

Bundesamt für Berufsbildung
und Technologie
Ressort Berufliche Grundbildung
Effingerstrasse 27
3003 Bern

Basel, 23. September 2002
A.124.2/A.124.9 / MW

Ausbildungsvorschriften für Kaufleute / Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Direktor
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 2. April 2002 haben Sie uns die Entwürfe der neuen Ausbildungsvorschriften für Kaufleute zur Stellungnahme unterbreitet. Am 3. April 2002 haben Sie uns eine Fristerstreckung für die Einreichung der Stellungnahme bis 28. September 2002 eingeräumt.

Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit und nehmen gestützt auf eine detaillierte Prüfung der Vernehmlassungsunterlagen durch unsere zuständigen Fachkommissionen nachfolgend Stellung.

Grundsätzliche Erwägungen

Für die Bankbranche stellt die Reform der kaufmännischen Grundbildung ein zentrales bildungspolitisches Vorhaben dar. Mit der beruflichen Grundbildung über die kaufmännische Lehre wird heute der wesentliche Teil des Banknachwuchses und -kaders der Zukunft vorbereitet. Jährlich nehmen im Bankensektor rund 1'500 junge Leute eine kaufmännische Lehre in Angriff.

Die Banken und die Schweizerische Bankiervereinigung haben sich entsprechend seit Beginn der Reform Mitte der 90er Jahre im Rahmen der konzeptionellen Arbeiten umfassend engagiert und von Beginn an den Pilotversuchen beteiligt.

Mitarbeiter im Bankgeschäft müssen in der Lage sein, mit sich rasch ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen umzugehen. Die angestrebte Handlungs- und Kompetenzorientierung mit Ausrichtung der Ausbildung auf Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen begrüssen wir sehr.

Zentral und unabdingbar für eine hohe **Handlungskompetenz** einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters in einer Bank ist eine ausreichende Fachkompetenz. Das Wissen und Know-how im Bankgeschäft ermöglicht überhaupt erst das selbständige und eigenverantwortliche Handeln. Entsprechend müssen ausreichend Anreize für die Absolventen einer kaufmännischen Grundbildung vorhanden sein, sich dieses Know-how anzueignen.

Gleichzeitig gilt es den Branchen und Betrieben im Bereich der kaufmännischen Grundbildung angesichts des angestrebten Allbranchen-Ansatzes und der unterschiedlichen Bedeutung und Rolle dieser Ausbildung innerhalb der einzelnen Branche einen maximalen **Handlungsspielraum** einzuräumen.

Zu einem maximalen Handlungsspielraum für Branchen und ausbildende Unternehmen gehören möglichst **schweizweit einheitliche Regelungen und Vorschriften für den schulischen Teil der Ausbildung**. Auch die Banken sind weitgehend überregional bzw. schweizweit tätig oder ausbildungsmässig verbunden, so dass unterschiedliche Regelungen zwischen einzelnen Schulen bzw. Kantonen die Ausbildung massiv erschweren und verteuern und sich damit negativ auf die Ausbildungsbereitschaft und damit auf das Lehrstellenangebot auswirken können.

Im Grundsatz begrüssen wir die Reform der kaufmännischen Grundbildung sowie deren gesamtschweizerische Inkraftsetzung auf den Schuljahresbeginn 2003/2004.

Gleichzeitig sind wir der Auffassung, dass noch wesentliche Anpassungen vorzunehmen sind, damit die angestrebten Verbesserungen zum Tragen kommen können (vgl. nachfolgende Ausführungen). Unsere Hauptpunkte lassen sich stichwortartig wie folgt zusammenfassen:

- Für die Branchen und ausbildenden Unternehmen muss ein hoher Handlungsspielraum bestehen.
- Einheitliche, gesamtschweizerische Regelungen für Basiskurs und degressives Schulmodell.
- Die Kompetenz- und Handlungsorientierung sind wichtig, der Fachkompetenz muss ein hohes Gewicht zukommen bzw. entsprechende Anreize zur Sicherstellung der Fachkompetenz müssen bestehen.
- Branchenspezifische schriftliche Lehrabschlussprüfung anstelle einer Prüfung mit 60% allgemeinem Teil.
- Praktikable mündliche Lehrabschlussprüfung.

