

ARBEIT UND AUSBILDUNG FÜR ALLE

POSITIONSPAPIER DER SP SCHWEIZ

Verabschiedet an der Delegiertenversammlung in Goldau vom 2. März 2019



ZUSAMMENFASSUNG

Alle Menschen haben das Recht auf eine Chance für den Einstieg ins Erwerbsleben und auf eine bezahlte und menschenwürdige Arbeit. Es darf nicht sein, dass Menschen, die arbeiten können und die ihre finanzielle Existenz und diejenige ihrer Familie aus eigenen Kräften sichern wollen, in der Langzeitarbeitslosigkeit oder in der Sozialhilfe landen, weil sie über 50 Jahre alt sind, nicht über die verlangte Ausbildung verfügen, zu wenig Sprachkenntnisse haben oder keine Chancen hatten, sich in Zeiten des raschen technologischen Wandels umzuschulen oder besser zu qualifizieren.

Es darf gar nicht erst dazu kommen, dass ältere Arbeitnehmende Gefahr laufen, arbeitslos zu werden. Menschen, die damit rechnen müssen, dass ihre Qualifikation durch die technologische Entwicklung oder aufgrund struktureller Anpassungen entwertet wird, sollen sich noch während ihrer aktuellen Beschäftigung für eine neue Ausbildung bewerben können. Das stellt sicher, dass ihre Fähigkeiten richtig beurteilt werden, dass die Motivation gegeben ist und auch eine gewisse finanzielle Absicherung besteht. Entscheidend wird in solchen Fällen sein, dass die Lebenshaltungskosten während dieser „Ausbildung on the job“ weiter garantiert werden. Es gibt bereits solche „Passerelle“-Modelle in einzelnen Branchen. Die SP möchte daraus ein für alle zugängliches Modell machen, das der Staat mit finanziellen Mitteln ausstattet. Denn das lohnt sich.

Wer arbeitet, hat soziale Kontakte, erfährt Wertschätzung und kann sich beruflich und persönlich weiterentwickeln. Wer nicht arbeiten kann, hat nicht allein finanzielle Sorgen. Er oder sie lebt oft am Rande der Gesellschaft. Fehlende Beschäftigung und Arbeitslosigkeit machen krank. Die Aussicht, im Arbeitsleben wieder Fuss zu fassen, wird schlechter, je länger jemand nicht arbeiten kann. Ausbildung und Arbeit für alle ist eine Frage der Würde, aber es ist auch eine ökonomische Frage: Die SP will, dass alle die Möglichkeit haben, ihren Lebensunterhalt selber zu verdienen.

Die vorgeschlagenen Massnahmen richten sich an Arbeitende, deren Stelle gefährdet ist, an Wiedereinsteigerinnen, an Teilzeitarbeitende, an Menschen mit Behinderung sowie an Ausgesteuerte oder Arbeitslose über 50, die eine neue Stelle suchen. Aber ebenso an jüngere Arbeitnehmende, die den Berufseinstieg nicht finden. Und sie sollen sich auch an Ausländerinnen und Ausländer richten, an anerkannte Flüchtlinge oder vorläufig aufgenommene Personen, die arbeiten möchten, aber noch nicht über die nötigen Qualifikationen verfügen.¹

Entscheidend sind dabei nicht nur Aus- und Weiterbildungsangebote, die „realistische“ Ausbildungsziele anstreben.² Entscheidend ist vielmehr, dass die Lebenshaltungskosten der Menschen gesichert sind, während sie sich neue oder zusätzliche Qualifikationen aneignen. Es soll beispielsweise möglich sein, dass ältere Arbeitnehmende, deren Chancen

¹ Aus der Resolution der SP MigrantInnen von Juni 2016: <https://www.sp-ps.ch/de/partei/sozialdemokratische-bewegung/sp-migrantinnen/sp-migrantinnen-fordern-recht-auf-arbeit-fur>.

² Wir sprechen entsprechend nicht von Kursen für Bewerbungsschreiben oder Überbrückungsmassnahmen.

auf eine Weiterbeschäftigung gefährdet sind oder die bereits arbeitslos sind, ein gesichertes Grundeinkommen erhalten, das ihnen erlaubt, neue Qualifikationen – idealerweise verbunden mit einem anerkannten Abschluss – zu erlangen, um so die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.³

Die SP möchte damit zwei Annahmen der liberalen Arbeitsmarktpolitik korrigieren:

„Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied“. Mit diesem Sinnspruch wird die Verantwortung auf den Einzelnen abgeschoben. Wir sind der Meinung, dass man den Menschen die Werkzeuge und die Werkstatt zur Verfügung stellen muss, damit sie überhaupt ihr Glück schmieden können. Die neoliberale Logik, nach der jeder selbst für seine Weiterbildung und Qualifikation aufkommen muss, verletzt das Grundprinzip der Chancengleichheit. Die gesellschaftliche Solidarität ebenso wie wirtschaftliche Überlegungen verlangen, dass alle eine faire Chance erhalten, am Erwerbsleben teilzuhaben. Um die gesellschaftliche Solidarität nicht zu strapazieren, sind dabei auch Massnahmen gegen den Missbrauch von Unterstützungsmassnahmen vorzusehen (Berücksichtigung von Vermögensverhältnissen und Einkommensobergrenzen).

Der zweite Paradigmenwechsel bezieht sich auf die Aufgabe der Arbeitslosenhilfe und die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Die heutige Arbeitsmarktpolitik ist darauf ausgerichtet, die Arbeitsuchenden möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dahinter steckt die irrige und überholte Annahme, dass wir es mit einem „funktionierenden“ Arbeitsmarkt zu tun haben – also mit einem Arbeitsmarkt, auf dem jeder, der will, auch einen passenden Arbeitsplatz findet. Für gewisse Kategorien von Arbeitslosen sollte nicht nur die möglichst rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen, sondern eine nachhaltige, qualifizierende Wiedereingliederung. Dies gilt beispielsweise für Personen, die aufgrund von strukturellen Umbrüchen, neuen Technologien oder veränderten Wirtschaftsmodellen plötzlich ganz neue Qualifikationen benötigen. Ebenso gilt es für Wiedereinsteigerinnen oder Schulabgängerinnen und -abgänger, die den Einstieg ins Berufsleben noch nicht geschafft haben. Für Arbeitnehmende in einer unsicheren Stellensituation ist eine solche zusätzliche Ausbildung sehr viel bedarfsgerechter und zielführender, wenn sie noch während einer Beschäftigung – statt erst während der Arbeitslosigkeit – stattfindet. Die Eigenmotivation ist höher, weil eine konkrete Chance auf Weiterbeschäftigung besteht und die finanzielle Grundlage entsprechend ausgestaltet werden kann.

