

**B , S , S .**

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

---

# **Allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds im Sozialbereich**

## **Vorabklärung**

Basel, den 15.04.2009

Bericht im Rahmen der Vorabklärungen zu einem allgemein verbindlich erklärten  
Berufsbildungsfonds im Sozialbereich

Zuhanden von SAVOIRSOCIAL

Projektverantwortung: Dr. Wolfram Kägi

Projektbearbeitung: Lic.oec.publ. Miriam Frey

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Basel

Tel: 061-262 05 55, Fax: 061-262 05 57, E-Mail: [contact@bss-basel.ch](mailto:contact@bss-basel.ch)

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Zusammenfassung .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>1. Einführung .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>2. Eckdaten des geplanten BBF im Sozialbereich.....</b>                   | <b>4</b>  |
| <b>3. Vor- und Nachteile eines allgemein verbindlich erklärten BBF .....</b> | <b>9</b>  |
| 3.1. Vor- und Nachteile allgemein.....                                       | 9         |
| 3.2. Vor- und Nachteile für den BBF im Sozialbereich .....                   | 10        |
| 3.2.1. Vorteile .....  | 10        |
| 3.2.2. Nachteile.....  | 14        |
| 3.2.3. Spezifische Herausforderungen im Sozialbereich.....                   | 21        |
| <b>4. Fazit und Empfehlungen .....</b>                                       | <b>22</b> |
| 4.1. Fazit .....   | 22        |
| 4.2. Empfehlungen.....   | 23        |

## Zusammenfassung

### *Ausgangslage*

Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBG) am 01.01.2004 können branchenbezogene Berufsbildungsfonds (BBF) unter bestimmten Voraussetzungen für allgemein verbindlich erklärt werden. SAVOIRSOCIAL, die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, prüft zur Finanzierung der beruflichen Bildung einen solchen allgemein verbindlich erklärten BBF für ihre Branche einzuführen. Im Auftrag von SAVOIRSOCIAL führt B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung eine Vorabklärung zu den Vor- und Nachteilen eines allgemein verbindlich erklärten BBF im Sozialbereich durch.

### *Ergebnisse*

Die Ergebnisse der Vorabklärung werden anhand von Leitfragen kurz zusammengefasst.

*1) Was sind – spezifisch für den Sozialbereich – die Vor- und Nachteile eines allgemein verbindlich erklärten BBF?*

Die hauptsächlichen *Vorteile* eines allgemein verbindlich erklärten BBF im Sozialbereich liegen darin, dass *a)* die Finanzierung der Berufsbildung sichergestellt werden kann und *b)* die im Sozialbereich aufgrund der steigenden Nachfrage nach Betreuungsleistungen benötigte Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden kann. Die *Nachteile* des allgemein verbindlich erklärten BBF sind *a)* der administrative Aufwand, *b)* Abgrenzungsprobleme mit der Gesundheitsbranche resp. aufgrund der Finanzierung von Tätigkeiten regionaler und kantonaler OdAs (s.u.) und *c)* dem bereits sehr hohen Organisationsgrad im Betagten- und Behindertenbereich, welcher den Nutzen der solidarischen Finanzierung schmälert.

*2) Welche Abgrenzungsprobleme zu anderen Branchen/anderen Fonds treten auf? Wie können diese gelöst werden?*

Abgrenzungsprobleme beim BBF im Sozialbereich treten insbesondere mit der Gesundheitsbranche auf. Dabei sollte bereits bei der Planung des BBF eine Koordination mit der OdA Santé erfolgen. Dies gilt auch hinsichtlich der Unterstützung der regionalen und kantonalen OdAs. Hier müsste zum einen genau geklärt werden, welche Tätigkeiten finanziert werden können – da der BBF

grundsätzlich nationale Massnahmen fördert – und zum anderen tritt wieder das Abgrenzungsproblem zur Gesundheitsbranche auf, da einige der regionalen OdAs beide Branchen vertreten. Zudem muss auch mit Verbänden, welche von einem BBF betroffen wären, jedoch kein Mitglied von SAVOIRSOCIAL sind, im Vorfeld das Gespräch gesucht werden. In Bezug auf die *kantonalen* Fonds sind insb. die Tätigkeiten der regionalen OdAs, welche durch den BBF finanziert werden sollen, auf Schnittstellen zu prüfen (z.B. überbetriebliche Kurse üK).

*3) Wie hoch werden Aufwand und Ertrag eines BBF geschätzt?*

*Aufwand:* Der administrative Aufwand kann in die Bereiche einmaliger Initialaufwand zur Errichtung des BBF (z.B. Adressbeschaffung) und jährlicher Verwaltungsaufwand während des Betriebens des BBF (z.B. Beitragserhebung) unterteilt werden. Im Rahmen der Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds (2008) gaben zwei Durchführungsstellen Auskunft über ihren Initialaufwand. Sie schätzten diesen beide auf ca. 100'000.- CHF. Der Initialaufwand hängt jedoch z.B. stark davon ab, wie viele Akteure in den Prozess involviert werden, welche Abgrenzungsprobleme auftreten und für wie viele Vorgängerausbildungen die Gleichwertigkeit zu den neuen eidgenössisch reglementierten Ausbildungen abgeklärt werden muss. Die Grössenordnung des Verwaltungsaufwandes kann auf 5% bis 20% der Ausgaben geschätzt werden.

*Ertrag:* Der Ertrag hängt von *a)* der Beitragshöhe und *b)* der Anzahl beitragspflichtiger Betriebe und Mitarbeitenden ab. Insbesondere die Anzahl Mitarbeitende kann nur sehr grob abgeschätzt werden. Um dennoch eine Grössenordnung zu erhalten, haben wir mit groben Annahmen und unter Berücksichtigung der am meisten verwendeten Beitragshöhen der anderen allgemein verbindlich erklärten BBF eine erste Grobabschätzung getroffen. Diese ergibt ein Fondsvolumen von über 3 Mio. CHF. Dieser Betrag entspricht dem Beitrag *aller* Betriebe. Ein Teil davon wird jedoch bereits jetzt durch die Verbandsmitglieder geleistet.

*4) Ist ein allgemein verbindlich erklärter BBF im Sozialbereich ein geeignetes Instrument zur Finanzierung der beruflichen Bildung?*

Ein allgemein verbindlich erklärter BBF ist grundsätzlich ein geeignetes Instrument zur gerechten Finanzierung der beruflichen Bildung. Da der Organisationsgrad in der Branche Soziales jedoch sehr hoch ist und die AVE mit einem relativ hohen Aufwand verbunden ist, wäre auch ein freiwilliger Branchenfonds zu diskutieren. Dieser hätte den Vorteil, dass der administrative

Aufwand geringer ist (keine AVE, keine Adressbeschaffung, etc.). Der Nachteil ist, dass nicht alle Betriebe an die Finanzierung der Berufsbildung beitragen und es nach wie vor zum Trittbrettfahrer-Verhalten kommt. Ob die Vor- oder Nachteile des allgemein verbindlich erklärten BBF im Vergleich zum freiwilligen Branchenfonds überwiegen, hängt letztlich damit zusammen, welche konkreten Tätigkeiten der BBF finanzieren will. Soll tatsächlich eine signifikante Erhöhung der Mittel für die Berufsbildung erreicht werden und u.a. die Ausbildungskosten für die Betriebe (durch einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben) massiv gesenkt werden, empfiehlt sich ein allgemein verbindlich erklärter BBF. Steht hingegen die Finanzierung von gewissen Leistungen von SAVOIRSOCIAL im Vordergrund und wird das Fondsvolumen gering sein, empfiehlt sich eine AVE nicht, da dann das Kosten-Nutzen-Verhältnis der AVE als schlecht zu beurteilen ist.

