



Handbuch

Prozess der Berufsentwicklung

in der beruflichen Grundbildung

vom 28. März 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Impressum

Herausgeber: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF
Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
Redaktion: Ressort Berufsentwicklung SBF
Übersetzungen: Sprachdienste SBF, GS-WBF
Layout: Kommunikation SBF
Sprachen: d/f/i
Erlass: 28. März 2017

Kontakt

Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF
Ressort Berufsentwicklung
Einsteinstrasse 2
3003 Bern
T +41 58 462 21 29
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt	1
1.1	Verbundpartner der beruflichen Grundbildung	1
1.2	Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit	2
2	Aspekte der Berufsentwicklung	3
2.1	Arbeitsmarktfähigkeit	4
2.2	Ausbildungsstrukturen	4
2.3	Handlungskompetenzorientierung.....	7
2.4	Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses	8
2.5	Qualifikationsverfahren	9
2.6	Bildung für Nachhaltige Entwicklung	10
2.7	Jugendarbeitsschutz.....	11
3	Prozess der Berufsentwicklung	13
3.1	Schritt 1: «Analyse zur Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung» oder «5-Jahres-Überprüfung».....	14
3.2	Schritt 2: Qualifikationsprofil	18
3.3	Schritt 3: Bildungserlasse	20
3.4	Schritt 4: Anhörung	24
3.5	Schritt 5: Erlass und Genehmigung.....	25
3.6	Schritt 6: Umsetzung	26
4	Erlass	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prozessschritte der Berufsentwicklung	13
Abbildung 2:	Schritt 1 –Analyse für eine neue berufliche Grundbildung oder 5-Jahres-Überprüfung ..	14
Abbildung 3:	Schritt 2 – Qualifikationsprofil.....	18
Abbildung 4:	Übersicht der Handlungskompetenzen	19
Abbildung 5:	Schritt 3 – Bildungserlasse.....	20
Abbildung 6:	Schritt 4 – Anhörung	24
Abbildung 7:	Schritt 5 – Erlass und Genehmigung	25
Abbildung 8:	Schritt 6 – Umsetzung	26

Verweise auf Dokumente

In diesem Handbuch wird bei den Texten auf verschiedene Dokumente hingewiesen. Diese Hinweise sind zusätzlich im Anhang zusammengefasst. Dabei werden unterschieden:

- R** Rechtserlasse wie Gesetze oder Verordnungen
- D** Dokumente des SBFI als Arbeits- und Orientierungshilfen
- V** Verbundpartnerschaftliche Dokumente

In der elektronischen Version des Handbuchs sind die Hinweise mit einem Link hinterlegt und die Dokumente können durch Anklicken geöffnet werden. Damit auch bei der Papierversion mit den Links gearbeitet werden kann, steht unter www.sbf.admin.ch/berufsentwicklung die Liste der Dokumente aus dem Anhang zur Verfügung.

Abkürzungsverzeichnis

BAFU	Bundesamt für Umwelt; www.bafu.admin.ch
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz; SR 412.10)
BBV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung; SR 412.101)
BMV	Verordnung vom 24. Juni 2009 über die eidgenössische Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung; SR 412.103.1)
BFE	Bundesamt für Energie; www.bfe.admin.ch
Bildungsverordnung	Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung
EBA	Eidgenössischer Berufsattest (Art. 37 BBG)
ECVET	Europäisches Leistungspunkte-System der Berufsbildung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (Art. 38 BBG)
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung; www.ehb.swiss
Kommission B&Q	Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität
NQR BB	Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung
OdA	Organisation der Arbeitswelt
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz; www.sbbk.ch
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation; www.sbf.admin.ch
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft; www.seco.admin.ch
SOG	Schulisch organisierte Grundbildung
SR	Systematische Rechtssammlung des Bundesrechts; www.bundesrecht.admin.ch
Trägerschaft	Für eine berufliche Grundbildung zuständige Organisationen der Arbeitswelt.

Weitere Begriffe der beruflichen Grundbildung und deren genaue Beschreibung sind im **Lexikon der Berufsbildung** (lex.berufsbildung.ch) aufgeführt.

Vorwort

Mit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Berufsbildung auf den 1. Januar 2004 fiel der Startschuss für die Reform aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung. Ein bewährter Begleiter während des Reformprozesses für alle Akteure war das Handbuch Verordnungen.

Nach Abschluss der Reformen steht nun die Pflege und Weiterentwicklung der beruflichen Grundbildungen im Vordergrund. Für jede berufliche Grundbildung wurde eine verbundpartnerschaftlich zusammengestellte Kommission für Berufsentwicklung und Qualität gegründet. Diese sorgt als beratendes Organ der Trägerschaft für die Qualitätssicherung und -entwicklung, für die Optimierung und die Aktualisierung der Grundlagen- und Umsetzungsdokumente sowie für die Weiterentwicklung der Berufsprofile.

Für die Berufsentwicklung wie auch für die Schaffung einer neuen beruflichen Grundbildung sind grundsätzlich die Organisationen der Arbeitswelt zuständig. Dabei sind die von den Verbundpartnern festgelegten Rahmenbedingungen zu beachten. Das vorliegende Handbuch gibt dazu einen umfassenden Überblick und trägt zu einem effizienten und sachorientierten Prozess bei. Als Hilfsmittel liefert es Hinweise zu wesentlichen Aspekten der Berufsentwicklung, zu Prozessen, Vorlagen und weiterführenden Dokumenten.

Das Handbuch ist so gestaltet, dass es in Abstimmung mit den Verbundpartnern periodisch dem Stand der Entwicklung angepasst werden kann. Für jegliche Hinweise danke ich im Voraus.

Im Namen des SBFI wünsche ich allen Akteuren viel Erfolg bei der Berufsentwicklung und bin überzeugt, dass das Handbuch Sie bei Ihrer Arbeit nachhaltig unterstützt.

Toni Messner
Stv. Abteilungsleiter, Leiter Ressort Berufsentwicklung

1 Gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt

R [Berufsbildungsgesetz \(BBG; SR 412.10\)](#)

R [Berufsbildungsverordnung \(BBV; SR 412.101\)](#)

Die Berufsbildung ist eine Verbundaufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Gemeinsam setzen sich die drei Partner für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ein und streben ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen und Bildungsgängen an. Der Grundsatz der Verbundpartnerschaft und die Zuständigkeiten der Partner sind im Berufsbildungsgesetz und in der Berufsbildungsverordnung geregelt.

1.1 Verbundpartner der beruflichen Grundbildung

1.1.1 Organisationen der Arbeitswelt

Die Trägerschaften definieren die Bildungsinhalte und Qualifikationsverfahren.

Die **Berufsverbände/Branchenorganisationen** definieren die Bildungsinhalte und Qualifikationsverfahren einer beruflichen Grundbildung und können Angebote in der höheren Berufsbildung bereitstellen. Sie stellen als **Trägerschaft einer beruflichen Grundbildung** Antrag auf Erlass und Genehmigung der Bildungserlasse.

Im Auftrag der Kantone stellt die Trägerschaft einer beruflichen Grundbildung Prüfungsexpertinnen und -experten für die Qualifikationsverfahren zur Verfügung und führt überbetriebliche Kurse durch.

Bei der Weiterentwicklung einer beruflichen Grundbildung beteiligen sich sowohl die **Trägerschaft** wie auch die in den Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität mitwirkenden **Arbeitnehmerverbände**.

Die Unternehmen beteiligen sich freiwillig.

Die **Unternehmen** stellen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Ausbildungsplätze für die Bildung in beruflicher Praxis sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner bereit. Sie sichern dadurch ihren Nachwuchs. Ihre Beteiligung an der Berufsbildung ist grundsätzlich freiwillig. In Branchen oder Kantonen, die über einen Berufsbildungsfonds verfügen, sind die Unternehmen zu Beitragszahlungen verpflichtet. Über die Trägerschaft nehmen die Unternehmen Einfluss auf die berufliche Grundbildung.

1.1.2 Kantone

Die Kantone sind für den Vollzug verantwortlich.

Die **kantonalen Ämter/Dienststellen für Berufsbildung** sind die Vollzugsorgane der Berufsbildung. Ihre Tätigkeiten koordinieren sie in der **Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK)**, einer Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Die Kantone sorgen für die Umsetzung der beruflichen Grundbildung – dazu gehören die Durchführung und Finanzierung der schulischen Bildung an den Berufsfachschulen, die Berufsberatung, die Aufsicht über die Lehrbetriebe und die überbetrieblichen Kurse, die Mitfinanzierung der überbetrieblichen Kurse sowie die Durchführung der Qualifikationsverfahren.

1.1.3 Bund


Das SBFI ist zuständig für die Regelung und Mitfinanzierung der Berufsbildung.

Das **Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)** ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik. Es ist zuständig für die Regelung und die bundesseitige Mitfinanzierung der Berufsbildung.

Die berufliche Grundbildung hat auch Bezüge zu Themen in der Zuständigkeit von **anderen Bundesämtern**, wie zum Beispiel die Förderung von Kompetenzen für

den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen oder den Jugendarbeitsschutz. Das SBFI koordiniert die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bundesämtern.

1.2 Verbundpartnerschaftliche Zusammenarbeit

 [Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q](#)

Die drei Verbundpartner nehmen die Verantwortung für Berufsentwicklung und Ausbildungsqualität gemeinsam wahr. In den berufsspezifischen **Kommissionen für Berufsentwicklung & Qualität (Kommissionen B&Q)** sorgen sie gemeinsam dafür, dass Bildungsinhalte und Ausbildungsqualität der beruflichen Grundbildungen periodisch den Erfordernissen der Arbeitswelt angepasst werden.

Die Kommissionen B&Q haben eine beratende Funktion. Die Zusammensetzung und die konkreten Aufgaben einer Kommission sind in der berufsspezifischen Bildungsverordnung festgelegt und in der Orientierungshilfe für die Kommissionen B&Q ausgeführt. Sie erkennen Fragen, die alle Verbundpartner betreffen, rechtzeitig und beantragen bei der Trägerschaft notwendige Anpassungen.

2 Aspekte der Berufsentwicklung

Bei der Berufsentwicklung können vielfältige Bedürfnisse und Vorgaben aus verschiedensten Bereichen einen Revisionsbedarf oder die Schaffung einer neuen beruflichen Grundbildung begründen. Diese gilt es zu beachten und miteinzubeziehen.