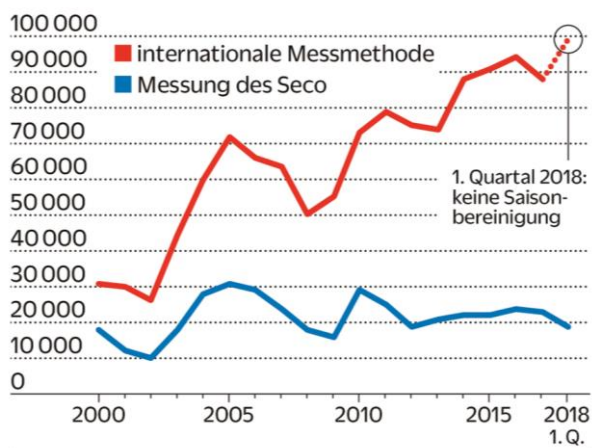
³ https://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/resolution_sept15_deutsch_-_v4_-_sept15_0.pdf

ANALYSE DER SITUATION

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Die Langzeitarbeitslosigkeit (Definition: über ein Jahr ohne Stelle) ebenso wie die sogenannte Sockelarbeitslosigkeit haben zugenommen. Das bestätigt das Konjunkturforschungsinstitut (KOF) der ETH Zürich: „Selbst bei guter Konjunktur und einer voll ausgelasteten Wirtschaft findet eine wachsende Gruppe von Personen keine Arbeit.“⁴ Die Differenz zwischen der Statistik des SECO und jener der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erklärt sich dadurch, dass das SECO nur die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldeten Arbeitslosen misst. Vor allem jene Personen, die sich bei der Stellensuche besonders schwertun, die noch gar nicht im Arbeitsleben waren, in prekären Arbeitsverhältnissen stehen oder unterbeschäftigt sind, werden nicht erfasst – obwohl gerade sie am meisten Unterstützung nötig hätten.

Schon 100 000 Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz gemäss internationaler Definition (ILO) und Seco-Messung



Quelle: BFS/Seco

⁴ Michael Siegenthaler (KOF) in der NZZ am Sonntag vom 12. August 2018.

Zunehmende Arbeitslosigkeit über 50

Die neusten Zahlen des Bundes zeigen zudem, dass über 50-jährige Arbeitslose immer häufiger in der Sozialhilfe landen. Waren 2005 29'200 Personen dieser Altersgruppe Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger, stieg deren Zahl bis Ende 2016 auf 52'200. Rechnet man den Effekt des Bevölkerungswachstums heraus, ergibt sich laut Bundesamt für Statistik eine Zunahme von 40 Prozent. Die Zahl der Stellensuchenden über 50 Jahre ist seit 2013 (saisonbereinigt, siehe Grafik) deutlich stärker gestiegen als die Zahl der Stellensuchenden, die jünger sind als 50 Jahre.



Dies sei ein besorgniserregender Trend, sagt Felix Wolfers, Co-Präsident der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). „Der Arbeitsmarkt will offensichtlich ältere Arbeitnehmer weniger als früher“, so Wolfers. „Damit haben wir ein belastendes Problem für die Gesellschaft und die Sozialhilfe.“⁵ Diese Entwicklung bildet sich auch klar in der Statistik der Sozialhilfeempfänger und -empfängerinnen des BFS ab. Zwar nimmt die Zahl der Sozialhilfebezüger_innen an der Gesamtbevölkerung nur geringfügig zu (von 3,2% im Jahr 2005 auf 3,3% im Jahr 2016). Aber in dieser Zeit ist die Gesamtbevölkerung gestiegen, weshalb deutlich mehr Menschen (fast 36'000 zusätzlich) in der Sozialhilfe gelandet sind. Bei den über 50-Jährigen ist der Anstieg besonders stark.

⁵ <https://www.srf.ch/news/schweiz/endstation-sozialamt-ue50-und-arbeitslos>

Mittlerweile sind 20% der Sozialhilfebedürftigen über 50 Jahre alt und älter. Betrachtet man die Bezugsdauer, so zeigt sich, dass sie sowohl für jüngere als auch für ältere Menschen zugenommen hat. Bei den Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern im Alter von über 50 Jahren ist der Anstieg der Bezugsdauer aber besonders dramatisch (34% zwischen 2009 und 2016, siehe Grafik).

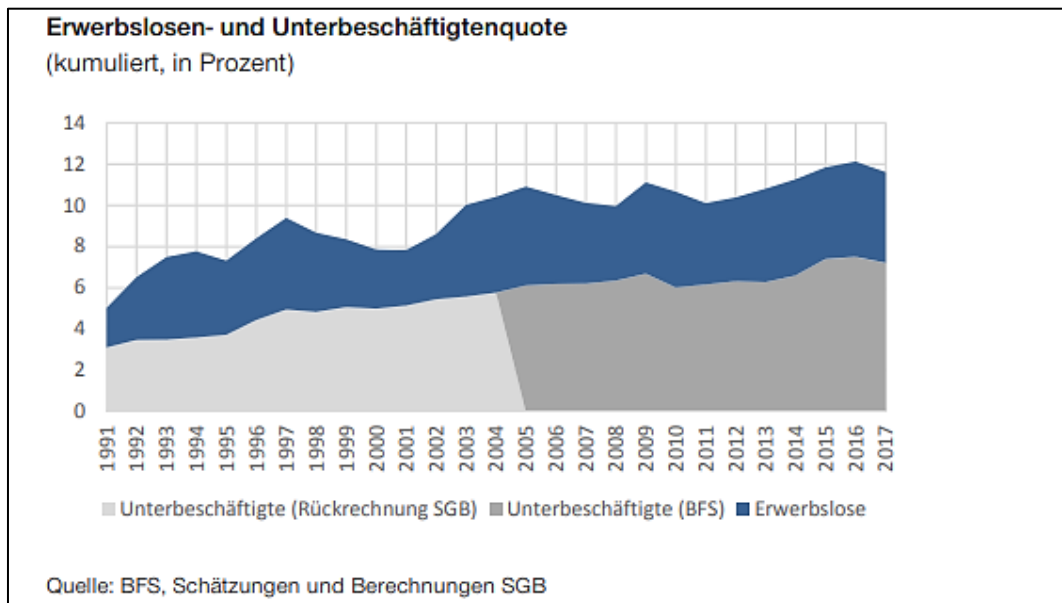


In ihrem neuen Wirtschaftskonzept⁶ hat die SP Schweiz darauf hingewiesen, dass die Arbeitslosenstatistiken die tatsächliche Situation am Arbeitsmarkt beschönigen. Denn: Die Zahl der Ausgesteuerten hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen.⁷ Zählt man diese zu den als arbeitslos Gemeldeten, beträgt die Erwerbslosigkeit heute etwas mehr als 5 Prozent. Vor allem Menschen über 50 haben es heute klar schwerer, nach einer Entlassung einen neuen Job zu finden. Damit bleibt die Erwerbslosigkeit trotz geringer Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau stabil.