### *Empfehlungen*

→ *Einführung BBF*: Die Einführung eines branchenbezogenen BBF im Sozialbereich ist insbesondere im Hinblick auf die steigende Nachfrage nach Betreuungsleistungen – weshalb auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert und unterstützt werden sollte – zu empfehlen.

→ *AVE oder freiwillig*: Zunächst ist zu diskutieren, ob ein allgemein verbindlich erklärter oder ein freiwilliger Branchenfonds vorzuziehen ist.

→ *Leistungsdefinition und Finanzbedarf*: Die zu finanzierenden Leistungen müssen konkret definiert, deren Kosten erhoben und der daraus resultierende Finanzbedarf abgeschätzt werden.

→ *Abgrenzungsproblematik*: Aufgrund der grossen Abgrenzungsprobleme mit der OdA Santé ist eine enge Koordination zwischen den beiden Organisationen zu empfehlen. Lösungen zum Umgang mit den Abgrenzungsproblemen kann sein, dass *a*) ein gemeinsamer BBF eingerichtet wird oder dass *b*) der Betagtenbereich, welcher von dieser Abgrenzungsproblematik am stärksten betroffen ist, aus der Beitragspflicht des BBF im Sozialbereich ausgeschlossen wird. Auch andere Verbände, welche von einem BBF im Sozialbereich betroffen sind, müssen bereits im Vorfeld informiert werden. Mögliche Abgrenzungsprobleme sind dabei zu klären.

→ *Kommunikation*: Es ist auf eine transparente und klare Information der betroffenen Betriebe sowie auch der öffentlichen Hand zu achten.

## 1. Einführung

Seit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes (BBG) am 01.01.2004 können branchenbezogene Berufsbildungsfonds (BBF) – unter bestimmten Voraussetzungen – für allgemein verbindlich erklärt werden. SAVOIRSOCIAL, die Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, prüft zur Finanzierung der beruflichen Bildung einen solchen allgemein verbindlich erklärten BBF für ihre Branche einzuführen. Im Auftrag von SAVOIRSOCIAL beantwortet B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung im Rahmen einer Vorabklärung folgende Fragestellungen:

- Was sind – spezifisch für den Sozialbereich – die Vor- und Nachteile eines allgemein verbindlich erklärten BBF?
- Welche Abgrenzungsprobleme zu anderen Branchen/anderen Fonds treten auf? Wie können diese gelöst werden?
- Wie hoch werden Aufwand und Ertrag eines BBF geschätzt?
- Ist ein allgemein verbindlich erklärter BBF im Sozialbereich ein geeignetes Instrument zur Finanzierung der beruflichen Bildung?

Grundsätzliche Überlegungen und Wirkungsanalysen zu den BBF basieren auf der Studie von B,S,S. „Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds“ im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Spezifische Informationen zum Sozialbereich hat B,S,S. von SAVOIRSOCIAL erhalten.

## 2. Eckdaten des geplanten BBF im Sozialbereich<sup>1</sup>

### *Ziele*

Der BBF im Sozialbereich soll insbesondere die langfristige Finanzierung von SAVOIRSOCIAL sicherstellen sowie die Mitgliederverbände (und damit deren angehörige Betriebe) entlasten. Konkrete Ziele des BBF sind:

- Gerechtere Finanzierung der Berufsbildung

---

<sup>1</sup> Die Informationen in diesem Kapitel zu den Zielen, Leistungen, betroffenen Bildungsangeboten, betroffenen Verbänden und Anzahl Betriebe/Mitarbeitende stammen von SAVOIRSOCIAL.

- Erhöhung der Mittel für die Berufsbildung und damit eine Verbesserung der Leistungen in Bezug auf Qualität, Quantität und Preis
- Verbesserung der Lehrstellensituation

### *Leistungen*

Die Leistungen des BBF würden gemäss den Angaben von SAVOIRSOCIAL die berufliche Grundbildung und die höhere Berufsbildung betreffen. Die berufsorientierte Weiterbildung wäre ausgeschlossen. Es ist eine Fokussierung auf die drei Bereiche Kinder-, Behinderten und Betagtenbereich geplant. Die geplanten Tätigkeiten sind:

- Entwicklung und Unterhalt eines umfassenden Systems der beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung
- Nachwuchswerbung und -förderung
- Förderung und Sicherstellung des Lehrstellenangebots
- Entwicklung, Unterhalt und Aktualisierung von Verordnungen über die berufliche Grundbildung, von Rahmenlehrplänen und Prüfungsordnungen
- Entwicklung, Unterhalt und Aktualisierung von Bildungsplänen, Modelllehrgängen, Wegleitungen, Prüfungsaufgaben und -unterlagen, Unterrichtsmaterialien, Erarbeiten von Reglementen, Rahmenprogrammen und Kursunterlagen zu den überbetrieblichen Kursen
- Entwicklung, Unterhalt und Aktualisierung von Evaluationsverfahren zum Zwecke der Qualitätssicherung
- Deckung des durch SAVOIRSOCIAL im Zusammenhang mit der Berufsbildung erbrachten Informations-, Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollaufwandes
- Abgeltungen von Leistungen, die die kantonalen und regionalen Organisationen der Arbeitswelt (Gesundheit) und Soziales in Zusammenhang mit der Berufsbildung im Sozialbereich erbringen

Diese Leistungen orientieren sich grundsätzlich an denjenigen der weiteren zurzeit allgemein verbindlich erklärten BBF. Eine Ausnahme dazu stellt die Abgeltung von Leistungen der kantonalen und regionalen OdAs dar. Die Möglichkeit einer solchen Finanzierung müsste jedoch noch im Detail geprüft werden. So ist gemäss

Auskunft des BBT<sup>2</sup> eine Finanzierung von regionalen Leistungen zwar nicht grundsätzlich ausgeschlossen, es muss jedoch gewährleistet sein, dass keine Ungleichbehandlung der Betriebe erfolgt. So kann es beispielsweise nicht sein, dass Leistungen, welche von einem Berner Betrieb in Anspruch genommen werden, von einem Walliser Betrieb finanziert werden. Die zu finanzierenden Leistungen müssten daher in einem ersten Schritt genau definiert und ein entsprechender Verteilschlüssel (welche regionale OdA erhält wie viel?) konstituiert werden, so dass die Gleichbehandlung der Betriebe gewährleistet ist. Auch die anderen geplanten Tätigkeiten müssen noch konkretisiert werden. Zudem ist zu diskutieren, ob die berufsorientierte Weiterbildung tatsächlich aus dem BBF ausgeschlossen werden sollte.

#### *Betroffene Bildungsangebote*

- Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ (und gleichwertige Titel)
- SozialpädagogIn HF
- Sozialpädagogische/r WerkstattleiterIn HF
- KindererzieherIn HF
- ArbeitsagogIn HFP
- HeimleiterIn HFP
- Asyl- und Migrationsfachperson eidg. Fachausweis
- TeamleiterIn in sozialen und medizinischen Institutionen eidg. Fachausweis
- Sozialbegleitung mit eidg. Fachausweis

#### *Betroffene Verbände*

Von einem BBF im Sozialbereich wären sowohl Mitgliederverbände wie auch Nicht-Mitgliederverbände von SAVOIRSOCIAL betroffen:

- Mitgliederverbände von SAVOIRSOCIAL: KiTaS, INSOS, CURAVIVA
- Nicht-Mitgliederverbände von SAVOIRSOCIAL: AROC, Senesuisse, Integras sowie einige wenige kleinere Verbände im Tessin, welche den Betagtenbereich abdecken.

