

10 — OKTOBER 2022 — 89. Jahrgang / Erscheint monatlich / CHF 7.- / www.svit.ch

IMMOBILIA

The logo for SVIT SCHWEIZ features a blue house icon above the text 'SVIT' in a large, bold, blue sans-serif font, with 'SCHWEIZ' in a smaller, blue sans-serif font below it.



BERUFSBILDUNG IST
SYSTEMRELEVANT



«DIE AKADEMISIERUNG DER BILDUNG IST INEFFIZIENT»

Da die Berufsbildung für den SVIT Schweiz von grosser Bedeutung ist, engagiert er sich in einem Zusammenschluss von Berufsverbänden, welche die Interessen der Träger von Fachausweis- und höheren Fachprüfungen vertreten. Der Präsident des Vereins Dualstark Herbert Mattle schätzt die Bedeutung ein.

INTERVIEW – **MARCEL HUG***
FOTOS – **URS BIGLER**

Fachkräftemangel ist derzeit in aller Munde. Welche Branchen und Berufe sind besonders betroffen?

Herbert Mattle: In der Zwischenzeit sind so ziemlich alle Branchen betroffen, dies allerdings aus unterschiedlichen Gründen. So fehlen Fachleute in der Gastronomie, im Pflegebereich, bei Handwerkern und Bauleuten. Es fehlen aber auch Ingenieure und IT-Spezialisten. ▶



**DIE DUALE BERUFS-
BILDUNG IST FÜR
DIE SCHWEIZER
WIRTSCHAFT SYS-
TEMRELEVANT.**



Sind die betroffenen Berufe zu wenig attraktiv oder was sind die Gründe?

Die Gründe scheinen mir vielschichtig zu sein. In Branchen wie dem Gastro- oder Pflegebereich sind es die eher tiefen Löhne und die unregelmässigen Arbeitszeiten, in handwerklichen Berufen lassen sich unter anderem aus Imagegründen die Lehrstellen nicht mehr besetzen.

Was macht denn eine Branche attraktiv?

Ich bin der Überzeugung, dass gute Rahmenbedingungen essenziell sind. Neben den Löhnen und den Arbeitszeiten stehen sicher auch die Karrieremöglichkeiten und vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten im Zentrum.

Wie kann es sein, dass die Zahl der Erwerbstätigen ständig steigt, aber zu wenig Arbeitskräfte zur Verfügung stehen?

Diese Frage ist nicht ganz einfach zu beantworten, aber es ist so, dass der Schweizer Wirtschaft nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Dazu kommt noch, dass beispielsweise im Tessin jeden Tag 75 000 Grenzgänger in der Schweiz arbeiten. Mit ihrem Verdienst können sie in Italien sehr gut leben. Auf der anderen Seite ist es so, dass geburtenstarke Jahrgänge jetzt ins Pensionsalter kommen. Auch die Tendenz zu Teilzeitbeschäftigung trägt nicht dazu bei, den Mangel an Arbeitskräften zu beheben.

BIOGRAPHIE

HERBERT MATTLE

Jahrgang 1951, eidg. dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling sowie zugelassener Revisionsexperte. Er ist langjähriger Präsident des veb.ch, des grössten Schweizer Fachverbands im Bereich Rechnungslegung und Controlling, und des Vereins der höheren Fachprüfungen im Finanz- und Rechnungswesen.

Viele Unternehmen bekunden Mühe, selbst Lernende zu finden. Was sind die längerfristigen Konsequenzen?

Ganz klar, dass wir noch weniger erstklassige, praxisnah ausgebildete Fachkräfte haben werden. Die Berufsverbände müssen ihre Berufsbilder attraktiver darstellen und ins Marketing investieren. In Zukunft wird die Rekrutierung des Berufsnachwuchses kein Selbstläufer sein. Als Land der KMU müssen wir aufzeigen, dass der beste Weg zum Unternehmertum über die Berufsbildung führt.

Gleichzeitig nimmt die Akademisierung stetig zu. Der Fachkräftemangel ist offensichtlich ein Problem der Berufsbildung von der Lehre bis zum höheren Abschluss. Die Attraktivität der schulischen Matura nimmt zu. Wie kann sich die Berufsbildung dagegen behaupten?