Das SBFI und andere Bundesämter sind mit verschiedenen Themen rund um die berufliche Grundbildung beschäftigt. Daraus ergeben sich rechtliche Rahmenbedingungen für die Bildungserlasse und Empfehlungen, die bei einer Revision der Bildungserlasse geprüft werden. Das SBFI übernimmt eine koordinierende Rolle und lässt die Rahmenbedingungen und Empfehlungen über den Bericht zur 5-Jahres-Überprüfung in die Überarbeitung der Bildungserlasse einfließen (Kapitel 3.1.2). Insbesondere die folgenden Aspekte der Berufsentwicklung sind von besonderer Bedeutung:

- Arbeitsmarktfähigkeit
- Ausbildungsstrukturen
- Handlungskompetenzorientierung
- Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses
- Qualifikationsverfahren
- Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- Jugendarbeitsschutz

Im nachfolgenden Kapitel wird auf die oben genannten Aspekte der Berufsentwicklung eingegangen und ein Überblick dazu geschaffen. Zusätzlich wird auf weiterführende Dokumente und Informationen hingewiesen.

2.1 Arbeitsmarktfähigkeit

Eine berufliche Grundbildung ermöglicht den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für qualifizierte Fachkräfte. Sie orientiert sich an tatsächlich nachgefragten beruflichen Qualifikationen sowie an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft.

Zwei Drittel der Jugendlichen in der Schweiz und viele Erwachsene entscheiden sich für eine berufliche Grundbildung und eignen sich dadurch eine solide berufliche Grundlage an. Sie erwerben Handlungskompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt zur Ausübung eines Berufs vorausgesetzt und benötigt werden. Durch die Berücksichtigung der nachfolgend beschriebenen Punkte wird eine hohe Arbeitsmarktfähigkeit sichergestellt.

2.1.1 Berufliche Flexibilität

Eine berufliche Grundbildung ist breit ausgerichtet und nicht nur betriebspezifisch.

Eine berufliche Grundbildung ist auf die Ausübung einer Tätigkeit in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld ausgerichtet und nicht nur auf die Erfüllung spezifischer Aufgaben in einem einzelnen Betrieb. Dadurch erlaubt sie einen Wechsel der Arbeitsstelle und der Funktion. In einer beruflichen Grundbildung sind daher eine genügende Breite der zu erwerbenden Handlungskompetenzen und die Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Berufsleute zentral.

2.1.2 Zukunftsgerichtete Berufe

Neue Technologien, Arbeitsmittel und gesellschaftliche Bedürfnisse werden berücksichtigt.

Die Arbeiten und Aufgaben innerhalb eines Berufes entwickeln sich laufend weiter. Neue Technologien, Arbeitsmittel oder gesellschaftliche Bedürfnisse gewinnen an Bedeutung und ersetzen bestehende Verfahren. Die Trägerschaft für eine berufliche Grundbildung nimmt diese Strömungen auf und versucht, die Lernenden möglichst gut auf ihre künftigen beruflichen Herausforderungen vorzubereiten.

2.1.3 Lebenslanges Lernen

Eine berufliche Grundbildung bildet die Basis für ein erfolgreiches lebenslanges Lernen.

Eine berufliche Grundbildung ist die Basis für lebenslanges Lernen und eröffnet eine Vielzahl von Perspektiven. Das lebenslange Lernen umfasst sämtliche Lernformen, die im ganzen Leben genutzt werden, um das eigene Wissen zu stärken und Kompetenzen zu erweitern. Durch die erworbenen Handlungskompetenzen und Lerntechniken ermöglicht eine berufliche Grundbildung den Zugang zur höheren Berufsbildung, zu den Hochschulen oder zur Weiterbildung.

2.1.4 Berufliche Mobilität

R [Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung \(V-NQR-BB; SR 412.105.1\)](#)

Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB): www.nqr-berufsbildung.ch

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne Kenntnisse des Schweizer Berufsbildungssystems sind die Berufsbildungsabschlüsse oft nicht einschätzbar. Mit der Einstufung der beruflichen Grundbildungen in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB) ist deren internationale Vergleichbarkeit transparent und verständlich. Der hohe Wert der schweizerischen Berufsbildung wird sichtbar, und die Absolventinnen und Absolventen erhalten mit den Zeugniserläuterungen ein Instrument, das ihnen auch eine internationale berufliche Mobilität erleichtert.

2.2 Ausbildungsstrukturen

Die berufliche Grundbildung ist geprägt durch die Dualität zwischen Theorie und Praxis. Die betrieblich organisierte Grundbildung kommt in der überwiegenden Zahl der Fälle zum Tragen. Daneben kann eine berufliche Grundbildung auch im Rahmen einer schulisch organisierten Grundbildung erworben werden.

2.2.1 Organisation der Ausbildung

Betrieblich organisierte Grundbildung (BOG)

In den Bildungserlassen wird grundsätzlich die **betrieblich organisierte Grundbildung (BOG)** geregelt, die an folgenden Lernorten stattfindet:

- Die **Bildung in beruflicher Praxis** erfolgt im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund oder in anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen.
- Die **schulische Bildung** erfolgt in den Berufsfachschulen und teilt sich in den berufskundlichen und den allgemein bildenden Unterricht auf.
- **Überbetriebliche Kurse (ÜK)** ergänzen die Bildung in beruflicher Praxis und die schulische Bildung soweit die zu erlernende Berufstätigkeit dies erfordert.

Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Die **schulisch organisierte Grundbildung (SOG)** findet hauptsächlich in einer schulischen Institution statt. Als Teil der Bildung in beruflicher Praxis werden ein Praktikum oder mehrere Praktika organisiert. Die Umsetzung der SOG kann von den Verbundpartnern in den Bildungserlassen konkretisiert werden.

2.2.2 Ausbildungsangebote

D Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest

Eine berufliche Grundbildung dauert zwei, drei oder vier Jahre. Die **zweijährige berufliche Grundbildung** schliesst mit dem **eidgenössischen Berufsattest (EBA)** ab. Sie bietet vorwiegend praktisch Begabten die Möglichkeit, einen eidgenössischen Titel zu erlangen und gewährt ihnen Zugang zum lebenslangen Lernen. Die **drei- und vierjährigen beruflichen Grundbildungen** schliessen mit dem **eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ)** ab. Eine berufliche Grundbildung mit EBA oder EFZ dient dem Erwerb der Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten Berufs. Sie ermöglicht zudem den Zugang zu einer höheren Berufsbildung.

Spezifische Inhalte können in einer beruflichen Grundbildung auf Stufe EBA mit **Schwerpunkten** und bei einer beruflichen Grundbildung auf Stufe EFZ mit **Schwerpunkten oder Fachrichtungen** ausgestaltet werden.

R [Verordnung des SBF über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung \(SR 412.101.241\)](#)

Über die gesamte Dauer aller beruflichen Grundbildungen werden im **allgemein bildenden Unterricht** grundlegende Kompetenzen vermittelt. Diese dienen der Orientierung im persönlichen Lebenskontext und in der Gesellschaft sowie zur Bewältigung von privaten und beruflichen Herausforderungen.

R [Sportförderungsverordnung \(SpoFöV; SR 415.01\)](#)

Der **Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung** ist obligatorisch. Er umfasst je nach Anzahl der Lektionen des allgemein bildenden und berufskundlichen Unterrichts mindestens 40 bis zu 80 Lektionen pro Jahr und wird im Rahmenlehrplan für den Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung konkretisiert.

Stütz- und Freikurse ergänzen den Unterricht der Berufsfachschulen.

Leistungsschwächere Lernende besuchen als Ergänzung zum obligatorischen Unterricht **Stützkurse**. Diese dienen der Vertiefung des Pflichtstoffs oder dazu, einen schulischen Rückstand aufzuholen. Als freiwillige Ergänzung zur schulischen Bildung besuchen Lernende **Freikurse**. Diese können berufsbezogene oder allgemeinbildende Themen zum Inhalt haben.



[Berufsmaturitätsverordnung \(BMV; SR 412.103.1\)](#)



Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität

Die **eidgenössische Berufsmaturität** ergänzt die berufliche Grundbildung auf Stufe EFZ mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Sie kann während einer beruflichen Grundbildung oder nach deren Abschluss erworben werden. Das eidgenössische Berufsmaturitätszeugnis berechtigt zur Zulassung zur ersten Studienstufe (Bachelor) der Fachhochschulen.

2.2.3 Durchlässigkeit

Die Berufsbildung zeichnet sich durch eine hohe **Durchlässigkeit** aus. Bereits erbrachte Bildungsleistungen können zu Dispensationen vom Unterricht, zur Verkürzung der Ausbildungsdauer oder zur Dispensation von Prüfungsteilen führen.

Nach erfolgreichem Abschluss einer beruflichen Grundbildung auf Stufe EBA können Bildungsleistungen an eine berufliche Grundbildung auf Stufe EFZ angemessen angerechnet werden. Im Anschluss an eine berufliche Grundbildung auf Stufe EFZ stehen in der **höheren Berufsbildung** rund 400 Berufs- und höhere Fachprüfungen sowie über 50 Bildungsgänge der höheren Fachschulen zur Auswahl. Über eine Ergänzungsprüfung (Passerelle) ist mit der eidgenössischen Berufsmaturität auch der Zugang zu einer universitären Hochschule möglich.

2.2.4 Gestaltungsformen der Ausbildung

In der beruflichen Grundbildung sind unterschiedliche Gestaltungsformen möglich. Dabei ist auf eine effiziente Umsetzung der Ausbildung zu achten, damit Synergien genutzt und Ressourcen geschont werden können. Mögliche Formen sind:

- Mehrere berufliche Grundbildungen in einem **Berufsfeld** zusammenführen.
- **Fachrichtungen** mit unterschiedlichen Inhalten in der beruflichen Praxis und der Berufsfachschule schaffen.
- **Schwerpunkte** mit unterschiedlichen Inhalten in der beruflichen Praxis und gleichen Inhalten in der Berufsfachschule schaffen.
- Auf einer **bestehenden, verwandten beruflichen Grundbildung** aufbauen.

2.3 Handlungskompetenzorientierung

Handlungskompetenzen verschaffen den Lernenden und den Berufsbildungsverantwortlichen in den drei Lernorten ein klares Bild von den Erwartungen und Anforderungen an eine berufliche Grundbildung. Sie ermöglichen die Vergleichbarkeit und damit die Anerkennung andernorts erworbener Kompetenzen und fördern so Mobilität und Wettbewerbsfähigkeit.

