

# Forderungen und Vorschläge an ein Weiterbildungsgesetz

Ein Bericht von Travail.Suisse,  
dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden

Verfasser: Bruno Weber-Gobet

Version 1/2009

**Inhaltsverzeichnis**

## Teil 1: Diskussion um die Weiterbildung

<b>1</b>	<b>Ausgangspunkt</b>	<b>5</b>
1.1	Diskussionsstand	5
1.1.1	Ein Gesetz ist nicht nötig	5
1.1.2	Es braucht einige Grundregeln	5
1.1.3	Die Schweiz braucht ein zukunftsfähiges Weiterbildungsgesetz	6
<b>2</b>	<b>Warum Weiterbildung?</b>	<b>6</b>
2.1	Allgemeine Bemerkungen	6
2.2	Konkrete Bemerkungen	7
2.2.1	Die Halbwertszeit des Wissens wird kürzer	7
2.2.2	Die demografische Entwicklung verlangt die weit der älteren Arbeitnehmenden	7
2.2.3	Die Altersvorsorge kann in Schieflage geraten	7
2.2.4	Innovationen sind der Motor einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft	7
2.2.5	Jede Veränderung schafft neue Formen des Ausschlusses	7
2.2.6	Fehlende/falsche Bildung kann zu Arbeitslosigkeit führen	8
2.2.7	Die Arbeitnehmenden müssen sich im europäischen Arbeitsmarkt bewähren	8
2.2.8	Der Alltag stellt und vor neue Herausforderungen	8
2.2.9	Die bestehende weltweite Abhängigkeit muss besser verstanden werden	8
2.2.10	Der Wertpluralismus und der Wegfall von religiösen Traditionen fordert die Autonomie heraus	8
2.2.11	Frau und Mann leben in einer neuen Rollenverteilung	8
2.2.12	Die Völker und Nationen durchmischen sich	8
<b>3</b>	<b>Warum ein Weiterbildungsgesetz?</b>	<b>9</b>
3.1	Den Zugang zur Weiterbildung für alle ermöglichen	9
3.1.1	Die vier Hürden der Weiterbildung	9
3.1.1.1	Erste Hürde: Zeit	9
3.1.1.2	Zweite Hürde: Finanzen	9
3.1.1.3	Dritte Hürde: Organisation	9
3.1.1.4	Vierte Hürde: Motivation	9
3.1.2	Die Illusion der Selbstverantwortung	10
3.1.3	Den Zugang für alle ermöglichen: operative Fragen	10
3.1.3.1	Zielgruppenspezifische Förderung	10
3.1.3.2	Bildungsgutscheine	10
3.1.3.3	Recht auf Weiterbildung	10
3.1.3.4	Weiterbildungsobligatorium	11

3.2	Die Qualität steigern	11
3.3	Die Transparenz des Weiterbildungsbereiches erhöhen	11
3.3.1	Die Interessen der Teilnehmenden	11
3.3.2	Die Interessen des Arbeitsmarktes	11
3.3.3	Die Interessen der Bildungsbehörden	11
3.4	Die Möglichkeit, gesellschaftliche Problemlösungen anzustossen	12
3.5	Schaffung eines gemeinsamen Daches für die Weiterbildungsregelungen, die sich in den Spezialgesetzen des Bundes finden	12

## **Teil 2: Vorschläge und Forderungen von Travail.Suisse**

<b>4</b>	<b>Konkrete Vorschläge und Forderungen an ein Weiterbildungsgesetz</b>	<b>13</b>
----------	--	-----------

## **Teil 3: Bemerkungen zu den einzelnen Forderungen und Vorschlägen**

<b>5</b>	<b>Wer wird durch das Gesetz in Pflicht genommen?</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Wie soll Weiterbildung definiert werden?</b>	<b>17</b>
6.1	Unterscheidung zur beruflichen Grundbildung	17
6.2	Unterscheidung zur Hochschulbildung im engeren Sinn	17
6.3	Schwierige Abgrenzung zur Höheren Berufsbildung	17
6.4	Ab dem 18. Lebensjahr	18
6.5	Lernzielorientiert	19
<b>7</b>	<b>Welches sind die Ziele des Weiterbildungsgesetzes?</b>	<b>20</b>
7.1	Förderung des lebenslangen Lernens	20
7.2	Förderung der Qualität der Weiterbildung	20
7.3	Förderung der Transparenz in der Weiterbildung	21
7.4	Förderung der Koordination in der Weiterbildung	21
7.5	Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung	21
7.6	Klare Aufgabenteilung zwischen den Weiterbildungspartnern	21
<b>8</b>	<b>Die Aufgaben des Bundes</b>	<b>22</b>
8.1	Sicherung der Qualität	23
8.1.1	Qualitätsstandards	23
8.1.2	Entwicklung der Methoden der Qualitätssicherung	23
8.1.3	Anerkennung von Zertifizierungsinstitutionen	23
8.1.4	Unterstützung von Zertifizierungsinstitutionen	23
8.2	Erhöhung der Lesbarkeit und Vergleichbarkeit von Kompetenznachweisen	23
8.2.1	Mindestanforderungen an die Kompetenznachweise	23

