

An die Mitglieder aus den Verbänden von
Travail.Suisse und SGB sowie Zugewandte
sowie an die Mitglieder der Tripartiten
Berufsbildungskonferenz TBBK

Bern, 6.5.2024

Einladung zum 4. Dialogforum OdA Arbeitnehmende vom 22. Mai 2024

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir freuen uns, euch das Programm und die eingegangenen Inputs vom diesjährigen **Dialogforum OdA Arbeitnehmende** zuzustellen, welches wie folgt stattfinden wird:

Mittwoch, 22. Mai 2024 von 13.45 bis 16.45 Uhr im Hotel Kreuz > Raum «Fischer» (1. UG),
Zeughausgasse 41, 3011 Bern ([Link auf Google Maps](#))

Das Programm befindet sich auf der nachfolgenden Seite.

Wir freuen uns auf eure Teilnahme und stehen bei Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Beste Grüsse

Travail.Suisse

A handwritten signature in black ink that reads 'G. Fischer'.

Gabriel Fischer

Leiter Bildungspolitik

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

A handwritten signature in black ink that reads 'N. Cornu'.

Nicole Cornu

Zentralsekretärin Bildungspolitik

4. Dialogforum «OdA Arbeitnehmende» 2024

Wann Mittwoch, 22. Mai 2024, 13.45-16.45 Uhr

Wo Hotel Kreuz > Raum «Fischer» (1. UG)
Zeughausgasse 41, 3011 Bern ([Link auf Google Maps](#))

Programm

Zeit	Thema	Redner:in
<i>Ab 13.15</i>	<i>Eintreffen</i>	
13.45 (10')	Begrüssung Vorstellung TBBK und Dialogforum 2024	Nicole Cornu
13.55 (15')	Rückblick Dialogforen 2021-2023	Gabriel Fischer
14.10 (30')	Evaluation der Dialogforen und Diskussion Anpassungsbedarf	Gabriel Fischer Nicole Cornu
14.40	Inputs Dialogforum 2024 Teil 1	
(2x15' = 30')	<ul style="list-style-type: none"> • SGB Migration: Qualifikation von Migrant:innen besser anerkennen (folgt) • profunda-suisse: Laufbahngestaltungskompetenzen 	Hilmi Gashi Anna Valicek
<i>15.10</i> (20')	<i>Pause</i>	
15.30	Inputs Dialogforum 2024 Teil 2	
(4x15' = 60')	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunesse.Suisse: Qualität der Berufsbildner:innen • SGB Jugend: Gefährliche Arbeiten in berufsvorbereitenden Angeboten • AG Menschen mit Behinderungen MbB: Follow-Up BB2030-Projekt (Gehörlose und Hörbehinderte und Zugang zu Bildung) • VPOD: Lehrmittelfreiheit (Fokus KV/Detailhandel) 	Nicolas de Peri Félicia Fasel Olga Manfredi Vanessa Käser
16.30 (15')	Ausblick und Abschluss	Nicole Cornu & Gabriel Fischer

Dialogforum «OdA Arbeitnehmende» 2024

Arbeitnehmenden-Vertretungen

AG «Menschen mit Behinderungen» (AG MmB)	Simon Bart Kuno Stürzinger Olga Manfredi
BCH	Patricia Biner
Kaufmännischer Verband	Kathrin Ziltener
OCST / CFP	Giuseppe Rauseo
Jeunesse.Suisse	Selina Suter Nicolas de Peri
Profunda-Suisse	Anna Valicek
Syna	Véronique Rebetez
SVABU	Cornelia Gerber
Syndicom (Jugend)	Jeannine (Jane) Bossard
Unia Unia Jugend	Hilmi Gashi Félicia Fasel
VPOD	Vanessa Käser

TBBK-Mitglieder

Bund	
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI	Rémy Hübschi + ev. weitere SBFI Gäste
Kantone	
Schweiz. Berufsbildungsämterkonferenz SBBK	Christophe Nydegger Niklaus Schatzmann (entschuldigt)
EDK	Peter Marbet Karin Rüfenacht (entschuldigt)
Organisationen der Arbeitswelt OdA	
Schweiz. Arbeitgeberverband SAV	Nicole Meier
Schweiz. Gewerbeverband sgV	Dieter Kläy (entschuldigt)
Schweiz. Gewerkschaftsbund SGB	Nicole Cornu
Travail.Suisse	Gabriel Fischer

Informationen unter tbbk-ctfp.ch sowie berufsbildung2030.ch

Qualifikation von Migrant: innen besser anerkennen

Viele Migrant: innen, die in die Schweiz einwandern, haben ein gutes Bildungsniveau. Da ihre Diplome und erworbene Abschlüsse in der Schweiz nicht automatisch anerkannt werden, sehen sie sich gezwungen als überqualifizierte Hilfsarbeitskräfte tätig zu sein. Sie werden auf dem Arbeitsmarkt sowohl beim Lohn, bei der Beförderung wie auch bei beruflichen Weiterbildungen benachteiligt. Das führt zum Lohndumping, tiefen Produktivitätsausschöpfung und starker Dequalifizierung bis zu permanenter Belastung der Betroffenen im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.

