



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

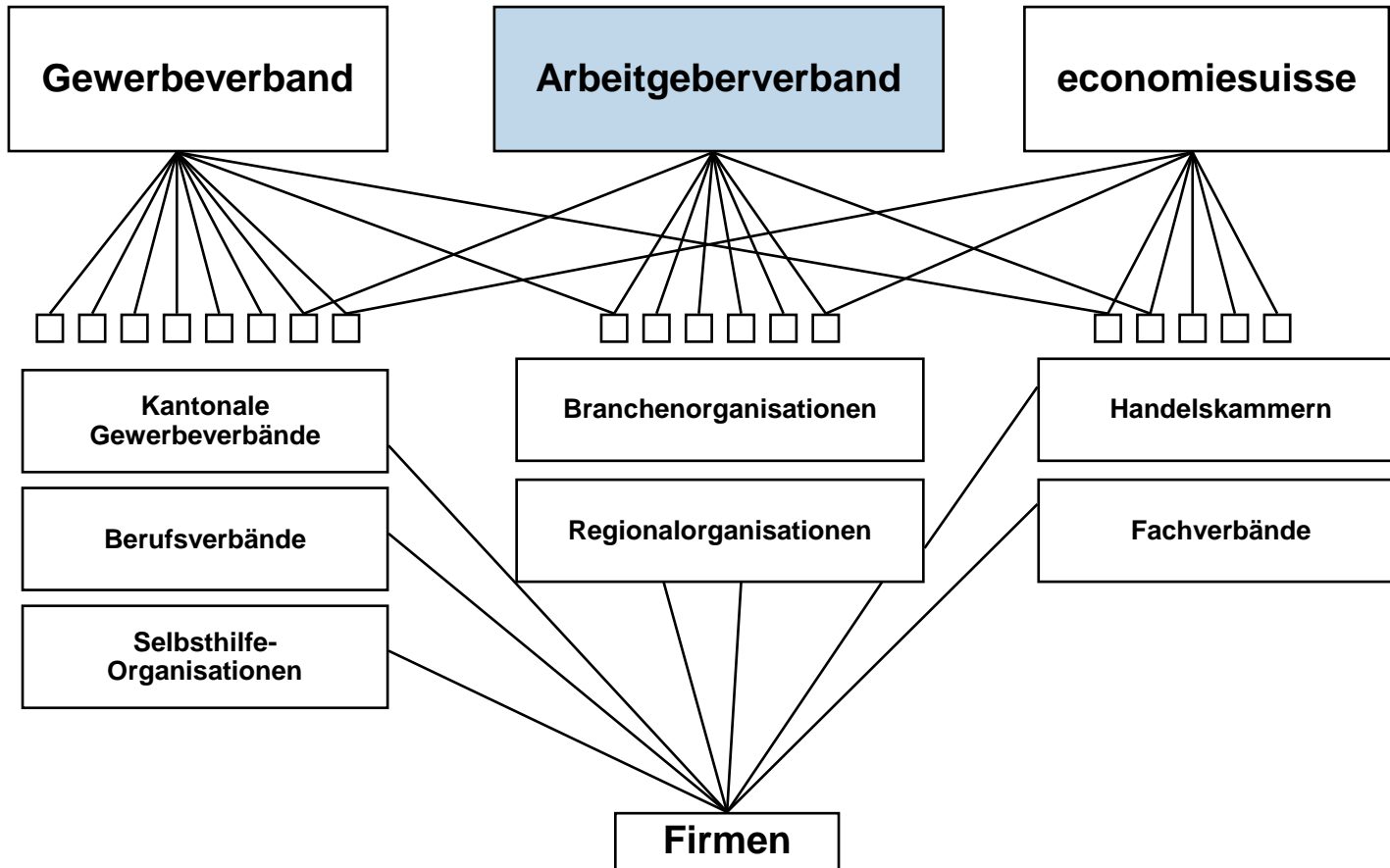
# Berufsabschluss für Erwachsene

Politische Ziele, tatsächliche Bedürfnisse und  
praktische Probleme

Tagung SBBK und Table Ronde, 7. September 2017

Jürg Zellweger

# Struktur der Spitzenverbände



# Politische Ziele

- Die Validierung von Bildungsleistungen und deren Anrechnung an formale Abschlüsse sind im gesamten Bildungssystem etabliert  
(gemeinsame Bildungspolitische Ziele 2011 von Bund und Kantonen)
- Im ganzen Bildungssystem werden Ein-, Um- und Wiedereinstiege gefördert (gemeinsame Bildungspolitische Ziele 2015 von Bund und Kantonen, analog: Ressortstrategie Bildung, Aus- und Weiterbildung SAV, 2017)
- Nicht erwerbstätige Erwachsene ohne Sek II-Abschluss ins Erwerbsleben integrieren und wenn möglich in der Berufstätigkeit nachqualifizieren (*«Zuerst Arbeit, dann Bildung»*) (Fachkräfte für die Schweiz – eine Initiative des Eidg. Volkswirtschaftsdepartementes, 2011)
- Aktive Erwerbsbevölkerung: Kontinuierliches Höherqualifizieren (*«Erwerbspersonen berufsbegleitend für den Arbeitsmarkt höher bilden»*) (Fachkräfte für die Schweiz , EVD, 2011)