Stellungnahme zu den Reformpunkten gemäss Begleitschreiben zur Vernehmlassung

1. Basiskurs / Art. 6. Abs. 3

Mit der vorliegenden Formulierung sind wir **nicht einverstanden**.

Mit der Ausdehnung des Basiskurses bis zum ersten Fenster für die überbetrieblichen Kurse (üK-Fenster) entsprechend Reglementsentwurf geht einer der zentralen Eckpfeiler der Reform verloren. Jede Schule bzw. jeder Kanton kann unterschiedliche Lösungen vorsehen.

Im Basiskurs sollen den Lernenden die Grundfertigkeiten der kaufmännischen Tätigkeiten vermittelt werden. Damit können die Betriebe bei der Einführung der kaufmännischen Lehrlinge entlastet werden. Der Basiskurs erfüllt diesen Zweck nur, wenn er zu Beginn der Lehre stattfindet.

Wir fordern, dass der Basiskurs gesamtschweizerisch oder sprachregional einheitlich durchgeführt wird. Das heisst:

1. einheitliche Dauer
2. gleiche Inhalte und Lernziele
3. gleicher Zeitpunkt der Durchführung

Für Unternehmungen, die überregional tätig bzw. ausbildungsmässig verbunden sind, ist eine Vereinheitlichung des Basiskurses eine unabdingbare Notwendigkeit.

Sollte der Basiskurs als gestreckte Variante anstelle des von uns bevorzugten Blockkurs-Modells durchgeführt werden, sind halbe Schultage zwingend zu vermeiden. In diesem Falle könnten beispielsweise alternierend zwei bzw. drei Schultage pro Woche vorgesehen werden.

Wir schlagen folgende Formulierung für Art. 6 Abs. 3 vor:

Teil des Unterrichts ist der Basiskurs, der die Lernenden mit den elementaren Arbeits- und Kommunikationstechniken der kaufmännischen Tätigkeit vertraut macht. Die Inhalte sind in den Leistungszielen definiert. Der Basiskurs findet zu Beginn der Lehre sprachregional (Deutschschweiz, Westschweiz, Tessin) zur gleichen Zeit, gleichen Dauer und mit den gleichen Inhalten und Leistungszielen statt.

2. Überbetriebliche Kurse / Art. 4

Im Grundsatz sind wir mit der vorgeschlagenen Formulierung **einverstanden**.

Damit überbetriebliche Kurse (üK) den angestrebten Mehrwert für die kaufmännische Grundbildung erbringen können, bedarf es einer hohen Flexibilität (Organisation und Durchführung von üK, Inhalt) für die Branchen respektive Betriebe. Für die Banken ist eine optimale Abstimmung der üK mit der Branchenkundenausbildung wichtig. Die im Rahmen der Pilotphase erfolgreich erprobte Praxis ist auch bei einer definitiven Einführung fortzusetzen.

Um die Flexibilität zu erhöhen, schlagen wir in Bezug auf die Dauer in Art. 4 Abs. 2 folgende Formulierung vor:

Die überbetrieblichen Kurse dauern je Lehrjahr ein bis vier Tage.

Aus Art. 4 Abs. 3 darf den Betrieben keine Verpflichtung erwachsen, die üK in den festgelegten Zeitfenstern durchführen zu müssen.

Den Entscheid der interimistischen Prüfungskommission vom 28. Juni 2002 für die Generation 2003-2006 zweiwöchige Fenster vorzusehen (vgl. www.rkg.ch) gilt es aufgrund der ersten Erfahrungen zu gegebener Zeit zu überprüfen. Für grössere Branchen könnte dies zuwenig sein.

