



Bild: RFArt

# Weiterbildungsgesetz – Hürde oder Chance zur Personalentwicklung?

Im Mai 2006 hat das Schweizer Volk mit grossem Mehr eine neue Verfassung gutgeheissen. Nun ist es am Bundesrat, daraus auch die gesetzlichen Regelungen im Bereich Weiterbildung abzuleiten. Sozialpartner und Verbände haben ihre Positionen bereits im Vorfeld abgesteckt.

**Mit der Forderung nach einem Obligatorium** hatte die Arbeitnehmerseite Anfang Juni die Diskussion um die Zukunft der Weiterbildung mit einem Paukenschlag noch vor der Sommerpause neu angestossen. Drei Tage obligatorische Weiterbildung pro Jahr für alle Arbeitnehmenden will Travail.Suisse als Minimum erreichen, fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub hat sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB auf die Fahnen geschrieben. Als Ziel im Hintergrund steht mehr Chancengleichheit: Dass hier zu Lande vor allem ohnehin schon besser ausgebildete und überwiegend männliche Erwerbstätige an den Massnahmen zur Weiterbildung teilhaben, ist allseits unbestritten. Ebenso, dass lebenslanges Lernen eine Herausforderung ist, für die Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbstätigen ebenso wie für Rekrutierung und Retention auf Seiten der Arbeitgeber.

Ob es ein Weiterbildungsgesetz geben wird, ist aber gar nicht einmal so sicher: Nach Meinung von Bruno Weber-Gobet, bei Travail.Suisse für

das Dossier Bildung verantwortlich, wird sich vor allem die Finanzierung der Weiterbildung als pièce de résistance erweisen. Ob der von Arbeitnehmern und Bildungsträgern erhoffte «grosse Wurf» kommt oder der Bundesrat nur die geltenden Bestimmungen an den Verfassungsauftrag anpasst, ist ungewiss. Trotz der Skepsis vertritt Weber-Gobet das bildungspolitische Anliegen seiner Organisation mit Nachdruck: «Nehmen Sie das Beispiel einer Portugiesin, die 18 Jahre lang bei einem Schweizer Textilunternehmen gearbeitet hat. Die Produktion wird ausgelagert, ihr Arbeitsplatz ist weg. Wie soll denn diese Frau, die nie einen Seminarraum von innen gesehen hat, nun ihre Arbeitsmarktfähigkeit unter Beweis stellen können?»

**Für die Arbeitgeber** sei das Bildungsobligatorium nicht nur ein zusätzlicher Kostenfaktor, sondern auch eine Chance, argumentiert Weber-Gobet, insbesondere für KMU: «In jeder noch so kleinen Firma ist die Ferienplanung eine völlig selbstverständliche Angelegenheit. Wenn künftig auch die Weiterbildung geplant werden muss, kann dies eine hilfreiche Herausforderung für den Unternehmer sein: Er muss strategische Entscheidungen treffen, die Weiterentwicklung des Betriebes planen, um zu definieren, was er überhaupt von seinen Leuten erwartet.»

Auf Seiten der Anbieter sieht der Bildungsexperte von Travail.Suisse ebenfalls grossen Handlungsbedarf: «Managementkurse gibt es überall en masse. Was fehlt, sind Angebote auf

regionaler Ebene für Personen mit kleinem Bildungsrucksack», sagt Weber-Gobet.

**Ein Kernpunkt des Weiterbildungsgesetzes** sollte laut Weber-Gobet neben dem von der Wirtschaft zu finanzierenden Obligatorium (berufsorientierte Weiterbildung) und der Finanzierung der Dachverbände ein neuer Fonds zur Projektfinanzierung sein. Wenn man dafür 2 Promille der vom Bundesrat gesprochenen Mittel für Bildung, Forschung und Innovation veranschlagen würde, hätte man auf vier Jahre 42 Millionen Franken zur Verfügung, sagt der Travail.Suisse-Bildungsexperte. Davon seien Massnahmen im Bereich der Elternbildung, der politischen Bildung und der kulturellen Bildung zu finanzieren. Gerade der letztere Bereich müsste auch für die Wirtschaft von grossem Interesse sein, weil dazu auch Projekte zur Bekämpfung des Illetrismus zählen. Unter der Schreib-Lese-Schwäche leiden gemäss internationalen Studien auch viele Arbeitnehmer in der Schweiz, was letztlich die Unternehmen in ihrer Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit behindert.