⁶ Unsere Wirtschaft, Vorschläge für eine zukunftsfähige Wirtschaftspolitik 2019–2029, Dezember 2018.

⁷ Ebd., Kapitel 2.4.1, Seiten 27ff.

Eine besonders ausgeprägte Zunahme ist bei der Quote der Unterbeschäftigten zu erkennen. Diese umfasst Personen, die teilzeittlich arbeiten, aber ein grösseres Pensum suchen. Die Situation der „Unterbeschäftigten“ wird in der Schweiz bisher kaum wahrgenommen, zeigt aber eine klar steigende Tendenz. Dabei ist Teilzeitarbeit nach wie vor in erster Linie ein weibliches Phänomen.



Die Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg für Frauen

Wie das Bundesamt für Statistik basierend auf den Zahlen des Jahres 2017 berechnet hat⁸, ist der Anteil der Arbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent in den vergangenen 20 Jahren um 8 Prozentpunkte gestiegen. Der Teilzeitanteil liegt bei Frauen mit 59 Prozent wesentlich höher als bei Männern mit 19 Prozent. Mengenmässig stellen Frauen drei Viertel aller Teilzeiterwerbstätigen. Mütter mit kleinen Kindern weisen mit 82 Prozent die höchste Teilzeitquote auf. So nennen Frauen denn auch Kinderbetreuung und familiäre Verpflichtungen als wichtigsten Grund für die Teilzeitarbeit, während Männer Ausbildung und Studium als Motive aufführen. Es zeigt sich, dass Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor diskriminiert werden. Sie werden im Schnitt schlechter bezahlt, arbeiten in Teilzeitpensen, haben es entsprechend schwieriger, beruflich Karriere zu machen und leisten neben der bezahlten Arbeit den viel grösseren Teil der unbezahlten Care-Arbeit. Obwohl diese Fakten längst auf dem Tisch liegen, sind die Fortschritte in der Gleichstellung gering.⁹

Einerseits liegt bei den Frauen weiterhin ein grosses Potential für den Arbeitsmarkt brach. Andererseits treten die Risiken bei der Altersvorsorge immer deutlicher zutage: Rund ein Viertel der berufstätigen Frauen ist in Pensen von weniger als 50 Prozent beschäftigt. Besonders gefährdet, nicht genug für das Alter vorzusorgen, sind dabei jene Teilzeitbeschäftigten, die in Branchen mit Tieflöhnen arbeiten. Laut einer CS-Studie sind in der niedrigsten

⁸ NZZ vom 17. Januar 2019.

⁹ Unsere Wirtschaft, S. 30.

Entscheidend für eine bessere Integration wäre dabei einerseits die rasche Abklärung des Berufspotenzials von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Je rascher klar ist, wo ihre Fähigkeiten liegen, desto gezielter lässt sich ein Integrationsprogramm gestalten.¹² Andererseits ist es zentral, dass die Sprachfähigkeit rasch abgeklärt wird, um frühzeitige Sprachförderung zu ermöglichen.¹³ Bund und Kantone haben sich 2018 auf eine Integrationsagenda geeinigt, die vielversprechende Ansätze auch für andere Bereiche des Arbeitsmarktes enthält, insbesondere die Potenzialabklärung. Der Bund erhöht dabei im Falle der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen die einmalige Integrationspauschale von bisher 6000 Franken auf 18'000 Franken pro Flüchtling und Jahr.¹⁴ In Deutschland ist es gemäss dem Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gelungen, von der Million Flüchtlinge, die 2015 ins Land kamen, bereits fast 400'000 einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anzubieten. Das Beispiel zeigt, dass man in kurzer Zeit sehr viel erreichen kann, wenn die zuständigen Institutionen und Beteiligten effizient zusammenwirken. Die Potenzialabklärung sowie die interinstitutionelle Zusammenarbeit sind denn auch ein wichtiger Ansatz in der SP-Weiterbildungsstrategie.

Als gutes Vorbild gilt in der Schweiz das Integrationsmodell des Kantons Graubünden, der mit einfachen Strukturen sehr erfolgreich ist und eine der höchsten Arbeitsmarktpartizipationsquoten für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene aufweist. Massgebliche Elemente sind eine zentrale Anlaufstelle (Fachstelle Integration), ein kluges und mit den Sozialpartnern vereinbartes Teillohnmodell, Sprachkurse für jedes Niveau, ein offener Arbeitsmarkt (Asylsuchende können in allen Branchen arbeiten) sowie eine intensive individuelle Betreuung (Jobcoachs). Solche Modelle müssen weiter evaluiert und mit Unterstützung des Bundes gefördert werden.

¹² Interessant sind die von der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) entwickelten Instrumente zur Potenzialabklärung sowie die sogenannten Job-Coaches. Siehe dazu Volkswirtschaft 12/2018.

¹³ Auch dazu gibt es interessante Ansätze, z.B. das fide-Programm und den sogenannten Sprachpass.

¹⁴ Adrian Gerber, Integrationsbeauftragter des SEM, hat das in einem Radiobeitrag als sehr gut investiertes Geld bezeichnet, würden dadurch doch die absehbaren Sozialkosten wesentlich reduziert. Die 18'000 Franken würden dem Bundesbeitrag an die Sozialhilfe für ein Jahr entsprechen. Für jeden in die Integrationspauschale investierte Franken, könnten spätere Sozialversicherungskosten von vier Franken gespart werden.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Es ist die Wirtschaft selbst, die immer deutlicher nach einer stärker „arbeitsmarktorientierten Weiterbildung“ ruft. In der NZZ am Sonntag war Anfang Jahr zu lesen, dass der Arbeitgeberverband Swissmechanic (KMU der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) vom Staat 300 Millionen Franken für die Weiterbildung von Menschen forderte, die keine Unterstützung von der Arbeitslosenkasse erhalten. Damit liesse sich ein wirtschaftlicher Nutzen erreichen, der das Achtfache betrage.¹⁵ Das Beispiel zeigt sehr deutlich, wie gross der Bedarf an Fachkräften ist, wie gross der Multiplikatoreneffekt solcher Massnahmen wäre und wie dringend die finanzielle Unterstützung durch den Bund ist. Damit insbesondere Frauen ihr Arbeitsmarktpotential besser ausschöpfen und vermehrt erwerbstätig sein können, braucht es ausserdem dringend mehr und günstigere Angebote zur ausserfamiliären Kinderbetreuung.¹⁶

