

Weiterbildung unterstützen – die Chancen von Wiedereinsteigerinnen auf dem Arbeitsmarkt verbessern

Wenn Frauen während der Familienphase für mehrere Jahre den Arbeitsmarkt verlassen, haben sie beim beruflichen Wiedereinstieg oftmals grössere Probleme. Der Bezug zur Arbeitswelt ist etwas verloren gegangen, das Beziehungsnetz hat sich teilweise aufgelöst und die Kompetenzen entsprechen nicht mehr dem aktuellsten Stand. Eine Auffrischung des Wissens kann mithelfen, das eigene Selbstvertrauen zu stärken und die Arbeitgeber von den Qualitäten und Kompetenzen der Wiedereinsteigerinnen zu überzeugen.

Bei der Unterstützung für eine Auffrischung oder eine Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen zeigen sich aber grosse Hürden. Durch das Fehlen eines Arbeitgebers, fehlt eine wichtige Quelle für allfällige Unterstützungen bei einer Weiterbildung. Die Stipendiensysteme sind kantonal geregelt, schliessen aber in den meisten Fällen Wiedereinsteigerinnen vom Zugang aus. In der Arbeitslosenversicherung haben sie während der Familienpause keine Beiträge einbezahlt und erfüllen somit grundsätzlich die Anspruchsvoraussetzung nicht. Zwar erlaubt Artikel 9b des AVIG die Rahmenfrist für die Beitragszeit für die Widmung der Erziehung der Kinder um 2 Jahre zu verlängern, dennoch verbleiben Frauen, die die Familienphase erst nach dem dritten Geburtstag des (jüngsten) Kindes beenden wollen, um in den Arbeitsprozess zurückzukehren, von den Leistungen der ALV ausgeschlossen. Ausserdem ist es gemäss Artikel 59d AVIG auch Leistungen für Personen möglich, die die Beitragszeit nicht erfüllt haben. Leistungen für diese sogenannte «Nichtleistungsbeziehenden (NLB)» werden aber nur sehr restriktiv und ausserdem von den Kantonen sehr unterschiedlich gewährt. Auch die Unterstützung durch die RAV ist mangelhaft – so sind gemäss einer neueren Studie¹ beinahe die Hälfte dieser NLB's mit der Unterstützung durch die RAV unzufrieden.

Die Folge dieser mangelhaften Unterstützung bleiben Frauen nach der Familienphase länger als gewünscht (oder vollständig) dem Arbeitsmarkt fern, dadurch werden der Wirtschaft dringend benötigte Arbeitnehmende vorenthalten, was in Zeiten des Fachkräftemangels äusserst prekär erscheint. Die mangelhafte Unterstützung der Wiedereinsteigerinnen bei einer allfälligen Weiterbildung behindert die Frauen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und schädigt die Volkswirtschaft.

Antrag / Fragen / Diskussion

- **Sind sich die Mitglieder der TBBK dieser Problematik bewusst?**
- **Mit welchen Massnahmen versucht das SBFI diesem Missstand entgegenzuwirken?**
- **Welche Möglichkeiten sehen die Mitglieder der TBBK auf eine Verbesserung der Situation der Wiedereinsteigerinnen in der ALV einzuwirken?**

¹ SECO Publikation, Arbeitsmarktpolitik N.60

Indirekte Kosten als Knackpunkt bei der Teilnahme an Weiterbildungen – nationale Stipendien als Lösung?