Für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und die Lernenden sind handlungskompetenzorientierte Bildungserlasse aussagekräftiger und sie entsprechen eher der Berufspraxis als die in der Vergangenheit oft verwendeten lernzielorientierten Beschreibungen auf der Basis des Triplex-Modells. Aus diesem Grund fördert das SBFI die Handlungskompetenzorientierung. Das Triplex-Modell kann aber grundsätzlich weiterhin verwendet werden.

Es existieren vielfältige Umschreibungen und Definitionen des Begriffs der beruflichen Handlungskompetenz. Den unterschiedlichen Definitionen ist gemeinsam, dass Handlungskompetenz in der Regel als ein ganzheitliches Handlungsrepertoire und als Disposition einer Person verstanden wird, in unterschiedlichen Situationen selbstorganisiert zu handeln. Für die berufliche Grundbildung kann folgende Definition verwendet werden:

Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.

Die von ausgebildeten Berufsleuten erwarteten Handlungskompetenzen sind im Qualifikationsprofil einer beruflichen Grundbildung beschrieben. Zur Präzisierung (Operationalisierung) der Handlungskompetenzen werden verschiedene berufspädagogische Modelle in den jeweiligen Bildungsverordnungen und Bildungsplänen verwendet.

2.3.1 Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell)

Das HK-Modell beschreibt als Weiterentwicklung des Triplex-Modells Handlungskompetenzen in den vier Dimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Die Handlungskompetenzen werden als Leistungsziele konkretisiert und den Lernorten zugewiesen. Durch die Leistungsziele ist das Anforderungsniveau zum Erfüllen einer Handlungskompetenz definiert.

2.3.2 Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe-Modell)

Das KoRe-Modell baut Handlungskompetenzen durch den Einsatz von Ressourcen in den Bereichen Kenntnisse, Fähigkeiten/Fertigkeiten und Haltungen auf. Die Verantwortung für den Aufbau der jeweiligen Ressourcen ist den Lernorten zugewiesen. Die Handlungskompetenzen werden in Handlungssituationen umschrieben, die das Anforderungsniveau zum Erfüllen einer Handlungskompetenz definieren.

2.3.3 Weitere berufspädagogische Modelle

Weitere berufspädagogische Modelle sind nach Absprache mit dem SBFI möglich. Sie müssen dem Anspruch der Handlungskompetenzorientierung und der Umsetzung an den Lernorten genügen.

2.4 Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses

Das SBFI setzt sich für ein einheitliches Verständnis der unterschiedlichen Dokumente und deren Aufgaben in der beruflichen Grundbildung ein. Die Verständlichkeit und der Nutzen für die jeweiligen Zielgruppen sollen fortlaufend verbessert und die Inhalte auf der richtigen Stufe verankert werden.

2.4.1 Bildungserlasse

Bildungserlasse werden durch das SBFI erlassen, genehmigt oder anerkannt.

Die Bildungserlasse basieren auf Vorlagen des SBFI und werden auf Antrag der Trägerschaft durch das SBFI entweder erlassen, genehmigt oder anerkannt:

- Die **Bildungsverordnung** regelt die rechtlich relevanten Inhalte einer beruflichen Grundbildung und wird vom SBFI erlassen.
- Der **Bildungsplan** definiert den Inhalt einer beruflichen Grundbildung und wird von der Trägerschaft erlassen und vom SBFI genehmigt.
- Das **Qualifikationsprofil** bietet einen Überblick über das Berufsbild und die Handlungskompetenzen; es ist meistens Teil des Bildungsplanes.
- Die **Regelungen für andere Qualifikationsverfahren** legen die Rahmenbedingungen für das entsprechende Qualifikationsverfahren fest und werden vom SBFI anerkannt.

2.4.2 Umsetzungsdokumente

Umsetzungsdokumente werden von der Trägerschaft erlassen.

Die Umsetzungsdokumente sind weitgehend verbindlich und konkretisieren die Umsetzung der Bildung und die Qualifikationsverfahren. Sie werden mit Unterstützung des EHB erarbeitet und von der Trägerschaft nach der Stellungnahme durch die Kommission B&Q als Instrumente zur Förderung der Qualität erlassen:

- Das **Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe** definiert die Umsetzung der Ausbildung in den Lehrbetrieben.
- Der **Lehrplan für die Berufsfachschulen** gibt den Rahmen für die Berufsfachschulen und deren Schullehrpläne vor.
- Das **Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse** definiert die Umsetzung in den überbetrieblichen Kursen.
- Die **Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren** konkretisieren das Qualifikationsverfahren. Sie sind für die Abschlussprüfung auf der Basis der Vorlage des SBFI zu erstellen.
- Je nach Bedarf erarbeitet die Trägerschaft **weitere Umsetzungsdokumente**.

2.4.3 Dokumentation des Lernprozesses

Laufende Dokumentation des Lernprozesses durch Lernende und Berufsbildungsverantwortliche.
lv.berufsbildung.ch
lp.berufsbildung.ch

In den Bildungsverordnungen werden verschiedene Dokumente zur Dokumentation des Lernprozesses gefordert:

- In der **Lerndokumentation** dokumentieren und reflektieren die Lernenden ihre Arbeiten im Zusammenhang mit den zu erwerbenden Handlungskompetenzen.
- Im **Bildungsbericht** hält die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person fest.
- In den **Leistungsdokumentationen** halten die Berufsbildungsverantwortlichen die Leistungen der lernenden Person gemäss Bildungsverordnung fest.

2.5 Qualifikationsverfahren

Qualifikationsverfahren ist der Oberbegriff für alle Verfahren, mit denen festgestellt wird, ob eine Person über die in den entsprechenden **Bildungsverordnungen festgelegten Handlungskompetenzen** verfügt. Die beruflichen Qualifikationen werden nachgewiesen durch eine **Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen oder andere vom SBFI anerkannte Qualifikationsverfahren**. Das wichtigste Qualifikationsverfahren ist die **Abschlussprüfung am Ende der beruflichen Grundbildung**.

2.5.1 Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt.

Die Abschlussprüfung findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt. Mit ihr wird festgestellt, ob die lernende Person über die in der Bildungsverordnung festgelegten Handlungskompetenzen verfügt. Wer das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung erfolgreich durchlaufen hat, erhält das EBA oder das EFZ.

Zur Abschlussprüfung werden auch erwachsene Personen zugelassen.

Zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung werden auch **erwachsene Personen** zugelassen, die die geforderten Qualifikationen ausserhalb eines geregelten Bildungsgangs erworben haben. Sie müssen über mindestens fünf Jahre allgemeine Berufserfahrung (Art. 32 BBV) und, je nach Bildungsverordnung, über berufliche Praxis im entsprechenden Beruf verfügen.

2.5.2 Andere Qualifikationsverfahren

Andere Qualifikationsverfahren müssen vom SBFI anerkannt werden.

Abschlüsse der beruflichen Grundbildung können auch durch ein anderes gleichwertiges Qualifikationsverfahren erworben werden. Diese sogenannten «anderen Qualifikationsverfahren» (z. B. Validierung von Bildungsleistungen) müssen vom SBFI anerkannt sein.

2.6 Bildung für Nachhaltige Entwicklung

Bildung für Nachhaltige Entwicklung unterstützt den Erwerb von Kompetenzen, die Lernende befähigen, sich aktiv und selbstbestimmt an der Gestaltung von Gegenwart und Zukunft zu beteiligen und Mitverantwortung in der Gesellschaft und für die Umwelt zu übernehmen. Insbesondere der Schutz und die nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen sowie die nachhaltige Energienutzung sollen in der beruflichen Grundbildung berücksichtigt und entsprechend mit konkreten Handlungsanweisungen vermittelt werden. Der Bund unterstützt diesbezüglich die Trägerschaften und empfiehlt, bei der 5-Jahres-Überprüfung oder bei der Schaffung einer neuen beruflichen Grundbildung entsprechende, auf das Berufsfeld bezogene Kompetenzen zu formulieren.

2.6.1 Berücksichtigung der Nachhaltigen Entwicklung

D *Förderung von Kompetenzen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen in der beruflichen Grundbildung*

Der Bereich der Nachhaltigen Entwicklung ist für das Innovationspotenzial und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft von grosser Bedeutung. Die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung berücksichtigen gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Aspekte sowie ihre gegenseitige Abhängigkeit. Eine Ausbildung von qualifizierten Arbeitskräften, die diesen Ansprüchen Rechnung trägt, hat für den Bund einen hohen Stellenwert. In zukunftsorientierten Berufen sind Kompetenzen im Bereich Nachhaltige Entwicklung sehr gefragt.

2.6.2 Cleantech Factsheets

Informationsblätter
Cleantech und weitere
Informationen:
[www.sbf.admin.ch/
cleantech-d](http://www.sbf.admin.ch/cleantech-d)

Für jede berufliche Grundbildung wurde ein Informationsblatt Cleantech erstellt. Dieses richtet sich an die Trägerschaft, damit sie das Potenzial im Bereich Cleantech besser ausschöpfen kann. Es beschreibt die Bedeutung von Cleantech für die entsprechende berufliche Grundbildung, zeigt vorhandene und verbesserungsfähige Cleantech-Themen auf und macht konkrete Vorschläge zu deren verbesserter Integration.

2.6.3 Beratung

Das BAFU und das
BFE unterstützen die
Trägerschaft.

Das BAFU – als Kontaktstelle – und das BFE beraten nach Bedarf die Trägerschaften von Berufen in jeder Phase des Prozesses, vermitteln Fachkontakte oder liefern Fachinformationen bei ressourcen- und energierelevanten Themen.

2.7 Jugendarbeitsschutz

Zum Schutz der Gesundheit, der Sicherheit sowie der physischen und psychischen Entwicklung der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (bis zum vollendeten 18. Altersjahr) gelten gemäss Arbeitsgesetz und dem darauf abgestützten Verordnungsrecht besondere Bestimmungen.

R [Jugendarbeitsschutzverordnung \(ArGV 5: SR 822.115\)](#)

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Im Rahmen einer beruflichen Grundbildung dürfen gefährliche Arbeiten gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung grundsätzlich nur von Personen ausgeführt werden, die das 15. Altersjahr vollendet haben. Vorzeitige Schulabgängerinnen und -abgänger können mit einem Arztzeugnis und einer Bewilligung der Arbeitsmarktbehörde bereits ab 14 Jahren für solche Arbeiten eingesetzt werden.

Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Ausnahmen in der beruflichen Grundbildung sind mit einer entsprechenden Regelung oder Bewilligung möglich.