---

<sup>2</sup> Telefonat vom 08.04.2009 mit Herrn Michael Peter (BBT)

*Voraussetzungen Allgemeinverbindlicherklärung*

Das BBG kennt folgende vier Bedingungen, welche für eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) erfüllt sein müssen:

- Mindestens 30% der Betriebe mit mindestens 30% der Arbeitnehmenden und Lernenden dieser Branchen beteiligen sich bereits finanziell am Bildungsfonds.
- Die durchführende Organisation muss über eine eigene Bildungsinstitution verfügen.
- Die Beiträge werden ausschliesslich für die branchentypischen Berufe erhoben.
- Die Beiträge für die Massnahmen in der Berufsbildung müssen so eingesetzt werden, dass sie allen Betrieben zugute kommen.

Nachfolgend werden diese Bedingungen für den BBF im Sozialbereich diskutiert.

**Organisationsgrad:** Der Anteil derjenigen Betriebe und Mitarbeitenden, welche sich bereits jetzt finanziell am Bildungsfonds beteiligen, entspricht dem sog. Organisationsgrad. Als Organisationsgrad wird der Anteil der organisierten (= einem Verband angehörigen) Betriebe resp. der organisierten Mitarbeitenden an der Gesamtzahl Betriebe/Mitarbeitenden der Branche bezeichnet. Diese Anteile müssen mindestens 30% betragen. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, übertrifft der Organisationsgrad der Betriebe den gesetzlich geforderten Minimalwert in allen Bereichen deutlich. Insgesamt beträgt der Organisationsgrad etwa 85%. Dies ist als Maximalwert zu verstehen, da Doppelmitgliedschaften der Betriebe grösstenteils nicht bereinigt wurden. Dies ist insbesondere für den Behindertenbereich relevant: Die dort aufgeführten 95% sind als Obergrenze zu verstehen. SAVOIRSOCIAL schätzt für den Behindertenbereich einen Organisationsgrad von 80-85%.

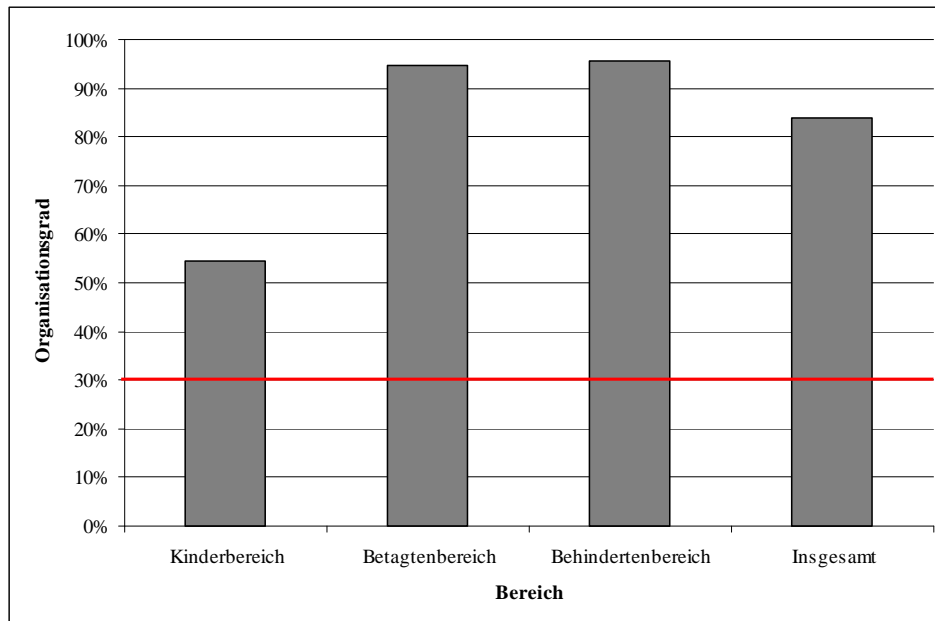


Abbildung 1: Organisationsgrad Betriebe

Quelle: Bundesamt für Statistik, Betriebszählung 2005, Angaben der Verbände KiTaS, Curaviva und Insos

Anmerkung: Die rot markierte Linie gibt den gesetzlich festgelegten minimalen Organisationsgrad an.

Im Hinblick auf den Organisationsgrad der *Mitarbeitenden* sind nur Zahlen für den Kinderbereich vorhanden. Diese lassen auf einen Organisationsgrad von knapp 75% schliessen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die grösseren Betriebe vermehrt Verbandsmitglieder sind. Für den Behinderten- und Betagtenbereich sind keine Zahlen erhältlich. Da der betriebliche Organisationsgrad in diesen Bereichen jedoch sehr hoch ist, wird dies sicherlich auch auf die Anzahl der organisierten Mitarbeitenden zutreffen.

*Fazit:* Insgesamt wird der geforderte Organisationsgrad deutlich übertroffen. Insbesondere im Behinderten- und Betagtenbereich ist der Organisationsgrad sehr hoch. Dies bedeutet gleichzeitig, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer AVE als eher tief zu beurteilen ist (vgl. Abschnitt 3.2.2. *Administrativer Aufwand*).

**Eigene Bildungsinstitution:** Die Mitgliederverbände von SAVOIRSOCIAL Curaviva, Agogis und KiTaS verfügen über eigene Bildungsinstitutionen. Dies sind z.B. die höhere Fachschule für Sozialpädagogik und die höhere Fachschule für Kindererziehung. Gemäss BBG muss die durchführende Organisation über eine *eigene* Bildungsinstitution verfügen. Die Verordnung über die Berufsbildung spezifiziert jedoch: „Die Organisation verfügt im Sinne von Artikel 60 Absatz 4

Buchstabe b BBG über eine eigene Bildungsinstitution, wenn sie ein Angebot, das sich hauptsächlich mit der Aus- und Weiterbildung in der Branche beschäftigt, selber bereitstellt oder an einem solchen Angebot beteiligt ist.“ Eine Beteiligung heisst gemäss dem Handbuch für die Allgemeinverbindlicherklärung von Berufsbildungsfonds, dass die Organisation „auf operativer und strategischer Ebene in die Entscheidungsgewalt und Verantwortung eingebunden ist“. Die Dachorganisation muss daher nicht selbst im Besitz einer Bildungsinstitution sein.

**Branchentypische Berufe:** Diese Voraussetzung fordert, dass die Branche definiert wird und der betriebliche (welche Art von Betrieben/Institutionen sind betroffen? Bsp.: Kinderkrippe) und berufliche Geltungsbereich (welche Berufe sind betroffen? Bsp.: Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ) festgelegt werden.

**Leistungen für alle Betriebe:** Die aufgeführten Leistungen müssen allen Betrieben der Branche dienen, d.h. es muss eine Gleichbehandlung herrschen. Darauf muss insbesondere im Hinblick auf die Abgeltung von Leistungen der kantonalen und regionalen OdAs geachtet werden.

### **3. Vor- und Nachteile eines allgemein verbindlich erklärten BBF**

Zunächst führen wir die Vor- und Nachteile der allgemein verbindlich erklärten BBF aus Sicht der Verbände, welche bereits einen allgemein verbindlich erklärten BBF haben und der davon betroffenen Betriebe auf.<sup>3</sup> Danach gehen wir darauf ein, wie stark und in welcher Form diese Vor- und Nachteile für den BBF im Sozialbereich auftreten.