Der allgemeine Strukturwandel verändert die Arbeitswelt – Tätigkeiten passen sich an, Berufe verschwinden und neue entstehen. Die Digitalisierung beschleunigt diesen Prozess und auch die Covid-19-Pandemie hat ihren Einfluss. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies laufende Anpassungen sowie weniger Sicherheit und Konstanz im Erwerbsprozess – sie sind gezwungen mit den Veränderungen mitzugehen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Wichtigkeit von Aus- und Weiterbildung ist dabei in aller Munde, wenn es dann aber um die konkrete Unterstützung geht, zeigen sich grosse Mängel. Die Arbeitgeber (resp. entsprechende Bestimmungen in den GAV's) unterstützen zwar Weiterbildungsbemühungen der Arbeitnehmenden – der Fokus liegt aber mehrheitlich auf betriebsorientierter Weiterbildung zur Steigerung der Produktivität und weniger dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Ausserdem zeigen sich gewisse Diskriminierungen – so werden tiefer Qualifizierte, Frauen und Teilzeitarbeitende deutlich weniger unterstützt. Insbesondere die indirekten Bildungskosten (also der Erwerbsausfall bei Pensenreduktion zugunsten einer Weiterbildung) stellen eine grosse Hürde bei der Weiterbildungsbeteiligung dar. Zwar gibt es kantonale Stipendien – diese beschränken sich aber meistens auf Erstausbildungen und sind mit einer Alterslimite versehen. Unter dem Strich wird so das lebenslange Lernen behindert und gerade erwachsenen Arbeitnehmende in einer Umorientierung oder ohne Berufsabschluss werden in ihren Bemühungen alleine gelassen. Dies schwächt die Arbeitsmarktfähigkeit der Individuen, verhindert eine bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und schädigt in Zeiten des Fachkräftemangels der Volkswirtschaft. So ist es bezeichnend, dass in der Schweiz rund eine halbe Million Arbeitnehmenden über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügt, dass aber pro Jahr weniger als 1 Prozent davon einen solchen Abschluss nachholt.

Gemäss Art. 66,2 der Bundesverfassung hat der Bund in Ergänzung zu den kantonalen Ausbildungsbeiträgen die Möglichkeit, Massnahmen zur Förderung der Ausbildung zu ergreifen. Es sollten hier in Ergänzung zu den kantonalen Stipendien, nationale Stipendien zur Förderung der Weiterbildung generell und der Berufsabschlüsse für Erwachsenen speziell angedacht werden.

Antrag / Fragen / Diskussion

- **Teilen die Mitglieder der TBBK die Einschätzung der indirekten Kosten als grösster Hürde für die Weiterbildungsbeteiligung?**
- **Mit welchen Massnahmen versucht die TBBK den angesprochenen Problemen entgegenzuwirken?**
- **Erachten es die Mitglieder der TBBK als sinnvollen und gangbaren Weg, nationale Stipendien als Ergänzung der kantonalen Stipendien einzuführen?**

BEHINDERTENRECHTSKONFORME BERUFSBILDUNG

Berufsbildung 2030, Dialogforum OdA Arbeitnehmende

25. April 2022

1. Ausgangslage

Im März 2022 überprüfte der UNO-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum ersten Mal die Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK) durch die Schweiz. Auf der Grundlage ihres Initialstaatenberichts und ihrer Antworten auf die Frageliste des Ausschusses, Eingaben und Anhörungen der Zivilgesellschaft sowie einem ausführlichen Dialog mit Vertreter:innen von Bund und Kantonen identifizierte der Ausschuss die wichtigsten Umsetzungsdefizite und formulierte Empfehlungen zu den einzelnen BRK-Bestimmungen. Damit konkretisierte er deren Gehalt mit Blick auf die spezifische Situation in der Schweiz. Bund, Kantone und Gemeinden sind nun gehalten, diesen Empfehlungen nachzukommen und im Rahmen des nächsten Prüfverfahrens über die Fortschritte Bericht zu erstatten.

2. Empfehlung zur Berufsbildung

Die Umsetzung der BRK-Bestimmungen zu inklusiver Bildung (Art. 24 BRK) und Arbeit (Art. 27 BRK) war Gegenstand zahlreicher kritischer Fragen und Statements der Ausschussmitglieder. Betreffend Berufsbildung verweisen sodann die abschliessenden Bemerkungen des Ausschusses auf *“barriers to accessing vocational training and higher education faced by students with disabilities, particularly those with intellectual or psychosocial disabilities”* (Rz. 47). Unter Bezugnahme auf seine allgemeine Bemerkung Nr. 4 (2016) empfiehlt der Ausschuss der Schweiz: *“Ensure that persons with disabilities are able to participate in **accessible, inclusive** higher education, including through the provision of **reasonable accommodation**, and that they have access to **inclusive certified basic vocational and professional training programmes**”* (Rz. 48). (*Hervorhebungen hinzugefügt*)