Bezüglich Abrechnungsverfahren der üK schlagen wir gestützt auf die Erfahrungen in der Pilotphase dringend ein einheitliches System vor, bei welchem gesamtschweizerische Branchenorganisationen mit einer einzigen gesamtschweizerischen Stelle (angesiedelt beim BBT) abrechnen können und nicht mit jedem einzelnen Kanton.

3. Degressives Schulmodell / Art. 6 Abs. 2

Mit der vorgeschlagenen Formulierung von Art. 6 Abs. 2 sind wir **nicht einverstanden**.

Für die Banken ist das degressive Modell respektive seine konforme Umsetzung von grosser Bedeutung. Das Modell ist das zentrale Verkaufsargument für die reformierte Lehre in den Betrieben, weil die Lernenden zum Zeitpunkt des umfassendsten Ausbildungsstandes und der grössten Einsetzbarkeit (drittes Lehrjahr) dem Unternehmen zeitlich am längsten zur Verfügung stehen.

Das degressive Schulmodell stellt für uns entsprechend ein weiterer zentraler Eckpfeiler der gesamten Reform dar, welcher nicht beeinträchtigt bzw. gefährdet werden darf. Die Art und Weise der Umsetzung hat Einfluss auf die Bereitschaft resp. Möglichkeit der Banken, Lehrstellen zu erhalten.

Die Erfahrungen im Rahmen der Pilotversuche haben gezeigt, dass das ursprünglich vorgesehene degressive Schulmodell mit durchschnittlich zwei Schultagen im ersten Jahr, eineinhalb Schultagen im zweiten und einem Schultag im dritten Lehrjahr mehrheitlich nicht umgesetzt wird.

Die vorgeschlagene Formulierung lässt den Berufsschulen und den Kantonen zuviel Spielraum offen, dies sowohl bezüglich Grad der degressiven Ausgestaltung als auch in Bezug auf die Anzahl Schullektionen pro Lehrjahr. In der Formulierung von Art. 6 Abs. 2 sind gesamtschweizerisch einheitliche und verbindlichere Vorgaben zwingend.

Das ursprünglich vorgesehene Modell mit 2 Schultagen im ersten, durchschnittlich 1½ - 2 Tage im zweiten Lehrjahr und 1 Tag im 3. Lehrjahr ist anzustreben und entsprechend im Reglement festzuhalten, wobei halbe Schultage unbedingt zu vermeiden sind. Eine Lösung ohne fest vorgegebene üK-Fester würden wir vorziehen, wenn

dadurch das degressive Schulmodell im oben erwähnten Sinn umgesetzt werden kann.

5

4. Arbeits- und Lernsituationen (ALS, Art. 3 Abs. 5 und Art. 15 Abs. 2 lit. a)

Mit der Formulierung der entsprechenden Bestimmungen sind wir **einverstanden**. Hingegen regen wir in Bezug auf die Ausgestaltung bei der definitiven Einführung Anpassungen bzw. Änderungen gegenüber den Bedingungen während der Pilotphase an.

Die Arbeits- und Lernsituationen als weiterer Eckpfeiler der Reform sind unbedingt beizubehalten.

Die Anleitungspapiere sind derart auszugestalten, dass

1. die Anzahl der zu beurteilenden Leistungsziele pro Arbeits- und Lernsituation auf mindestens acht erhöht wird und
2. die Einschätzung des Verhaltens mindestens zu 50% in die ALS-Note eingeht.

Bei den Leistungszielen, welche im Rahmen der ALS zu beurteilen und zu benoten sind, sollen neben den Zielen aus dem Modelllehrgang auch betriebsspezifische Ziele (mit einem geringeren Anteil) einfließen können.