**Die Frage der Finanzierung** ist im Vorfeld der Diskussion über ein Weiterbildungsgesetz das grösste Problem, auch für den Schweizerischen Gewerbeverband SGV. Dessen Vizedirektorin Christine Davatz-Höchner befürchtet, dass die Kantone im neuen Verfassungsartikel vor allem eine Chance dazu sehen, sich selbst aus der Finanzierung der Weiterbildung zurückzuziehen.

## Verfassungsnorm

Der Bildungsrahmenartikel, der am 21. Mai 2006 vom Volk angenommen wurde, im Wortlaut:

Art. 64a (neu) Weiterbildung

1. Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.
2. Er kann die Weiterbildung fördern.
3. Das Gesetz legt die Bereiche und die Kriterien fest.

«Wenn das Gesetz zu ausführlich gerät, wird der Kuchen womöglich so sehr zerbröseln, dass am Ende niemand davon satt wird», sagt die SGV-Bildungsverantwortliche.

Ebenso wie der Arbeitgeberverband sieht der SGV die Weiterbildung vor allem als eine Aufgabe von Eigenverantwortung und Freiwilligkeit. Der Arbeitgeberverband legt seine Position zum Weiterbildungsgesetz erst nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe von HR Today fest; der Gewerbeverband verweist auf die Kontinuität seiner Positionen: Alle im Parlament lancierten Vorstösse für einen bezahlten Bildungsurlaub hat der SGV stets abgelehnt. Solches sei in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) oder direkt zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden zu regeln, und die Finanzierung habe dem Verursacherprinzip zu folgen, hiess es 2003 in der Stellungnahme des SGV zum Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht. «Nach unseren Erfahrungen ist die effizienteste Weiterbildung diejenige, die erstens in der Freizeit und zweitens von den Bildungswilligen ganz oder zum Teil selbst bezahlt wird», hatte der SGV 15 Jahre zuvor am Hearing zum Projekt «Bildung in der Schweiz von morgen» argumentiert. Die KMU haben laut SGV-Bildungsexpertin Davatz-Höchner keinen Nachholbedarf: «Wenn in den Betrieben tatsächlich Weiterbildungsbedarf besteht, sind auch kleine und mittlere Unternehmen damit nicht zurückhaltend.»

**Nicht ganz so optimistisch** sieht dies Professor Philipp Gonon, der massgeblich an der Studie «KMU und die Rolle der Weiterbildung» von 2005 mitgewirkt hat. Die Kernaussagen daraus referierte der Bildungsexperte kürzlich vor dem Zürcher Personal-Entwicklungs-Forum PEF: Zu den Pluspunkten des Schweizer Systems zählt Gonon eine Ordnung, die viel Spielraum auch für Privatinitiative belässt, eine relativ hohe Beteiligungsquote («verglichen mit den nordischen Ländern aber immer noch zu gering») und das insgesamt gute Angebot. Auf der anderen Seite kritisiert er an den geltenden Rahmenbedingungen Intransparenz, Finanzierung, Zugänglichkeit und partielle Diskriminierung.

Für KMU seien die Mittel zur Weiterbildung – Zeit, Personal und Finanzen – limitiert. Auch der SGV verweist auf eine Umfrage aus dem Jahr 2002, der zufolge knapp ein Fünftel der KMU in den drei zurückliegenden Jahren gar keine oder lediglich informelle Weiterbildung (am Arbeitsplatz) betrieben hat. Dass es nicht bei allen Betrieben eine Notwendigkeit zur Weiterbildung gebe, hält Gonon angesichts des technologischen Wandels und der demografischen Entwicklung für ein nicht stichhaltiges Argument.