3. Inhaltliche Aspekte

Diese Empfehlung beinhaltet mehrere zentrale Aspekte, zu welchen sich im zivilgesellschaftlichen Bericht vom Februar 2022 (s. insb. S. 47ff.) genauere Ausführungen finden:

- **zugänglich und inklusiv:** «Universal design» der Berufsbildung, d.h. physische, kommunikatorische, organisatorische, inhaltliche etc. Zugänglichkeit. Statt separativer Strukturen für Lernende mit Behinderungen: inklusive Berufslehren mit individuell anpassbaren Bildungsplänen und Kompetenznachweisen (Berufspraxis/Lehrbetrieb wie auch Berufsschule).
- **zertifiziert:** Zugang zu einer zertifizierenden beruflichen Grundbildung für alle Lernenden, in erstem Schritt mittels Anerkennung bestehender nicht-formaler, niederschwelliger Ausbildungen durch das BBG.
- **angemessene Vorkehrungen** («reasonable accommodation»): systematische Gewährleistung individueller Anpassungsmassnahmen wie Assistenz und Nachteilsausgleich im Sinne der BRK (zu berücksichtigen bei Revision SBBK-Empfehlung Nr. 7).
- **Grundbildung und höhere Bildung:** Zugänglichkeit und Inklusivität auf allen Stufen der Berufsbildung.



4. Anfrage

Vor diesem Hintergrund bitten wir die TBBK um Auskunft zu folgenden Fragen:

- Welche behördlichen Stellen – insb. bei SBFJ und EDK - zeichnen für die Umsetzung obengenannter Empfehlung des UNO-Ausschusses verantwortlich?
- Welche konkreten Schritte sind in Planung, um die Empfehlung umzusetzen?
- In welcher Form ist bei der Erarbeitung eines entsprechenden Aktionsplans der Einbezug von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen vorgesehen?

eingereicht von:

Olga Manfredi, Vorstandsmitglied Inclusion Handicap, Präsidentin Schweizer Paraplegiker-Vereinigung

Eliane Scheibler, Fachmitarbeiterin Gleichstellungsrecht, Inclusion Handicap

EIGNUNGSABKLÄRUNGEN

Eignungsabklärungen (wie Basic-Check, Multicheck, Berufs-Check, Stellwerk etc) dienen theoretisch dazu das Eignungsprofil der Lernenden besser zu erfassen. Sie werden meist von privaten Anbietern (Gateway.One, Yousty) offeriert, sind kostenpflichtig für den Lernenden (ausser Yousty) und nehmen keine Rücksicht auf Menschen mit Behinderungen. Sie dauern zwischen 90 Minuten und 4 Stunden und bieten keinen Nachteilsausgleich an.

Menschen mit LRS – Dyslexie sowie Dyskalkulie brauchen aber den Nachteilsausgleich (NTA) um ihre Fähigkeiten beweisen zu können. Dieser wird ihnen von rechtsweg zugesprochen, und in der obligatorischen Schule gewährt. Indem die Eignungstests keinen Nachteilsausgleich offerieren, stellen sie eine klare Barriere im Bewerbungsprofil dieser Menschen dar.

Die Eignungstests bzw. -abklärungen wie sie zur Zeit praktiziert werden sind rechtswiedrig und gehen am Ziel die Menschen richtig zu erfassen vorbei, denn an Stelle des Eignungsbeweis setzen sie eine Barriere die Talente verpassen mag.

Durch den Auftrag zur Qualifikationsevaluation an unabhängige Anbieter, wie er praktiziert wird, entweichen die Eignungstests einer gewissen Kontrolle und eventuell Rechtskonformität. Das Resultat dieser Praxis ist ein nicht-realitätkonformes Eignungsbild des Lernenden.

Es wäre allen gedient, wenn die Organisationen welche Eignungsabklärungen durchführen dürfen und somit eine wichtige Funktion in der Berufsorientierung bzw. Berufswahl der jungen Menschen haben denselben Verpflichtungen unterliegen würden wie die öffentliche Schule und das Bildungswesen allgemein.