Die Leistungsbereitschaft und die Konstanz des Einsatzes sind wichtige Faktoren und können damit entsprechend honoriert werden. Für die Einschätzung des Verhaltens ist ein Katalog von gegenüber heute aussagekräftigeren Verhaltenszielen zu schaffen, gegebenenfalls aufgeteilt in zwingend zu überprüfende und frei wählbare Verhaltensziele. Von den Lernenden und den Praxisausbildern wurde im Rahmen der Pilotphase wiederholt bemängelt, dass lediglich sechs Verhaltensziele zur Verfügung stehen und ausschliesslich diese Ziele beurteilt werden können.

Weiter ist eine gesamtschweizerische und praktikable Datenbanklösung für die Weiterleitung der ALS-Noten (nicht sämtlicher Inhalte der ALS) durch die ausbildenden Unternehmen zwingend anzustreben. Die Datenbanklösung hat auch die elektronische Notenübermittlung für die Prozesseinheiten sicherzustellen.

5. Ausbildungseinheiten in der Schule und Prozesseinheiten im Betrieb

5.1 Ausbildungseinheiten in der Schule / Art. 6 Abs. 4

Die Ausbildungseinheiten in der Schule müssen praxisorientiert sein. Sie dürfen aber den geregelten Tagesablauf in den Lehrbetrieben nicht tangieren.

Wir regen eine Beschränkung auf drei Ausbildungseinheiten, je eine pro Lehrjahr an und schlagen entsprechend für den 1. Satz von Art. 6 Abs. 4 folgende Formulierung vor:

Der Unterricht umfasst weiter ~~mindestens~~ drei Ausbildungseinheiten.

5.2 Prozesseinheiten im Betrieb / Art. 15 Abs. 3 I. lit g und Art. 15 Abs. 3 II lit. h

Mit der Formulierung der entsprechenden Bestimmungen sind wir **einverstanden**. Hingegen regen wir in Bezug auf die Ausgestaltung bei der definitiven Einführung Anpassungen bzw. Änderungen gegenüber den Bedingungen während der Pilotphase an.

Die Prozesseinheiten haben eindeutig ihre Berechtigung und stellen eine der wichtigsten und positivsten Neuerungen im Rahmen der Reform dar. Bei der täglichen Arbeit im Betrieb werden die Lehrlinge laufend mit Arbeitsabläufen konfrontiert. Meistens sind es jedoch isolierte Teilabläufe. Den ganzen Prozess erleben die Lernenden wegen dem hohen Automatisierungsgrad jedoch häufig nicht. Die Prozesseinheiten helfen somit dem Lernenden das prozessorientierte Denken und Handeln zu verbessern.

Die Qualitätssicherung und die Vergleichbarkeit der Leistungsbeurteilung werden eine grosse Herausforderung darstellen. Anzustreben ist eine einheitlichere Aussagekraft der Prozesseinheiten-Noten in den verschiedenen Branchen und Betrieben.

Bei der Durchführung der Prozesseinheiten muss jedoch den Branchen und den Betrieben eine möglichst grosse Freiheit gewährt werden. Die Prozesseinheiten dürfen die innerbetrieblichen Abläufe nicht behindern.

Zu überdenken sind das zu grobmaschige Beurteilungsraster (0 - 3 Punkte ohne die Möglichkeit der Vergabe von 1/2 Punkten) und das Beurteilungsverfahren. Alle Prozesseinheiten zwingend in den üK vortragen zu lassen und zu beurteilen ist in der Praxis nicht umsetzbar.

6. Teil B: Ausbildungsziele für den betrieblichen und schulischen Teil

Im Wesentlichen sind wir mit dem Teil B **einverstanden**.

Wir begrüssen ausdrücklich, dass in einem einzigen Dokument inhaltliche Grundlagen in Form von Leitideen und Dispositionszielen festgelegt werden, welche für den betrieblichen und den schulischen Teil der Lehre zur Anwendung gelangen sollen.