Neben dem freien und allgemeinen Zugang zur Weiterbildung sei die Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit eine Kernforderung an das künftige Gesetz: Für die bisher in der Weiterbildung unterrepräsentierten Frauen, Immigranten oder Senioren müsse ein niederschwelliger Zugang geschaffen werden, argumentiert Gonon. Und Anreize, damit das Weiterbildungsangebot künftig nicht mehr an diesen Gruppen vorbeiläuft.

**Einen ähnlichen Befund** konstatiert auch der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB, dessen Direktor André Schläfli bei mehreren Studien mit Gonon zusammengearbeitet hat. Der SVEB hat seine Forderungen an das Weiterbildungsgesetz in sechs Grundsätzen formuliert: 1. Weiterbildung für alle, 2. Gleichwertigkeit von allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung, 3. Pluralität und Qualität der Weiterbildung, 4. Entwicklung eines koordinierten Weiterbildungs-

systems und Anerkennung von Abschlüssen, 5. Entwicklung adäquater Finanzierungsmodelle, 6. kontinuierliche Stärkung der Weiterbildung.

Aus Sicht der Personalentwicklung ist der vierte Grundsatz von Interesse, bei dem es auch um Modularisierung und Anerkennung früherer Lernleistungen geht. Konkret: Wie kann sich ein Arbeitnehmer Fähigkeiten attestieren lassen, die er nicht durch Kurse, sondern «on the job» erworben hat, und wie kann man solche Atteste vergleichbar machen? Ideen dazu kamen aus Québec und Frankreich; hier zu Lande werden im Projekt «Validation des acquis» unter Feder-

### Neben den Stärken des Schweizer Systems zeigen sich im internationalen Vergleich auch Schwächen

führung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT die Grundlagen zur Erarbeitung von Anrechnungsverfahren entwickelt.

Zu den Zielen des SVEB in diesem Bereich gehört die Ausrichtung der künftigen Bestimmungen auf internationale Normen. Dass dies nicht ganz einfach werden dürfte, liegt laut SVEB-Direktor Schläfli auch daran, dass die Zuständigkeiten für EU-Projekte im Bereich der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung (Bologna- und Kopenhagen-Prozess) innerhalb der Eidgenossenschaft bei verschiedenen Behörden liegen. Eine enge Koordination und mehr Durchlässigkeit, etwa zwischen Nachdiplomstudium und Abschlüssen im Bereich Tertiär B, sind aus Sicht des SVEB dringend erforderlich.

**Der Ball liegt nun beim BBT.** Das Bundesamt erstellt derzeit die Diskussionsgrundlage für die noch in diesem Jahr geplante Beratung im Bundesrat. Dass diese Vorformulierung den Verlauf der Diskussion und die sich daraus ergebenden Folgen massgeblich bestimmen kann, liegt auf der Hand. Und so hüllt sich das BBT vorerst in Schweigen. So sehr, dass sogar eine von den Bernern in Auftrag gegebene Studie der Zürcher Bildungsforscherin Regula Schröder-Naef nicht veröffentlicht werden durfte. Dass diese Publikationssperre nicht begründet und ihr «Bericht zur Rolle des Bundes in der berufsorientierten Weiterbildung» schliesslich nur in Auszügen auf der Website des Forums Weiterbildung Schweiz im Internet veröffentlicht wurde, sieht Schröder-Naef als Anlass für einen eher skeptischen Blick auf den Gesetzgebungsprozess.

Aus der Kurzübersicht ihres Berichts lassen sich neben den Stärken des Schweizer Systems auch Schwächen im internationalen Vergleich ablesen. So etwa das, was Schröder-Naef als «Matthäus-Prinzip» bezeichnet – wer hat, dem wird gegeben: «Gut ausgebildete und gut verdienende Arbeitnehmende können sich in grossem Ausmass während der Arbeitszeit und auf Kosten der Arbeitgeber weiterbilden, während von gering Qualifizierten und wenig Verdienenden verlangt wird, dass sie sich in ihrer Freizeit auf eigene Kosten weiterbilden.» Entsprechende Kurse seien schwer zu finden und böten kaum eine Chance für berufliches Fortkommen oder Gehaltserhöhung, kritisiert die Bildungsexpertin.