# Politische Ziele

- Initiative «gegen Masseneinwanderung» angenommen → Ausschöpfen des inländischen Potentials (Februar 2014)
- Bestandesaufnahme «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» (SBFI-Bericht, 2014)
- Erleichterung von Berufsabschlüssen und Berufswechseln für Erwachsene, Abschlussquoten erhöhen (Spitzentreffen der Verbundpartner der Berufsbildung, 2015)
- Weiterbildungsgesetz (WeBiG): Verantwortlichkeiten, Grundkompetenzen von Erwachsenen (→ Nachholbildung u.a. im BBG (In Kraft ab 1. Januar.2017)
- Digitalisierung: Weiterbildung von Personen mit geringem Qualifikationsniveau (Herausforderungen der Digitalisierung für Bildung und Forschung in der Schweiz, SBFI, Juli 2017)Strategieprozess / Leitbild Berufsbildung 2030)



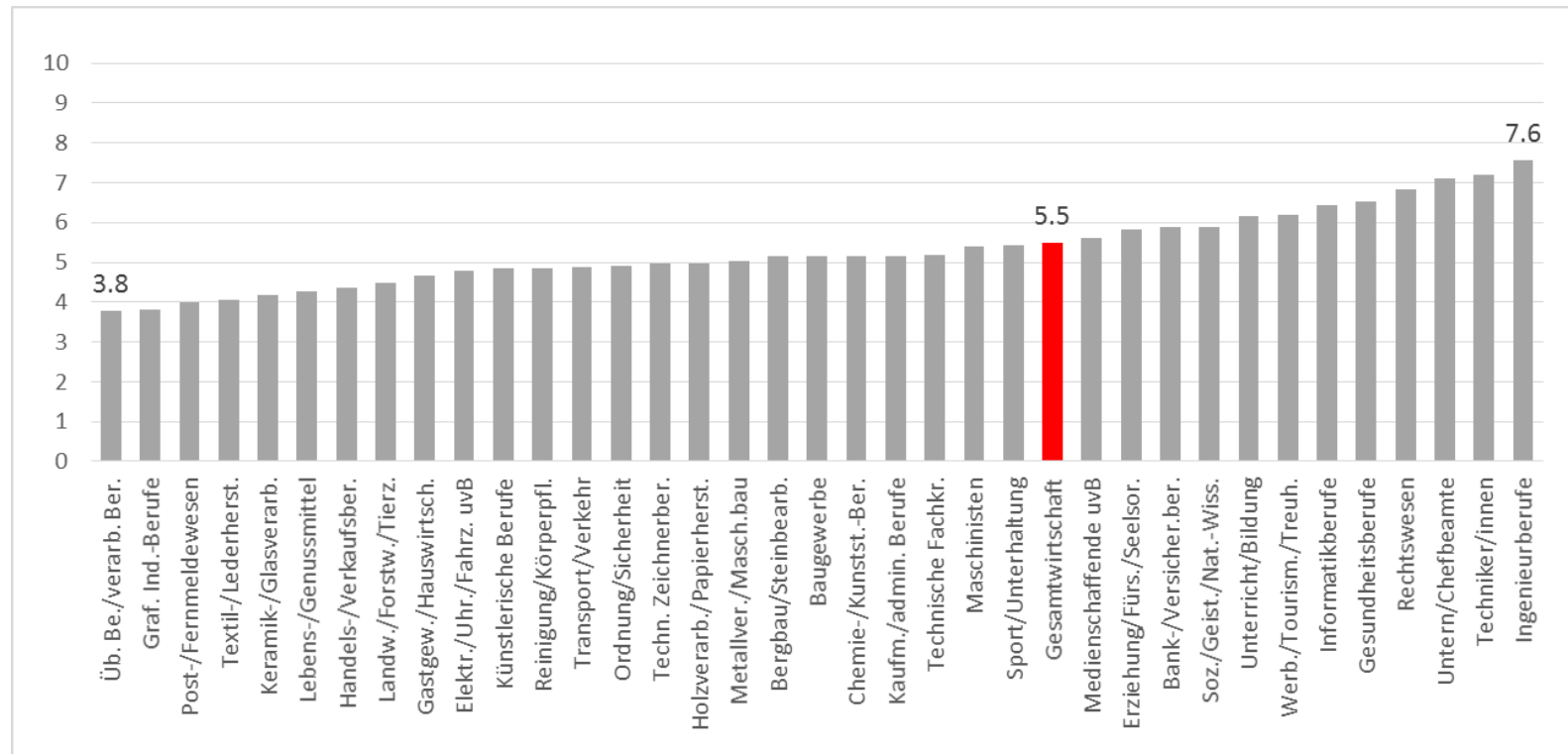
# Politische Ziele

- Strategieprozess Berufsbildung 2030: Betonung von individuellen Lernwegen, Flexibilität, Durchlässigkeit (Vernehmlassung bis Ende September 2017)
- Finanzierung der Weiterbildung von geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden (Bundesratsbeschlüsse, letzte Kommunikation 5. April 2017)
- Zahlreiche parlamentarische Vorstösse
- ➔ Thema auf der politischen Agenda (mit unterschiedlichen Motiven, Akzenten ...)
- ➔ Aber: Echter Bedarf?



# Echter Bedarf? Die Knappheitsindikatoren

SECO-Gesamtindex [1=wenig Anzeichen für Mangel, 10=starke Anzeichen für Mangel]



# Echter Bedarf?

- Fachkräftemangel wird oft mit hohen Qualifikationen in Verbindung gebracht: ... ja aber ... nicht nur
- Potentiale scheinen riesig – entpuppten sich aber als begrenzt (und schrumpfend?)
- 619'000 Personen (13.7%) ohne nachobligatorischem Abschluss
- 463'000 Erwerbspersonen → 20% Ausbildungsfähige: 92'000 Personen (25-64 Jahre)
- 332'000 Erwerbstätige (25-54 Jahre) → 20% Ausbildungsfähige, 66'000 Personen
- Viele Hindernisse zur Erschliessung dieser Potentiale (→ teuer, aufwändig)



# Sicht Arbeitgeber: Niedrigqualifizierte

Hindernisse zur Einstellung, Ausbildung	
Rekrutierungs- /Einarbeitungsaufwand	Belastbarkeit
Sprachkenntnisse	Konfliktrisiko
Motivation	Imageverlust
Schlüsselkompetenzen	Lohnforderungen
Qualifikationen	Bewerbungsdossier
Körperlich unfit	Technikaffinität