2.7.1 Ausnahmen vom Verbot der gefährlichen Arbeiten in der beruflichen Grundbildung

R [Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche \(SR 822.115.2\)](#)

Weil bei Jugendlichen das Bewusstsein und die Fähigkeit für gefährliche Arbeiten mangels Erfahrung oder Ausbildung weniger ausgeprägt sind als bei Erwachsenen, sind sie gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung in besonderem Masse zu schützen. Die Verordnung des WBF hält fest, welche Arbeiten für Jugendliche gefährlich sind bzw. wo Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen.

Das SBFI kann mit Zustimmung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) **für Jugendliche ab 15 Jahren Ausnahmen vom Verbot gefährlicher Arbeiten für Jugendliche vorsehen**, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung unentbehrlich ist. Dazu definiert die Trägerschaft im Anhang zu ihren Bildungsplänen begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Diese sind vom SBFI zu genehmigen.

Ausnahmen vom Verbot der gefährlichen Arbeiten für Jugendliche ab 15 Jahren

2.7.2 Begleitende Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (Änderung vom 25. Juni 2014)

Der Bundesrat hat am 25. Juni 2014 mit der Änderung der Jugendarbeitsschutzverordnung die Senkung des Mindestalters für gefährliche Arbeiten in der Grundbildung von 16 auf 15 Jahre beschlossen und per 1. August 2014 in Kraft gesetzt. Mit dieser Änderung wurden begleitende Massnahmen eingeführt.

Damit Betriebe neu Jugendliche bereits ab 15 Jahren für gefährliche Arbeiten beschäftigen dürfen, müssen sie über eine überprüfte und entsprechend ergänzte Bildungsbewilligung verfügen. Voraussetzung dafür ist, dass die Trägerschaften begleitende Massnahmen erarbeiten und durch das SBFI genehmigen lassen. Die Kantone überprüfen und ergänzen anschliessend die Bildungsbewilligungen der Betriebe. Das bis zur Überprüfung der Bildungsbewilligung geltende Mindestalter von 16 Jahren gilt längstens bis zum 31. Juli 2019.

Informationen und Vorlagen zur Änderung der Jugendarbeitsschutzverordnung:
www.sbf.admin.ch/jugendarbeitsschutz

2.7.3 Nacht- und Sonntagsarbeit

R [Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung \(SR 822.115.4\)](#)

Ausnahmen vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung sind in einer Departementsverordnung des WBF geregelt. Dadurch nicht abgedeckte Nacht- oder Sonntagsarbeit von Jugendlichen in der beruflichen Grundbildung ist gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung bewilligungspflichtig.

3 Prozess der Berufsentwicklung

Die beruflichen Grundbildungen werden aufgrund der Bedürfnisse der Arbeitswelt entwickelt und periodisch auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen hin überprüft und gegebenenfalls angepasst. In diesem Kapitel wird der Prozess zum Erstellen oder Ändern der Bildungserlasse beschrieben. Dabei werden insbesondere die in Zusammenarbeit mit dem SBFI vorgenommenen Prozessschritte ausgeführt.

Bei der Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung arbeitet die Trägerschaft eng mit Bund und Kantonen zusammen. Dazu nimmt sie zu Beginn der Arbeiten mit dem SBFI Kontakt auf. Alle weiteren Arbeiten werden verbundpartner-schaftlich geplant und durchgeführt.

 [Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q](#)

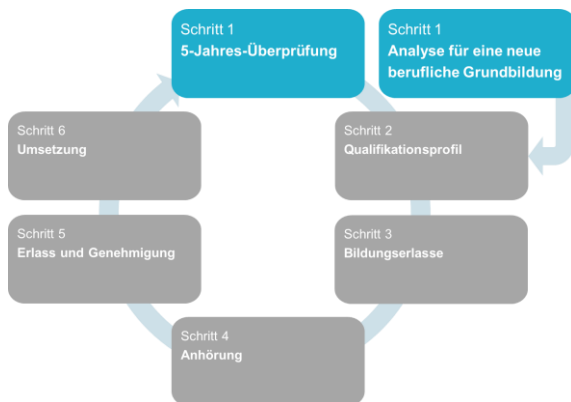
Bei einer bestehenden Kommission B&Q beginnt die Berufsentwicklung mit den in der Orientierungshilfe B&Q beschriebenen Prozessen. Die Grundlagen für die Berufsentwicklung werden gestützt auf die periodische 5-Jahres-Überprüfung erarbeitet. Der Start der 5-Jahres-Überprüfung richtet sich nach den Bedürfnissen der jeweiligen beruflichen Grundbildung und der Trägerschaft und kann in Absprache mit den Verbundpartnern zeitlich flexibel gestaltet werden.

Der Prozess der Berufsentwicklung orientiert sich an den Bedürfnissen der Verbundpartner und ist in die folgenden Schritte gegliedert.



Abbildung 1: Prozessschritte der Berufsentwicklung

3.1 Schritt 1: «Analyse zur Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung» oder «5-Jahres-Überprüfung»



Ziel dieses Schrittes ist die Schaffung der Grundlagen für die Entwicklung einer neuen oder die Weiterentwicklung einer bestehenden beruflichen Grundbildung und das Erteilen des Vor-Tickets durch das SBFI.

Abbildung 2: Schritt 1 –Analyse für eine neue berufliche Grundbildung oder 5-Jahres-Überprüfung

In diesem Schritt werden zwei verschiedene Vorgehensweisen beschrieben:

- **Analyse zur Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung:** Der Fokus liegt auf der Klärung der Trägerschaft, der Analyse des Arbeitsmarktbedarfs und dem Angebot an Lehrstellen sowie der Positionierung der neuen beruflichen Grundbildung.
- **5-Jahres-Überprüfung:** Der Fokus liegt auf der Überprüfung einer bestehenden beruflichen Grundbildung. In einem Überprüfungsbericht werden die relevanten Punkte zusammengefasst und der mögliche Handlungsbedarf festgehalten.

Sowohl bei der Analyse wie auch bei Feststellen eines Revisionsbedarfs nach einer 5-Jahres-Überprüfung wird dieser Schritt durch den Antrag der Trägerschaft auf ein Vor-Ticket und das Erteilen eines Vor-Tickets durch das SBFI abgeschlossen.

3.1.1 Analyse zur Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung

D Planungshilfe: Analyse für eine neue berufliche Grundbildung

Wenn eine Trägerschaft eine neue berufliche Grundbildung entwickeln will, arbeitet sie eng mit Bund und Kantonen zusammen. Für den Erlass einer beruflichen Grundbildung durch das SBFI muss die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen oder Absolventen gewährleistet sein. Die Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung ist an eine definierte Ablaufplanung geknüpft.

Analyse

Bevor mit den Arbeiten zu einer neuen beruflichen Grundbildung begonnen werden kann, müssen grundsätzliche Fragen geklärt sein:

- Wer übernimmt die Trägerschaft der neuen beruflichen Grundbildung?
- Ist sich die Trägerschaft der Verantwortung für eine berufliche Grundbildung bewusst und verfügt sie über die notwendigen **Ressourcen**?
- Ist das **Berufsbild** geklärt, sind die **Tätigkeiten** und das **Anforderungsniveau** bekannt?
- Sind die **Dauer** der beruflichen Grundbildung (2-, 3- oder 4-jährige berufliche Grundbildung) und die Wahl der Schwerpunkte und Fachrichtungen gerechtfertigt?

- Ist der **Bedarf des Arbeitsmarktes** ausgewiesen, ist eine ausreichende Anzahl Betriebe bereit, die Absolventinnen und Absolventen anzustellen?
- Ist das **Angebot an Lehrstellen** sichergestellt, ist eine ausreichende Anzahl Betriebe bereit, Lehrstellen und Berufsbildnerinnen und Berufsbildner zur Verfügung zu stellen?
- Ist eine **klare Abgrenzung** der beruflichen Grundbildung zu anderen Berufen gegeben?
- Besteht **Entwicklungspotential** zu bereits vorhandenen Weiterbildungsangeboten und Durchlässigkeit zur höheren Berufsbildung?

Planungssitzung

Spätestens nach Klärung der oben aufgeführten Fragen nimmt die künftige Trägerschaft mit dem SBFI Kontakt auf und organisiert eine **Planungssitzung** mit allen Verbundpartnern. An dieser nehmen Vertretungen der Trägerschaft, der SBBK und des SBFI teil. Ziel der Planungssitzung ist eine erste Auslegeordnung, die Klärung von organisatorischen Fragen wie die Wahl der Projektleitung und der berufspädagogischen Begleitung sowie die Definition der personellen und finanziellen Ressourcen.

Projektplanung und -organisation

Die künftige Trägerschaft stellt die **Projektorganisation** zusammen. Sie besteht aus der Projektleitung und der Steuergruppe. Der Projektleitung obliegt die operative Leitung. Die Steuergruppe stimmt die Bedürfnisse der Verbundpartner aufeinander ab. Sie muss verbundpartnerschaftlich und sprachregional angemessen zusammengesetzt sein und auch Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Lernorte umfassen. Die konkreten Inhalte werden in Arbeitsgruppen erarbeitet. Die Trägerschaft beantragt anschliessend das Vor-Ticket.

Vor-Ticket

Nach Abschluss der Analyse reicht die potentielle Trägerschaft den Antrag auf das Vor-Ticket und auf den Bundesbeitrag mittels Pauschale beim SBFI ein. Das SBFI gibt mit der Vergabe des Vor-Tickets grünes Licht für die Fortsetzung der Arbeiten und stellt die Absprache unter den Verbundpartnern sicher.

Mit dem Antrag auf ein Vor-Ticket für die Erarbeitung einer neuen beruflichen Grundbildung sind von der potentiellen Trägerschaft folgende Punkte zu klären:

- Berufsbezeichnung (Arbeitstitel)
- Dauer der Ausbildung: 2, 3 oder 4 Jahre resp. EBA oder EFZ
- Anzahl zu erwartender Lehrverhältnisse
- Anzahl vorgesehener Lektionen
- Anzahl vorgesehener ÜK-Tage
- Geplantes Qualifikationsverfahren
- In der Trägerschaft beteiligte OdA
- Projektleitung
- Berufspädagogische Begleitung
- Zusammensetzung der Steuergruppe: mindestens 1/3 der Mitglieder aus der lateinischen Schweiz und ausgewogene Vertretung der Geschlechter
- Geplantes Inkraftsetzungsdatum



D [Richtlinien über die Gewährung von Bundesbeiträgen](#)

Wenn mit den Entwicklungsarbeiten ein aussergewöhnlich hoher Aufwand verbunden ist, kann über die ordentliche **Projektförderung** beim SBFI ein Gesuch für eine individuelle Projektfinanzierung eingereicht werden.