8.2.2	Aufbau von Referenzrahmen	23
8.3	Anerkennung von Weiterbildungsleistungen	24
8.4	Weiterbildungskommission	24
8.5	Dachverbände der Weiterbildung	24
8.6	Projektfonds	24
<b>9</b>	<b>Die Aufgaben der Kantone</b>	<b>24</b>
9.1	Beachtung der Vorgaben des Gesetzes	25
9.2	Koordination auf kantonaler Ebene	25
9.3	Zusammenarbeit auf interkantonaler Ebene	25
9.4	Frei für eigene Gesetzgebung	25
<b>10</b>	<b>Die Aufgaben der Wirtschaft</b>	<b>26</b>
10.1	Drei Tage Obligatorium für alle Arbeitnehmenden	26
10.1.1	Selbstverantwortung kann das grundlegende Problem der Weiterbildung nicht lösen	26
10.1.2	Fehlende Angebote für Wenigqualifizierte	26
10.1.3	Angebote für Wenigqualifizierte – und niemand geht hin	27
10.2	Umsetzung des Obligatoriums	27
10.3	Vorteile des Obligatoriums	28
10.3.1	Es schliesst Mitnahmeeffekte aus	28
10.3.2	Es kommt mit geringen administrativen Aufwendungen aus	28
10.3.3	Es lässt den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden viel Freiheit	28
10.3.4	Es schafft Angebote für Wenigqualifizierte	28
10.3.5	Alle Arbeitnehmenden kommen zu Weiterbildung	29
10.3.6	Es führt zur Entlastung des Sozialstaates	29
10.3.7	Es schlägt der demografischen Entwicklung ein Schnippchen	29
10.3.8	Es verhindert nichts, fördert aber viel	29
10.3.9	Es fördert die Wettbewerbsfähigkeit und verhindert die Wettbewerbsverzerrung	29
10.3.10	Es ist ein Schritt in die Zukunft	29
<b>11</b>	<b>Die Aufgaben der Organisationen der Weiterbildung</b>	<b>30</b>
11.1	Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten	30
11.2	Koordination über nationale Dachverbände	30
11.2.1	Den Informationsaustausch fördern	31
11.2.2	Die Lesbarkeit von Kursbestätigungen erhöhen	31
11.2.3	Eine Kultur der Qualität entwickeln	31
11.2.4	Förderung der Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen	31
11.2.5	Anstoss von nationalen Projekten	31
<b>12</b>	<b>Grundfinanzierungen</b>	<b>31</b>
12.1	Welches sind die Bereiche, in die der Bund investieren sollte?	31
12.2	Wie soll die Finanzierung passieren?	32
12.3	In welchem Gesetz sollen die Grundfinanzierungen geregelt werden?	32

## Teil 1: Diskussion um die Weiterbildung

### 1 Ausgangspunkt

Seit dem 21. Mai 2006 ist der Bund erstmals verpflichtet, eine kohärente Weiterbildungspolitik zu formulieren und die Weiterbildung in den Bildungsraum Schweiz zu integrieren. Damals wurde der Bildungsartikel Art. 61a – 66 BV von Volk und Ständen mit grosser Mehrheit angenommen. Dieser Verfassungstext enthält auch einen Artikel zur Weiterbildung. Er lautet:

**Art. 64a Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.

<sup>2</sup> Er kann die Weiterbildung fördern.

<sup>3</sup> Das Gesetz legt die Bereiche und die Kriterien fest.

#### 1.1 Diskussionsstand

In der Diskussion um das neue Weiterbildungsgesetz stehen sich drei Positionen gegenüber. Eine erste will überhaupt kein Gesetz, eine zweite möchte nur die erste Bestimmung (Art. 64a.1) in ein Gesetz fassen, eine dritte möchte ein Gesetz schaffen, das den ganzen Bildungsartikel berücksichtigt.