In vielen Weiterbildungen im Anschluss an eine kaufmännische Grundbildung nehmen mathematische-statistische Inhalte und Kompetenzen an Bedeutung zu. Im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung - Typus E müsste entsprechend eine fachliche Weiterausbildung bzw. Vertiefung der Lehrinhalte der Sekundarstufe I ermög-

licht werden (primär als Teil des Pflichtunterrichts, sekundär über Freifächer), wobei dies nicht zu Lasten der bereits reduzierten betrieblichen Ausbildung gehen dürfte.

In Bezug auf die Zusammensetzung der Prüfungskommission ist angesichts der hohen Bedeutung dieses Gremiums (zuständig für Leistungsziele) dringend anzuregen, dass ein weitgehender Praxisbezug sichergestellt wird.

7. Teil C: Systematik der Prüfungselemente

Eine spezielle Systematik der Prüfungselemente ist nicht zwingend notwendig, da die entsprechenden Elemente im Wesentlichen lediglich das Reglement - Teil A wieder spiegeln. Die ergänzenden Regelungen gemäss Teil C (z.B. Prüfungszeiten, Notenrundungen etc.) könnten gegebenenfalls direkt im Reglement - Teil A festgelegt werden. Andererseits kann mit einer separaten Zusammenstellung der Prüfungselemente aber durchaus die Transparenz erhöht werden.

Für unsere Erwägungen zum Prüfungssystem bzw. zu einzelnen Prüfungselementen verweisen wir auf unsere Ausführungen weiter unten (Abschnitt „Ergänzende Bemerkungen zum Reglement Kauffrau/Kaufmann - Teil A“).

8. Berufsmaturität kaufmännischer Richtung

Mit dem Rahmenlehrplan sind wir **im Grundsatz einverstanden**.

Insbesondere begrüssen wir die Gleichschaltung des E-Profils und des M-Profils im betrieblichen Teil.

Mittelfristig ist zu überlegen, inwiefern auch bei der Berufsmaturität (= M-Strang gemäss Grundkonzeption der Reform der kaufmännischen Grundbildung) eine analoge Ausbildungsziel-Methodik und ein regelmässiges Anpassungssystem in Bezug auf die Ausbildungsziele zum Tragen kommen kann. So könnte beispielsweise die EBMK in Abstimmung mit der Prüfungskommission gemäss Art. 13 des Reglements Kauffrau/Kaufmann - Teil A alle drei Jahre die Inhalte / Ausbildungsziele neu überprüfen.

Für die Berufsmaturität via Handelsmittelschulen regen wir an, dass die Handelsmittelschulen nach Rücksprache mit den zuständigen kantonalen Behörden auch vergleichbare Branchenqualifikationen, welche von gesamtschweizerischen Organisationen der Arbeitswelt getragen werden, als „Praktische Arbeit“ anerkennen können.

Entsprechend schlagen wir in Abschnitt 5.2.1, Seite 17 folgende Ergänzung vor:

„Praktische Arbeiten“ oder „Vergleichbare Branchenqualifikation“

Im Weiteren weisen wir darauf hin, dass die Ausführungen in Art. 19 des Reglements Kauffrau/Kaufmann und die Angaben in Abschnitt 5.2.1 des Rahmenlehrplans nicht kongruent sind.

Ergänzende Bemerkungen zum Reglement Kauffrau/Kaufmann - Teil A

8

Art. 1 Abs. 6 (Beginn der Lehre)

Mit dieser Formulierung sind wir **nicht einverstanden**.

Gesamtschweizerisch bzw. auch überregional tätige Institute müssen den Lehrbeginn unabhängig von allenfalls unterschiedlichen Schulstartterminen für alle Lernenden festlegen können.

In diesem Sinne schlagen wir für den 2. Satz in Art. 1 Abs. 2 folgende Anpassung vor:

Die Lehre startet spätestens mit dem Schuljahr der zuständigen Berufsschule.