#### **3.1. Vor- und Nachteile allgemein**

##### *Vorteile*

- Gerechte Finanzierung der Berufsbildung (Solidarität zwischen den Verbandsmitgliedern und den Nicht-Verbandsmitgliedern)
- Sicherstellung der Finanzierung der Berufsbildung (Mittelbeschaffung)
- Förderung von mehr, besseren oder günstigeren Leistungen in der Berufsbildung, Entlastung der Lehrbetriebe (Mittelverwendung)

---

<sup>3</sup> Vgl. Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds (2008).

- Steigerung der Anzahl Lehrverhältnisse, des Ausbildungsniveaus und der Nutzung der angebotenen Leistungen (Wirkungen)

#### *Nachteile*

- Administrativer Aufwand (Adressbeschaffung, Inkasso, etc.) für die Oda
- Abgrenzungsprobleme
- Aus Sicht der Betriebe: Kosten, kein Nutzen aus den Leistungen, fehlende Information und Transparenz, Zwang

### **3.2. Vor- und Nachteile für den BBF im Sozialbereich**

#### **3.2.1. Vorteile**

Für den BBF im Sozialbereich stehen dieselben Vorteile im Vordergrund, welche als Ziele genannt werden. Dies betrifft sowohl die Solidarität als auch die Sicherstellung und Förderung der Finanzierung der Berufsbildung und die erhofften Auswirkungen des BBF auf die Lehrstellensituation. Diese Punkte werden nachfolgend diskutiert.

#### *Solidaritätsziel*

Das Ziel der Finanzierung der Berufsbildung durch Verbandsmitglieder und Nicht-Verbandsmitglieder wird durch eine Allgemeinverbindlicherklärung per definitionem erreicht, da alle Betriebe der zuvor definierten Branche beitragen müssen. Bezüglich der einzelnen Bereiche ist das Solidaritätsziel jedoch teilweise zu relativieren: Im Betagten- und Behindertenbereich erreicht der Organisationsgrad in Bezug auf die Anzahl Betriebe nämlich bereits sehr hohe 95%. Die Anzahl der von einem BBF zusätzlich erreichten Betriebe ist daher relativ gering und beträgt nur etwa 85 (Betagtenbereich) resp. 60 Betriebe<sup>4</sup> (Behindertenbereich). Im Kinderbereich ist hingegen nur etwa die Hälfte der Betriebe organisiert. Das Ziel der gerechten Finanzierung wird somit im Kinderbereich die grössten Auswirkungen haben.

---

<sup>4</sup> Da grösstenteils keine Bereinigung der Doppelmitgliedschaften vorgenommen werden konnte, ist dieser Wert als Minimalwert zu verstehen.

### *Sicherstellung und Förderung der Berufsbildung*

Inwiefern sich die Mittel für die Berufsbildung erhöhen, hängt in erster Linie von der Beitragshöhe der Betriebe ab. Geht man davon aus, dass die Beiträge der Verbandsmitglieder gleich bleiben und nur die Anzahl beitragspflichtiger Betriebe erhöht wird, kann man mit einer Zunahme der Einnahmen von maximal 18% der bisherigen Mittel für die Berufsbildung rechnen.<sup>5</sup> Dabei ist jedoch zu relativieren, dass die nicht-organisierten Betriebe i.d.R. die kleineren Betriebe sind und die Einnahmen daher nicht so stark ansteigen werden.

Zudem muss mit der Einführung eines BBF geklärt werden, welche Leistungen finanziert werden sollen und wie hoch deren Kosten sind. Daraus ergibt sich der Finanzbedarf des BBF, woraus schliesslich – basierend auf der Anzahl betroffener Betriebe und Mitarbeitenden – die Beiträge der Betriebe abgeleitet werden können. (Bsp.: Der Organisationsgrad der Arbeitnehmenden beträgt 70% → Von den Nicht-Verbandsmitgliedern müssen 30% der Kosten getragen werden.) Um dennoch bereits eine grobe Grössenordnung für die zu erwartenden Einnahmen zu erhalten, führen wir eine erste Abschätzung durch. Es ist jedoch zu betonen, dass diese Abschätzung nur einer ganz groben ersten Hochrechnung (mit vielen Ungenauigkeiten) entspricht und auf „willkürlichen“ Beitragshöhen<sup>6</sup> basiert. Wir treffen dabei zwei Annahmen:

a) Beitragshöhe der Betriebe: Als Werte verwenden wir die von den bereits allgemein verbindlich erklärten BBF am häufigsten festgelegten Beitragshöhen: Grundbeitrag pro Betrieb = 150.- CHF, Beitrag pro Mitarbeitenden = 50.- CHF. Dies stellt insbesondere auch daher einen plausiblen Wert dar, weil die Leistungen der BBF – mit Ausnahme einer allfälligen Übernahme von regionalen Leistungen – den geplanten Leistungen des BBF Soziales ähnlich sind.

b) Anzahl der betroffenen Mitarbeitenden. Zwar kennen wir aus der Betriebszählung des Bundesamtes für Statistik die Anzahl betroffener Betriebe und deren Mitarbeiterzahl. Diese Mitarbeiterzahl beinhaltet jedoch nicht nur Personen mit einer Ausbildung/einem Beruf, welcher vom BBF betroffen ist, sondern auch viele weitere Angestellte (aus der Gesundheitsbranche, der

---

<sup>5</sup> Die 18% berechnen sich folgendermassen: Die neu beitragenden Betriebe machen 15% der Gesamtanzahl Betriebe aus. Geht man davon aus, dass sie auch 15% der (gesamten) Einnahmen beitragen und dass die bereits zahlenden Betriebe die restlichen 85% übernehmen, entspricht dies einer Erhöhung der bisherigen Einnahmen um 18% ( $=0.15/0.85$ ).

<sup>6</sup> Denn die Höhe der Beiträge soll durch SAVOIRSOCIAL selbst bestimmt werden, nachdem die Leistungen und deren Kosten definiert resp. erhoben wurden.

Hauswirtschaftsbranche, ungelernete Personen). Wir müssen daher den Anteil der beitragspflichtigen Mitarbeitenden schätzen. Nachfolgende Grafik zeigt für den Kinderbereich die Zusammenhänge zwischen den in einem Verband organisierten Mitarbeitenden, den von einem BBF betroffenen Mitarbeitenden sowie der Gesamtzahl Mitarbeitenden in den betroffenen Betrieben zahlenmässig auf.

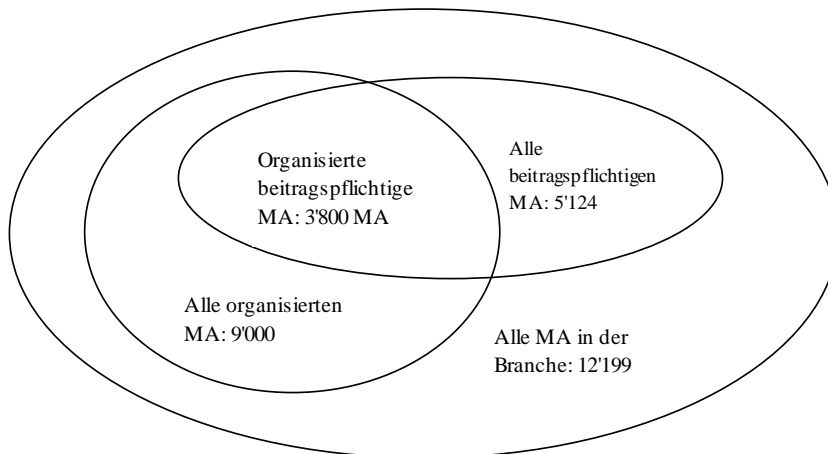


Abbildung 2: Anzahl Mitarbeitende im Kinderbereich total, organisiert und vom BBF betroffen