Berufliche Weiterbildung ist derzeit noch immer ein Privileg für bereits qualifizierte Personen. Bestehende Ungleichheiten in der Berufswelt verstärken sich im Laufe des Berufslebens. Personen, die keinen anerkannten Berufsabschluss mitbringen resp. erwerben konnten, haben selten die Chance, vom Arbeitgeber Unterstützung zu erhalten, um sich im Hinblick auf einen anerkannten Berufsabschluss weiter zu qualifizieren. Hinzu kommen weitere Nachteile wie tieferen Löhne, (Erwerbs- und Alters-) Armut, fehlende Karrierechancen, Schwierigkeiten beim Stellenwechsel, erhöhtes Risiko von Arbeitslosigkeit im Falle einer Wirtschaftskrise und Strukturwandel in den jeweiligen Branchen.

Zugang zu erleichterter Diplomanerkennung und Anrechnung von Bildungsleistungen

Auf dem Arbeitsmarkt, in Niedriglohnbranchen (Hotel und Gastro, Verkauf, Reinigung, Haushalt, ...) arbeiten viele Migrant:innen mit geringer Qualifikation, aber auch solche mit einer guten Ausbildung und viel Berufserfahrung. Diese Personen haben dennoch nur sehr wenige Möglichkeiten, sich weiterzubilden und ihre berufliche Situation zu verbessern. Sie haben kaum die Möglichkeit, ihren Beruf oder ihre Tätigkeit zu wechseln, und ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben.

Deshalb fordern die Gewerkschaften auf bildungspolitischer Ebene:

- Einen erleichterten Zugang zur Anerkennung von ausländischen Diplomen und Berufsabschlüssen.
- Einen erleichterten Zugang zur Anerkennung von Berufserfahrung und informell erworbenen Kompetenzen.
Konkret: Ein transparentes und vereinfachtes System zur Anrechnung von Bildungsleistungen (bspw. über Validierung), welches branchenspezifisch und in der gesamten Schweiz gleich ist.

Notwendig ist aber auch ein Kulturwandel, weg von einem defizitorientierten Blick auf Migrant:innen und ihren Qualifikationen hin zu einer anerkennenden und wertschätzenden Kultur gegenüber Migrant:innen (Fokus darauf, was sie bereits können und darauf aufbauende Kompetenzen / zu entfaltendes Potenzial) inkl. dem Aufbau von systemisch verankerten Fördersystem in Betrieben, Branchen und auf Ebene Staat. Es gilt die herrschende «Herkunftshierarchie» (je nach Herkunftsland ist es schwieriger eine qualifizierte Arbeitsstelle zu finden) zu überwinden.

Fragen an die TBBK:

- In welchen Branchen und Berufen lassen sich seit der Umsetzung des Massnahmenpakets zur Förderung des inländischen Fachkräftepotenzials vom 15.5.2019¹ (vor fünf Jahren) effektive Fortschritte bei der Anerkennung von ausländischen Diplomen und Berufsabschlüssen vorweisen?
- In welchen Berufen und Branchen liess sich der Anteil von Arbeitnehmenden ohne (anerkannten) Berufsabschluss seither effektiv reduzieren? Wo nicht?
- Welche konkreten Projekte inkl. Projekterfolge kann die TBBK in diesem Bereich ausweisen (angesprochen sind v.a. die Branchenverbände, aber auch die Kantone)?

Präzisierung: Die Schaffung einer Kommission oder Koordinationsgruppe kann nicht als Projekterfolg angesehen werden im Hinblick auf das vor fünf Jahren definierte Ziel, dass vorhandene berufsspezifische Kompetenzen und Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung «schweizweit konsequent» angerechnet werden, damit Erwachsene «rascher» und möglichst «effizient» zu einem Berufsabschluss gelangen.

Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials: **Massnahme 4: Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen**

Zuständiges Departement/Bundesamt: WBF / **SBFI** (Kosten: 3,2 Mio. Franken Bundesgelder)

Zielgruppe: **Erwachsene ab 25 Jahren**

Inhalt und Ziel der Massnahme: Erwachsene sollen **effizient zu einem Berufsabschluss gelangen**. Das Gesetz sieht deshalb vor, dass **bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen angerechnet werden** können. Erwachsene müssen dadurch gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren und können die **Ausbildung rascher abschliessen**. (...) Für die Anrechnung sind die **Kantone zuständig**. Sie stellen sicher, dass es beratende Stellen gibt, die bei der Zusammenstellung von Qualifikationsnachweisen behilflich sind. Die **Branchenverbände** ihrerseits haben die Aufgabe, **Anrechnungsempfehlungen** für die Kantone zu erstellen.² (...) Mit der Massnahme «Berufsabschluss für Erwachsene: Anrechnung von Bildungsleistungen» soll sichergestellt werden, dass die Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung **schweizweit konsequent** angerechnet werden. Das auf fünf Jahre angelegte Projekt beinhaltet den Aufbau der notwendigen Strukturen in den Kantonen, die Entwicklung und Umsetzung eines Schulungsmoduls für Fachpersonen, die **Promotion der Angebote** und die Sensibilisierung und Unterstützung der für die berufliche Grundbildung zuständigen Branchenverbände.

