



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und
Innovation (SBFI)
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Per E-Mail: weiterbildung@sbfi.admin.ch

Zürich, 18. Juli 2016 Ze/sm
zellweger@arbeitgeber.ch

Konsultation Grundsatzpapier «Förderung und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener»

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Beurteilung basiert auf einer internen Umfrage bei den Fachleuten unserer Mitgliederorganisationen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Mio. Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Zur Zukunftssicherung verfügt der Verband über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Generelle Beurteilung

Unsere generelle Beurteilung des Grundsatzpapiers lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Wir erachten das «Grundsatzpapier Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener» als eine sinnvolle Basis für den Start der Fördertätigkeit. Viele Punkte sind aber noch vage und lassen sich erst bei der konkreten Umsetzung in die Praxis beurteilen.
- Es ist zu begrüßen, dass die «kompetenzmässigen Voraussetzungen, damit eine Person in Arbeitswelt und Alltag bestehen und an Bildung teilnehmen kann» gestärkt werden sollen.
- Der Einbezug der Sozialpartner bei der Umsetzung der Massnahmen in den Kantonen ist ebenfalls begrüssenswert, darf aber nicht zu Verpflichtungen der Arbeitgeber führen.
- Wir erwarten, dass die Organisationen der Arbeitswelt frühzeitig in den weiteren Prozess eingebunden werden. Gegenseitiges Ziel muss eine konstruktive Zusammenarbeit sein. Das Engagement der Wirtschaft muss auf Freiwilligkeit beruhen, denn die Vermittlung von «Grundkompetenzen Erwachsener» bleibt weiterhin primär Aufgabe der öffentlichen Hand.

2. Bemerkungen und Vorschläge zu den Zielen 2017-2020

Die formulierten Ziele für die Periode 2017 – 2020 sind – durchaus aus verständlichen Gründen - wenig präzise und schwer messbar. Um eine zielgerichtete Finanzierung mit der Generierung von entsprechendem Steuerungswissen aufbauen zu können, wäre jedoch gerade die Feststellung der Zielerreichung am Ende der ersten Beitragsperiode wichtig. Wir empfehlen daher zu prüfen, ob die Ziele nicht entsprechend präzisiert werden können.

Als Ziele werden angegeben, «mehr Angebote» schaffen zu wollen sowie die Anzahl «Kursteilnehmer zu erhöhen». Beide Ziele sehen wir höchstens als Indikatoren für entsprechende Aktivitäten, jedoch nicht als finale Ziele. Der eigentliche Zweck sollte darin liegen, die Anzahl Erwachsener mit ungenügenden Grundkompetenzen in der Erwerbsbevölkerung zu senken.

In der ersten Beitragsperiode sehen wir die Ziele vor allem in einer Ist-Analyse, der Strukturklärung bzw. – Aufbau sowie in der Vorarbeit für die nächste Periode. Um die entsprechenden Ziele setzen und erreichen zu können schlagen einzelne unserer Mitglieder vor, die entsprechenden Grunddefinitionen anzupassen und werfen folgende Fragen auf:

- *Definition und Abgrenzung der Zielgruppe:* Welches sind die effektiven Zielgruppen der Fördermassnahmen und somit Empfängerinnen der Finanzierungshilfen? Was zeichnet diese Zielgruppen aus? Was sind Grundvoraussetzungen für die Teilnahme an Fördermassnahmen?
- *Definition der angestrebten Grundkompetenzen:* Die gesetzliche Definitionen scheinen für die operative Umsetzung unzureichend. Die Kompetenzbereiche sind zur Klärung des Auftrages an die Kantone noch zu detaillieren und zu spezifizieren. Insbesondere ist ein Kompetenzkatalog pro Bereich zu erstellen und darin die jeweiligen Minimalziele (z.B. Sprachniveau A1) zu definieren, welche den geforderten Anschluss an Weiterbildungen sichern.

Ausgehend von den vorgeschlagenen Definitionen können die Ziele etwa wie folgt präzisiert werden:

- *Ist-Analyse im Bereich Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen:* Analyse des Bildungsbedarfs und Potentials gemäss definiertem Zielpublikum und Zielvorgaben (quantitativ und qualitativ). Übersicht über bestehende Bildungsangebote und Bildungsmassnahmen erstellen. Identifizierung von allfälligen Angebotslücken und Definition geeigneter Massnahmen.
- *Strukturaufbau und Koordination im Bereich Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen.* Bildungsmassnahmen in diesem Bereich sind gemäss Art. 9 Abs. 3 WeBiV untereinander abgestimmt. Notwendige Stellen (gemäss Art. 9 Abs. 2 WeBiV) welche sich um die Sensibilisierung, Information, Beratung und Vermittlung von Teilnehmenden in adäquate Bildungsmassnahmen kümmern sind definiert und etabliert. Die Schnittstelle zwischen Bund und Kantonen gemäss Art. 9 Abs. 2 WeBiV ist definiert, etabliert und ermöglicht eine Leistungserbringung gemäss WeBiG.
- *Monitoring und Qualität.* Im ersten Jahresbericht könnte ein entsprechender Bussinesplan für die erste Beitragsperiode gefordert werden. Mit Blick auf die Periode 2021-2024 sind Good Practices in Bezug auf kantonale Zusammenarbeitsformen, Angebotsstrukturen, Qualitätssicherung, Teilnehmendengewinnung sowie Finanzierung identifiziert. Daraus wird ein interkantonaler Leitfaden erstellt. Fundierte Definition von Massnahmen für die Periode 2021-2024.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Standpunkte zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung

Jürg Zellweger
Mitglied der Geschäftsleitung