1. NACHHOLBILDUNGSANGEBOTE FÜR ERWACHSENE

Bestehende Angebote für eine reguläre oder verkürzte Grundbildung sind in den meisten Berufen nicht spezifisch auf die Bedürfnisse Erwachsener ausgerichtet. Für die SP stehen deshalb erwachsenengerechte Nachholbildungsangebote im Vordergrund. „Erwachsenengerecht“ bedeutet: Standortbestimmung und Validierung bestehender Erfahrungen und Kompetenzen, zeitliche Flexibilität, auf Erwachsene ausgerichtete Methodik und Didaktik, modulare Angebote mit Zwischenabschlüssen, Beratung und Begleitung vor und während der Ausbildung sowie enge Abstimmung mit dem betrieblichen Kontext.¹⁷

Arbeitnehmende müssen sich konstant „on the job“ weiterbilden können. Die Grundlagen für erwachsenengerechte Weiterbildungen wären vorhanden. Das Berufsbildungsgesetz bietet Flexibilität bei der Ausgestaltung neuer Bildungsmodelle. Beim Berufsabschluss für Erwachsene gibt es aber zu wenig Innovation. Teilweise wird versucht, Erwachsene in Bildungsangebote zu bringen, die für Jugendliche konzipiert sind. Zudem kommen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei einschneidenden Veränderungen (Arbeitsplatzverlust, Strukturwandel) meist zu spät und in einer Phase, in der es schwierig ist, die Betroffenen für eine Weiterbildung zu motivieren.

¹⁵ „Der Schweizer Industrie haben im Jahr 2018 mehr als 6500 Arbeitskräfte gefehlt. Das zeigt der Recruiting Index des Arbeitgeberverbands Swissmechanic. Die Betriebe haben Stand heute 34'000 Lehrstellen offen, die sie seit dem Sommer 2018 nicht besetzen konnten. Basierend auf eigenen Auswertungen fordert der Verband, die Schweiz müsse 300 Mio. Fr. pro Jahr in eine arbeitsmarktorientierte Weiterbildung von Menschen ohne Unterstützung der Arbeitslosenkasse investieren. Davon versprechen sich die Verantwortlichen einen potenziellen wirtschaftlichen Nutzen von bis zu 2,4 Mrd. Fr. jährlich. Unter anderem sollen Pensionierte an die Werkbank zurückkehren.“ (NZZ am Sonntag vom 6. Januar 2019).

¹⁶ Vgl. beispielsweise <https://www.blick.ch/meinung/kolumnen/aufbruch-mit-patrizia-laeri-gratis-kitas-fuer-alle-15103696.html>

¹⁷ Chantal Gahlinger verweist in diesem Zusammenhang beispielhaft auf das innovative Projekt „Informa ICT“. Das Projekt „Informa ICT“ gibt es seit 2011 im Kanton Bern und im Kanton Aargau.

Die Berufsbildung soll deshalb erweitert werden durch modular aufgebaute, berufsbegleitende Qualifizierungskurse. Dazu braucht es existenzsichernde Beihilfen ohne Altersgrenze (Waadtländer Modell). Das Finanzierungssystem könnte sich auch am Modell der höheren Berufsbildung orientieren, mit einem national einheitlichen System zur Finanzierung der entsprechenden Kurse. Möglich wären Ausbildungsvereinbarungen mit den Betrieben. Diese könnten als Anreiz eine Aufwandentschädigung erhalten.¹⁸

50% der Erwachsenen, die Sozialhilfe beziehen, haben keinen Berufsabschluss. Fast 30% der Sozialhilfebeziehenden haben Schwierigkeiten bei den Grundkompetenzen. Wer davon betroffen ist, ist bei Strukturveränderungen besonders bedroht, hat bei Arbeitslosigkeit wenig Chancen, den Wiedereinstieg zu schaffen, und verfügt nicht über die Voraussetzungen zum lebenslangen Lernen. Wer Sozialhilfe bezieht und über ungenügende Grundkompetenzen verfügt bzw. keine abgeschlossene Berufslehre vorweisen kann, soll sich deshalb bilden können. Das setzt eine Koordination zwischen den kantonalen Bildungs- und Sozialdirektionen voraus.

Für Betroffene braucht es eine Abklärung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Festlegen von Bildungszielen, einen geeigneten Bildungsweg und die Sicherstellung einer existenzsichernden Finanzierung. Die Strategien der Stadt Zürich (Strategie soziale und berufliche Integration des Sozialdepartements) und des Kantons Waadt (neues Sozialhilfegesetz, Programme FORJAD und FORMAD) zeigen, wie eine Potentialabklärung erfolgen kann. Massnahmen sollten grundsätzlich nur auf den ersten Arbeitsmarkt zielen. Zum Bildungsplan gehören der Erwerb von Grund-, Schlüssel- und Alltagskompetenzen, der Erwerb von beruflichen Qualifikationen unterhalb der Schwelle der beruflichen Grundbildung sowie das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung. Einige Angebote sind bereits erprobt, so zum Beispiel der Pflegehelferinnenkurs des SRK oder der Riesco-Lehrgang von Hotel & Gastro formation (speziell für Flüchtlinge).

Das neue Weiterbildungsgesetz (WeBiG) hat eine Förderstruktur bei den Grundkompetenzen geschaffen. Es bleibt aber den Kantonen überlassen, wieviel sie investieren. Der Kantonsbetrag wird vom Bund verdoppelt. Der in der Periode 2017–2020 verfügbare Kredit wird dem Förderbedarf nicht gerecht. In der BFI-Botschaft 2021–2024 muss ein ausreichender Beitrag für die Förderung von Grundkompetenzen sowie für die berufliche Qualifizierung von Sozialhilfebeziehenden vorgesehen werden. Das setzt eine Erhöhung des Budgets voraus, basierend auf dem Weiterbildungs- und dem Berufsbildungsgesetz.

¹⁸ Papier von Chantal Gahlinger, Januar 2019.

2. GRUNDBILDUNG FÜR SPÄT ZUGEWANDERTE JUGENDLICHE

Eine grundlegende Voraussetzung für die erfolgreiche Weiterbildung und die Integration in den Arbeitsmarkt ist jenes Ziel, das Bund, Kantone und Sozialpartner festgelegt haben: dass 95% der jungen Erwachsenen über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen sollen. Dieses Ziel ist unbedingt einzuhalten und zwar für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich in der Schweiz aufhalten und eine Bleibeperspektive haben.

Es braucht dafür gezielte Massnahmen für spät zugewanderte Jugendliche. Um möglichst vielen von ihnen den Einstieg in eine Ausbildung mit anerkanntem Abschluss auf Sekundarstufe II zu ermöglichen, braucht es Brückenangebote, die auf eine Berufslehre vorbereiten. In den Kantonen gibt es bereits entsprechende Angebote mit Integrationscharakter. Wichtig ist, dass diese in das ordentliche Bildungssystem führen bzw. Teil davon sind. Im Kanton Bern ist dies etwa bei der einjährigen „Vorlehre Integration“¹⁹ der Fall, die auf eine berufliche Grundbildung vorbereitet. Der Bund soll sich im Rahmen der BFI-Prozesse an den Integrationsleistungen der Brückenangebote beteiligen.

3. INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND VORLÄUFIG AUFGENOMMENEN

Für eine bedarfsgerechte Integrationsförderung sind pro Person durchschnittlich mindestens 18'000 Franken erforderlich (Zahlen der EDK). Damit könnten Personen aus dem Asylbereich bei Spracherwerb und Arbeitsmarktintegration gefördert werden. Erhebungen machen deutlich, dass die zur Verfügung stehenden Mittel nicht ausreichen, um Personen aus dem Asylbereich erfolgreich zu integrieren. Das führt zu tiefen Erwerbsquoten von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen sowie zu hohen Folgekosten (siehe Grafiken oben). Der Bund soll deshalb seinen Beitrag an die Integrationsleistungen, welche durch die Regelstrukturen im Bildungsbereich erbracht werden, substantiell erhöhen und die Finanzierung der zusätzlichen Integrationsleistungen garantieren.

Es gibt viele Menschen mit einer vorläufigen Aufenthaltsbewilligung oder Flüchtlingsstatus, die in ihrem Heimatland eine Ausbildung gemacht und/oder Berufserfahrung gesammelt haben. Diese Kenntnisse sollten im Hinblick auf die Arbeitssuche ebenfalls nutzbar gemacht werden. Das Projekt „Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene“ entwickelt Grundlagen, die die Anrechnung von Bildungsleistungen und erwachsenengerechte Angebote zum Ziel haben. Diese Massnahmen sollten auch das Potenzial von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen berücksichtigen.

¹⁹ <https://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote/pilotprogramm-volehre-integration-invol.html>

Um den Zugang zu Angeboten der Berufsbildung und zu Anerkennungsverfahren wie der Validierung von Bildungsleistungen zu verbessern, hat das SEM das Pilotprojekt „Potenzielle nutzen – Nachholbildung“ gestartet. Es soll aufzeigen, welche Hürden gut qualifizierte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen daran hindern, die im Heimatland erworbenen Qualifikationen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt anwenden zu können. Die Erkenntnisse dieses Projekts müssen gezielt genutzt werden.

4. INTERINSTITUTIONELLE ZUSAMMENARBEIT (IIZ) ALS WICHTIGER ANSATZPUNKT

Nun wird bereits einiges unternommen. Zu den guten Beispielen gehört das IIZ-Projekt²⁰, das die interinstitutionelle Zusammenarbeit von Invalidenversicherung (IV), Arbeitslosenversicherung (ALV), Berufsbildung und Sozialhilfe kantonal und national stärkt und damit auch die Integration von Arbeitslosen, IV-Bezügerinnen und -bezügern sowie von Flüchtlingen verbessern will. Ziel ist es, Menschen mit mehrfachen Schwierigkeiten eine Ausbildung zu ermöglichen und sie soweit als möglich wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.²¹

Entscheidend scheint uns, dass gezielte Integrationsmassnahmen vor und während der Sozialhilfe geleistet werden. So bleiben bereits heute Sozialhilfebeziehende in verschiedenen Kantonen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungstellen (RAV) angemeldet, wenn sie arbeitsmarktfähig sind. Jede Institution übernimmt dabei die Aufgabe, für die sie am besten geeignet ist: Bei den RAV ist das die Vermittlung, bei der Sozialhilfe die persönliche Beratung und Integrationsförderung. Mit dem seit Anfang Juli 2018 gültigen Inländervorrang wird diese Aufgabenteilung noch wichtiger. Dass der Kanton Waadt aus der Zusammenarbeit zwischen RAV und Sozialhilfe, die er in einem Pilotprojekt getestet hat, eine Regelstruktur macht, kann Signalwirkung für das ganze Land haben.

Der integrierte Ansatz, der über die IIZ verfolgt wird, geht auch in die Richtung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung AEV.²²

Die von der SP geplante finanzielle Absicherung durch den Bund könnte einspringen, um Wiedereingliederungsmassnahmen „on the job“ oder auch ausserhalb einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. So kann es beispielsweise nicht sein, dass die Sozialhilfe gekürzt wird, wenn jemand Stipendien für eine Ausbildung zugesprochen erhält.

²⁰ Vgl. www.iiz.ch (seit 2010).

²¹ Volkswirtschaft 12/2018.

²² Ruth Gurny, Beat Ringger: Die grosse Reform. Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung (AEV), Zürich 2009.

5. FÜR EINE OFFENSIVE FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG

Das neue Weiterbildungsgesetz (WeBiG) schafft die gesetzlichen Grundlagen für eine stärkere Förderung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen durch den Bund (für Erwachsene, gering qualifizierte Personen sowie Ausländerinnen und Ausländer). Es handelt sich dabei um ein Rahmengesetz. Ziel und Grundsatz der Weiterbildung müssten unter anderem im BBG umgesetzt werden.

Es braucht eine aktive Förderpolitik des Bundes und ein Programm mit messbaren Zielen, das Engagement der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) und der Kantone, innovative Nachholbildungsmodelle und eine Förderung der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern. Das SBFI sollte die Förderpolitik im Rahmen von Art. 54 und 55 BBG aktiver ausgestalten. Die Mittel für innovative Projekte werden heute nicht abgeholt, da Ablauf und Vorgaben dafür nicht förderlich sind. Der Bund müsste bereit sein, Risiken einzugehen, wenn es um Innovationsförderung in diesem Bereich geht. Es braucht einen paritätischen Bildungsfonds, der je zu einem Drittel durch Bund, Kantone und Arbeitgeber gespiesen wird.