¹ Bundesrat (15.05.2019): Bundesrat verstärkt die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials, www.ad-min.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-75052.html

² Mit den Bundesgeldern aus dem Massnahmenpaket wurden die Branchenverbände finanziell unterstützt. Sie hatten die Aufgabe, national verbindliche Anrechnungsempfehlungen für die Kantone zu erstellen. Allerdings ist es so, dass nun, fünf Jahre nach Ablauf der fünf Jahre dauernden Massnahmen in allen sechs definierten Pilotberufen keine nationalen Anrechnungslisten vorliegen. Konkret sind die die Berufe (Branchenverbände) 1. Assistentin Gesundheit und Soziales EBA (OdA Santé + SAVOIRSOCIAL), 2. Fachleute Gesundheit EFZ (OdA Santé), 3. Fachangestellte Betreuung EFZ (SAVOIRSOCIAL), 4. Restaurationsfachleute EFZ (GastroSuisse, HotellerieSuisse), 5. Produktionsmechaniker:in EFZ (Swissmechanic, Swissmem), 6. Logistiker:in EFZ (SVBL)

Dialogforum Arbeitnehmende, 22. Mai 2024

Förderung von Laufbahngestaltungskompetenzen (LGK) am Übergang 2

1) Einleitung zu Laufbahngestaltungskompetenzen

Gemäss Nationaler Strategie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sollen «Schülerinnen und Schüler, Lernende und Studierende während der gesamten Ausbildung (Primarstufe, Sekundarstufen I und II, tertiäre Ausbildungen) unter Einbezug aller relevanten Partner (Familie, Bildungsumfeld, Wirtschaft etc.) systematisch und stufengerecht in der Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen gefördert und auf Übergänge vorbereitet» werden.

Es sollen für alle Stufen im Bildungssystem Laufbahngestaltungskompetenzen (LGK) definiert und in Anknüpfung an die Lehrpläne Materialien bereitgestellt werden. Dazu werden im Bericht, welcher Ende 2023 veröffentlicht wurde, nicht nur die LGK definiert, sondern auch entsprechende Empfehlungen gegeben (siehe Bericht: [Definition von Laufbahngestaltungskompetenzen über diverse Bildungsstufen und Laufbahnphasen \(edudoc.ch\)](#)). Bei der Analyse von Lehrplänen wird festgestellt, dass Verbesserungen v.a. in der Primar- wie auch der postobligatorischen Phase nötig sind; dazu zählt der Übergang 2, d.h. der Übergang von einer Grundbildung oder Mittelschule in den Arbeitsmarkt, resp. in eine Aus-/Weiterbildung auf Tertiärstufe. Die Empfehlung lautet konkret (S. 89):

*Es zeigt sich also, dass die Lernenden auch nach einer ersten Wahl und einem erfolgreichen Übergang von der Schule zur Ausbildung davon profitieren würden, Kompetenzen zu entwickeln, die sie für künftige berufliche Übergänge und Aufgaben benötigen, z. B. für den Übergang zum Arbeitsmarkt, eine Aus- oder Weiterbildung oder die Vorbereitung auf künftige Lebensabschnitte wie die Familiengründung. Im Zusammenhang mit dem BSLB-Angebot, das in den Schulen der Sekundarstufe II zur Verfügung steht, ist zudem festzustellen, dass ein solches Angebot zwar für die Begleitung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler wichtig ist, aber keinen pädagogischen LGK-Ansatz ersetzt, der in die Lehrpläne integriert ist. Entsprechend der Perspektive einer lebenslangen Laufbahngestaltung empfehlen wir die verstärkte Förderung von LGK im nachobligatorischen Unterricht. **Für die Berufsbildung liesse sich dies erreichen, indem die LGK in den Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht einbezogen und aufgenommen werden.***

Bereits Eingang gefunden haben die LGK in Art. 31 des neuen MAR (Maturitätsanerkennungsreglement) und der neuen MAV (Verordnung über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätszeugnissen). Abgeleitet von diesen sind die LGK im Rahmenlehrplan einbezogen worden, sowohl bei den Bildungszielen als auch bei den überfachlichen Kompetenzen. Die definitive Verabschiedung dieses RLP findet im Juni 2024 statt.

2) Ausgangslage RLP-ABU

- Der RLP ABU 1996 enthielt neun Aspekte im Lernbereich Gesellschaft. Der neunte Aspekt hiess "Arbeit und Ausbildung".
- Für den RLP ABU 2006 wurde die Anzahl Aspekte auf acht reduziert. "Arbeit und Ausbildung" wurde gestrichen. Themen rund um die berufliche Laufbahn verloren damit jedoch an Bedeutung. Die Verbindlichkeit auf nationaler Ebene wurde geschwächt, die konkrete

Ausgestaltung der Thematik den Kantonen oder Schulen überlassen (je nach Formulierungen in den Schullehrplänen).

- In einer früheren Entwurfsphase der aktuellen Revision RLP wurde die "Förderung von Kompetenzen zur Laufbahngestaltung" explizit wieder aufgenommen (Verordnung, 1. Abschnitt, Art. 2 Ziele).
- Für die aktuelle Vernehmlassungsvorlage wurde dieses Ziel wieder gestrichen; weder in der Verordnung noch im Entwurf des RLP werden Begriffe wie "Laufbahnplanung, LGK, (berufliche) Weiterbildung, Bildungs- und Weiterbildungssystem" explizit aufgeführt.