Anmerkung: MA = Mitarbeitende, Alle beitragspflichtigen MA = Mitarbeitende, welche an den BBF Soziales beitragen müssen, alle organisierten MA = Mitarbeitende, welche dem Verband KiTaS angehören, alle MA in der Branche: alle Mitarbeitende in den beitragspflichtigen Betrieben

Die Annahmen bezüglich Anzahl beitragspflichtiger Betriebe und Mitarbeitenden sind:<sup>7</sup>

- Kinderbereich: 1'337 Betriebe und 5'124 Mitarbeitende (= 42% von den Total 12'199 Mitarbeitenden)
- Behindertenbereich: 1'320 Betriebe und 23'498 Mitarbeitende (= 50% von den Total 46'996 Mitarbeitenden)
- Betagtenbereich: 1'585 Betriebe und 26'541 Mitarbeitende (= 30% von den Total 88'471 Mitarbeitenden)

<sup>7</sup> Die Zahlen zur Anzahl Betriebe und dem Total der Mitarbeitenden stammen aus der Betriebszählung des BFS von 2005. Die Anteile derjenigen Mitarbeitenden, welche über eine Ausbildung verfügen, die zum beruflichen Geltungsbereich des BBF gehört, sind sehr grob geschätzte Werte und müssen mit Vorsicht betrachtet werden.

Kinderbereich: Die 42% basieren auf dem Anteil der beitragspflichtigen Mitarbeitenden bei den organisierten Betrieben (= 3'800/9'000). Behindertenbereich: Die 50% sind die von Insos und der SODK verlangten Anteile an ausgebildetem Personal. Betagtenbereich: Die 30% sind eher hoch gegriffen und sollen als Maximalwert verstanden werden.

Insgesamt sind somit rund 4'200 Betriebe mit ca. 55'000 Mitarbeitenden betroffen. Mit den oben angenommenen Beiträgen ergibt sich daraus ein Fondsvolumen von etwa 3.4 Mio. CHF. Dabei ist jedoch zu betonen, dass sich nur ein (kleinerer) Teil dieser rund 3 Mio. CHF *neu* ergibt – nämlich derjenige Teil, welcher von den Nicht-Verbandsmitgliedern beigetragen wird. Geht man von der Anzahl Betriebe aus sind dies 15%, was rund 500'000.- CHF entspricht. Basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden ist der zusätzliche Beitrag nochmals geringer (da die Nicht-Verbandsmitglieder tendenziell die kleineren Betriebe sind). Dabei gehen wir davon aus, dass der Beitrag der Verbandsmitglieder gleich bleibt.<sup>8</sup> Dies muss jedoch nicht zwingend der Fall sein, so kann auch der Beitrag *aller* Betriebe angehoben werden.

### *Verbesserung Lehrstellensituation*

Massnahmen zur Erhöhung der Anzahl Lehrverhältnisse können an verschiedenen Punkten ansetzen. So kann mithilfe von Massnahmen zur Nachwuchswerbung das Interesse der Jugendlichen am entsprechenden Beruf erhöht werden, ebenso kann auf Seiten der Betriebe Lehrstellen-Marketing betrieben werden und/oder die Kosten der Ausbildung reduziert werden. Gemäss den vorgesehenen Leistungen des BBF Soziales sind solche Massnahmen geplant.

Ob sich ein BBF tatsächlich dazu eignet, die Anzahl Lehrverhältnisse zu erhöhen, war bei den Gesprächen mit den Durchführungsstellen der bisher für allgemein verbindlich erklärten BBF umstritten und wird grundsätzlich zurückhaltend beurteilt. In einigen dieser Branchen war dies jedoch auch nicht das Ziel des BBF, da die Branche bereits zuvor über genügend Lernende verfügt hat.

In der Branche Soziales kann und sollte die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft und somit der Lehrstellensituation jedoch ein explizites Ziel und ein Schwerpunkt der Tätigkeit des BBF sein, da sich diese Branche – im Gegensatz zu denjenigen, welche bereits einen allgemein verbindlich erklärten BBF aufweisen – in Zukunft vergrössern wird<sup>9</sup>:

---

<sup>8</sup> Die Verbandsmitglieder leisten dann ihren Beitrag an den BBF im Rahmen der bereits bisher getätigten Mitgliederbeiträge an die Verbände.

<sup>9</sup> Quelle: Oda Santé (2007): Arbeitsmarktliche und sozialpolitische Analyse für eine Attestausbildung Gesundheit und Soziales.

- Betagtenbereich: Bis 2020 wird aufgrund der demographischen Entwicklung in den Alters- und Pflegeheimen mit einer Zunahme des Personalbedarfs von rund 25% gerechnet.
- Kinderbereich: Es gibt Studien, die zeigen, dass der Bedarf an Betreuungsplätzen doppelt so gross ist wie das heutige Angebot und in Zukunft wahrscheinlich noch zunehmen wird.
- Behindertenbereich: Die personellen Ressourcen in den Einrichtungen für Behinderte haben in der Vergangenheit zugenommen. Inwieweit diese Entwicklung auch in Zukunft weitergehen wird, ist schwierig abzuschätzen. Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) ist die Verantwortung über die Behinderteninstitutionen an die Kantone übergegangen, welche bis 2011 ihre kantonalen Behindertenkonzepte erstellen müssen. Darin enthalten sind u.a. Bedarfsprognosen und -planungen sowie Grundsätze zur Aus- und Weiterbildung, welche sich wiederum auf die Nachfrage nach Bildungsleistungen auswirken können.

Als Fazit ist zu sagen, dass die Nachfrage nach Betreuungsleistungen und damit verbunden die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigen wird. Möglicherweise wird sich dabei auch der Qualifikationsmix (Struktur des Personalbestandes nach Ausbildungsstufe) verändern.

Neben der reinen Anzahl Lehrstellen ist auch das sog. Matching entscheidend: Können bestehende Lehrstellen optimal besetzt werden? Auch hier kann der BBF eine Unterstützung bieten.

### 3.2.2. Nachteile

#### *Administrativer Aufwand*

Der administrative Aufwand kann in zwei Bereiche aufgeteilt werden:

- a) Initialaufwand zur Errichtung des BBF. Dazu zählt z.B. die Adressbeschaffung.
- b) Verwaltungsaufwand während des Betriebens des BBF. Dazu zählt z.B. die Beitragserhebung.

**Initialaufwand:** Zum Aufwand zur Errichtung des BBF gehören:

- Konzipierung des BBF: Ziele, Tätigkeiten, Geltungsbereich, etc.

- Koordination: Einbindung anderer Verbände, Regelung von Abgrenzungsfragen, etc.
- Ausarbeitung des Reglements
- Regelung der Anerkennung von Vorgängerausbildungen
- Verfahren zur AVE
- Adressbeschaffung
- Übersetzungsarbeiten
- Information der Betriebe: Drucken und Versenden der Informationsbriefe, Betrieb einer Hotline, etc.

Im Rahmen der Wirkungsanalyse gaben zwei Durchführungsstellen Auskunft über ihren Initialaufwand. Sie schätzten diesen beide auf ca. 100'000.- CHF. Der Initialaufwand hängt jedoch z.B. stark davon ab, wie viele Akteure in den Prozess involviert werden, welche Abgrenzungsprobleme auftreten und wie viele Vorgängerausbildungen abgeklärt werden müssen.