Quelle: HEKS (B,S,S): Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential, 2015





## Zwischen Programmen ...

- Programme von Kantonen
- Programme von betroffenen Verbänden, Sozialpartnern
- Aktivitäten von einzelnen Unternehmen
- Offenbar sind Berufsabschlüsse für (niedrigqualifizierte) Erwachsene:
  - keine «Selbstläufer» (Markt ruft nicht danach)
  - die Ausnahme in der Berufsbildung
  - haben kein «Prestige»
  - werden eher als «Sozialpolitik» anstatt «Wirtschaftspolitik / Fachkräftestrategie» wahrgenommen



## ... und Rahmenbedingungen

- Ebene Unternehmen
  - genügend Markt-Anreize für die Unternehmen vorhanden? (analog Lehrstellenmarkt)
  - oder eher gesellschaftliche Verantwortung (CSR)?
  - Mitarbeitergespräche / Standortbestimmungen (Bildungsbedarf?)
- Ebene Verbände
  - Anreize und Bereitschaft Thematik zu bearbeiten?
  - Berufsbildungspolitik
  - Arbeitgeberpolitik: Vereinbarkeiten, Lohnmodelle, Personalentwicklung, GAV
- Gesellschaft
  - weg von der defizitären Sicht auf «Nachholbildung»
  - Sicht auf Chancen, Veränderungsnotwendigkeiten, Karrierekompetenzen



## ... und Rahmenbedingungen

- Ebene System und Politik
  - Stringentere Politik der Lifelong Guidance (Berufs-, Laufbahn, Studienberatungen: Beratung Erwachsener)
  - Ausbildungsbeiträge (Stipendien- und Darlehen) überprüfen / überdenken
  - Zusammenspiel bildungs- und arbeitsmarktliche Massnahmen für Zielgruppen überprüfen, fördern?
  - Erfahrungen der Projekte auswerten!



# Haltung des SAV

- Vorsichtige, aber stete Entwicklung im Bereich Berufsabschluss für Erwachsene
- Sammeln und Auswerten von Erfahrungen von Unternehmen / Verbänden / Kantonen
- Möglichkeiten / Rahmenbedingungen bereitstellen für Unternehmen und Verbände die aktiv werden
- Ausgeprägtes Spannungsfeld: Effektivität, Effizienz, Equity



# Haltung des SAV

- Bildungspolitischer Grundsatz 1a) des SAV zeigt auch ein Spannungsfeld:
- Das Bildungssystem soll sich an den Bedürfnissen und Möglichkeiten sowohl der **Auszubildenden** als auch der **Wirtschaft** ausrichten, den Einzelnen die bestmögliche Ausschöpfung **seines Potentials** erlauben und den Unternehmungen die **geeigneten Mitarbeiter** zur Verfügung stellen.