6. DAS GUTSCHEINMODELL

Bestehende Lösungen der Weiterbildungsförderung (Steuerabzüge/Weiterbildungspflicht) sind nicht überzeugend.²³ Die SP bevorzugt eine nachfrageorientierte Subjektfinanzierung (beispielsweise Gutscheine) gegenüber einer angebotsorientierte Objektfinanzierung (Geld an Bildungsinstitutionen). Bedarfsorientierte Angebote für Leute mit wenigen Ressourcen und Ausbildung gibt es bisher nicht in ausreichendem Mass. Erhalten diese Leute Mittel, die sie für die Weiterbildung einsetzen können (Gutscheine), haben sie Marktmacht.²⁴

Ein bereits bestehendes Modell, das die SP-Forderung nach einem Recht auf Arbeit für alle aufnimmt, ist die sogenannte MEM-Passerelle 4.0, die von der Unia im Rahmen des neuen Gesamtarbeitsvertrags der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) ausgearbeitet wurde: Auch hier geht man davon aus, dass sich viele Erwachsene eine Umschulung in einen neuen Beruf nicht leisten können. Dies, weil sie neben den Ausbildungskosten auch die Lebenshaltungskosten tragen müssen und dafür bisher keine finanzielle Unterstützung erhalten. In der MEM-Passerelle 4.0 sind die direkten und indirekten Umschulungskosten gedeckt, und zwar durch Beiträge des neuen Arbeitgebers, ergänzende Unterstützungs-

²³ Papier Chantal Gahlinger, Januar 2019: Steuerabzüge führen zu unerwünschten Mitnahmeeffekten. Kaum jemand besucht eine Weiterbildung, weil sie oder er in einem Jahr einen gewissen Beitrag abziehen kann. Bevorteilt werden mit diesem System zudem finanziell besser Gestellte, da diese mehr abziehen können. Wenig Begüterte bezahlen keine direkte Bundessteuer und haben deshalb keine Abzugsmöglichkeit. Dazu kommen Kreditrestriktionen. In gewissen Berufen kann eine Weiterbildungspflicht sinnvoll sein, z.B. wenn es darum geht, Sicherheitsbestimmungen zu lernen. Abgesehen von solchen Fällen sind die Erfahrungen mit Weiterbildungspflichten nicht überzeugend.

²⁴ Deshalb unterstützt die SP eine nachfrageorientierte Subjektförderung. Beschränkungen für die Bundeszuschüsse können eingefügt werden, um Mitnahmeeffekte einzuschränken. Das kann über Vermögens- oder Einkommensbegrenzungen geschehen, oder indem die Gelder an Bedingungen geknüpft sind: nur für Menschen ohne formale Bildung, nur bei fehlenden Grundkompetenzen etc.

leistungen (beispielsweise durch den Staat) sowie durch den Lohn für die weitergeführte Arbeitsleistung.

Dazu Rémy Hübschi, Vize-Direktor, Leiter der Abteilung Berufs- und Weiterbildung im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI): „Industriefirmen können in Zukunft nicht mehr genug jugendliche Fachkräfte rekrutieren. Schon heute übersteigt das Angebot von Ausbildungsplätzen die Nachfrage deutlich. Daher werden die Umschulung und der Wiedereinstieg von Erwachsenen immer wichtiger. Dafür braucht es aber erwachsenengerechte Angebote und Finanzierungsmodelle.“²⁵ Wichtig dabei sei, dass die Erwachsenenbildung mit Partizipation der Mitarbeitenden und bedürfnisgerecht erfolge, zu keinen Arbeitsunterbrüchen führe und in einen eidgenössischen anerkannten Abschluss münde. Hübschi weiter: „Wir sind sehr interessiert daran, die Passerelle zu begleiten, auszuwerten und zu unterstützen, damit andere Industrien und Branchen sie ebenfalls umsetzen können.“ Das sei auch durchaus mit einem finanziellen Engagement verbunden. Die Finanzierung der Passerelle ist noch nicht definitiv geregelt. Es wird von einem paritätischen Fonds gesprochen, von kantonalen Stipendien sowie von Bundesgeldern. Erste Pilotprojekte sind 2019 geplant, ab Dezember soll das Modell umgesetzt werden.²⁶

Die von der SP geforderte Integrationshilfe für Weiterbildungsprojekte nimmt eine Forderung von Arbeitnehmenden, Unternehmen und Behörden auf. Sie schafft die Voraussetzung für die nötige finanzielle Unterstützung durch den Bund sowie für die Grundstruktur der interinstitutionellen Zusammenarbeit, damit eine bedürfnisgerechte und ohne Arbeitsunterbrüche zu absolvierende Weiterbildung für alle ermöglicht wird.

²⁵ Input Industrie 4/2018.

²⁶ <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/industrie/mem-industrie/berufsbildung/>

18 FORDERUNGEN: RECHT AUF ARBEIT UND AUSBILDUNG FÜR ALLE – ZU EXISTENZSICHERNDEN LÖHNEN

- 1. Weiterbildung und Umschulung „on the job“:** Die Umschulung, Weiterbildung und der Wiedereinstieg von Erwachsenen werden immer wichtiger. Dafür braucht es erwachsenengerechte Angebote und Finanzierungsmodelle, dies gilt vor allem auch für Arbeitende über 50 Jahre. Die SP fordert eine Erwachsenenbildung mit Partizipation der Mitarbeitenden, die Arbeitsunterbrüche möglichst verhindert und in einen eidgenössisch anerkannten Abschluss sowie in reellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt mündet.

Alle Arbeitssuchenden haben das Recht auf konkrete Laufbahnplanung. Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung brauchen die RAV genügend Mittel, um die Arbeitssuchenden gezielt beim Finden einer neuen Arbeitsstelle unterstützen zu können. Das aktuelle System der degressiven Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), welches den Kantonen mit höheren Arbeitslosenraten weniger Geld pro Kopf zugesteht, ist ungerecht und kontraproduktiv.

Konkret schlägt die SP vor, dass der Bund sich an der Finanzierung von Modellen beteiligt, die eine Weiterbildung „on the job“ erlauben und neben den direkten Umschulungskosten auch dafür sorgt, dass die Lebenshaltungskosten während der Weiterbildung gedeckt sind. Weiter fordert die SP ein Recht auf Bildung/Umschulung am Arbeitsplatz und auf einen bezahlten Bildungsurlaub, was gesetzlich festzuhalten ist, nach dem Vorbild einzelner Gesamtarbeitsverträge. Personen, denen die Stelle gekündigt wurde, sollten das Recht erhalten, sich noch während der Kündigungsfrist weiterzubilden oder umschulen zu können.

- 2. Gutscheinsystem:** Menschen mit wenig Ressourcen und Ausbildung erhalten Gutscheine, die sie für Aus- und Weiterbildung einsetzen können. Diese werden ergänzt mit einem entsprechenden Monitoring und einer Akkreditierung der Anbieter von Aus- und Weiterbildungsmassnahmen. Neben dem Monitoring der Anbieter von Aus- und Weiterbildungen ist auch ein vorausschauendes Jobmarktmonitoring einzuführen: Welche Berufe werden in Zukunft mehr nachgefragt, welche drohen zu verschwinden? Mit dem Gutscheinsystem soll die Marktmacht von Leuten mit wenig Ressourcen erhöht werden, damit Menschen mit wenig Bildung bedarfsorientierte Angebote in ausreichendem Masse zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehört auch eine entsprechende Information der Öffentlichkeit, damit die Gutscheine auch genutzt werden.