Vor Kurzem war ein ausgezeichnetes Interview mit Prof. Mathias Binswanger in einer Tageszeitung. Ich zitiere gerne ein paar wenige Aussagen, die für mich besonders zutreffend waren: «Wir machen aus potenziell guten Handwerkern mittelmässige Akademiker», «Heute muss eine angehende Kindergärtnerin einen «Bachelor of Arts in Preprimary und Primary Education» machen: Wer studiert, weiss noch lange nicht, wie man mit Kindern umgeht» oder «Pflegerinnen, die dann einen Bachelor

machen, sind danach meistens nicht mehr in der Pflege tätig, sondern landen in der Pflegebürokratie». Die Berufsbildung hat dann eine Chance, wenn sie sehr praxisbezogen ist und sich sehr schnell den Veränderungen der Branche anpasst. Ein Umdenken müsste auch bei Eltern erfolgen, dass ihr Kind über den Weg der Berufsbildung erfolgreicher sein kann, als wenn es einen akademischen Weg einzuschlagen versucht.

Was können Berufsverbände und Arbeitgeber dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu bekämpfen?

Die Berufsverbände müssen zu einer attraktiven Grundausbildung sowie guten Weiterbildungsmöglichkeiten (kein Abschluss ohne Anschluss) beitragen. Die Unternehmen der Branche sind angehalten, marktgerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen wo möglich anzubieten, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten. Ich glaube, die Branchenorganisationen haben noch zu wenig verstanden, wie wichtig das Marketing in dieser Angelegenheit ist. Die Vorteile der Berufsbildung müssen vermehrt kommuniziert werden.

Fachhochschulen übernehmen teilweise klassische Curricula von höheren Fachprüfungen und bieten diese Lehrgänge als direkte Konkurrenz zu den höheren Fachprüfungen an. Siehst du in diesem Bereich Handlungsbedarf?

Ich habe eine liberale Grundhaltung. Konkurrenz ist eine gute Sache und der Markt soll entscheiden. Wir müssen einfach weiter und noch mehr die eidgenössischen Prüfungen stärken. Bei Abschlüssen an Fachhochschulen muss bei der Einstellung von Mitarbeitern der Arbeitgeber die Schulungsinstitution beurteilen. Bei den eidgenössischen Prüfungen wird der Standard durch die Branche gesetzt und nicht durch eine Bildungsinstitution. Ich bin von unseren hervorragenden Ausbildungen überzeugt: Berufsbegleitende Weiterbildung, umfangreiche Praxis und eidgenössische Prüfungen auf höchstem Niveau sind auch in Zukunft ein wichtiger Beitrag für das Gedeihen der Schweizer Wirtschaft, denn die zahlreichen Vorteile sind offensichtlich und anerkannt – die Prüfungen sind objektiv, extern und in der Regel mehrtätig. Dadurch bieten sie den einzigen verlässlichen Massstab für Arbeitgeber, denn sie können ja die Qualität der einzelnen Schulen und den Wildwuchs von Ausbildungen nicht beurteilen. Dazu haben gesamtschweizerische Prüfungen ein einheitliches Niveau und werden in allen Landessprachen angeboten. Die Titel sind geschützt und haben in Wirtschaft und Verwaltung eine hohe Anerkennung, weil die Anforderungen jenen der Praxis



entsprechen. Die Absolventen haben ihren Durchhaltewillen über die mehrere Jahre berufsbegleitende Studiendauer überzeugend nachgewiesen. All dies spricht dafür, dass Arbeitgeber auch in Zukunft Personen der beruflichen Bildung als qualifizierte Fachkräfte einsetzen werden.

Die Abschlüsse in der Schweizer Berufsbildung sind international kaum bekannt. Am 8. März dieses Jahres hat der Nationalrat die Motion Aebischer zur Titeläquivalenz angenommen. Helfen die neuen Bezeichnungen «Professional Bachelor» bzw. «Professional Master»?