**Verwaltungsaufwand:** Zum jährlich wiederkehrenden Administrationsaufwand zählen:

- Berichterstattung für das BBT (Erstellen und Revision der Jahresrechnungen)
- Beitragserhebung
- Jährliche Information der Betriebe
- Ggf. Rechtsstreitigkeiten (Gerichtsverfahren, Beteiligungen, etc.)

Im Rahmen der Wirkungsanalyse haben wir den Verwaltungsaufwand der verschiedenen Durchführungsstellen von allgemein verbindlich erklärten BBF angeschaut. Dabei hat sich jedoch gezeigt, dass der Verwaltungsaufwand sehr unterschiedlich abgegrenzt und verbucht wird. Ein Vergleich ist daher schwer möglich. Um dennoch eine Grössenordnung abschätzen zu können, kann ausgesagt werden, dass 10 der 13 befragten Fonds einen Verwaltungsaufwand von 5% bis 20% der Ausgaben angaben. Zwei Fonds erwiesen sich als Ausreisser mit deutlich höheren Verwaltungsaufwandsanteilen und ein Fonds wurde erst gerade errichtet und konnte daher noch keine Angaben zum administrativen Aufwand machen. Betrachtet man denjenigen BBF, welcher sich bezüglich Anzahl Betriebe, durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende und Organisationsgrad mit einem BBF im Sozialbereich am ehesten vergleichen lässt (VSEI: BBF der Schweizerischen Elektro-Installationsfirmen), kommt man auf einen Verwaltungsaufwand von 13%.

Es zeigt sich, dass der administrative Aufwand für einen allgemein verbindlich erklärten BBF relativ hoch ist. Da die Branche insgesamt einen hohen Organisationsgrad aufweist, wäre zu diskutieren, ob anstatt eines allgemein verbindlich erklärten ein *freiwilliger Branchenfonds*, welcher durch die organisierten Betriebe finanziert würde, eingeführt werden sollte. Dieser hätte den Vorteil, dass der administrative Aufwand geringer ist (keine AVE, keine Adressbeschaffung, etc.). Der Nachteil dabei ist, dass nicht alle Betriebe an die Finanzierung der Berufsbildung beitragen und somit das Trittbrettfahrer-Problem nicht gelöst ist.

### *Abgrenzungsprobleme*

Auch bei den Abgrenzungsproblemen muss differenziert werden. Es gibt folgende Bereiche, wo Abgrenzungsprobleme auftreten können:

- a) Abgrenzung zu anderen Branchenfonds
- b) Abgrenzung zu kantonalen Fonds
- c) Abgrenzung zu Berufsbildungsfonds, die auf Gesamtarbeitsverträgen (GAV) beruhen
- d) Abgrenzung zu den Tätigkeiten von regionalen und kantonalen OdAs

**Andere Branchen:** In Bezug auf die Branchenabgrenzung überschneidet sich der Sozialbereich vor allem mit der Gesundheitsbranche. Insbesondere im Betagtenbereich (z.B. Pflegeheime) sind die meisten Institutionen Mischbetriebe, d.h. sie haben sowohl Mitarbeitende aus dem Gesundheitssektor (Branche Gesundheit) als auch aus dem Sozialwesen (Branche Soziales). Dies ist auch daran zu erkennen, dass der Verband Curaviva sowohl bei SAVOIRSOCIAL als auch bei der OdA Santé Trägerorganisation ist. Zudem sind die regionalen OdA teilweise sowohl für die Gesundheitsbranche als auch für den Sozialbereich zuständig. Da die OdA Santé auch die Einführung eines (allgemein verbindlich erklärten oder freiwilligen) Branchenfonds plant, ist eine Koordination zwischen den beiden Dachorganisationen dringend zu empfehlen. Denn die Problematik bei Branchenüberschneidungen liegt darin, dass die Mischbetriebe von mehreren Fonds betroffen sind, was ihre Akzeptanz des BBF schmälert und administrativen Aufwand für sie verursacht. Zudem kann es Probleme bei der Branchenabgrenzung geben. So wird vom Gesundheits- und Sozialbereich z.B. eine neue gemeinsame Ausbildung im Betagtenbereich entwickelt, deren Zuordnung zu einer Branche unklar sein wird.

Falls sowohl der Gesundheits- als auch der Sozialbereich einen *allgemein verbindlich erklärten* BBF einführen würden, gibt es zur Lösung der Abgrenzungsproblematik folgende Möglichkeiten:

- Die Abgrenzungsprobleme zwischen dem Sozialbereich und der Gesundheitsbranche treten in erster Linie im Betagtenbereich auf. Eine Möglichkeit wäre daher, dass der BBF Soziales den Betagtenbereich aus seinem BBF ausschliesst. Dies wäre auch daher zu vertreten, weil SAVOIRSOCIAL davon ausgeht, dass nur ein kleiner Anteil der im Betagtenbereich Beschäftigten eine Ausbildung/einen Beruf aufweist, welcher von dem BBF betroffen wäre. Der Anteil des Gesundheitspersonals macht hingegen etwas mehr als die Hälfte aus.
- Die Dachorganisationen SAVOIRSOCIAL und OdA Santé errichten einen gemeinsamen BBF, welcher die Berufsbildung in den Bereichen Soziales und Gesundheit fördert und finanziert.
- Nur einer der beiden Fonds zieht Beiträge ein. Dieser zahlt dem anderen Fonds eine Pauschalabgeltung. Die Berechnung dieser Pauschalabgeltung müsste auf Daten beruhen, welche angeben, wie viele Personen im Sozialbereich und wie viele Personen im Gesundheitsbereich in Institutionen im Behinderten- und Betagtenbereich arbeiten. Als Quelle könnte evtl. die Somed-Statistik dienen.
- Die Betriebe geben jährlich an, wie viele Mitarbeitende sie im Gesundheitsbereich und im Sozialbereich haben. Einer der beiden Fonds zieht die Beiträge ein und transferiert den anteilmässigen Beitrag der Mischbetriebe an den anderen Fonds.

Wenn einer oder sogar beide BBF *freiwillig* ausgestaltet werden würden, gäbe es wiederum das Problem, dass Mischbetriebe 2x belastet würden. Dies müsste über Abgeltungsmechanismen geregelt werden. Dazu käme noch, dass Verbandsmitglieder möglicherweise aus dem Verband austreten würden, um keine Beiträge an den freiwilligen BBF bezahlen zu müssen. Diese Austritte hängen stark von der Akzeptanz des BBF ab. Die Akzeptanz lässt sich durch eine klare und transparente Kommunikation der Ziele, Tätigkeiten und Nutzen erhöhen.

Nachfolgende Tabelle fasst die möglichen Situationen, allfällig auftretende Probleme sowie die Lösungsvorschläge nochmals zusammen.

| Situation  | Problematik   | Lösungen  |
|--|---|---|
| BBF Soziales AVE /<br>BBF Gesundheit AVE               | Mischbetriebe werden 2x belastet  | 1. Ausschluss Betagtenbereich aus dem BBF Soziales<br>2. Gemeinsamer BBF<br>3. Pauschalabgeltungen BBF<br>4. Anteilsmässige Abgeltungen<br>5. Kommunikation |
| BBF Soziales AVE /<br>BBF Gesundheit freiwillig        | Mischbetriebe werden 2x belastet, Austritte aus Verbänden möglich                 |   |
| BBF Soziales freiwillig /<br>BBF Gesundheit AVE        | Mischbetriebe werden 2x belastet, Austritte aus Verbänden möglich                 |   |
| BBF Soziales freiwillig /<br>BBF Gesundheit freiwillig | Mischbetriebe werden 2x belastet, Austritte aus Verbänden beider Branchen möglich |   |
|  |   |   |

Tabelle 1: Kombinationen von BBF in den Branchen Gesundheit und Soziales

Neben dem Sozialbereich und der Gesundheitsbranche ist vom BBF Soziales noch der Hauswirtschaftsbereich (Küche, Wäsche, Reinigungsdienst) betroffen, da Heime auch Mitarbeitende dieser Branchen beschäftigen. In diesen Bereichen gibt es keinen allgemein verbindlich erklärten BBF. Ob es allfällige freiwillige Branchenfonds gibt, müsste noch im Detail mit den einzelnen Verbänden (z.B. Schweizer Kochverband) abgeklärt werden. Zudem sollten auch diese Verbände im Vorfeld über den BBF Soziales informiert werden.