Das SBFI teilt der Trägerschaft den Entscheid über die Erteilung des Vor-Tickets schriftlich mit. Mit dem Erteilen des Vor-Tickets werden die erforderlichen Stellen über das Vorhaben informiert und die weiteren Arbeiten können gestartet werden.

Mit der Erteilung des Vor-Tickets setzt das SBFI das SECO und das BAFU über die bevorstehende Erarbeitung einer neuen beruflichen Grundbildung in Kenntnis. Diese kontaktieren rund einen Monat später die Trägerschaft zur Klärung von Fragen zum Jugendarbeitsschutz (Kapitel 2.7) resp. Fragen zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung (Kapitel 2.6).

Neben der Information verschiedener Bundesämter werden auch die SBBK und für die Planung der Umsetzungsarbeiten (Kapitel 3.6.1) das Zentrum für Berufsentwicklung des EHB über die Erteilung des Vor-Tickets in Kenntnis gesetzt.

Bei der Entwicklung einer neuen beruflichen Grundbildung gehen die Arbeiten mit dem Schritt Qualifikationsprofil (Kapitel 3.2) weiter.

3.1.2 5-Jahres-Überprüfung

V [Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q](#)

Die Kommission B&Q führt die in den Bildungsverordnungen festgelegte, periodische 5-Jahres-Überprüfung durch und überprüft die entsprechende berufliche Grundbildung auf Aktualität und Qualität. Der Start der 5-Jahres-Überprüfung richtet sich nach den Bedürfnissen der jeweiligen beruflichen Grundbildung und der Trägerschaft und kann in Absprache mit den Verbundpartnern zeitlich flexibel gestaltet werden.

Umfrage und Überprüfungsbericht

D [Planungshilfe: 5-Jahres-Überprüfung](#)

D [Mögliche Themen und Fragen zur 5-Jahres-Überprüfung](#)

Die Vertretungen der Verbundpartner und der Fachlehrerschaft in der Kommission B&Q holen in ihrem Netzwerk das verfügbare Steuerungswissen und die aktuellen Erfahrungen mit der Umsetzung der Bildungserlasse ein:

- Die **Trägerschaft erfasst mit geeigneten Umfragen** (Fragebogen, Online-Befragung, Workshop, etc.) die Erfahrungen und Bedürfnisse aus der Umsetzung der Bildungserlasse an den drei Lernorten. Sie befragt dazu auch Direktbeteiligte wie Lehrbetriebe, Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben und überbetrieblichen Kursen, Lehrkräfte für die schulische Grundbildung oder Absolventinnen und Absolventen.
- Die **SBBK führt eine Umfrage bei den Kantonen** durch, insbesondere zu den Umsetzungserfahrungen der Lehraufsicht und der Prüfungsleitung.
- Zu den Aspekten der Berufsentwicklung und den aktuellen Vorgaben und Rahmenbedingungen **verfasst das SBFI einen Kurzbericht**.

D [Überprüfungsbericht mit Empfehlungen](#)

Die Kommission B&Q nimmt die Zusammenfassung der Umfragen der Trägerschaft und der Kantone sowie den Kurzbericht des SBFI zur Kenntnis, überprüft die Aspekte der Berufsentwicklung (Kapitel 2) und bereinigt allfällige Differenzen. Anschliessend verfasst die Vertretung der Trägerschaft einen **Überprüfungsbericht mit Empfehlungen zum Handlungsbedarf**. Der Bericht gibt auch Auskunft über die künftigen Bedürfnisse der Branche und die Arbeitsmarktfähigkeit der Absolventinnen und Absolventen und schlägt das weitere Vorgehen vor.

Festlegen des Handlungsbedarfs

 [Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q](#)

Aufgrund des Überprüfungsberichts mit Empfehlungen legt die Kommission B&Q den Handlungsbedarf fest und stellt der Trägerschaft einen entsprechenden Antrag. Folgende Entscheide sind möglich:

- **Kein Handlungsbedarf.**
- **Informations- und Schulungsbedarf:** Es besteht Bedarf an Informations- und Schulungsmassnahmen.
- **Ausführungsbestimmungen und Instrumente:** Es ist eine Erarbeitung oder Anpassung von Ausführungsbestimmungen und weiteren Instrumenten zur Förderung der Qualität nötig.
- **Teilrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan:** Eine Teilrevision ist eine Änderung eines bestehenden Erlasses. Es werden keine wesentlichen Änderungen vorgenommen und die alte Struktur beibehalten. In der Bildungsverordnung sind nur wenige Artikel betroffen und im Bildungsplan nur wenige Inhalte.
- **Totalrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan:** Bei einer Totalrevision werden wesentliche Änderungen vorgenommen wie zum Beispiel eine neue Berufsbezeichnung oder zentrale formale Anpassungen. Die Totalrevision erfolgt auf der Basis des Leittextes für die Bildungsverordnung und der Leitvorlage für den Bildungsplan.

Projektplanung und -organisation

 *Planungshilfe: Totalrevision*

 *Planungshilfe: Teilrevision*

Projektplanung und -organisation sind **abhängig vom Umfang der Revision**. Die Trägerschaft bestimmt eine Projektleitung und die Kommission B&Q hat die Funktion einer Steuergruppe. Die Steuergruppe ist durch eine berufspädagogische Begleitung sowie allenfalls mit zusätzlichen Fachpersonen zu ergänzen. Die inhaltlichen Überarbeitungen werden durch bestehende Gremien resp. temporäre Arbeitsgruppen durchgeführt. Die Budgetierung der finanziellen Ressourcen sowie die Planung der personellen Ressourcen ist Aufgabe der Projektleitung in Absprache mit der Trägerschaft (Kapitel 3.3.1).

Vor-Ticket

 *Antragsformular Vor-Ticket*

Nach Abschluss der 5-Jahres-Überprüfung reicht die Trägerschaft auf Antrag der B&Q-Kommission einen Antrag für das Vor-Ticket und auf den Bundesbeitrag mittels Pauschale beim SBFI ein. Das SBFI gibt mit der Vergabe des Vor-Tickets grünes Licht für die Fortsetzung der Arbeiten und stellt die Absprache unter den Verbundpartnern sicher. Mit dem Antrag auf ein Vor-Ticket werden je nach Handlungsbedarf die folgenden Dokumente dem SBFI eingereicht:

- **Kein Handlungsbedarf:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht ein und beantragt den Bundesbeitrag.
- **Informations- und Schulungsbedarf:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen zum Informations- und Schulungsbedarf ein und beantragt den Bundesbeitrag.
- **Ausführungsbestimmungen und Instrumente:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen zu den Ausführungsbestimmungen und weiteren Instrumenten zur Förderung der Qualität ein und beantragt den Bundesbeitrag.
- **Teilrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen ein und stellt Antrag auf eine Teilrevision von Bildungsverordnung und/oder Bildungsplan und beantragt den Bundesbeitrag.

- **Totalrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan:** Die Trägerschaft reicht beim SBFI den Überprüfungsbericht mit Empfehlungen ein und stellt Antrag auf eine Totalrevision von Bildungsverordnung und Bildungsplan und beantragt den Bundesbeitrag.

D *Richtlinien über die Gewährung von Bundesbeiträgen*

Wenn mit den Revisionsarbeiten ein aussergewöhnlich hoher Aufwand verbunden ist, kann über die ordentliche **Projektförderung** beim SBFI ein Gesuch für eine individuelle Projektfinanzierung eingereicht werden.

Das SBFI teilt der Trägerschaft den Entscheid über die Erteilung des Vor-Tickets schriftlich mit. Mit dem Erteilen des Vor-Tickets werden die erforderlichen Stellen über das Vorhaben informiert und die weiteren Arbeiten können gestartet werden.

Mit der Erteilung des Vor-Tickets setzt das SBFI das SECO und das BAFU über die bevorstehende Revision in Kenntnis. Diese kontaktieren rund einen Monat später die Trägerschaft zur Klärung von Fragen zum Jugendarbeitsschutz (Kapitel 2.7) und zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung (Kapitel 2.6).

Neben der Information verschiedener Bundesämter werden auch die SBBK und für die Planung der Umsetzungsarbeiten (Kapitel 3.6.1) das Zentrum für Berufsentwicklung des EHB über die Erteilung des Vor-Tickets in Kenntnis gesetzt.

3.2 Schritt 2: Qualifikationsprofil



Ziel dieses Schrittes ist das Erstellen oder Überarbeiten des Qualifikationsprofils und damit das Festlegen des Lernergebnisses einer beruflichen Grundbildung. Das Qualifikationsprofil wird durch das SBFI geprüft.

Abbildung 3: Schritt 2 – Qualifikationsprofil

3.2.1 Aufbau und Anforderungen

D *Leitvorlage Bildungsplan HK-Modell*

D *Leitvorlage Bildungsplan KoRe-Modell*

D *Leitvorlage Qualifikationsprofil*

Das Qualifikationsprofil ist **das zentrale Instrument** in der beruflichen Grundbildung. Es besteht aus dem **Berufsbild**, der **Übersicht der Handlungskompetenzen** und dem **Anforderungsniveau**. Basierend auf dem Qualifikationsprofil werden Bildungsverordnung und Bildungsplan erstellt. Die im Qualifikationsprofil beschriebenen Handlungskompetenzbereiche bilden zudem die Struktur der Ausbildung (Lektionentafel, überbetriebliche Kurse) und der Qualifikationsverfahren.

Berufsbild

Ein Berufsbild ist für Laien verständlich und beschreibt kompakt den Beruf.

Das Berufsbild beschreibt die berufsspezifischen Tätigkeiten. Es soll so formuliert sein, dass es für Laien verständlich ist. Das Berufsbild wird in kompakter Form in die Bildungsverordnung übernommen. Empfohlen ist ein Umfang von bis zu zwei Seiten.

Übersicht der Handlungskompetenzen

Die Übersicht der Handlungskompetenzen dient als Grundlage für die Bildungserlasse.

In der Tabelle «Übersicht der Handlungskompetenzen» sind die Handlungskompetenzen gruppiert nach Handlungskompetenzbereichen dargestellt. Diese Tabelle dient als Grundlage zur Erarbeitung der Bildungserlasse, der Qualifikationsverfahren und zum Vergleich des Berufes im internationalen Kontext. Die von ECVET beschriebenen «Units of Learning Outcomes» entsprechen in der Schweiz den Handlungskompetenzen.

