wie Teamgeist, Motivation und Begeisterung in der Zusammenarbeit mit anderen. Das können Kundinnen, Kollegen oder Vorgesetzte sein. Mit dem Begriff Selbstkompetenz werden Fähigkeiten und Einstellungen bezeichnet, in denen sich

die Haltung eines Menschen zur Arbeit ausdrückt, zum Beispiel Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit, Belastbarkeit, aber auch Umgangsformen und Lernbereitschaft.¹¹¹

Beispiel

Das Beispiel von der dreijährigen Beruflichen Grundbildung mit Abschluss Köchin/Koch EFZ soll die Beschreibung der Lernergebnisse in Handlungskompetenzen verständlicher machen. Die beruflichen Handlungskompetenzen sind im Qualifikationsprofil von Köchin/Koch EFZ K in der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen¹¹² tabellarisch festgehalten (Abbildung 17). Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen fasst die zu erreichenden Lernergebnisse knapp und klar zusammen.

Dabei werden in der linken Spalte jeweils die Handlungskompetenzbereiche (HKB) aufgeführt und zu jeder Spalte (Handlungskompetenzbereich) horizontal die dazugehörigen Handlungskompetenzen (HK) aufgelistet. Die Nummerierung der HK dient zur eindeutigen Beschriftung und impliziert keine hierarchische Abstufung.

Dabei werden im Handlungskompetenzbereich (HKB) 1 „Herstellen und Präsentieren von Speisen und Gerichten sowie Anwendung Fremdsprache / Kochtechnische Fachsprache“ die folgenden acht beruflichen Handlungskompetenzen beschrieben.

- HK 1.1 „*Pflanzliche Lebensmittel* anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.“
- HK 1.2 „*Tierische Lebensmittel* anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.“
- HK 1.3 „*Lebensmittel tierischen Ursprungs* anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.“
- HK 1.4 „*Weitere Lebensmittel / Produkte* anhand von Merkmalen, Conveniencegrad, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fach- sowie produktgerecht zubereiten.“
- HK 1.5 „*Ernährung*: Gesunde Gerichte mit schonenden Garmethoden nach Gästewünschen fachgerecht zubereiten.“
- HK 1.6 „*Garprozesse*: Produkte mit unterschiedlichen Temperaturen, Klima und Garmethoden effizient zubereiten und die Wahl der Garmethoden den Gästen begründen.“
- HK 1.7 „*Anrichten / Gerichte gestalten / Präsentation*: Gerichte attraktiv anrichten, gestalten und präsentieren.“
- HK 1.8 *Fremdsprache*: Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.“

¹¹¹ SDBB, Lexikon der Berufsbildung, 2012.

¹¹² Qualifikationsprofil EFZ Koch/Köchin, S. 2,
<http://www.sbf.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?detail=1&typ=EFZ&item=1142&lang=de>, 06.01.2015.

II. Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Tätigkeitsbereiche Handlungskompetenzbereiche <small>Stand 25.08.2013</small>		Tätigkeiten / Berufliche Handlungskompetenzen							
		1	2	3	4	5	6	7	8
A	1. Herstellen und Präsentieren von Speisen und Gerichten sowie Anwenden Fremdsprache / Kochtechnische Fachsprache	1.1 <i>Pflanzliche Lebensmittel</i> anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.	1.2 <i>Tierische Lebensmittel</i> anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.	1.3 <i>Lebensmittel berischen Ursprungs</i> anhand von Merkmalen, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fachgerecht zubereiten.	1.4 <i>Weitere Lebensmittel / Produkte</i> anhand von Merkmalen, Conveniencegrad, Qualität und Einsatzmöglichkeiten einkaufen, korrekt lagern und fach- sowie produktgerecht zubereiten.	1.5 <i>Ernährung</i> : Gesunde Gerichte mit schonenden Garmethoden nach Gästewünschen fachgerecht zubereiten.	1.6 <i>Garprozesse</i> : Produkte mit unterschiedlichen Temperaturen, Klima und Garmethoden effizient zubereiten und die Wahl der Garmethoden den Gästen begründen.	1.7 <i>Anrichten / Gerichte gestalten / Präsentation</i> : Gerichte attraktiv anrichten, gestalten und präsentieren.	1.8 <i>Fremdsprache</i> : Fachbegriffe zu Waren, zur Herstellung, Zubereitung und Präsentation von Speisen in Fremdsprache anwenden.
B	2. Mitgestalten betrieblicher Abläufe	2.1 <i>Organisation</i> : Grundsätze der betrieblichen Organisation bei den Nahtstellen anwenden.	2.2 <i>Persönliche Arbeitsprozesse</i> : Mise en place und andere Arbeiten gemäss Vorgaben rationell erledigen.	2.3 <i>Allgemeine betriebliche Prozesse</i> : Warenfluss, gesetzliche Bestimmungen und Service mit optimalen betrieblichen Prozessen sicherstellen.	2.4 <i>Verständnis und Umgang mit Technologie</i> : Geräte sinnvoll einsetzen und fachgerecht nutzen.				
C	3. Handeln im Sinne der Betriebswirtschaft, der Gäste und der Ökologie	3.1 <i>Branche und Gäste</i> : Leitbild und Philosophie des Betriebes bei der Arbeit berücksichtigen.	3.2 <i>Berechnungen</i> : Kalkulationen zu Waren, Arbeit und Gerichtekosten erstellen.	3.3 <i>Nachhaltiges Denken und Handeln</i> : Berufsethik bei der Arbeit beachten.					
D	4. Anwenden von Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Brandschutz	4.1 <i>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i> : Gefahren im Beruf erkennen und Schutzmassnahmen anwenden.	4.2 <i>Umweltschutz im Betrieb</i> : Umweltschutz bei der Arbeit in Küche durch geeignete Massnahmen umsetzen.	4.3 <i>Ökologischer Umgang mit Ressourcen</i> : Ressourcen sparsam und effizient einsetzen, Arbeitsprozesse optimieren.	4.4 <i>Brandschutz</i> : Grundsätze und Regelungen zum Brandschutz bei der Arbeit beachten.				
E	5. Umsetzen von Hygiene und Werterhaltung	5.1 <i>Persönliche und betriebliche Hygiene</i> : Handlungsfelder in Küche beurteilen und Massnahmen umzusetzen.	5.2 <i>Hygienekonzept</i> : Betriebliches Selbstkontrollkonzept bei Arbeit einhalten.	5.3 <i>Werterhaltung</i> : Einrichtungen, Geräte und Material pflegen und warten.					

Abbildung 16: Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Köchin/Koch EFZ

Im Bildungsplan Köchin/Koch EFZ¹¹³ werden die gesamten in der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen aufgeführten Handlungskompetenzen detailliert beschreiben. Dazu werden sie unterteilt in:

- Fachkompetenzen
- Methodenkompetenzen
- Sozial- und Selbstkompetenzen
- Leitziele, Richtziele und Leistungsziele für alle drei Lernorte
- Taxonomie der Leistungsziele

Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen geben die Leitziele, Richtziele und Leistungsziele für alle drei Lernorte die beruflichen Handlungskompetenzen in sehr detaillierter Form wieder. So wird Feld 1.1 folgendermassen beschrieben:

<p>1 Leitziel - Herstellung/Zubereitung/Präsentation von Speisen und Gerichten (=Handwerk) + Fremdsprache / Kochtechnische Fachsprache</p> <p>Die fachgerechte Herstellung und Zubereitung von Speisen und Gerichten stellt die Kernkompetenz der Köchinnen und Köche dar. Deshalb veredeln Köchinnen und Köche Produkte, d.h. Lebensmittel zu genussfertigen Speisen und Gerichten wirtschaftlich, fach- und marktgerecht. Dabei kennen sie die gängigen Methoden und deren Technologien, benennen sie auch in einer Fremdsprache und setzen sie produkt- und fachgerecht ein.</p>		
<p>1.1 Richtziel - Pflanzliche Lebensmittel</p> <p>Köchinnen und Köche sind sich der Bedeutung der Merkmale, der Qualitätsansprüche und der Einsatzmöglichkeiten von pflanzlichen Lebensmitteln bewusst. Sie beschaffen diese gemäss Vorgaben, lagern sie sortenspezifisch sowie qualitätsbewusst und bereiten sie für die Zubereitung fachgerecht vor.</p>		
<p>Leistungsziele Berufsfachschule</p>	<p>Leistungsziele Betrieb</p>	<p>Leistungsziele überbetrieblicher Kurs</p>
<p>1.1.1 Gruppierung / Herkunft</p> <p>Köchinnen und Köche erläutern die Gruppierung der pflanzlichen Lebensmittel in Gemüse, Kartoffeln, Getreide/Hülsenfrüchte, Obst- und Obsterzeugnisse und Pilze. Für die verschiedenen Lebensmittel nennen sie die Herkunft sowie die Verfügbarkeit und beschreiben die gängigen Anbaumethoden.</p>		
<p>1.1.2 Qualitätsmerkmale</p> <p>Köchinnen und Köche sind in der Lage, die Kriterien für gute Qualität zu erklären. Sie beurteilen ausgewählte pflanzliche Lebensmittel und bestimmen deren Qualität.</p>	<p>1.1.2 Qualitätsmerkmale</p> <p>Ich bin fähig, Qualitätsunterschiede zu beurteilen und die geeigneten Massnahmen bei mangelnder Qualität zu ergreifen. Dabei halte ich mich an die Vorgaben der betrieblichen Qualitätssicherung und -entwicklung.</p>	<p>1.1.2 Qualitätsmerkmale</p> <p>Köchinnen und Köche sind fähig, Qualitätsunterschiede zu beurteilen und die geeigneten Massnahmen bei mangelnder Qualität zu ergreifen.</p>
<p>1.1.3 Warenannahme und Lagerung</p> <p>Köchinnen und Köche beschreiben die Schritte und Anforderungen der fachgerechten Warenannahme und Lagerung von pflanzlichen Lebensmitteln. Dabei zeigen sie die kritischen Punkte</p>	<p>1.1.3 Warenannahme und Lagerung</p> <p>Ich setze die lebensmittelrechtlichen Vorschriften bei der Warenannahme und Lagerung gemäss Selbstkontrollkonzept in meinem Arbeitsbereich um.</p>	<p>1.1.3 Warenannahme und Lagerung</p> <p>Köchinnen und Köche setzen die lebensmittelrechtlichen Vorschriften bei der Warenannahme und Lagerung gemäss Selbstkontrollkonzept im überbetrieblichen Kurs um.</p>

¹¹³ Bildungsplan EFZ Koch/Köchin: <http://www.sbfi.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?detail=1&typ=EFZ&item=1142&lang=de>, 06.01.2015.

gemäss Lebensmittelgesetzgebung auf.		
1.1.4 Vorbereiten Köchinnen und Köche erklären die Schritte der fachgerechten und produktiven Vorbereitung von pflanzlichen Lebensmitteln. Sie zeigen die passenden Schnittarten für die verschiedenen Lebensmittel auf. Sie beschreiben die Entsorgungswege von Abfällen und die Weiterverwendung von Ab-schnitten.	1.1.4 Vorbereiten Ich beherrsche die Vorbereitungsarbeiten für die pflanzlichen Lebensmittel im Dreischnitt Waschen, Rüsten, Schneiden. Dabei setze ich die fachgerechten und passenden Schnittarten ein und behandle die Lebensmittel schonend. Abfälle entsorge ich effizient gemäss Vorgaben und verwerte Abschnitte gemäss ihrem optimalen Verwendungszweck.	1.1.4 Vorbereiten Köchinnen und Köche wenden die Schritte für Vorbereitungsarbeiten von pflanzlichen Lebensmitteln im Dreischnitt Waschen, Rüsten, Schneiden an. Dabei setzen sie die passenden Schnittarten fachgerecht ein und behandeln die Lebensmittel schonend. Abfälle entsorgen sie effizient gemäss Vorgaben und verwerten Abschnitte gemäss ihrem optimalen Verwendungszweck.

Zum Richtziel 1.1 (Pflanzliche Lebensmittel) gehören ebenfalls:

Methodenkompetenzen

- Prozessorientiertes, vernetztes Denken und Handeln
- Lernstrategien

Sozial- und Selbstkompetenzen

- Eigenverantwortliches Handeln
- Gesundheitsorientiert Arbeiten

6.6.2 Das Kompetenzen-Ressourcen Modell

Der Bildungsplan beschreibt die von den Lernenden konkret zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Diese werden in Form von Handlungskompetenzbereichen, Handlungskompetenzen und den zur erfolgreichen Bewältigung der Situation notwendigen Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen) dargestellt.

Jeder Handlungskompetenzbereich umfasst eine bestimmte Anzahl Handlungskompetenzen, Letztere entsprechen typischen beruflichen Handlungssituationen. Beschrieben wird das erwartete Verhalten, das die qualifizierten Berufspersonen in dieser Situation zeigen sollen. Jede Handlungskompetenz beinhaltet die zur erfolgreichen Bewältigung notwendigen Ressourcen.