3) Anliegen und Begründung

- Begriffe wie Laufbahnplanung, LGK, (berufliche) Weiterbildung, sollen für die Schlussversion der zu revidierenden Unterlagen wieder aufgenommen und explizit ausformuliert werden. Ein implizites Subsummieren unter z. B. den Begriff "Lebenslanges Lernen" ist zu vage und trägt der Bedeutung der Thematik sowohl für die jungen Erwachsenen als auch der gesellschaftlichen Problematik des Fachkräftemangels viel zu wenig Rechnung.
- Da im erwähnten Bericht (siehe Punkt 1) LGK über die verschiedenen Bildungsstufen und Laufbahnphasen definiert worden sind, ist es unabdingbar, dass diese nun auch an einer so wichtigen Stelle in der Laufbahn wie dem Übergang 2 berücksichtigt werden. Dieses Orientieren an einem einheitlichen Konzept bietet zahlreiche Vorteile sowohl für das Individuum als auch für die Bildungsinstitutionen und letztendlich für die Wirtschaft und Gesellschaft.
- Der nRLP ABU enthält einige grosse Änderungen. Diese sorgen für viel Diskussionsstoff (Wegfall Schlussprüfung, Neuerungen Schlussarbeit, Schlüsselkompetenzen). Trotzdem dürfen "kleinere" Anliegen nicht vergessen werden. LGK sollen als explizites Element des lebenslangen Lernens erwähnt werden (Handlungsmöglichkeiten in Krisenzeiten, Hilfe bei anstehenden Entscheidungen, Finden einer passenden erfolgreichen Berufslaufbahn usw.). Vgl. dazu auch die oben erwähnte Empfehlung aus dem Bericht zu den LGK
- Gerade in einer Berufsfachschule dürfen explizite Begriffe/Themen wie Arbeitsmarkt, Standortbestimmung, Weiterbildung, berufliche Szenarien recherchieren etc. nicht fehlen. Die Lernenden haben die Berufsbildung nun kennengelernt und sollen befähigt werden, sich in unserem Bildungssystem kompetent weiterentwickeln zu können.
- Förderung der Chancengleichheit: Durch die Integration von LGK in den nRLP ABU erhalten alle Lernenden unabhängig von ihrem sozioökonomischen Hintergrund die Möglichkeit, sich mit relevanten Aspekten einer erfolgversprechenden Laufbahngestaltung zu befassen.

4) Fragen

- Weshalb wurde "die Förderung von Kompetenzen zur Laufbahngestaltung" im aktuellen Vernehmlassungsentwurf gestrichen und auch im RLP weggelassen?
- An welcher Stelle/welchen Stellen wäre die Erwähnung der LGK sinnvoll und wirksam?
 - o Verordnung
 - o Im RLP bei «2.2 Ziele der Allgemeinbildung»
 - o Bei den Erläuterungen der Schlüsselkompetenzen explizit ausformulieren
 - o Bei den beiden Aspekten (Identität und Sozialisation; Wirtschaft) ausformulieren
- Könnten die LGK in der neuen Verordnung über die BM in Art. 3, Abs. 1 explizit erwähnt werden?

Qualität der Berufsbildner:innen im Lehrbetrieb (BBL)

Die zunehmenden Herausforderungen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen aufgrund von psychischen Problemen werden auch in der Ausbildung sichtbar. Schwierigkeiten während der Lehre bis hin zu Lehrvertragsauflösungen sind die Folge. Im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel sollte die Vermeidung von Lehrvertragsauflösungen ein zentrales Ziel sein. Hierfür spielt die Qualität der Berufsbildner:innen im Lehrbetrieb eine zentrale Rolle.

Im Rahmen des Jugendrates 2023, dem Parlament der Jeunesse.Suisse, widmete sich Jeunesse.Suisse dem Thema der psychischen Gesundheit und fokussierte dabei unter anderem auf die Qualität der Berufsbildner:innen. Jeunesse.Suisse erachtet Berufsbildner:innen als eine (zentrale) Unterstützung beim Einstieg in die Arbeitswelt. Auch im Hinblick auf die wachsenden Herausforderungen aufgrund der Zunahme psychischer Probleme bei Kindern und Jugendlichen können Berufsbildner:innen eine wichtige Rolle übernehmen, um Lehrvertragsauflösungen zu vermeiden. Um die Qualität der Berufsbildner:innen zu unterstützen und verbessern, sieht Jeunesse.Suisse folgende Massnahmen vor:

Jeunesse.Suisse erachtet die Berufsbildner:innen-Kurse als zentral für die Verbesserung der Qualität der Berufsbildner:innen. Jeunesse.Suisse wünscht sich zum einen eine **Verlängerung des Kurses für Berufsbildner:innen**, zum anderen den Einbezug von Themen rund um **psychische Gesundheit**. Zuletzt sollen **regelmässige Wiederholungskurse** und/oder die Möglichkeit sich unter Berufsbildner:innen zu vernetzen und auszutauschen, sicherstellen, dass die Berufsbildner:innen die aktuellen Themen und Herausforderungen der Personen in Ausbildung kennen und sie die Lernenden dadurch angemessen unterstützen können.