↓ Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen →						
a	Handlungskompetenzbereich	a1: Handlungskompetenz	a2: Handlungskompetenz	a3: Handlungskompetenz				
b	Handlungskompetenzbereich	b1: Handlungskompetenz	b2: Handlungskompetenz	b3: Handlungskompetenz	b4: Handlungskompetenz	b5: Handlungskompetenz	b6: Handlungskompetenz	b7: Handlungskompetenz
c	Handlungskompetenzbereich	c1: Handlungskompetenz	c2: Handlungskompetenz	c3: Handlungskompetenz	c4: Handlungskompetenz			
d	Handlungskompetenzbereich	d1: Handlungskompetenz	d2: Handlungskompetenz	d3: Handlungskompetenz	d4: Handlungskompetenz	d5: Handlungskompetenz	d6: Handlungskompetenz	
e	Handlungskompetenzbereich	e1: Handlungskompetenz	e2: Handlungskompetenz	e3: Handlungskompetenz	e4: Handlungskompetenz	e5: Handlungskompetenz		

Abbildung 4: Übersicht der Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche: Die Handlungskompetenzbereiche gruppieren zusammengehörende Handlungskompetenzen. In der beruflichen Grundbildung dienen sie zusätzlich als Strukturierungseinheit der Ausbildung an den drei Lernorten und der Qualifikationsverfahren.

Handlungskompetenzen: Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt. Daher müssen die einzelnen Handlungskompetenzen so formuliert sein, dass klare Aussagen bezüglich der Erfüllung der Handlungskompetenzen möglich sind.

Anforderungsniveau

Im Qualifikationsprofil ist das Anforderungsniveau festgehalten. Dieses ergibt sich aus den konkreten Anforderungen an die Erfüllung einer Handlungskompetenz und der erforderlichen Allgemeinbildung für die berufliche Grundbildung.

3.2.2 Entwicklung des Qualifikationsprofils

Die Entwicklung eines Qualifikationsprofils ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie verlangt sehr gute Kenntnisse des Berufs, der aktuellen Entwicklungen und ein hohes **Geschick im Formulieren** des Berufsbilds und der Handlungskompetenzen. Aus diesem Grund empfiehlt das SBFI den Trägerschaften, bei der Erarbeitung des Qualifikationsprofils **eine berufspädagogische Begleitung beizuziehen**. Das SBFI verfügt über entsprechende Kontaktadressen.

Bei der Entwicklung des Qualifikationsprofils ist eine berufspädagogische Begleitung beizuziehen.

Ein Qualifikationsprofil wird in folgenden Schritten entwickelt:

- **Berufliche Handlungen oder Situationen sammeln und gruppieren.**
- **Zukunft des Berufs berücksichtigen:** Die berufliche Grundbildung soll auch in Zukunft Bestand haben. Aus diesem Grund sind Zukunftsperspektiven und aktuelle Tendenzen zu berücksichtigen.
- **Handlungskompetenzen formulieren:** Handlungskompetenzen sind für die weitere Arbeit von zentraler Bedeutung. Eine Unterstützung bei der Formulierung durch die berufspädagogische Begleitung ist hier sehr zu empfehlen.
- **Berufsbild erstellen:** Anhand der Handlungskompetenzen werden das Berufsbild erstellt und die zentralen Elemente des Berufs aufgeführt.

Entwurf des Qualifikationsprofils wird durch das SBFI geprüft.

Da das Qualifikationsprofil für die weiteren Arbeiten und die Entwicklung der Bildungserlasse von zentraler Bedeutung ist, wird der Entwurf des Qualifikationsprofils durch das SBFI geprüft und von der Kommission B&Q für die weiteren Arbeiten freigegeben. Die Arbeiten am Bildungsplan dürfen erst danach gestartet werden. Dadurch erhält die Trägerschaft Planungssicherheit, dass sie auf dem richtigen Kurs ist. Überschneidungen und Gemeinsamkeiten zu anderen Berufen werden so rasch sichtbar, und für die weiteren Arbeiten ist die Richtung geklärt. Während der weiteren Arbeit an Bildungsverordnung und -plan kann das Qualifikationsprofil bei Bedarf weiter verfeinert oder den Bedürfnissen angepasst werden.

Das Qualifikationsprofil ist in der Bildungsverordnung verankert.

Das Qualifikationsprofil wird durch die Übernahme einer kompakten Form des Berufsbilds sowie der Handlungskompetenzbereiche und der Handlungskompetenzen in der Bildungsverordnung verankert. Das Anforderungsniveau wird im Bildungsplan ausgeführt.

3.3 Schritt 3: Bildungserlasse



Ziel dieses Schrittes ist das Erarbeiten oder Ändern der Bildungsverordnung und des Bildungsplans sowie das Erstellen der benötigten Unterlagen für einen Antrag auf ein Ticket.

Abbildung 5: Schritt 3 – Bildungserlasse

3.3.1 Arbeitsorganisation

Die Kommission B&Q oder eine entsprechende verbundpartnerschaftlich zusammengesetzte Steuergruppe der Trägerschaft hat bei der Revision eines Bildungserlasses oder der Erarbeitung einer neuen beruflichen Grundbildung im Auftrag der Trägerschaft die Leitung. Dabei ist sie auf die Mitarbeit von Arbeitsgruppen und bei Bedarf auch auf eine berufspädagogische Begleitung angewiesen. Die Projektorganisation ist auf die Bedürfnisse der Trägerschaft sowie die vorhandenen personellen, strukturellen und finanziellen Ressourcen abzustimmen.

3.3.2 Bildungsverordnung

Die Bildungsverordnung wird durch das SBFI erstellt.

Die Bildungsverordnung beinhaltet die rechtsetzenden Elemente der betrieblich organisierten Grundbildung. Wird eine berufliche Grundbildung auch schulisch organisiert angeboten, kann die Bildungsverordnung die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen an die Vermittlung beruflicher Praxis der schulisch organisierten Grundbildung definieren. Für die Erstellung der Bildungsverordnung ist das SBFI zuständig.

Die grundsätzlichen Inhalte einer Bildungsverordnung sind durch den Leittext definiert. In der Bildungsverordnung wird die Berufsnummer für die berufliche Grundbildung und für jede Fachrichtung festgelegt. Die Bildungsverordnung ist in folgende Abschnitte und Inhalte gegliedert:

- Gegenstand und Dauer: Berufsbild (Schwerpunkte, Fachrichtungen) und Ausbildungsdauer
- Ziele und Anforderungen: Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz
- Umfang der Bildung an den einzelnen Lernorten
- Bildungsplan
- Anforderungen an die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb
- Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation/en
- Qualifikationsverfahren
- Ausweise und Titel
- Qualitätsentwicklung und Organisation
- Schlussbestimmungen

Die Bildungsverordnung wird auf Antrag der Trägerschaft vom SBFI erlassen.

Leittext Bildungsverordnung

D *Leittext Bildungsverordnung*

D *Textbausteine Leittext Bildungsverordnung*

D *Erläuterungen zum Leittext Bildungsverordnung*

Bei der Erarbeitung einer neuen sowie bei einer Totalrevision einer bestehenden Bildungsverordnung folgt das SBFI dem Leittext für Bildungsverordnungen. Die so erarbeitete Bildungsverordnung enthält **alle rechtsetzenden Elemente** einer beruflichen Grundbildung. Abweichungen vom Leittext sind grundsätzlich möglich, dabei ist der Gesetzgebungsprozess einzuhalten. Sie sind mit den Rechtsdiensten des SBFI und der Bundeskanzlei auszuhandeln. Diese Aufgabe wird durch das SBFI gewährleistet.

Teilrevision

Bei einer Teilrevision wird die bisherige Struktur der Bildungsverordnung beibehalten. Gesetzliche Neuerungen sind jedoch zwingend zu übernehmen. Jede Änderung wird mit einer Fussnote gekennzeichnet.

Übergangsbestimmungen

Änderungen werden je nach Ausmass direkt in Kraft gesetzt oder einlaufend übernommen.

Bei jeder Teil- und Totalrevision ist in den Übergangsbestimmungen festzulegen, ob die neuen Regelungen direkt nach Inkraftsetzung oder einlaufend mit den neuen Lernenden in Kraft treten.

Wenn andere Qualifikationsverfahren für eine berufliche Grundbildung durch das SBFI anerkannt sind, müssen zu diesen in den entsprechenden Dokumenten Übergangsbestimmungen definiert werden.

Übersetzungen Bildungsverordnung

Die Übersetzung der Bildungsverordnung ist Sache des SBFI. Sie erfolgt für die berufsspezifische Fachterminologie immer in Zusammenarbeit mit den durch die Trägerschaft beauftragten Übersetzerinnen und Übersetzern des Bildungsplanes.

3.3.3 Bildungsplan

Der Bildungsplan wird durch die Trägerschaft erstellt.

Der Bildungsplan beschreibt als **Instrument zur Förderung der Qualität** der beruflichen Grundbildung die von den Lernenden bis zum Abschluss der Qualifikation zu erwerbenden Handlungskompetenzen. Er unterstützt die Berufsbildungsverantwortlichen an allen drei Lernorten bei der Planung und Durchführung der Ausbildung und ist für die Lernenden eine Orientierungshilfe.

Für die Erstellung des Bildungsplanes ist die Trägerschaft zuständig. Der Bildungsplan wird auf Antrag der Trägerschaft vom SBFI genehmigt.

Leitvorlage Bildungsplan

D Leitvorlage Bildungsplan HK-Modell

D Leitvorlage Bildungsplan KoRe-Modell

Die jeweilige **Leitvorlage Bildungsplan** dient als Arbeits- und Orientierungshilfe bei der Erarbeitung eines Bildungsplans und enthält grundlegende Informationen zur Handlungskompetenzorientierung, zur Lernortkooperation sowie zum Qualifikationsprofil. Ein Bildungsplan weist folgende Struktur auf:

- **Einleitung:** Erläuterungen zur Handhabung des Bildungsplans, wichtige Punkte aus Sicht der Trägerschaft und Beschreibung des Berufs
- **Berufspädagogische Grundlagen:** Grundlagen der Handlungskompetenzorientierung und des berufspädagogischen Modells sowie Erläuterungen zur Umsetzung der Lernortkooperation
- **Qualifikationsprofil:** Berufsbild, Anforderungsniveau und Übersicht über die in Handlungskompetenzbereichen gruppierten Handlungskompetenzen
- **Handlungskompetenzbereiche, Handlungskompetenzen und Leistungsziele je Lernort** (Berufsfachschule, Betrieb, überbetrieblicher Kurs)
- **Genehmigung und Inkrafttreten**

Vorlagen zum Jugendarbeitsschutz:
www.sbf.admin.ch/jugendarbeitsschutz

Anhänge zum Bildungsplan: Anhang 1 enthält das Verzeichnis mit den Dokumenten der Instrumente zur Förderung der Qualität der beruflichen Grundbildung (Kapitel 2.4), Anhang 2 die «begleitenden Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes» (Kapitel 2.7).