Art. 9 und 10 (Standortbestimmung / Massnahmen)

Bei Art. 9 Abs. 2 schlagen wir analog zu Art. 8 Abs. 2 ein mündliches Gespräch der Schule mit der lernenden Person sowie eine schriftliche Mitteilung an den Lehrbetrieb mit Kopie an den Lernenden vor.

Aus Art. 10 Abs. 2 darf keine Verpflichtung für den Betrieb resultieren, einen in den B-Strang zurückgestuften Lehrling weiter ausbilden zu müssen. Gegebenenfalls stehen entsprechende Ausbildungsplätze gar nicht zur Verfügung. Unserer Meinung nach muss letztlich der Lehrbetrieb über einen Profilwechsel entscheiden.

Art. 10 Abs. 2 ist entsprechend anzupassen bzw. wie folgt zu ergänzen:

... und informiert die kantonale Behörde. Alle vertraglich Beteiligten (Lernende Person, Lehrbetrieb, und Berufsbildungsamt) müssen einem Profilwechsel zustimmen.

Art. 10 Abs. 2 und 3 lassen in der vorliegenden Form noch verschiedene Fragen unbeantwortet. Einerseits stellt sich die Frage fehlender Stoffinhalte bei einem Profilwechsel. Andererseits gilt es die Begriffe „ungenügende“ sowie „sehr gute“ Leistungen verbindlicher zu klären.

Art. 11 Abs. 5 (Kandidatinnen und Kandidaten nach Art. 41)

Angesichts der grossen Bedeutung von Kandidaten gemäss Art. 41 im kaufmännischen Bereich sind unseres Erachtens verbindlichere Vorgaben auf Stufe Reglement Kauffrau/Kaufmann zweckmässig (Sicherheit für Kandidaten, Transparenz).

Art. 15 Abs. 2 lit c (Berufspraktische Situationen und Fälle - Schriftliche LAP Betrieb)

Mit der vorliegenden Formulierung für die schriftliche Lehrabschlussprüfung - Teil Betrieb sind wir **nicht einverstanden**.

Zentral in der laufenden Reform der kaufmännischen Grundausbildung ist die Sicherstellung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen der Absolventen und damit eine hohe Handlungskompetenz.

Mit den Arbeits- und Lernsituationen (ALS), den Prozesseinheiten und auch der mündlichen Prüfung werden - obwohl diese Elemente im Ansatz branchenspezifisch ausgerichtet sind - primär Methoden- und Sozialkompetenzen stark gefördert. Dies unterstützen wir ausdrücklich.

Eine unabdingbare Voraussetzung für eine hohe Handlungskompetenz in einer Bank ist jedoch eine ausreichende Fachkompetenz Bank. So benötigt gerade ein Kundenberater für seine Tätigkeit ein sehr hohes Mass an Fachkompetenz. Dieses Wissen und Know-how ermöglicht überhaupt erst das selbständige und eigenverantwortliche Handeln. Entsprechend müssen ausreichend Anreize für die Absolventen vorhanden sein, sich dieses Know-how anzueignen. Die Sicherstellung einer hohen Handlungskompetenz bereits in der Berufslehre wirkt sich letztlich auch positiv auf die berufliche Mobilität der ausgebildeten Kaufleute generell aus.

Mit den Prüfungselementen

- Arbeits- und Lernsituationen,
- Prozesseinheiten und
- mündlicher Prüfung

kann die geforderte Fachkompetenz nicht ausreichend sichergestellt werden.

Eine schriftliche Prüfung, die wie in der Pilotphase zu 60% auf allgemeinen Lernzielen basiert, reicht nicht zur Sicherstellung der zwingend notwendigen branchenspezifischen Grundlagen bei den Absolventen aus. Mit einer solchen Prüfung - und auch bei geringfügigen Anpassungsmöglichkeiten für die Branchen im allgemeinen Teil - können die Banken einen qualifizierten Banknachwuchs nicht gewährleisten. Gerade die Bankwirtschaft (für die Gründe vgl. Abschnitt „Grundsätzliche Erwägungen“, Seite 1f weiter oben) aber auch andere Branchen unternehmen grosse Anstrengungen, um die Lehrlinge in der Branchenkunde sehr gut auszubilden. Das für eine hohe **Handlungskompetenz** im Bankensektor notwendige Fachwissen muss an der Lehrabschlussprüfung (welche ja die „Fähigkeit“ zur Berufsausübung „ausweist“) umfassend geprüft werden.