Weiter erachtet Jeunesse.Suisse die Stärkung der Anerkennung der Berufsbildner:innen als zentralen Aspekt, um die Qualität zu verbessern. Eine Studie von Lamamra und Wenger (2023)¹, vorgestellt im Rahmen der diesjährigen Verbundpartnertagung der Berufsbildung², zeigt, dass fehlende Anerkennung der Funktion der Berufsbildner:innen, die Vielzahl an Rollen und Aufgaben aber auch fehlende zeitliche Ressourcen für die Bildungsaufgaben zentrale Herausforderungen für Berufsbildner:innen darstellen, um ihrer Aufgabe gerecht zu werden. Es ist daher aus Sicht von Jeunesse.Suisse unabdingbar, dass Berufsbildner:innen mehr Anerkennung erhalten. Die Rahmenbedingungen innerhalb des Betriebes können angepasst/verbessert werden, indem den Berufsbildner:innen **mehr Zeit für die Ausbildung der Lernenden** zugestanden wird, beispielsweise in Form eines fixen Pensums. Weiter sollte diese Aufgabe auch spezifisch **vergütet** werden. Dies sorgt nicht nur für die entsprechende Anerkennung der Rolle, sondern schafft auch einen finanziellen Anreiz sich zum:r Berufsbildner:in ausbilden zu lassen. Dies wiederum würde dazu führen, dass mehr Personen als Berufsbildner:innen tätig sind und weniger Lernende auf eine:n Berufsbildner:in fallen.

Zuletzt ist es für Jeunesse.Suisse zentral, dass Lernende die Möglichkeit erhalten, sich in schwierigen Situationen mit der:m Berufsbildner:in an eine unabhängige Stelle wenden zu können. Diese Stelle soll zum einen eine **Qualitätskontrolle** vornehmen zum anderen als **Ombudsstelle** dienen, an welche sich die Lernenden in schwierigen Fällen wenden können. Jeunesse.Suisse sieht die Lehraufsicht als mögliche unabhängige Stelle, diese Kontrollfunktion zu übernehmen. Die Studie «Umgang mit psychisch belasteten Lernenden»³ weist aber darauf hin, dass die Lehraufsicht über die Situation an verschiedenen Lernorten oft nur beschränkt informiert ist.

¹ Lamamra, N. & Wenger, M. (2023). Die Situation und die Bedürfnisse von Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in der Hotellerie-Restaurationsbranche. Bericht zur Datenanalyse aus der TAB-Befragung. Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB.

https://www.ehb.swiss/forschung/publikationen/TAB_Hotellerie-Restaurationsbranche_DE

² <https://tbbk-ctfp.ch/de/organisation/dialogforen/vpt-2024#workshop2>

³ <https://workmed.ch/wp-content/uploads/2022-03-30-studienbericht-bb-befragung.pdf>

Jeunesse.Suisse sieht in den oben erwähnten Bereichen Möglichkeiten die Qualität der Berufsbildner:innen zu verbessern und stellt im Rahmen des Dialogforum OdA Arbeitnehmende folgende Fragen:

- Wie schätzt die TBBK die Möglichkeiten ein, die gesetzlichen Grundlagen (in der Berufsbildungsverordnung BBV) anzupassen, um die Aus- und Weiterbildung der Berufsbildner:innen zu stärken?
- Welche Möglichkeiten sehen die Mitglieder der TBBK, die Rahmenbedingungen für Berufsbildner:innen in Lehrbetrieben zu verbessern?
- Welche Massnahmen können ergriffen werden, um die Anerkennung der Berufsbildner:innen (innerhalb der Lehrbetriebe) zu stärken?
- Welche Möglichkeiten sieht die TBBK in der Errichtung einer unabhängigen Ombudsstelle?
- Wie kann sichergestellt werden, dass die Lehraufsicht umfassend über problematische Situationen an den Lernorten informiert ist?

Travaux dangereux dans les offres de préparation à l'emploi

En 2013, en réponse à [l'interpellation 12.4060](#), le Conseil fédéral a affirmé explicitement que la protection des jeunes travailleurs et travailleuses était un impératif crucial. Cependant, il a étendu l'OLT 5, qui prévoyait déjà l'octroi de dérogations dans le cadre de la formation professionnelle initiale, autorisant ainsi l'exécution de travaux dangereux par des jeunes âgé-e-s de plus de 15 ans dans le cadre d'offres transitoires permettant de favoriser leur intégration sur le marché du travail (art. 4b OLT 5). Cette modification vise principalement les jeunes confronté-e-s à des difficultés liées à des contextes migratoires, des troubles de l'apprentissage ou des situations de handicaps.

Les travaux considérés comme dangereux comprennent ceux imposant une contrainte psychologique ou physique excessive (RS 822.115.2), ce qui est d'autant plus préoccupant en considérant que les travailleurs et travailleuses de moins de 24 ans présentent un taux d'accidents professionnels deux fois supérieur à la moyenne nationale (OFS, 2020).

Cette mesure aggrave le risque d'accidents professionnels auprès de cette population qui est déjà vulnérable. De plus, cette ordonnance va à l'encontre de la Convention 138 de l'OIT qui interdit la réalisation de travaux dangereux par les jeunes de 18 ans (ou de 16 ans en cas d'exceptions).