##### 1.1.1 Ein Gesetz ist nicht nötig

Dass in der nächsten Zeit ein Weiterbildungsgesetz entsteht, wird immer wahrscheinlicher, obwohl starke, politische Kräfte sich dagegen wehren. Sie betonen, dass Weiterbildung Sache der Selbstverantwortung sei. Wer Weiterbildung brauche, soll selber dafür besorgt sein, betreffe dies nun die einzelne Person, die einzelne Firma oder auch die einzelne Branche. Vieles könne durch Gesamtarbeitsverträge selber geregelt werden. Zudem zeige der grosse, funktionierende Weiterbildungsmarkt, dass staatliche Regelungen nicht nötig seien. Diese Position vertritt die Arbeitgeberseite und bisher auch die Mehrheit des Bundesrates. Einen Weiterbildungsbericht, den er dem Parlament seit Dezember 2008 schuldig ist, hat er zwar in Auftrag gegeben, bisher aber zweimal zurückgewiesen und nicht veröffentlicht. Hinter der Ablehnung des Weiterbildungsgesetzes steht die Angst, dass ein Gesetz zu unnötigen Mehrkosten für die Wirtschaft und den Staat führt oder aus anderen Bildungsbereichen Finanzen abzieht.

##### 1.1.2 Es braucht einige Grundregeln

Eine zweite Gruppe drängt auf ein schlankes Gesetz. Man möchte den Verfassungsauftrag ernst nehmen und den verpflichtenden Teil des Verfassungstextes umsetzen. Verpflichtet ist der Bund nur, Grundsätze über die Weiterbildung festzulegen (vgl. Art. 64a.1). Man möchte das Gesetz daher auf diese erste Bestimmung konzentrieren. Art. 64a. 2 und 3, die von einander abhängig sind, will man ausser Acht lassen, da sie bloss auf einer Kann-Formulierung beruhen. Auf dieser Linie fahren viele Mitglieder der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur von National- und Ständerat. Sie sind daher mit dem schleppenden Vorgehen des Bundesrats nicht einverstanden und drängen darauf, dass die Arbeit am Weiterbil-

derungsgesetz in Angriff genommen wird<sup>1</sup>. Durch die Konzentrierung auf die erste Bestimmung des Verfassungstextes teilt man auch nicht die Angst der ersten Gruppe, dass das Weiterbildungsgesetz zu Mehrkosten führt. Hingegen sieht man den Bedarf, dass der hochkomplexe und heterogene Weiterbildungsbereich durch einfach gehaltene Regelungen transparenter und kundenfreundlicher wird.

### 1.1.3 Die Schweiz braucht ein zukunftsfähiges Weiterbildungsgesetz

Eine dritte Gruppe drängt hingegen darauf, dass – ausgelöst durch den Verfassungstext – in grösstmöglicher Offenheit die Arbeit am Weiterbildungsgesetz begonnen werden soll. Ausgehend von einer Problem- und Bedarfsanalyse sollen effiziente und effektive Lösungsmodelle ausgearbeitet und in ein Gesetz umformuliert werden. Travail.Suisse vertritt diese Meinung. Wir wollen ein Gesetz, das die aktuellen Probleme der Weiterbildung löst (Effektivität) und zugleich ein optimales Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag aufweist (Effizienz). Nach unserer Meinung darf das Weiterbildungsgesetz auch etwas kosten, wenn durch die Investitionen ein realer Mehrwert für die Gesellschaft und die Wirtschaft entsteht.

## 2 Warum Weiterbildung?

Unabhängig von jedem Gesetz stellt sich die Frage, warum es überhaupt Weiterbildung braucht?

### 2.1 Allgemeine Bemerkungen

Eine zentrale Rolle spielt der Begriff „*Veränderung*“. Da sich die Gesellschaft und die Wirtschaft ständig ändern, sind die Menschen ein Leben lang auf Anpassungsleistungen angewiesen. Sie müssen lernen, die neuen Herausforderungen zu meistern. Diesbezüglich gibt es eine aktive und eine reaktive Form der Weiterbildung.

Die „*aktive*“ Form besteht darin, dass eine Weiterbildung Veränderung ermöglichen soll. Eine Person, eine Firma oder eine gesellschaftliche Gruppe macht Weiterbildung, damit sie in der Spitzengruppe der Veränderer mitwirken kann.

---

#### <sup>1</sup> 09.426 – Parlamentarische Initiative: Weiterbildung Eingereichter Text

Gestützt auf Artikel 160 Absatz 1 der Bundesverfassung und Artikel 107 des Parlamentsgesetzes reicht die WBK-NR folgende parlamentarische Initiative ein:

Es sind die gesetzlichen Grundlagen zur Umsetzung der in Artikel 64a der Bundesverfassung begründeten Aufgaben des Bundes im Bereich der Weiterbildung zu schaffen.