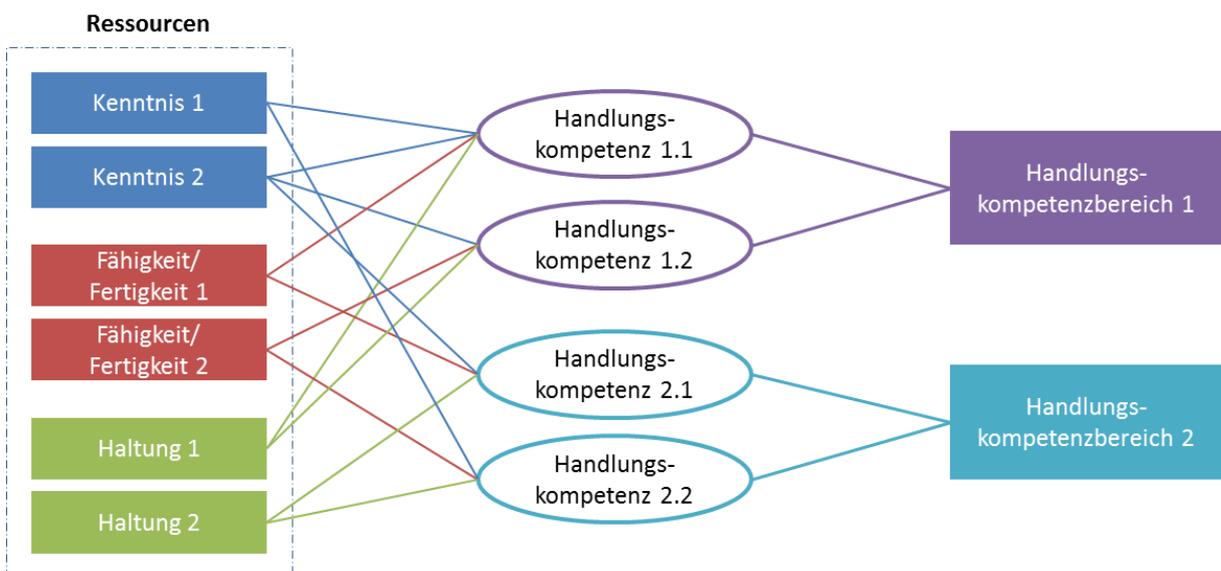


Abbildung 17: Das Kompetenzen-Ressourcen Modell

Beispiel

Das Beispiel der zweijährigen Beruflichen Grundbildung mit Abschluss Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales mit Eidgenössischem Berufsattest soll die Beschreibung der Lernergebnisse in Form von Handlungskompetenzen verständlicher machen. Die beruflichen Handlungskompetenzen sind im Bildungsplan Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales in der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen¹¹⁴ tabellarisch festgehalten (Abbildung 18). Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen fasst die zu erreichenden Lernergebnisse knapp und klar zusammen.

¹¹⁴ Bildungsplan Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales, S. 4
<http://www.sbf.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?detail=1&typ=EFZ&item=1142&lang=de>, 06.01.2015.

Handlungskompetenzbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen							
		1	2	3	4	5	6	7	8
A	1 Mitwirken und Unterstützen bei Gesundheits- und Körperpflege	1.1 Unterstützt Klientinnen und Klienten beim An- und Auskleiden.	1.2 Leistet Klientinnen und Klienten Hilfestellung im Zusammenhang mit der Ausscheidung.	1.3 Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Durchführung der Körperpflege.	1.4 Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Durchführung von prophylaktischen Massnahmen.	1.5 Unterstützt Mobilisationen, Lagerungen und Transfers von Klientinnen und Klienten.	1.6 Führt die Gewichts- und Grössenkontrolle sowie die Kontrolle von Vitalzeichen durch.	1.7 Erkennt ausserordentliche Situationen und holt Hilfe.	
B	2 Begleiten und Unterstützen von Klientinnen und Klienten im Alltag	2.1 Wirkt bei der Umsetzung der Tagesstruktur der Klientinnen und Klienten mit.	2.2 Wirkt bei der Aktivierung der Klientinnen und Klienten mit.	2.3 Begleitet Klientinnen und Klienten zu Terminen.	2.4 Unterstützt Klientinnen und Klienten beim Essen und Trinken.	2.5 Bereitet mit und für Klientinnen und Klienten Frühstück und Zwischenmahlzeiten vor.	2.6 Bezieht sich in ihrem Handeln auf die Klientinnen und Klienten und ist in der Beziehungssituation aufmerksam.	2.7 Unterstützt Klientinnen und Klienten durch vorbereitende Massnahmen beim Ruhen und Schlafen.	2.8 Wirkt bei der Begleitung von Sterbenden mit.
C	3 Unterstützen im Haushalt	3.1 Führt die Vor- und Nachbereitung des Essraums durch.	3.2 Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Pflege von Wohnbereich, Pflanzen und Tieren.	3.3 Unterstützt Klientinnen und Klienten beim Einkauf für den täglichen Bedarf.	3.4 Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Wäschepflege.				
D	4 Einhalten und Umsetzen von Hygiene und Sicherheit	4.1 Hält die Vorschriften der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein.	4.2 Wendet die Hygienerichtlinien an. Desinfiziert Instrumente und Flächen.	4.3 Hilft mit, die Lebensräume klientengerecht und sicher zu halten und wirkt bei der Durchführung von Massnahmen der Unfallverhütung mit.					
E	5 Mitwirken bei Administration, Logistik und Arbeitsorganisation	5.1 Führt einfache administrative Arbeiten durch und nutzt dabei auch Informatik-Hilfsmittel.	5.2 Nimmt Informationen entgegen und leitet diese weiter.	5.3 Reinigt Apparate und Mobiliar und sorgt für deren Betriebsbereitschaft.	5.4 Wirkt bei der Bewirtschaftung von Material mit.				
F	6 Entwickeln und Beachten der Berufsrolle und der Zusammenarbeit	6.1 Prüft, ob ihre/seine Ressourcen für die Ausführung eines Auftrags genügen und holt gegebenenfalls Hilfe bei Fachpersonen.	6.2 Beschreibt das eigene Verhalten, beurteilt dieses und zieht daraus Folgerungen für ihr/sein künftiges Verhalten.	6.3 Arbeitet im Team zusammen, kennt die Rollen und Verantwortlichkeiten der Teammitglieder.					

Abbildung 18: Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales mit Eidgenössischem Berufsattest

Dabei werden in der linken Spalte jeweils die Handlungskompetenzbereiche (HKB) aufgeführt und zu jeder Spalte (Handlungskompetenzbereich) horizontal die dazugehörigen Handlungskompetenzen (HK) aufgelistet. Die Nummerierung der HK dient zur eindeutigen Beschriftung und impliziert keine hierarchische Abstufung.

Dabei werden im Handlungskompetenzbereich (HKB) 1 „Mitwirken und Unterstützen bei Gesundheits- und Körperpflege“ die folgenden sieben beruflichen Handlungskompetenzen beschrieben.

HK 1.1 „Unterstützt Klientinnen und Klienten bei An- und Auskleiden.“

HK 1.2 „Leistet Klientinnen und Klienten Hilfestellung im Zusammenhang mit der Ausscheidung.“

HK 1.3 „Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Durchführung der Körperpflege“

HK 1.4 „Unterstützt Klientinnen und Klienten bei der Durchführung von prophylaktischen Massnahmen.“

HK 1.5 „Unterstützt Mobilisationen, Lagerungen und Transfers von Klientinnen und Klienten.“

HK 1.6 „Führt die Gewichts- und Grössenkontrolle sowie die Kontrolle von Vitalzeichen durch.“

HK 1.7 „Erkennt ausserordentliche Situationen und holt Hilfe.“

Im Bildungsplan Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales EBA ¹¹⁵ werden die gesamten in der Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen aufgeführten Handlungskompetenzen detailliert in typischen Situationen beschrieben. Dazu gibt es einen Katalog der Situationsbeschreibungen, in dem die konkreten Handlungskompetenzen mit den zugehörigen Ressourcen formuliert werden.

Zuerst werden die Querschnittsressourcen aufgelistet. Dies sind Ressourcen, die nicht nur für das Beherrschen einzelner konkreter Handlungskompetenzen, sondern für das Beherrschen ganzer oder gar mehrerer Handlungskompetenzbereiche erforderlich sind. Diese Ressourcen werden als Querschnittsressourcen bezeichnet. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden diese Querschnittsressourcen nicht bei jeder konkreten Handlungskompetenz, sondern nur an jenen Stellen des Bildungsplans, wo sie besonders zutreffend sind, exemplarisch erwähnt. Dies betreffen beispielsweise Bereiche wie betriebliche Hygiene- und Sicherheitsrichtlinien oder ökologische und ökonomische Grundsätze.