Questions à la CTFP:

- Comment la CTFP compte-t-il évaluer l'efficacité des mécanismes de surveillance et de réglementation des travaux dangereux auxquels les jeunes concerné-e-s par cette modification de l'OLT 5 pourraient être exposé-e-s ?
- Comment la CTFP prévoit-il de surveiller, documenter et prévenir les accidents professionnels chez les jeunes concerné-e-s par cette modification ?
- Comment la CTFP garantit-il que les jeunes affecté-e-s par cette modification seront en mesure de refuser d'exécuter un travail jugé dangereux, même si cela leur est ordonné par leur hiérarchie (cf. principe STOP) ?
- Comment la CTFP compte-t-il garantir la mise en oeuvre et la surveillance de l'article 4b, let. e de OLT 5, qui précise l'obligation d'informer et de former suffisamment les jeunes concerné-e-s, par un-e professionnel-le, lors d'exécutions de travaux dangereux ?
- Comment la CTFP entend-il assurer le respect de l'application de l'article 3 de la Convention 138 de l'OIT ratifiée par la Suisse ?

Remarque : Une [interpellation \(24.3369\)](#) au Conseil fédéral a été déposée le 15.03.2024 par la conseillère nationale socialiste neuchâteloise Martine Docourt.

Gefährliche Arbeiten in berufsvorbereitenden Angeboten

In seiner Antwort auf die [Interpellation 12.4060](#) bekräftigte der Bundesrat 2013 ausdrücklich, dass der Schutz junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein entscheidendes Gebot ist. Er erweiterte jedoch die ArGV 5, die bereits Ausnahmen im Rahmen der beruflichen Grundbildung vorsah, und erlaubte damit die Ausführung gefährlicher Arbeiten durch Jugendliche über 15 Jahren im Rahmen von Übergangsangeboten, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt fördern (Art. 4b ArGV 5). Diese Änderung zielt vor allem auf Jugendliche ab, die mit Schwierigkeiten aufgrund von Migrationshintergrund, Lernschwierigkeiten oder Behinderungen konfrontiert sind.

Als gefährlich gelten auch Arbeiten, die eine übermässige psychische oder physische Belastung darstellen (SR 822.115.2). Dies ist umso besorgniserregender, als die Berufsunfallrate bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unter 24 Jahren doppelt so hoch ist wie der nationale Durchschnitt (BFS, 2020).

Diese Maßnahme erhöht das Risiko von Arbeitsunfällen bei dieser ohnehin gefährdeten Bevölkerungsgruppe. Zudem verstösst die Verordnung gegen das Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), das gefährliche Arbeiten für 18-Jährige (oder 16-Jährige in Ausnahmefällen) verbietet.

Fragen an die TBBK:

- Wie gedenkt die TBBK die Wirksamkeit der Mechanismen zur Überwachung und Regulierung der gefährlichen Arbeiten, denen die von dieser Änderung der ArGV 5 betroffenen Jugendlichen ausgesetzt sein könnten, zu beurteilen?
- Wie plant die TBBK die Überwachung, Dokumentation und Prävention von Berufsunfällen bei Jugendlichen, die von dieser Änderung betroffen sind?
- Wie stellt die TBBK sicher, dass die von dieser Änderung betroffenen Jugendlichen in der Lage sind, die Ausführung einer als gefährlich eingestuften Arbeit zu verweigern, auch wenn sie von ihren Vorgesetzten dazu angewiesen werden (vgl. STOP-Prinzip)?
- Wie will die TBBK die Umsetzung und Überwachung von Artikel 4b, Buchstabe e ArGV 5 sicherstellen, der die Pflicht zur ausreichenden Information und Ausbildung der betroffenen Jugendlichen durch eine Fachperson bei der Ausführung gefährlicher Arbeiten festhält?
- Wie gedenkt die TBBK die Einhaltung der Anwendung von Artikel 3 des von der Schweiz ratifizierten IAO-Übereinkommens 138 sicherzustellen?

Hinweis: Eine entsprechende [Interpellation \(24.3369\)](#) an den Bundesrat wurde am 15.03.2024 von der Neuenburger SP-Nationalrätin Martine Docourt eingereicht.

FOLLOW-UP BB2030-PROJEKT «GEHÖRLOSE UND HÖRBEHINDERTE UND IHR ZUGANG ZUR BERUFSBILDUNG»

Berufsbildung 2030, Dialogforum OdA Arbeitnehmende

22. Mai 2024

1. Ausgangslage

Mit ihrem Beitritt zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK) verpflichtet sich die Schweiz, Hindernisse zu beheben, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, sie gegen Diskriminierungen zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern. Nach umfassender Überprüfung des Umsetzungsstandes dieser Behindertenrechtskonvention richtete der UNO-Ausschuss am 25. März 2022 Empfehlungen an die Schweiz, mitunter zum Thema Berufsbildung. In seiner Empfehlung äussert der Ausschuss Bedenken in Bezug auf *“barriers to accessing vocational training and higher education faced by students with disabilities, particularly those with intellectual or psychosocial disabilities”* (Rz. 47) und empfiehlt der Schweiz: *“Ensure that persons with disabilities are able to participate in **accessible, inclusive** higher education, including through the provision of **reasonable accommodation**, and that they have access to **inclusive certified basic vocational and professional training programmes”** (Rz. 48).*

Die Arbeitsgruppe “Menschen mit Behinderungen und ihr Zugang zur (Berufs-)Bildung” begrüsst sehr, dass sich die TBBK anfang 2023 für das Projekt “Gehörlose und Hörbehinderte und ihr Zugang zur Berufsbildung” ausgesprochen hat. Erstmals ist damit im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030 ein Projekt spezifisch mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen lanciert worden.