**Kantonale Fonds:** In den Kantonen Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg und Wallis gibt es zurzeit branchenübergreifende BBF. In diese Fonds müssen alle Betriebe eines Kantons beitragen, unabhängig davon welcher Branche sie angehören. Auch im Kanton Zürich wurde im vergangenen Jahr ein kantonaler BBF in einer Volksabstimmung angenommen. Nachfolgende Tabelle führt einen Überblick über die bestehenden kantonalen Fonds auf.

|           | Errichtung | Tätigkeiten   | Beiträge (pro Jahr)  | Ausgaben 07 (in CHF) |
|-----------|------------|---|----------------------|----------------------|
| Fribourg  | 1961       | Bau, Unterhalt und Betrieb der Räumlichkeiten und Einrichtungen für die Berufsbildung                             | 0.04 % der Lohnsumme | 3'900'000            |
| Neuchâtel | 1999       | Beiträge an üK und an Ausbildungszentren, Weiterbildungsleistungen, Unterrichtsmaterialien, Werbung               | 35.-/MA              | 2'508'975            |
| Genf      | 1988       | Übernahme Kurskosten üK, Ausbildnerkosten, Kompensation Arbeitsaufwand Lehrlinge, Unterrichtsmaterialien, Werbung | 20.-/MA              | 6'750'000            |
| Wallis    | 2006       | Übernahme Kurskosten üK, Übernahme LAP-Material, Schulgeld  | 0.08 % der Lohnsumme | 4'500'000            |
| Jura      | 2008       | Kurskosten üK, Ausbildnerkurse, Werbung, Qualifikationsverfahren  | 0.05 % der Lohnsumme | 850'000              |

Tabelle 2: Überblick über die kantonalen Fonds

Die Wirkungsanalyse zu den allgemein verbindlich erklärten Berufsbildungsfonds hat gezeigt, dass die inhaltlichen Überschneidungen zwischen den kantonalen und den bestehenden branchenbezogenen BBF gering sind. Die kantonalen Fonds sind in Bezug auf den BBF Soziales jedoch hinsichtlich dreier Punkte problematisch:

a) Die kantonalen Fonds übernehmen primär die Kurskosten für die überbetrieblichen Kurse. Dies sind zwar gemäss den vorgesehenen Tätigkeiten keine Leistungen des BBF im Sozialbereich. Zu beachten ist jedoch, dass eine Unterstützung der regionalen und kantonalen OdAs geplant ist. Da diese Organisationen u.a. üK anbieten, gibt es hier eine potenzielle Überschneidung mit den kantonalen Fonds.

b) Die Akzeptanz derjenigen Betriebe, welche bereits an einen kantonalen Fonds beitragen, wird bei einer nochmaligen Belastung geringer sein. Hier ist wiederum die Kommunikation (insb. das Aufzeigen des Unterschieds zwischen den Fonds) zentral.

c) Die Betriebe müssen 2x beitragen, was einen administrativen Aufwand mit sich bringt. In den in der Wirkungsanalyse betrachteten Kantonen hat sich jedoch gezeigt, dass die Erhebung der Kantone über die Familienausgleichskasse erfolgt, was den Aufwand der Betriebe und der kantonalen Durchführungsstellen verringert.

**GAV-Fonds:** Zurzeit besteht kein gesamtschweizerischer GAV im Sozialbereich. Daher gibt es diesbezüglich keine Überschneidungen. Da im Kinderbereich jedoch über einen GAV diskutiert wird, wäre dann darauf zu achten, dass sich die Leistungskataloge unterscheiden (z.B. könnte sich der GAV-Fonds nur auf die Weiterbildung fokussieren, welche durch den geplanten BBF nicht abgedeckt wird).

**Regionale und kantonale OdAs:** Inhaltliche Überschneidungen zwischen den regionalen/kantonalen OdAs und dem geplanten nationalen BBF gibt es vor allem in den Massnahmen zur Förderung des Lehrstellenangebots, bei der Entwicklung und dem Unterhalt von Verordnungen über die berufliche Grundbildung, von Rahmenlehrplänen der Höheren Fachschulen und Prüfungsordnungen sowie bei Informations- und Beratungsleistungen. Eine Abgrenzung lässt sich jedoch dadurch erreichen, dass klar definiert wird, dass SAVOIRSOCIAL sich mit strategischen Aufgaben auf nationaler Ebene befasst und die regionalen OdAs auf kantonaler Ebene tätig sind. Dennoch müssen im Vorfeld der Definition des

Leistungskatalogs Gespräche mit Vertreter/innen der kantonalen OdAs geführt werden, um mögliche Schnittstellen zu klären.

In Bezug auf die Tätigkeiten von regionalen und kantonalen OdAs sind zudem diejenigen Leistungen zu definieren, welche vom BBF abgegolten werden sollen. Hierbei stellen sich zwei Herausforderungen: *a)* Die Gleichbehandlung der Betriebe muss gewährleistet sein. *b)* Es ist auf die Branchenabgrenzung zum Gesundheitsbereich zu achten, da einige kantonale OdAs sowohl den Gesundheits- als auch den Sozialbereich abdecken.

**Fazit zu den Abgrenzungsproblemen:** Abgrenzungsprobleme beim BBF Soziales treten insbesondere mit der Gesundheitsbranche auf. Dabei sollte bereits bei der Planung des BBF eine Koordination mit der *OdA Santé* erfolgen. Dies gilt auch hinsichtlich der Unterstützung der regionalen und kantonalen OdAs. Hier muss zum einen genau geklärt werden, welche Tätigkeiten finanziert werden können – da der BBF grundsätzlich nationale Massnahmen fördert – und zum anderen tritt wieder das Abgrenzungsproblem zur Gesundheitsbranche auf, da einige der regionalen OdAs beide Branchen vertreten. Zudem muss auch mit Verbänden, welche von einem BBF betroffen wären, jedoch *kein Mitglied von SAVOIRSOCIAL* sind, im Vorfeld das Gespräch gesucht werden. In Bezug auf die *kantonalen Fonds* sind insbesondere die Tätigkeiten der regionalen OdAs, welche durch den BBF finanziert werden sollen, auf Schnittstellen zu prüfen (z.B. üK).

#### *Nachteile aus Sicht der Betriebe*

Die aus Sicht der Betriebe genannten Nachteile (kein Nutzen aus den Leistungen, fehlende Informationen, etc.) können mit einer klaren und transparenten Kommunikationspolitik z.T. abgemildert werden. Dazu zählt eine Bekanntmachung der Ziele des BBF, die regelmässige Berichterstattung über die Erreichung dieser Ziele, Angaben zum konkreten Nutzen aus dem BBF für die Betriebe, eine übersichtliche Darstellung zur Mittelverwendung, etc. Dies ist vor allem – jedoch nicht nur – in der Phase der Errichtung des BBF zentral. So kann etwa der Betrieb einer Hotline die Akzeptanz der Betriebe steigern und in der Folge auch den Aufwand für Mahnungen, Beteiligungen, etc. senken.