Totalrevision mit Leitvorlage

Die Totalrevision einer Bildungsverordnung bedingt auch immer eine Totalrevision des Bildungsplanes. Inhalt und Struktur der Leitvorlage des Bildungsplans sind mit dem Leittext der Bildungsverordnung abgestimmt.

Teilrevision

Wenn keine wesentlichen Änderungen vorgenommen werden, wird der Bildungsplan teilrevidiert. Die Anpassungen sind auf dem Titelblatt und in Fussnoten nach gesetzestechnischen Vorgaben vorzunehmen. Eine Auflistung der vorgenommenen Änderungen fasst diese zusammen und die Änderung muss nach der Anhörung durch das SBFI genehmigt werden.

Übersetzungen Bildungsplan

D Richtlinien SBFI für die Übersetzung von Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung

D Liste empfohlener Übersetzerinnen und Übersetzer

Zuständig für die Übersetzung des Bildungsplanes in die drei Amtssprachen ist die Trägerschaft. Da die Bildungspläne vom SBFI genehmigt werden müssen, müssen diese den Vorgaben für das Verfassen von amtlichen Texten entsprechen. Die Übersetzung erfolgt daher immer **in enger Zusammenarbeit mit dem Übersetzungsdienst des SBFI**, der für die Übersetzung der Bildungsverordnungen zuständig ist.

3.3.4 Andere Qualifikationsverfahren

Das SBFI kann andere Qualifikationsverfahren anerkennen.

D Leitvorlage Regelung anderer Qualifikationsverfahren

In der Bildungsverordnung wird das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung geregelt. Falls in der entsprechenden beruflichen Grundbildung ein anderes Qualifikationsverfahren wie zum Beispiel die Validierung von Bildungsleistungen oder eine aufgeteilte Prüfung zur Anwendung kommen soll, ist dieses andere Qualifikationsverfahren durch die Trägerschaft zu regeln und durch das SBFI anerkennen zu lassen. Wichtig ist, dass das andere Qualifikationsverfahren den Bedürfnissen der Wirtschaft, den Anforderungen der rechtlichen Grundlagen und der Umsetzung in den Kantonen genügt.

Validierung von Bildungsleistungen

D Leitfaden Validierung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung

Die Validierung von Bildungsleistungen ist ein anderes Qualifikationsverfahren, in dem die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Bildungsleistungen in einem Dossier nachweisen. Darin werden bereits vorhandene Handlungskompetenzen belegt und deren Gleichwertigkeit zu den durch eine berufliche Grundbildung erreichten Handlungskompetenzen beurteilt. Das Verfahren wurde verbundpartnerschaftlich entwickelt und in einem Leitfaden beschrieben.

3.3.5 Koordination mit Partnern

Im Sinne der Verbundpartnerschaft empfiehlt es sich, bei grösseren Revisionen die Entwürfe von Bildungsverordnung und Bildungsplan der SBBK vorzustellen. Damit erhält die Trägerschaft eine breit abgestützte Rückmeldung auf die Änderungsvorschläge und kann allfällige Fragen betreffend des kantonalen Vollzugs klären.

Das SBFI handelt Abweichungen vom Leittext für Bildungsverordnungen mit den Rechtsdiensten des SBFI und der Bundeskanzlei aus. Es unterstützt zudem die Zusammenarbeit mit anderen Bundesämtern.

3.3.6 Anhörung durch Trägerschaft

Die Anhörung durch die Trägerschaft stellt die Akzeptanz bei den Betrieben sicher.

Die Trägerschaft stellt den jeweils relevanten Akteuren im Berufsfeld die Entwürfe der Bildungsverordnung und des Bildungsplans zur Anhörung zu. Dies dient insbesondere der Sicherstellung der Akzeptanz bei den Unternehmen. Dabei sind alle Sprachregionen miteinzubeziehen. Je nach Umfang der vorgenommenen Anpassungen dauert die Anhörung durch die Trägerschaft 1-3 Monate.

Um einen effizienten Ablauf zu gewährleisten, wird die Kontrolle der Dokumente (Kapitel 3.4.1) durch das SBFI parallel zur Anhörung der Trägerschaft durchgeführt.

3.3.7 Antrag Ticket

D Vorlage I+A Konzept

Nach der Anhörung der Trägerschaft bereinigt die Kommission B&Q oder die Steuergruppe der Trägerschaft die Unterlagen. Sie verabschiedet zusätzlich das Informations- und Ausbildungskonzept für die Umsetzung, in dem die Schulungs- und Informationsmassnahmen für die Berufsbildungsverantwortlichen aller Lernorte festgehalten sind.

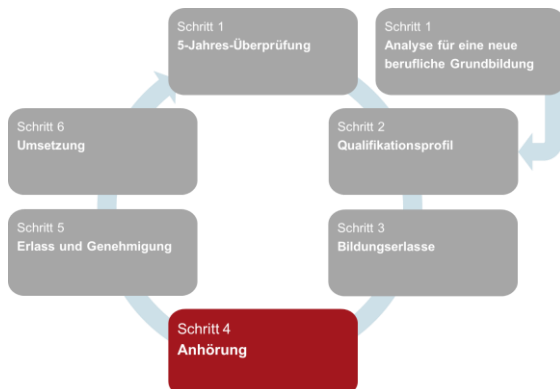
D Antragsformular Ticket

Nach der Bereinigung der Unterlagen beantragt die Kommission B&Q oder die Steuergruppe bei der Trägerschaft, dem SBFI den Antrag für das Ticket inkl. der Bildungsverordnung, des Bildungsplans sowie des Informations- und Ausbildungskonzepts einzureichen. Voraussetzung dafür ist, dass die Trägerschaft vom SBFI ein Vor-Ticket erhalten hat (Kapitel 3.1).

Mit dem Antrag für das Ticket bestätigt die Trägerschaft, dass die Entwürfe der Bildungserlasse den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen und durch das SBFI in die Anhörung gegeben werden können. Das SBFI stellt mit dem Erteilen des Tickets sicher, dass die Qualität und die Konsistenz der Bildungserlasse stimmen.

Wenn die Einreichung des Tickets bis spätestens Ende Oktober erfolgt, sollte eine Inkraftsetzung auf den 1. Januar des übernächsten Jahres möglich sein. Das Ticket ist die Vorbedingung, dass die Anhörung durch das SBFI durchgeführt werden kann.

3.4 Schritt 4: Anhörung



Ziel dieses Schrittes ist die Bereinigung der Bildungserlasse anhand der Stellungnahmen aus der Anhörung.

Abbildung 6: Schritt 4 – Anhörung

3.4.1 Kontrolle der Dokumente

Vor der Anhörung durch das SBFI werden Bildungsverordnung und Bildungsplan zur Qualitätssicherung von unabhängigen Stellen kontrolliert.

Die **Überprüfung der Bildungsverordnung** erfolgt durch die Rechtsdienste des Bundes gemeinsam mit Sprachexpertinnen und Sprachexperten. Dabei werden insbesondere die Konsistenz innerhalb der Bildungsverordnung sowie allfällige Abweichungen vom Leittext geprüft. Das SBFI führt die Ämterkonsultation durch, die der Koordination der Departemente, der jeweiligen Bundesämter und der gesetzestechnischen Bereinigung dient.

D Merkblatt sprachliche Konsistenzprüfung

Die **sprachliche Konsistenzprüfung** wird für **Bildungspläne** von neuen Berufen oder bei Totalrevisionen durchgeführt, bei Bedarf auch bei Teilrevisionen. Sie basiert auf den «Richtlinien des SBFI für die Übersetzung von Bildungsplänen der beruflichen Grundbildung» und stellt sicher, dass der Bildungsplan in den Amtssprachen einem einheitlichen Qualitätsstandard entspricht. Das SBFI sorgt für die Durchführung der sprachlichen Konsistenzprüfung und trägt die Kosten. Wenn Kor-

rekturarbeiten vorgenommen werden müssen, gehen diese zu Lasten der Trägerschaft.

Um einen effizienten Ablauf zu gewährleisten, führt das SBFI die Kontrolle der Dokumente meist parallel zur Anhörung der Trägerschaft (Kapitel 3.3.6) durch. Spätestens vor der Anhörung durch das SBFI müssen die Dokumente bereinigt sein.

3.4.2 Entscheid Ticket

Nach der Kontrolle und einer allenfalls nötigen Bereinigung der Dokumente entscheidet das SBFI über die Vergabe des Tickets. Der Entscheid wird der Trägerschaft schriftlich mitgeteilt und anschliessend startet das SBFI die Arbeiten für die Anhörung.

3.4.3 Anhörung durch das SBFI

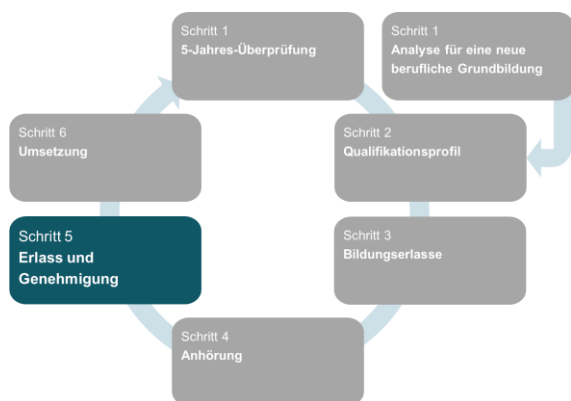
Nach dem positiven Ticketentscheid führt das SBFI bei den Kantonen und interessierten Kreisen eine Anhörung durch. Je nach Relevanz der Änderungen der Revision dauert die Anhörung 1-3 Monate, bei einer neuen beruflichen Grundbildung in jedem Fall 3 Monate.

Das SBFI informiert mit einem Kreisschreiben über die Dauer und die spezifischen Inhalte der Anhörung. Die Anhörungsunterlagen sowie das Formular für die Stellungnahmen werden auf der Homepage des SBFI aufgeschaltet.