3. Paritätischer Bildungsfonds: Es braucht eine aktive Förderpolitik des Bundes und ein Programm mit messbaren Zielen, Anstrengungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der Kantone, innovative Nachholbildungsmodelle und eine Förderung der Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern. Das SBFI sollte die Förderpolitik im Rahmen von Art. 54 und 55 BBG aktiver ausgestalten. Es braucht einen paritätischen Bildungsfonds, der je zu einem Drittel von Bund, Kantonen und Arbeitgebern gespiesen wird. Für diejenigen Kantone, die bereits einen Bildungsfonds haben, ist ein Mechanismus vorzusehen, der das Nebeneinander und die Zusammenarbeit der verschiedenen Fonds regelt, wie dies bereits heute im Bereich der Berufsbildung der Fall ist.

4. Integrierter Ansatz: Ein solcher ist bereits in der Institutionellen Zusammenarbeit (IIZ) vorgezeichnet. Die Zusammenarbeit von Invalidenversicherung (IV), Arbeitslosenversicherung (ALV), Berufsbildung und Sozialhilfe muss kantonal und national weiter gestärkt und ausgebaut werden, damit auch die Arbeitsintegration von Arbeitslosen, IV-Bezügerinnen und -bezügern sowie von Flüchtlingen verbessert wird. Es gilt die administrativen Hindernisse zu beseitigen, welche eine solche Kooperation verhindern. Der Bund soll für die Kantone einen Rahmen schaffen, worin diese ein universelles Angebot zur beruflichen Integration anbieten könnten, das Arbeitssuchenden in allen Situationen dient.

Darüber hinaus sollen Bestimmungen erlassen werden, die den Übertritt in die Sozialhilfe regeln. Es soll verhindert werden, dass dadurch begonnene Ausbildungsmassnahmen unterbrochen werden. Mit einer optimierten Kommunikation soll sichergestellt werden, dass die Karrierewege der Arbeitssuchenden geradlinig weiterverlaufen. Langfristig strebt die SP eine Allgemeine Erwerbsversicherung an, die die verschiedenen soziale Sicherungssysteme zusammenfasst und vereinheitlicht.

5. Förderung von Grundkompetenzen: Der Bund soll Mittel zur Verfügung stellen, um Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen und IT-Kenntnisse sowie Selbst- und Sozialkompetenz zu fördern. Die Sozialdienste ihrerseits sollen Potenzialabklärungen durchführen und den Zugang zu geeigneten Bildungsmassnahmen ermöglichen. Auch hier ist entscheidend, dass das Bildungssystem, die ALV und die IV sich noch stärker um jene kümmern, die durch die Maschen des sozialen Sicherheitsnetzes zu fallen drohen.

- 6. Erleichterter Einstieg in die Ausbildung für zugewanderte Jugendlichen und junge Erwachsenen:** Für Personen, die am Schluss der obligatorischen Schulzeit oder unmittelbar danach zuwandern (Asyl, Familiennachzug), besteht Handlungsbedarf. Um möglichst vielen von ihnen den Einstieg in eine Ausbildung mit anerkanntem Abschluss auf Sekundarstufe II zu ermöglichen, braucht es Brückenangebote, die auf eine Berufslehre vorbereiten. In den Kantonen gibt es Angebote mit Integrationscharakter. Wichtig ist, dass diese in das ordentliche Bildungssystem führen bzw. Teil davon sind. Der Bund soll sich im Rahmen der BFI-Prozesse finanziell an diesen Integrationsleistungen in den Brückenangeboten beteiligen.²⁷
- 7. Aufwertung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, erhöhte Transparenz im Weiterbildungsmarkt, Möglichkeit zur Validierung von Bildungsleistungen:** Die BSLB soll aufgewertet und im Bildungssystem neu positioniert werden, insbesondere mit Blick auf die Weiterbildung. Der Weiterbildungsmarkt ist extrem unübersichtlich, die Angebote sind in Bezug auf Inhalt, Dauer, Struktur und Abschluss heterogen. Deshalb braucht die BSLB *einen* nationalen Auftrag, wozu auch die Beratung für Weiterbildungen und die Unterstützung bei der Validierung von Bildungsleistungen gehört. Der Bund soll sich an den Kosten beteiligen. Für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten und die Validierung von Bildungsleistungen braucht es neben der Eigeninitiative der Arbeitnehmenden auch das Engagement der Unternehmen.
- 8. Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben:** Die Förderung der Finanzierung der externen Kinderbetreuung muss ausgebaut und die Kantone müssen stärker in die Pflicht genommen werden. Die Kleinkindbetreuung ist in der Schweiz viel zu teuer und oftmals auch nicht auf die spezifischen Bedürfnisse von Teilzeitarbeitenden und Aus- und Weiterbildungsangeboten ausgerichtet. Das muss sich ändern. Dazu gehört, dass Männer ihre Arbeitszeit verkürzen können. Zudem müssen Arbeitgeber Teilzeitarbeitenden gleichwertigen Zugang zu Aus- und Weiterbildung gewähren wie Vollzeittätigen und diese mitfinanzieren.

²⁷ Der Bund soll seinen Beitrag an die Integrationsleistungen, welche durch die Regelstrukturen im Bildungsbereich erbracht werden, substanzial erhöhen und die Finanzierung der zusätzlichen Integrationsleistungen garantieren. Die Integrationsleistungen vor einer Integrationsvorlehre (z.B. Sprachkurse) fallen in den Bereich des Staatssekretariats für Migration. Für die Integrationsvorlehre sind die Kantone und das SBFI zuständig.

9. Weiterbildungs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten für Frauen die den Arbeitsmarkt verlassen haben und für Teilzeitarbeitende: Aus Sicht der SP müssen auch Frauen und Teilzeitarbeitende von angepassten, ausgebauten und verbesserten Weiterbildungsangeboten profitieren können. Teilzeitbeschäftigte dürfen weder bei den Sozialversicherungen noch beim Arbeitsschutz noch bei Weiterbildung oder Aufstiegschancen diskriminiert werden.

10. Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund: Wie eine aktuelle OECD-Studie zeigt, belegt die Schweiz zusammen mit den USA den Spitzenplatz, was die Anteile von Immigrantinnen und Immigranten am Niedriglohnsektor (über 60%) wie auch an den „Working poor“ (über 50%) angeht. Nirgendwo sonst schufteten so viele Immigrantinnen und Immigranten zu einem Lohn unter der Armutsgrenze. Im Zentrum stehen Modelle wie die Vorlehre für Erwachsene, welche auf die berufliche Grundbildung mit dem Ziel eidgenössisches Berufsattest (EBA) oder eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) vorbereitet. Für die Immigrantinnen und Immigranten ist es ebenfalls von Bedeutung, dass die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen verbessert wird. Ziel ist eine langfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt und eine Basis für Weiterbildungsmassnahmen. Weiter ist es notwendig, dass die Situation von Personen mit Flüchtlingsstatus oder vorläufig Aufgenommene, die eine Ausbildung absolvieren oder kurz danach eine Stelle gefunden haben, im Asylverfahren berücksichtigt wird. Es geht nicht an, Personen in Ausbildung wegzuweisen, dasselbe gilt für integrationswillige berufstätige Personen.