Danach folgt der Katalog der Situationsbeschreibungen, in dem jeder Handlungskompetenzbereich einzeln detailliert in einer typischen Situation beschrieben wird. Der Handlungskompetenzbereich 1.1 wird beispielsweise wie folgt beschrieben:

¹¹⁵ Bildungsplan Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales EBA <http://www.sbf.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?detail=1&typ=eba&lang=de&item=1351&abfragen=Abfrage+durchf%C3%BChren>, 22.04.2015.

Handlungs-kompetenzbereich	Mitwirken und Unterstützen bei Gesundheits- und Körperpflege	1.1
Handlungskompetenz	Unterstützt Klientinnen und Klienten beim An- und Auskleiden.	
Typische Situation	<p>Herr Joll erlitt vor einem Jahr einen Schlaganfall. Seither ist sein rechter Arm gelähmt. Herr Joll ist auf Unterstützung beim An- und Ausziehen angewiesen.</p> <p>Tilo Kranji, Assistent Gesundheit und Soziales EBA, hat den Auftrag, Herrn Joll beim Ausziehen der Kleider und beim Anziehen des Pyjamas zu unterstützen.</p> <p>Herr Joll sitzt auf dem Stuhl und zupft ungeduldig an seiner Strickjacke, die grosse Knöpfe hat. Tilo Kranji zieht die Knöpfe etwas aus dem Knopfloch, so dass Herr Joll sie anschliessend selbst ganz öffnen kann. Er hilft ihm beim Ausziehen der Strickjacke auf der linken Armseite, anschliessend kann Herr Joll die Jacke selber ganz ausziehen.</p> <p>Vor dem Ausziehen des Unterhemdes über den Kopf bemerkt Herr Joll, dass dies immer an seinen Haaren zupfe und er dies gar nicht möge. Tilo Kranji ist besonders vorsichtig und erleichtert, dass es ihm ohne grosses Zupfen gelingt. Herr Joll lobt ihn dafür.</p> <p>Zum Anziehen des Pyjamaoberteils legt ihm Tilo Kranji das Oberteil so auf den Schoss, dass Herr Joll erst mit dem gelähmten Arm in die rechte Pyjamaseite und mit dem gesunden Arm in die linke Seite schlüpfen kann.</p> <p>Beim Ausziehen der Hose benötigt Herr Joll nur Unterstützung beim Öffnen der Knöpfe. Alles andere schafft er allein. Beim Anziehen der Pyjamahose unterstützt ihn Tilo Kranji. Herr Joll ist dankbar dafür.</p> <p>Zum Schluss faltet Tilo Kranji Herrn Jolls Kleider zusammen und legt sie auf den Stuhl.</p>	
Situationskreis	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützt beim An- und Auskleiden entsprechend der körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung • Unterstützt bei der Wahl sauberer und jahreszeitengerechter Kleidung 	
Normen und Regeln (Qualitätskriterien)	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Hygienerichtlinien • Pflegestandards zum An- und Auskleiden bei körperlicher, geistiger und psychischer Beeinträchtigung • Gepflegtes Erscheinungsbild der Klientinnen und Klienten 	
Externe Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Kleidung der Klientinnen und Klienten • Hilfsmittel zum An- und Auskleiden 	
Kenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Grundsätze der Unterstützung beim An- und Auskleiden • Hilfsmittel zum An- und Ausziehen • Jahreszeitengerechte Kleidung 	
Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Informiert die Klientinnen und Klienten • Zieht die Ressourcen der Klientinnen und Klienten mit ein • Unterstützt Klientinnen und Klienten beim An- und Auskleiden • Setzt Hilfsmittel zum An- und Auskleiden zielgerichtet ein • Sorgt für saubere und den Jahreszeiten angepasste Kleidung • Pflegt einen sorgfältigen Umgang mit den Kleidungsstücken der Klientinnen und Klienten 	
Haltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ist wertschätzend • Nimmt Rücksicht auf die individuellen Einschränkungen der Klientinnen und Klienten • Achtet auf Eigenständigkeit und Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten 	