2. Inhaltliche Aspekte

Im Schlussbericht zum Projekt «Gehörlose und Hörbehinderte und ihr Zugang zur Berufsbildung» vom März 2024 werden einerseits das bereits bestehende vielfältige Instrumentarium an Massnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt und andererseits weiter bestehende Hindernisse, resp. Optimierungsmöglichkeiten angetönt. Im Massnahmenplan sind über die verschiedenen Etappen bis zum Berufsabschluss Massnahmen zur Verbesserung der Situation dargestellt. Neben Gehörlosen und Hörbehinderten-spezifischen Massnahmen (z.B. Untertitelung von Videos zur Berufswahl) sind auch Massnahmen aufgelistet, welche für weitere Arten der Behinderung ihre Gültigkeit haben (z.B. bessere Sichtbarkeit von Betrieben, welche Lernende mit Beeinträchtigungen einstellen oder der Schaffung einer Anlaufstelle pro Sprachregion). Es fehlt aber ein systematischer Abgleich der eruierten Massnahmen mit den Bedürfnissen von Personen mit weiteren Behinderungen, resp. spezifischen Lücken.

3. Anfrage

- Mit der Erhebung der Hindernisse für Gehörlose und Hörbehinderte ist das Projekt im engeren Sinne zwar abgeschlossen, nicht aber dessen Umsetzung. Wie wird die Umsetzung und damit eine effektive Verbesserung der Situation sichergestellt?
- Zur Umsetzung der UNO-BRK kann ein solches Projekt nicht auf gehörlose und hörbehinderte Personen beschränkt bleiben. Wie wird das Follow-Up und die Ausdehnung auf Menschen mit anderen Behinderungen sichergestellt? Ist vorgesehen, dass es in einem weiteren Schritt auf alle Behinderungsarten erweitert oder etappiert bezüglich einzelnen Zielgruppen vorgenommen wird? In welcher Form wird bei diesen Arbeiten der Einbezug von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen sichergestellt? Nach welchen Kriterien wird im Falle einer Etappierung vorgegangen?

Lehrmittelfreiheit (Fokus: KV/Detailhandel)

Die beruflichen Grundbildungen werden von den Organisationen der Arbeitswelt OdA (konkret; den Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität B&Q) alle fünf Jahre darauf hin überprüft, ob sie weiterhin den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen. Diese Überprüfungen münden oft in **Berufsrevisionen** und haben **Neuentwicklungen (digitaler) Lehr- und Lernplattformen (sog. Learning Management Systeme LMS) sowie Lehrmittel** zur Folge.

Praxisgemäss liegt die Entscheidung über Entwicklung und Wahl neuer LMS sowie Lehrmittel bei den «Trägern» (OdA/Branchenverbände). Sie entscheiden aufgrund berufspädagogischer und finanzieller Gesichtspunkte darüber, welche Lehrmedien durch welche Anbieter erarbeitet werden¹. Der Einsatz der Lehrmedien hingegen erfolgt zum überwiegenden Teil an den Berufsfachschulen. Die Kantone bzw. die kantonalen Berufsfachschulen und die dort tätigen Lehrpersonen sind zwar nicht rechtlich, aber faktisch an die von den «Trägern» (OdA/Branchenverbände) ausgewählten bzw. empfohlenen LMS inkl. Lehrmittel gebunden. Entwicklung und Einsatz von Alternativen sind mit grossem Aufwand verbunden und schwierig bis unmöglich.

Im Zusammenhang mit solchen LMS- und Lehrmittel-Neuentwicklung in grossen Berufen müssen **Fragen bezüglich Beschaffungs-/Vergaberecht, Ausschreibepflicht, Kostenfolgen, Lehrmittelfreiheit sowie der drohenden (Pfad-)Abhängigkeit von privaten kommerziell-/profit-orientierten Anbietern** dringend geklärt werden (*wer entscheidet und wer bezahlt?*).

Konkret: Aktuelle Problematik im KV und Detailhandel

Im Rahmen der vergangenen Berufsrevisionen Kaufleute 2023 und verkauf2022+ hatten die beiden «Träger» (OdA/Branchenverbände) Bildung Kaufleute Schweiz BIKAS ehem. SKKAB und Bildung Detailhandel Schweiz BDS **ohne öffentliche Ausschreibung** der privaten, profitorientierten Aktiengesellschaft Ectaveao den Auftrag erteilt, ein LMS namens «Konvink» (das Produkt an sich ebenfalls eine eigene AG) zum Vertrieb und Nutzung von Lehrmedien für die vier beruflichen Grundbildungen im KV und im Detailhandel zu entwickeln. Diese **kostet pro Lernende über CHF 300** und erwies sich in der (Unterrichts-)Praxis rasch als äusserst mager und **praktisch unbrauchbar**. Inzwischen wird an Berufsfachschulen von den Lehrpersonen mit grossem Aufwand versucht, den Unterricht mit anderen Materialien u.a. aus anderen Lehrmittelnden so zu organisieren, dass die Bildungsziele dennoch erreicht werden können und das LMS Konvink möglichst wenig eingesetzt werden muss.