Ich unterstütze dieses berechtigte Anliegen, da ich ein absoluter Anhänger dieser für alle verständlichen zwei Titel bin, welche übrigens in der Zwischenzeit in Deutschland eingeführt worden sind. Bis heute ist es so, dass ich auf meiner Visitenkarte für die Übersetzung ins Englische meines Diploms «eidg. dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling» Folgendes schreiben müsste: «Chartered Expert in Financial and Managerial Accounting and Reporting, Advanced Federal Diploma of Higher Education». Mal ganz abgesehen davon, dass dafür die Länge einer Visitenkarte nicht ausreicht, versteht niemand in der Welt ausserhalb des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation diesen, vorsichtig ausgedrückt, sehr technischen Terminus. ▶



Viele Berufsverbände haben an ihren vorbereitenden Schulen in der Pandemiephase auf Onlineunterricht umgestellt und bieten nun hybriden Unterricht an. Ist die höhere Berufsbildung mit ihren Dozenten aus der Praxis damit überfordert?

Ich bin der Meinung, dass der hybride Unterricht eine gute Sache ist. Sicherlich ist eine kurze Weiterbildung der Dozenten notwendig, auch darf die Technik nicht zu kompliziert sein. Wichtig erscheint mir aber die Mischung von Präsenzunterricht und online. Um den Stoff für den Unterricht vorzubereiten, bietet sich online an. Diese Unterrichtsform kann aber nie den Austausch unter den Studierenden, mit den Dozierenden, sprich das Networking ersetzen. Onlineunterricht ersetzt nicht den Präsenzunterricht, der richtige Mix ist wichtig. Für die persönliche Weiterentwicklung ist ein Netzwerk mit anderen Personen aus der Branche ausserordentlich wichtig. Diesem Aspekt wird meines Erachtens in der Diskussion um Onlineunterricht zu wenig Bedeutung beigemessen.

Du bist seit mehr als 20 Jahren in der Berufsbildung unterwegs? Was hat sich in all den Jahren verändert?

Auf der positiven Seite kann sicher vermerkt werden, dass die Professionalisierung stark zugenommen hat. Man muss aber vorsichtig sein, damit unter diesem Titel nicht einfach nur mehr Bürokratie aufgebaut wird. Die Geschwindigkeit der Veränderungen hat durch die Digitalisierung stark zugenommen und damit auch die Anforderungen an die Berufsbildung. Wir stellen auch fest, dass Personen, welche sich im Nebenamt engagieren, immer schwieriger zu finden sind, da sie auch beruflich stark eingebunden werden. Die fachlichen Inputs, eine der grossen Stärken der Berufsbildung, können

aber nur von diesen Personen kommen. Da bringt eine Professionalisierung nichts. Zum Glück gelingt es uns immer noch, genügend Berufsleute zu finden, die sich engagieren.

Wo siehst du die grössten Herausforderungen für die Berufs- und höheren Fachprüfungen in den nächsten Jahren?

Für einen Berufsverband ist es sehr aufwändig, den Prüfungsstoff ständig à jour zu halten, ihn an die sich verändernden Anforderungen von Wirtschaft und Verwaltung anzupassen. Auch die weiter zunehmende Professionalisierung im Bereich der Trägervereine und Prüfungskommissionen macht es für die «Milizler» immer schwieriger, sich engagieren zu können. Die Digitalisierung macht auch vor den Prüfungen keinen Halt. Hier müssen die Trägervereine bereit sein, zusammen mit dem Bund, in neue Formen der Prüfungen und deren Administration zu investieren. Es ist und wird sicher eine Herausforderung bleiben, die Vermarktung der Prüfungen und Titel zu fördern, um den für die Branche notwendigen Berufsnachwuchs zu gewinnen. ■

DER VEREIN «DUALSTARK»

Der Verein Dualstark, die schweizerische Konferenz der Berufs- und höheren Fachprüfungen, vertritt seit 2008 mit jährlich über 9000 Prüfungskandidaten gegen 40% aller Abschlüsse der Berufs- und höheren Fachprüfungen. Die Konferenz will die duale berufliche Weiterbildung als entscheidenden Standortvorteil der Schweiz stärken. Absolventen von Berufs- und höheren Fachprüfungen sind hochqualifizierte, umsetzungsstarke Praktiker. Die eidgenössischen Prüfungen sichern die Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft ebenso wie die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden. Sie bietet den Mitgliederverbänden eine ausgezeichnete Erfahrungsaustausch- und Netzwerkplattform an.

WIR MACHEN AUS POTENZIELL GUTEN HANDWERKERN MITTELMÄSSIGE AKADEMIKER.



***MARCEL HUG**
Der Autor ist CEO des SVIT Schweiz.