3.4.4 Bereinigung

Die Anhörungsergebnisse werden vom SBFI ausgewertet und Bildungsverordnung und Bildungsplan bei Bedarf angepasst. In einer Bereinigungssitzung mit den Verbundpartnern werden letzte Differenzen bereinigt und anschliessend Nachübersetzungen in Auftrag gegeben.

3.5 Schritt 5: Erlass und Genehmigung



Ziel dieses Schrittes ist der Erlass der Bildungsverordnung und die Genehmigung des Bildungsplans sowie der weiteren Dokumente und deren Veröffentlichung.

Abbildung 7: Schritt 5 – Erlass und Genehmigung

3.5.1 Durch die Trägerschaft einzureichende Dokumente

Um eine rechtzeitige Implementierung zu gewährleisten und genügend Zeit für die Erarbeitung von Umsetzungsdokumenten und Lehrmitteln zu haben, sollten Bildungsverordnung und Bildungsplan spätestens im September des Jahres vor der Inkraftsetzung erlassen und genehmigt werden können.

Die Trägerschaft reicht dem SBFI den **Bildungsplan** in einer der drei Amtssprachen ein. Dieser ist mit rechtsgültigen Unterschriften aller an der Trägerschaft beteiligten OdA unterzeichnet. Bei einem gesondert vorliegenden **Qualifikationspro-**

fil wird dieses durch die Trägerschaft separat unterzeichnet. **Andere Qualifikationsverfahren** werden ebenfalls durch die Trägerschaft geregelt. Die Anzahl der von der Trägerschaft unterschriebenen Exemplare entspricht der Anzahl der an der Trägerschaft beteiligten OdA plus ein Exemplar für das SBFI.

3.5.2 Erlass und Genehmigung durch das SBFI

Nach Erhalt der von der Trägerschaft erlassenen Dokumente **erlässt das SBFI die Bildungsverordnung** und **genehmigt den Bildungsplan** sowie das allenfalls gesondert vorliegende Qualifikationsprofil und die Regelungen für andere Qualifikationsverfahren. Das SBFI informiert anschliessend die kantonalen Berufsbildungsämter und die interessierten Kreise mit einem offiziellen Schreiben.

Das **Erlassdatum für die Bildungsverordnung und das Genehmigungsdatum für den Bildungsplan sind identisch** und werden vom SBFI festgelegt. Die Trägerschaft erhält den vom SBFI genehmigten Bildungsplan zurück. Sie ergänzt in den elektronischen Unterlagen die Genehmigungsdaten.

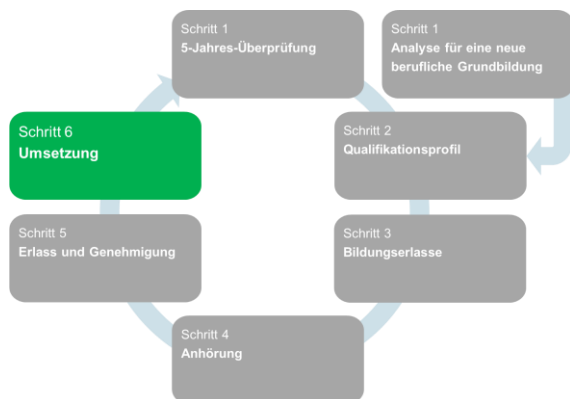
3.5.3 Veröffentlichung

Die Bildungsverordnungen werden mit dem vollen Wortlaut und in allen drei Amtssprachen in der Amtlichen Sammlung des Bundesrechts (AS) publiziert. Über das Berufsverzeichnis des SBFI kann direkt auf die publizierten Verordnungstexte zugegriffen werden. Im Berufsverzeichnis des SBFI werden der Bildungsplan und weitere grundlegende Dokumente aufgeschaltet.

Die Trägerschaft schaltet den Bildungsplan in allen drei Amtssprachen nach der Genehmigung durch das SBFI auf ihrer Homepage auf und verweist mit einem Link auf die Bildungsverordnung im Berufsverzeichnis des SBFI.

Berufsverzeichnis
SBFI:
www.bvz.admin.ch

3.6 Schritt 6: Umsetzung



Ziel dieses Schrittes ist die Umsetzung der Bildungserlasse und die laufende Überprüfung und Entwicklung einer beruflichen Grundbildung im Rahmen der Arbeiten der Kommission B&Q.

Abbildung 8: Schritt 6 – Umsetzung

3.6.1 Umsetzungsarbeiten

Das SBFI empfiehlt, frühzeitig mit den Umsetzungsarbeiten zu beginnen, damit die Umsetzung in den Kantonen einheitlich durchgeführt werden kann. Dazu erstellt die Trägerschaft bei Bedarf Umsetzungsdokumente (Kapitel 2.4.2). Sie konkretisiert darin, wie eine berufliche Grundbildung organisiert werden soll. Die Kommission B&Q nimmt zu den jeweiligen Umsetzungsdokumenten Stellung und die Trägerschaft erlässt sie.

D Leitvorlage Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

Die **Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren** sind durch die Trägerschaft zu erstellen. Das SBFI stellt dafür eine Vorlage zur Verfügung. Je nach Bedarf erstellt die Trägerschaft zusätzliche Umsetzungsdokumente wie:

- Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe,
- Lehrplan für die Berufsfachschulen,
- Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse und
- weitere Umsetzungsdokumente wie Lehrmittel oder die Grundlagen für die Qualifikationsverfahren.

Das EHB unterstützt im Auftrag des Bundes die Trägerschaft und die Kantone in der Umsetzung:
www.ehb.swiss

Das Zentrum für Berufsentwicklung des EHB **unterstützt im Auftrag des Bundes die Trägerschaft und die Kantone bei der Erarbeitung der Umsetzungsdokumente und der Umsetzung** von neuen Bildungsverordnungen und Bildungsplänen. Es berät die Verantwortlichen der Trägerschaft und der Kantone und die Berufsbildungsverantwortlichen der drei Lernorte **in allen Phasen der Umsetzung**: Planung, Organisation, Moderation und Evaluation des Gesamtprozesses oder einzelner Abschnitte; Information der Verbundpartner, Konzeption von Schulungs-, Ausbildungs- und Qualifikationsinstrumenten. Das Grundangebot des EHB hinsichtlich Beratung ist über die strategischen Ziele des Bundes finanziert und für die Verbundpartner unentgeltlich. Es steht der Trägerschaft frei, bei den Umsetzungsarbeiten weiterhin und auf eigene Kosten mit der berufspädagogischen Begleitung zusammenzuarbeiten, mit der sie auch das Qualifikationsprofil und den Bildungsplan erarbeitet hat.

Als Grundlage für die Umsetzungsarbeiten dient das **Informations- und Ausbildungskonzept** (Kapitel 3.3.7). Bei der Umsetzung des Konzeptes arbeiten die von der Trägerschaft Beauftragten mit den kantonalen Ämtern/Dienststellen für Berufsbildung zusammen. In der Information und Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen werden die Bildungserlasse und die Umsetzungsdokumente eingeführt.

3.6.2 Einstufung in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung

Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB):
www.nqr-berufsbildung.ch

Um den Wert des Abschlusses auch international sichtbar zu machen und den Absolventinnen und Absolventen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, ist nach einer Revision zu überprüfen, ob die Einstufung in den Nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR BB) immer noch stimmt und die Zeugniserläuterungen aktuell sind.

3.6.3 Laufende Arbeiten der Kommission B&Q

In jeder Bildungsverordnung sind im Abschnitt «Qualitätsentwicklung und Organisation» die verbundpartnerschaftliche Zusammensetzung und die Aufgaben der Kommission B&Q für die jeweilige berufliche Grundbildung festgelegt.

V [Orientierungshilfe für die Schweizerischen Kommissionen B&Q](#)

Die Kommission B&Q überprüft die Bildungsverordnung und den Bildungsplan alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen. Der Start der 5-Jahres-Überprüfung richtet sich nach den Bedürfnissen der jeweiligen beruflichen Grundbildung und der Trägerschaft und kann in Absprache mit den Verbundpartnern zeitlich flexibel gestaltet werden. Eine der daraus abgeleiteten Massnahmen kann die Weiterentwicklung des Berufs sein. Die entsprechenden Prozesse sind in der Orientierungshilfe B&Q beschrieben.

4 Erlass

Das *Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung* wird als Verwaltungsverordnung durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI auf der Grundlage von Artikel 19 BBG und Artikel 13 BBV erlassen. Das Handbuch tritt mit dem Erlass in Kraft.

Bern, 28. März 2017

Staatssekretariat für Bildung
Forschung und Innovation SBFI

Jean-Pascal Lüthi
Vizedirektor, Leiter Abteilung berufliche Grundbildung und Maturitäten

Anhang

Liste der Dokumente

In diesem Handbuch wird bei den Texten auf verschiedene Dokumente hingewiesen. Diese Hinweise sind hier zusammengefasst. Dabei werden drei Typen von Dokumenten unterschieden:

- R Rechtserlasse wie Gesetze oder Verordnungen
- D Dokumente des SBFI als Arbeits- und Orientierungshilfen
- V Verbundpartnerschaftliche Dokumente

In der elektronischen Version des Handbuchs Berufsentwicklung sind die Hinweise mit einem Link hinterlegt und die Dokumente können durch Anklicken geöffnet werden. Damit auch bei der Papierversion mit den Links gearbeitet werden kann, steht unter www.sbf.admin.ch/berufsentwicklung die Liste der Dokumente zur Verfügung.

Aspekte der Berufsentwicklung

Aspekte	Dokumente
Arbeitsmarktfähigkeit	R Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB; SR 412.105.1)
Ausbildungsstrukturen	D Leitfaden zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest R Verordnung des SBFI über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (SR 412.101.241) R Sportförderungsverordnung (SpoFöV; SR 415.01) R Berufsmaturitätsverordnung (BMV; SR 412.103.1) D Rahmenlehrplan für die Berufsmaturität
Handlungskompetenzorientierung	-
Bildungserlasse, Umsetzungsdokumente und Dokumentation des Lernprozesses	-
Qualifikationsverfahren	-
Bildung für Nachhaltige Entwicklung	D Förderung von Kompetenzen für den Schutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen in der beruflichen Grundbildung
Jugendarbeitsschutz	R Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5; SR 822.115) R Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2) R Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung (SR 822.115.4)

Prozess der Berufsentwicklung

Prozessschritte der Berufsentwicklung

Dokumente