Weiter ist zu bedenken, dass in verschiedenen Branchen auf dem Niveau der Berufslehre **weiterführende branchenspezifische Prüfungen** (Fachausweise und Diplome) existieren. Es ist stark zu bezweifeln, dass in Zukunft mit einer Lehrabschlussprüfung gemäss Pilotphase und entsprechend vorliegendem Reglementsentwurf eine genügende Qualifikation für eine weiterführende branchenspezifische Ausbildung erworben wird.

Schliesslich und vor allem gilt es auch zu bedenken, dass mit einem „Berufslehraabschluss“ ohne adäquate Berücksichtigung des fachbezogenen Know-hows die **Attraktivität** der „Berufslehre“ auf Seiten der Bewerber und der Arbeitgeber schwinden wird!

Die Schweizerische Bankiervereinigung verneint aus diesen Gründen klar die Praktikabilität einer betrieblichen schriftlichen LAP mit einem hohen Anteil an allgemeinen, zentral vorgegebenen Aufgaben. Für die gesamtschweizerische Einführung der reformierten Lehre beantragen wir daher eine branchenspezifische Ausrichtung der schriftlichen Prüfung (idealerweise 100%, mindestens aber 80%).

Für Art. 15 Abs. 2 lit c schlagen wir entsprechend folgende Formulierung vor:

Berufspraktische Situationen und Fälle. Die schriftliche Prüfung gilt berufspraktischen und -kundlichen Leistungszielen und beruflichen Situationen (Fallstudien). ~~Sie besteht aus einem zentralen und einem branchenspezifischen Teil.~~ Die zugelassenen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen sind verantwortlich für die Entwicklung der Prüfungsaufgaben entsprechend dem Anleitungspapier der Prüfungskommission.

Im Weiteren erachten wir den Handlungsspielraum für die Dauer der schriftlichen Lehrabschlussprüfung (60 bis 180 Minuten gemäss Teil C des Reglements) als zu gross. Wir schlagen vor, die Zeitdauer auf 90 bis 120 Minuten festzulegen.

Art. 15 Abs. 2 lit. d (Berufliche Situationen, die kommunikative Fähigkeiten erfordern)

Auf dem Pilotplatz Zürich wurde im Juni 2002 eine branchenspezifische mündliche Pilot-Prüfung Bank in Zusammenarbeit mit der interimistischen Prüfungskommission und der Frey Akademie durchgeführt.

Wir begrüssen grundsätzlich die Neuausrichtung der mündlichen Prüfung hin zu „Kundenorientiertes Gespräch“ bzw. „Fallorientierung“. Im Rahmen der bisherigen mündlichen Lehrabschlussprüfung Branche Bank wurde bereits bisher eine entsprechende Richtung eingeschlagen.

Kritisch aufgrund der in der Pilotprüfung erzielten Erfahrungen sind aber

- die zu geringe Gewichtung der Fachkompetenzen bei der Bewertung,
- die ausschliessliche Konzentration der mündlichen Prüfung auf einen einzigen praktischen Fall (Glückssache) und
- die Praktikabilität bzw. „Miliztauglichkeit“.

Die mündliche Prüfung muss - da diese zu einem Viertel in die Lehrabschlussprüfung betrieblicher Teil einfließt - inhaltlich ausgewogener und umfassender sowie verstärkt fachorientiert sein.