### 3.2.3. Spezifische Herausforderungen im Sozialbereich

#### *Subventionierte Non-Profit-Organisationen*

Im Sozialbereich sind die betroffenen Betriebe oftmals Einrichtungen, welche von der öffentlichen Hand (z.B. Gemeinde oder Kanton) unterstützt werden und nicht gewinnorientiert sind (sog. Non-Profit-Organisationen NPO). Dies unterscheidet die Branche von denjenigen, welche bereits einen allgemein verbindlich erklärten BBF aufweisen und ist hinsichtlich zweierlei Punkte relevant:

a) Die Akzeptanz des BBF muss nicht nur bei den Institutionen selbst, sondern auch bei der öffentlichen Hand erzeugt werden. SAVOIRSOCIAL versucht daher die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) als Unterstützung zu gewinnen.

b) Es muss geklärt werden, wer die Beiträge an den BBF übernehmen soll. Dabei gibt es zwei Möglichkeiten:

- Die Beiträge der Klient/innen (Eltern, Heimbewohner/innen) werden erhöht. Da die Subventionierung der Einrichtungen jedoch explizit diese Personengruppen entlasten soll, ist diese Lösung suboptimal.
- Die öffentliche Hand bezahlt die Beiträge. In diesem Fall ist zu diskutieren, ob ein allgemein verbindlich erklärter BBF mit Beiträgen der Institutionen tatsächlich das geeignete Instrument ist. Alternativ könnten die Beiträge der öffentlichen Hand nämlich auch direkt dem Fonds geleistet werden. Eine Beitragserhebung über die Einrichtungen – basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden der Institution – ist jedoch zu empfehlen. Als Argument ist dabei hauptsächlich Folgendes zu nennen: Bei den Institutionen gibt es Unterschiede in der Ausbildungsbereitschaft und in der Finanzierung der Berufsbildung. Dieses Trittbrettfahrer-Verhalten über eine Koordination bei den Gemeinden und Kantonen zu verhindern (z.B. über Auflagen) wäre weitaus schwieriger zu erreichen als einen Ausgleich über den BBF. In diesem Zusammenhang kann noch erwähnt werden, dass die Institutionen im Sozialbereich an die kantonalen Fonds gleiche Beiträge leisten wie die privatwirtschaftlichen Betriebe; es werden also keine Sonderlösungen für NPO angewandt.

### *Weitere Herausforderungen im Sozialbereich*

Da die *Sozialberufe* erst langsam auf *nationaler Ebene* geregelt werden, wird es in Zukunft noch einige Änderungen geben, welche bei der Planung, Realisierung und dem Betrieb des BBF beachtet werden müssen.

Wie sich u.a. beim Organisationsgrad der Arbeitnehmenden wie auch bei der Anzahl beitragspflichtiger Arbeitnehmenden gezeigt hat, muss im Sozialbereich oftmals mit Schätzungen gearbeitet werden, da wenige *Daten* vorliegen.

Als letzter Punkt sei erwähnt, dass im Gegensatz zu anderen Durchführungsstellen beim BBF Soziales kein einzelner Branchenverband, sondern eine *Dachorganisation* dahinter steht. Die Koordination mit den verschiedenen Branchenverbänden kann bei einer AVE langwierig sein, ist jedoch – wie sich bei der OdA AgriAliForm (mit 9 Unterverbänden) gezeigt hat, möglich.

## **4. Fazit und Empfehlungen**

### **4.1. Fazit**

Die hauptsächlichen *Vorteile* eines allgemein verbindlich erklärten BBF im Sozialbereich liegen darin, dass *a)* die Finanzierung der Berufsbildung sichergestellt werden kann und *b)* die im Sozialbereich aufgrund der steigenden Nachfrage nach Betreuungsleistungen benötigte Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden kann.

Die *Nachteile* des allgemein verbindlich erklärten BBF sind *a)* der administrative Aufwand, *b)* Abgrenzungsprobleme mit der Gesundheitsbranche resp. aufgrund der Finanzierung von Tätigkeiten von regionalen und kantonalen OdAs und *c)* dem bereits sehr hohen Organisationsgrad im Betagten- und Behindertenbereich, welcher den Nutzen der solidarischen Finanzierung schmälert.

Zur Frage, ob ein *allgemein verbindlich erklärter oder ein freiwilliger* BBF eingeführt werden sollte, ist Folgendes zu sagen: Der freiwillige Branchenfonds hätte den Vorteil, dass der administrative Aufwand geringer ist (keine AVE, keine Adressbeschaffung, etc.). Der Nachteil ist, dass nicht alle Betriebe an die Finanzierung der Berufsbildung beitragen und es nach wie vor zum Trittbrettfahrer-Verhalten kommt. Ob die Vor- oder Nachteile des allgemein verbindlich erklärten BBF im Vergleich zum freiwilligen Branchenfonds überwiegen, hängt letztlich damit zusammen, welche konkreten Tätigkeiten der

BBF finanzieren will. Soll tatsächlich eine signifikante Erhöhung der Mittel für die Berufsbildung erreicht werden und u.a. die Ausbildungskosten für die Betriebe (durch einen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben) massiv gesenkt werden, empfiehlt sich ein allgemein verbindlich erklärter BBF. Steht hingegen die Finanzierung von Leistungen von SAVOIRSOCIAL im Vordergrund und wird das Fondsvolumen gering sein, empfiehlt sich eine AVE nicht, da das Kosten-Nutzen-Verhältnis der AVE als schlecht zu beurteilen ist.

## 4.2. Empfehlungen

Es lassen sich fünf Punkte als Empfehlungen formulieren:

- 1) Die Einführung eines Branchenfonds im Sozialbereich ist insb. im Hinblick auf die steigende Nachfrage nach Betreuungsleistungen – weshalb auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden sollte – zu empfehlen.
- 2) Zunächst ist zu diskutieren, ob ein allgemein verbindlich erklärter oder ein freiwilliger Branchenfonds vorzuziehen ist.
- 3) Dann müssen die zu finanzierenden Leistungen konkret definiert, deren Kosten erhoben und der daraus resultierende Finanzbedarf abgeschätzt werden. Sollte man sich für eine AVE entscheiden, muss die Finanzierung von Tätigkeiten der regionalen und kantonalen OdAs im Detail abgeklärt werden.
- 4) Aufgrund der grossen Abgrenzungsprobleme mit der OdA Santé ist eine enge Koordination zwischen den beiden Organisationen zu empfehlen. Lösungen zum Umgang mit den Mischbetrieben können sein, dass *a*) ein gemeinsamer BBF eingerichtet wird oder dass *b*) der Betagtenbereich, welcher von dieser Abgrenzungsproblematik am stärksten betroffen ist, aus der Beitragspflicht des BBF im Sozialbereich ausgeschlossen wird. Letzterer Vorschlag ist auch daher zu empfehlen, weil der Anteil der beitragspflichtigen Mitarbeitenden in den Institutionen des Betagtenbereichs als eher klein eingeschätzt wird. Auch andere Verbände, welche von einem BBF im Sozialbereich betroffen sind, müssen bereits im Vorfeld informiert werden. Mögliche Abgrenzungsprobleme sind dabei zu klären.
- 5) Unabhängig davon, ob der BBF für allgemein verbindlich erklärt wird oder nicht, ist auf eine klare und transparente Information der betroffenen Betriebe sowie auch der öffentlichen Hand (aufgrund der Subventionierung der Institutionen) zu achten.