11. Grundkompetenzen für Sozialhilfebeziehende: Wer Sozialhilfe bezieht und über ungenügende Grundkompetenzen verfügt oder keine abgeschlossene Berufslehre vorweisen kann, soll sich bilden können. Das setzt eine Koordination zwischen den kantonalen Bildungs- und Sozialdirektionen voraus. Auch hier braucht es im Sinne eines integrierten Ansatzes eine Abklärung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Bildungsziele, die Suche des geeigneten Bildungswegs und die Sicherstellung existenzsichernder Finanzierung.

12. Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden: Arbeitslosigkeit existiert, da die anfallende Arbeit nicht richtig verteilt ist. Seit Jahrzehnten steigt die Produktivität, aber wir arbeiten immer noch gleich viel. Von dieser hohen Produktivität profitiert nur eine Minderheit der Superreichen. Es ist an der Zeit, Arbeit für alle mit einer tieferen Arbeitszeit einzufordern, auch damit die unbezahlte Care-Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden kann. Die Arbeitszeitreduktion hat auch einen positiven Effekt auf die Umweltbelastung.

13. Inklusion in der Arbeitswelt und bei der Berufsbildung von Menschen mit Behinderung:

Zwar enthalten das Behindertengleichstellungsrecht, das Sozialversicherungsrecht sowie das Berufsbildungsgesetz Bestimmungen, welche die Inklusion in der Arbeitswelt und bei der Berufsbildung fördern sollen. Sie zeigen jedoch in der Praxis viel zu wenig Wirkung.

Bis heute verfügen Bund und Kantone weder über eine Strategie noch über einen Aktionsplan zur umfassenden Umsetzung der Verpflichtungen nach Art. 27 BRK. Eine solche Strategie ist aber zwingend nötig. Dazu gehört die Möglichkeit, eine IV-Rente zu sistieren, wenn eine Person mit Behinderungen eine Stelle findet. Diese soll umgehend wieder ausbezahlt werden wenn die Stelle aus nicht gesundheitlichen, behinderungsbedingten Gründen wieder verloren geht. Gleichzeitig ist die im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit erforderliche Assistenz am Arbeitsplatz von der IV als „berufliche Massnahme“ zu übernehmen, unabhängig davon, ob sie ein Hilfsmittel ersetzt oder ob eine Hilfslosenentschädigung bezogen wird. Es ist ein Anreizsystem zur Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt zu prüfen.

Die Finanzierung einer adäquaten beruflichen Grundausbildung ist auch für Menschen mit schweren Behinderungen sicherzustellen, auch wenn sie trotz Ausbildung auf eine Rente angewiesen sein werden. Schliesslich ist die Barrierefreiheit von Lehr- und Lernmitteln im Berufsbildungsgesetz zu verankern, mit der Verpflichtung zur Verabschiedung von Standards.

14. Stärkung über GAV und Rolle der Sozialpartner: Die Weiterbildung soll via Gesamtarbeitsverträge gestärkt und gefördert werden. Gerade Geringqualifizierte, Menschen mit einer Behinderung sowie Personen, deren Berufsfeld sich radikal verändert oder sogar verschwindet, sollten davon profitieren können. Für Mitarbeitende, die keinem GAV unterstellt sind, ist die Weiterbildung im Arbeitsgesetz zu regeln. Die Finanzierung aller Ausbildungsangebote muss durch Arbeitgeber bzw. Branchenverbände und den Bund sichergestellt werden.

15. Gute Arbeitsbedingungen: Die SP fordert nicht nur das Recht auf Arbeit für alle Menschen, sondern das Recht auf gute Arbeit. Abgesehen von Weiterbildungsangeboten braucht es die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Stärkung der Rechte der Arbeitnehmenden.

16.Schwierigkeiten für Frauen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt: Damit Frauen eine reelle Chance auf Arbeit erhalten, müssen sie von der Care-Arbeit entlastet sein, für welche sie meist neben dem Beruf verantwortlich sind. Deshalb braucht es einen zwölfmonatigen Elternurlaub, der zwischen zwei Elternteilen aufgeteilt werden kann, kostenlose Krippenplätze am Wohnort und in den Unternehmen, mehr Plätze in Alters- und Pflegeheimen. Die in der unbezahlten Care-Arbeit erworbenen Fähigkeiten müssen als professionelle Qualifikationen anerkannt werden.

17.Verzicht auf Alterslimiten namentlich beim Zugang zu Weiterbildungen, beim Anspruch auf Stipendien sowie bei der freiwilligen Arbeit: Absolute Alterslimiten, wie sie des Öfteren beim Zugang zu Weiterbildungen, Anspruch auf Stipendien, Mitarbeit in ausserparlamentarischen Kommissionen, in der Pflegearbeit etc. bestehen, lassen sich objektiv nicht begründen. Mit ihnen wird impliziert, dass mit zunehmendem Lebensalter die Leistungsfähigkeit (geistig und körperlich) abnimmt, was in dieser Pauschalität nicht stimmt. Das Mehr an Wissen und Lebenserfahrung sollte zudem auch zählen. Neben der fraglichen Verfassungsmässigkeit widersprechen die absoluten Altersgrenzen auch dem Grundsatz, dass für alle Bereiche eine gute Durchmischung der Generationen die besten Resultate bringt. Mit der steigenden Lebenserwartung wird auch immer offensichtlicher, dass man auf die Kapazitäten der älteren Menschen nicht verzichtet soll und kann. Zudem ist es nicht akzeptabel, dass ältere Menschen aufgrund vorgefasster Meinungen in ihrer Autonomie und in ihrem Recht auf Selbstentfaltung eingeschränkt werden.

18.Einführung einer Überbrückungsrente auf nationaler Ebene: Ziel der SP ist die Weiterbeschäftigung und die Reintegration in den Arbeitsmarkt. Für Menschen über 55, die trotzdem keine Stelle finden und die kein Anrecht mehr auf Arbeitslosengelder haben, fordert die SP die Einführung einer Überbrückungsrente auf nationaler Ebene. So können sie den Übergang in die Pensionierung ohne Verschlechterung ihrer AHV-Rente vorbereiten. Daneben profitieren die betroffenen Personen von garantierten Leistungen und sind nicht gezwungen, ihr Vorsorgekapital aufzubrechen oder am Ende ihrer Berufskarriere Sozialhilfe zu beziehen. Unternehmen mit unterdurchschnittlicher Quote an 55+-Mitarbeitenden haben sich überproportional an der Finanzierung dieser Leistungen zu beteiligen.