¹Auszüge aus der «**Orientierungshilfe Blended Learning**» (SBBK, 15.9.2022): «Die Berufsfachschulen sind bei der Wahl ihrer Methoden und Lehrmittel für den Berufskunde- und den allgemeinbildenden Unterricht grundsätzlich frei. Die Umsetzung von Blended Learning als Methode und die entsprechende Qualitätssicherung im Rahmen des Berufsfachschulunterrichts liegt vollumfänglich in der Kompetenz und Verantwortung der Berufsfachschulen resp. des Kantons.» und «Ist der Einsatz an den Berufsfachschulen geplant, sind sowohl technische wie auch beschaffungsrechtliche Fragestellungen zu klären. Die OdA holt bei neu zu entwickelnden Lehrmitteln / LMS Offerten bei verschiedenen Anbietern ein und dokumentiert das Auswahlverfahren.» (S. 8), «Für die Entwicklung, den Betrieb und die Finanzierung einer Lernplattform / LMS ist die OdA verantwortlich.» (S. 10) und «Qualitätssicherung: Die frühzeitige Information und Schulung (...) der Lehrpersonen der Berufsfachschulen ist ein zentraler Erfolgsfaktor.» (S. 11), «Wie wird der Einbezug von Lehrpersonen in die Entwicklung der Lerninhalte sichergestellt?» (S. 13), «Ist die Plattform bedienungsfreundlich für sämtliche Nutzerinnen und Nutzer (Lernende, (...), Lehrpersonen (...) usw.?)» (S. 14), «Im Rahmen des Berufsentwicklungsprozesses wird so früh wie möglich geklärt (...) wie der Einbezug der Lehrpersonen erfolgt.» und «Der frühzeitige Einbezug von Lehrpersonen bei der Entwicklung von Lehrmitteln ist gewährleistet.» (S. 15): edk.ch/de/sbbk/dokumentation/projekte/blended-learning-2

Als ein **Konkurrenzanbieter** ein anders LMS für die beiden beruflichen Grundbildungen im Detailhandel entwickelt hatte («myDHF» resp. «myDHA» vom hep-Verlag), machte sich unter den Lehrpersonen Hoffnung breit. Im Kanton Bern folgten aufwändige Vorabklärungen der Schulleitungen und im Winter 2023 unter den Berufsfachschul-Lehrpersonen eine inhaltliche Auseinandersetzung sowie Abstimmung - im Rahmen der **Lehrmittelfreiheit** - über das künftige Lehrmittel im Detailhandel ab Sommer 2024. Die Abstimmung fiel sehr deutlich gegen Konvink (bisher) und für das neue hep-Lehrmittel aus, trotz Mehraufwand für die Lehrpersonen, da viele Inhalte nochmals neu für den Unterricht aufgearbeitet werden müssen.

Die **Forderungen und Erwartungen seitens OdA-Arbeitnehmende** sind klar:

- **Lehrmittelfreiheit** muss (insbesondere in grossen Berufen) gewährleistet sein, damit Berufsfachschulen aufgrund von Qualitätskriterien frei entscheiden können.
- «Träger» (OdA/Branchenverbände) müssen **öffentlich ausschreiben**, eingegangene Offerten gegenüber den B&Q-Kommissionen offenlegen und diese in die Entscheidungsfindung betreffend Produkt/Anbieter zwingend miteinbeziehen.
- (Mehr-)**Kosten** für digitale Lehr- und Lernplattformen sowie Lehrmittel (bspw. in Form von Lizenz-Gebühren) sollen nicht auf die Lernenden überwältzt werden.

Fragen an die TBBK:

- Warum wurde das vor über einem Jahr (22.3.2023) erstellte **Rechtsgutachten «Beschaffung digitaler Lehrmedien»** der Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK nicht veröffentlicht und wann wird dies der Fall sein?
- Teilt die TBBK die **Einschätzung** des Rechtsgutachtens, dass...
 - ...die Beauftragung eines Anbieters zur Entwicklung eines Lehrmediums durch eine OdA objektiv **dem Beschaffungsrecht unterstellt** ist? Sprich: Die «Träger» (OdA/Branchenverbände) sozusagen als «verlängerter Arm der Berufsfachschulen» zu einer öffentlichen Ausschreibung verpflichtet sind?
 - ...die **Ausschreibungspflicht** der «Träger» (OdA/Branchenverbände) nur dann entfällt, wenn die Berufsfachschulen für ihre nachgelagerten Leistungsbezüge (Lizenzkäufe etc.) ein beschaffungsrechtskonformes Verfahren tätigen, dies aber wegen einer Zersplitterung des Beschaffungsverfahrens keine praktikable Lösung darstellt?
 - ...ab einem gewissen Schwellenwert des Auftragswertes (Gesamtvolumen des Auftrags) ein **formalisiertes Vergabeverfahren** angewendet werden muss? (gemäss IVöB²: ab Auftragswert CHF 150'000 > Einladungsverfahren und ab CHF 250'000 > öffentliche Ausschreibung – offen oder selektiv)

² Interkantonale Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB: [bpuk.ch/bpuk/konkordate/ivoeb](https://www.bpuk.ch/bpuk/konkordate/ivoeb)