**Diese Befunde sind erschreckend.** Einige der Punkte, die Schröder-Naef aus ihrer langjährigen Erfahrung besonders dringlich erscheinen, hat sie für HR Today zusammengefasst:

- Die Chancengerechtigkeit im Schweizer Bil-

dungswesen ist mangelhaft. Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft, Elternhaus und dem erreichten Bildungsstand ist hier enger als in den anderen OECD-Ländern. Der Bildungsstand der Frauen ist immer noch tiefer als jener der Männer. Weder durch die Schule noch durch das Weiterbildungsangebot erfolgt eine Angleichung der Bildungschancen.

- Andere Länder unternehmen mehr für die Weiterbildung von Risikogruppen respektive die Nachqualifizierung von gering Qualifizierten.
- Die Weiterbildung wird in der Schweiz weitgehend von privaten Institutionen getragen. In wichtigen Bereichen wie der Nachholbildung sind jedoch keine kostendeckenden Angebote möglich. Der Markt spielt nicht; für bildungsmässig benachteiligte Gruppen fehlen in vielen Regionen bedürfnisgerechte Angebote.
- Die 26 kantonalen Schulsysteme sollen harmonisiert werden, in der Weiterbildung sind die Unterschiede aber weit grösser und die gesetzlichen Grundlagen schwach. Ungleichheiten in Angebot und Rahmenbedingungen wirken sich stark auf die Weiterbildungsbeteiligung der verschiedenen Gruppen aus. Der Staat muss in der Weiterbildung eine Koordinations- und Ausgleichsfunktion übernehmen.
- Angesichts der Bedeutung des lebenslangen Lernens für die individuelle Entwicklung, für die Gesellschaft und auch für die Wirtschaft müssen Grundlagen geschaffen werden, die allen den Zugang zur Weiterbildung öffnen. Ein Leitbild dazu muss sowohl die Grund-, die Erst- und die Weiterbildung umfassen, die einzelnen Elemente aufeinander beziehen, Durchlässigkeit, Übergänge und Anschlussmöglichkeiten gewährleisten.

**Als Herausforderung für die Unternehmen** könnte sich auch die im internationalen Vergleich unterdurchschnittliche Abschlussquote auf Tertiärstufe herausstellen – im Bereich der Hochschulbildung ebenso wie bei der beruflichen Bildung: Schröder-Naef prognostiziert die weitere Abnahme des Bedarfs an ungelerten Arbeitskräften, die zunehmende Verlagerung der Beschäftigung in den tertiären Sektor sowie die Erhöhung des Durchschnittsalters der Erwerbstätigen. «Humankapital als wichtigste Ressource der Schweiz, auch zur Erhaltung des hohen Lebensstandards» heisst einer der Leitsätze aus der Kurzübersicht zu Schröder-Naefs Bericht an das BBT, und diese Aussage ist wegweisend für das bevorstehende Gesetzgebungsverfahren. Ob die Behörde auf dieser Grundlage eine umfassende Reform der Weiterbildung lanciert und der Bundesrat die zu erwartenden Widerstände überwinden kann, wird sich in den nächsten Wochen und Monaten zeigen.

*Martin Winkel*

#### Forum Weiterbildung

Das vor sieben Jahren gegründete Forum engagiert sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung und steht gesamtschweizerischen Organisationen offen, die sich hauptsächlich der Weiterbildung widmen oder sich mit aktuellen Problemen der Weiterbildung befassen. Das Forum arbeitet eng mit der Schweizerischen Koordinationskonferenz Weiterbildung SKW zusammen. [www.forum-weiterbildung.ch](http://www.forum-weiterbildung.ch)

#### SKW

Die 2005 gegründete Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung SKW ist ein Organ des Bundes und der Kantone. Sie wird von einer Steuergruppe geleitet, welche die Bearbeitung von Weiterbildungsfragen koordiniert und sich für eine enge Zusammenarbeit aller Partner in der Weiterbildung einsetzt.