Wir bitten darum die Berufsbildung die Ambiguität in der Praxis der Eignungsabklärungen aufzuheben indem sie den privaten Testanbieter die gleichen Pflichten einräumt wie sie sie selbst anwendet.

Antrag an die TBBK

Entwicklung von berufsübergreifenden Modulen

Ausgangssituation

Über 200 Berufe erstellen ihre Bildungspläne isoliert und viele ähnliche Inhalte werden parallel in zahlreichen Berufen entwickelt. Dazu sei hier eine Auswahl von Beispielen aufgeführt:

- Wirtschaftsthemen
- Informatikthemen
- Fremdsprachen
- Kommunikation, Teamarbeit, Projekte
- Mathematik, Naturwissenschaften, Technik

Diese Fachgebiete werden heute in jedem Beruf wieder neu entwickelt, ein Verschleiss von Ressourcen. Dabei beruhen sie meist auf gemeinsamen Grundlagen und die Unterschiede zeigen sich erst in den berufsspezifischen Anwendungen. Natürlich gibt es auch Unterschiede in der Tiefe der Vermittlung. Aber es ist nicht nötig, jedes Mal das Rad wieder neu zu erfinden.

Lösungsansatz

Es müssen dringend Synergien zwischen den Berufen genutzt werden, sowohl um den Aufwand zu reduzieren als auch um die Qualität zu verbessern, insbesondere wenn Fachgebiete von der Digitalisierung betroffen sind. Der Fokus richtet sich hier auf die Fächer der Berufsfachschulen, bei denen oft starke Parallelen zwischen den Berufen festzustellen sind.

Die Lösung wäre die Entwicklung von Standardmodulen, bei denen dann in den einzelnen Berufen die berufsspezifischen Lerneinheiten ergänzt werden können. Die Bezeichnung Modul soll hier als offener Begriff für ein Lernfeld verwendet werden und es geht nicht um eine Modularisierung von Berufen. Module sollen auch keine Vorschriften sein, sondern qualifizierte Mustervorlagen als Unterstützung für die Entwicklung des Bildungsplanes und seiner Umsetzung.

Antrag

Es ist ein Projekt zu bilden, welches in drei Phasen gegliedert ist:

- Phase 1 In einer kleinen Auswahl von unterschiedlichen Berufen sind gemeinsame Inhalte des beruflichen Unterrichts zu identifizieren. Für solche Inhalte ist zu prüfen, ob übergeordnete Mustermodule entwickelt werden können, welche die nötigen theoretischen Grundlagen enthalten. Dabei ist zu zeigen, wie durch geeignete Beispiele die berufsspezifischen Aspekte eingebaut werden können.
- Phase 2 Nach einer erfolgreichen Phase 1 sind für ausgewählte Berufsfelder die OdA's zu gewinnen, um einen Modulbaukasten für die gemeinsamen Inhalte zu erstellen.
- Phase 3 Es ist ein Konzept zu entwickeln für einen nationalen Modulbaukasten mit berufsübergreifenden Modulen. In diesem Konzept ist die Zusammenarbeit der OdA's zu regeln, d.h. wer stellt welche Inhalte zur Verfügung und wer pflegt welche Module. Dazu braucht es auch Richtlinien für die Verwendung der Module und den Rückmeldungen. Für den Aufbau des Modulbaukasten braucht es eine Anschubfinanzierung, danach sollte die Finanzierung durch die OdA's erfolgen, ggf. über einen Berufsbildungsfond.

Von solchen Modulen würden vor allem kleinere Berufe profitieren, die sich bei der Entwicklung und Pflege auf die berufsspezifischen Inhalte konzentrieren könnten. Und kleine Schulen könnten besser einzelne Fächer berufsübergreifend unterrichten. Aber auch generell könnte die Qualität verbessert werden, wenn die Inhalte von vielen Seiten geprüft werden. Und nicht zuletzt, viele Menschen wechseln heute den Beruf und der Modulbaukasten würde die erforderliche Transparenz bringen, welche Kompetenzen für den neuen Beruf noch fehlen.