Im Weiteren bezweifeln wir die Praktikabilität, den Sinn und die Wünschbarkeit von „zentral vorgegebenen Prüfungsaufgaben“. Ohne Zweifel kann mit zentral vorgegebenen Aufgaben die Arbeit der Experten erleichtert werden. Andererseits sehen wir verschiedene Problembereiche:

- Bei zentral vorgegebenen Prüfungsaufgaben stellen sich eine Reihe von Fragen in Bezug auf die Vertraulichkeit (Anzahl der Involvierten, unterschiedliche Zeitpunkte der mündlichen Prüfungen etc.).
- Weiter beschränken zentral vorgegebene Aufgaben den Handlungsspielraum für die Experten selbst, was sich negativ auf die Identifizierung mit der Prüfungssituation und damit auch auf die Attraktivität der Expertentätigkeit auswirken kann.
- Schliesslich ergeben sich gerade für grössere Branchen erhebliche logistische Probleme allein aufgrund der Menge.

Wir ersuchen Sie dringend, unsere Überlegungen wie auch die direkten Erfahrungen aus dem Pilotversuch Zürich, welche den Verantwortlichen der interimistischen Prüfungskommission bekannt sind, bei der definitiven Ausgestaltung des Anleitungspapiers zu berücksichtigen.

Art. 15 Abs. 3 (Schulische Lehrabschlussprüfung)

Im Hinblick auf eine dringend notwendige Sicherstellung von Transparenz und Qualität erachten wir die vorgeschlagenen Regelungen bzgl. Prüfungen im schulischen Teil (gemäss Teil C des Reglements) als nicht sinnvoll.

Wir schlagen vor, dass

- die Vorschriften bezüglich Zeitdauer für die Prüfungen klarer und einschränkender geregelt werden und
- der Anteil dezentraler, im Verantwortungsbereich der einzelnen Schulen erstellter schriftlicher Prüfungen vermindert wird.

Art. 15 Abs. 5 (Fach- oder Sprachzertifikate)

Grundsätzlich begrüssen wir die Anerkennung von Sprachzertifikaten sehr. Nicht geklärt ist für uns die Frage der Übernahme der Kosten. Der Lehrbetrieb kann unserer Meinung nach nicht verpflichtet werden, die Kosten zu übernehmen.

Art. 16 Abs. 2 (Bestehensnormen betriebliche Lehrabschlussprüfung)

Da die Lernenden in den Prozesseinheiten und in den Arbeits- und Lernsituationen gestützt auf die Erfahrungen aus der Pilotphase meist gute Vornoten mitbringen, besteht die Gefahr, dass der schriftlichen und mündlichen Lehrabschlussprüfung, in welchen primär das berufliche Fach-Know-how überprüft wird, nicht (mehr) die volle Aufmerksamkeit gewidmet wird. Ein verstärkter Anreiz wäre zu begrüssen.

Wir sind daher einverstanden, dass lediglich eine Fachnote im betrieblichen Teil ungenügend sein darf, schlagen aber in Art. 16 Abs. 2 eine leichte Verschärfung vor:

12

Die betriebliche Lehrabschlussprüfung gilt als bestanden, wenn die Gesamtnote mindestens 4.0 beträgt und wenn höchstens eine Fachnote ungenügend ist und nicht unter ~~3.0~~ 3.5 liegt.

Art. 17 Abs. 1 lit. a (Prüfungswiederholung - Betriebliche Lehrabschlussprüfung)

Die Formulierung ist unseres Erachtens noch zu wenig griffig. Für den Fall, dass die Lehrzeit nicht verlängert wird, müssen verbindlichere und praktikable Vorgaben insbesondere für die Elemente „Arbeits- und Lernsituationen“ sowie „Prozesseinheiten“ gefunden werden.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und hoffen, dass unsere Erwägungen und Vorschläge bei der definitiven Ausgestaltung der Ausbildungsvorschriften berücksichtigt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Schweizerische Bankiervereinigung

Urs. Ph. Roth

Matthias Wirth