Antrag an die TBBK

Fachdidaktische Weiterbildung der Lehrpersonen

Ausgangssituation

Bei der laufenden KV-Reform wird viel für die Weiterbildung der Lehrpersonen geplant und die Kantone nehmen dazu recht viel Geld in die Hand. Leider hat dieser Einsatz für die Weiterbildung der Lehrpersonen eher Seltenheitswert. In den meisten Berufen ist die fachdidaktische Weiterbildung der Lehrpersonen sehr bescheiden oder gar nicht existent. Mit dem starken Wandel der Berufe durch die Digitalisierung wäre aber eine laufende Weiterbildung der Lehrpersonen dringend erforderlich, um die Qualität des berufsbezogenen Unterrichts zu gewährleisten. Gerade die fachdidaktische Aufbereitung von komplexen Zusammenhängen ist recht anspruchsvoll.

Probleme

Der Mangel an Weiterbildung hat verschiedene Ursachen:

- Die Weiterbildung wurde zunehmend in die Freizeit der Lehrpersonen verschoben und ausfallende Lektionen müssen vielerorts nachgeholt werden. Das zerstört die Motivation. Dieser Umstand hat die Weiterbildung gegenüber früher deutlich einbrechen lassen und viele Kurse müssen sich heute auf einen einzigen Tag beschränken.
- Für die Kantone bildet die Weiterbildung vornehmlich einen Kostenfaktor und für die Schule ergibt sich ein Organisationsaufwand durch betroffene Lektionen. Darum bleibt die Förderung der Weiterbildung durch die vorgesetzten Stellen oft bescheiden.
- Die Themen von fachdidaktischen Weiterbildungen sind so vielfältig wie die Berufe selbst und die einzelnen Angebote haben meist nur ein bescheidenes Zielpublikum. Darum können die PH's oder das EHB dazu keine Angebote mit vertretbarem Aufwand entwickeln und beschränken sich auf die allgemeine Didaktik und Pädagogik.
- Es gibt einzelne Fachsektionen, die machen ein bescheidenes Angebot, oft zusammen mit den zuständigen OdA's. Vielen Fachsektionen fehlen aber die personellen und finanziellen Mittel für Angebote der Weiterbildung.

Lösungsansatz

Fachdidaktische Angebote müssen grundsätzlich von den zuständigen Fachsektionen in Zusammenarbeit mit der OdA kommen. Dazu braucht es sowohl organisatorische wie auch finanzielle Unterstützung. Für die Organisation wäre die Partnerschaft mit einer PH oder FH sinnvoll. Die Finanzierung könnte durch entsprechende Kursgelder erfolgen, die von den zuständigen Schulen oder Kantone bezahlt werden.

Als Angebote für die fachdidaktische Weiterbildung sind denkbar:

- Schulinterne Weiterbildung, sofern sie die Fachdidaktik betreffen.
- Einzelne Kurse zu Fachthemen.
- Studiengänge zu neuen Entwicklungen in den Berufen.
- Praktikum in einem innovativen Betrieb.

Anträge

- In einem Projekt ist ein entsprechendes Weiterbildungskonzept zu entwickeln.
- Grundsätzlich sind Kursgelder von der Schule oder dem Kanton zu tragen
- Lehrpersonen sind für einschlägige Weiterbildungskurse freizustellen

Durch solche Massnahmen kann die Qualität der Ausbildung der Lernenden massgebend gefördert werden.

Antrag an die TBBK

Freistellung von Lehrpersonen für Kommissionsarbeit

Viele Lehrpersonen leisten wertvolle Arbeit in Kommissionen B&Q, Reformkommissionen, und weiteren (nationalen) Kommissionen. Und zwar erfolgt das oft ehrenamtlich in der Freizeit der Lehrpersonen. Für solche Arbeit sollen zukünftig Lehrpersonen freigestellt bzw. von der Schule entlastet werden.

Christoph Thomann, ZV-Mitglied BCH
Berufsbildung Schweiz, cthomann@bch-fps.ch

Meilen, 25.April 2022