#### Begründung

Angesichts des mit einer sehr deutlichen Mehrheit verabschiedeten Artikels 64a der Bundesverfassung, des damit verbundenen Auftrages an den Bund, der auch im Hinblick auf weitere gesetzgeberische Projekte im Bildungswesens notwendigen Klärungen sowie der inzwischen erfolglos vergangenen Zeit erachtet es die WBK-NR als notwendig, über den Weg der parlamentarischen Initiative und auf der Grundlage der von der Bundesverwaltung bereits geleisteten Vorarbeiten die gesetzlichen Grundlagen für eine Umsetzung des Weiterbildungsauftrages der Bundesverfassung zu schaffen. Die Priorität soll dabei an eine definitorische Klärung des gesamten Weiterbildungsbereiches gehen.

Die „reaktive“ Form hingegen ist eine Reaktion auf vorliegende Veränderungen. Eine Person, eine Firma oder eine gesellschaftliche Gruppe muss Weiterbildung machen, um nicht abgehängt zu werden.

Neben der ständig präsenten Veränderung in Gesellschaft und Wirtschaft gibt es natürlich auch andere Gründe für die Weiterbildung. Hier sei nur kurz die *Unabgeschlossenheit der Welt* erwähnt, die uns in der Sinnfrage ein Leben lang begleitet und uns immer wieder, aber vor allem in persönlichen Krisenzeiten, herausfordert. Aber auch der *Reichtum und die Vielfalt der Welt* können uns zur Weiterbildung verführen. Herausgefordert durch unsere Neugierde möchten wir die Zusammenhänge besser verstehen und tauchen oft mit grossem Interesse und Engagement in die verschiedensten Wissensbereiche ein.

## 2.2 Konkrete Bemerkungen

Schaut man genauer hin, so zeigen sich in der heutigen Zeit verschiedene konkrete Gründe, warum es Weiterbildung braucht.

### 2.2.1 Die Halbwertszeit des Wissens wird kürzer

Eine Grundbildung genügt nicht mehr für ein ganzes Berufsleben. Die wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Veränderungen müssen mit steter Weiterbildung aufgefangen werden.

### 2.2.2 Die demografische Entwicklung verlangt die Weiterbildung der älteren Arbeitnehmenden

Die demografische Entwicklung bei den Erwerbstätigen verlangt, dass Innovationen nicht mehr primär über den Generationenwechsel eingeführt werden können. Vielmehr müssen die Innovationen von der bestehenden Belegschaft getragen werden, was nur durch konsequente Weiterbildung möglich ist.

### 2.2.3 Die Altersvorsorge kann in Schieflage geraten

Die Altersvorsorge gerät in Schieflage, wenn älter werdende Personen aufgrund falscher Qualifikationen frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden müssen. Das lebensbegleitende Lernen hat die Funktion, ältere Arbeitnehmende als qualifizierte Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt zu erhalten.

### 2.2.4 Innovationen sind der Motor einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft

Sowohl die Entwicklung wie auch die Einführung von Innovationen können nur auf der Grundlage von Weiterbildungsmassnahmen erreicht werden.

### 2.2.5 Jede Veränderung schafft neue Formen des Ausschlusses

Eine Gesellschaft, welche auch Integration setzt, braucht Weiterbildung, damit Menschen, welche nicht unmittelbar die Möglichkeit haben, die Veränderungen mitzumachen, diesen Wandel nachvollziehen können.

#### 2.2.6 Fehlende/falsche Bildung kann zu Arbeitslosigkeit führen

Arbeitslosigkeit kann die Folge von fehlender oder falscher Bildung sein. Weiterbildung beugt der strukturellen Arbeitslosigkeit vor.

#### 2.2.7 Die Arbeitnehmenden müssen sich im europäischen Arbeitsmarkt bewähren

Die in der Schweiz tätigen Arbeitnehmenden müssen sich nicht nur im schweizerischen, sondern auch im europäischen Arbeitsmarkt bewähren. Personen mit mangelnden Qualifikationen haben mehr Mühe, diesen Wettbewerb zu bestehen. Das ist nicht nur für sie, sondern auch für die schweizerischen Sozialversicherungen negativ. Weiterbildung stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmenden.

#### 2.2.8 Der Alltag stellt uns vor neue Herausforderungen

Alltagsverrichtungen wie Einkaufen, Informationen beschaffen und Kommunizieren verändern sich dauernd. Das Alltagswissen muss über Weiterbildungsmassnahmen den neuen Gegebenheiten angepasst werden.

#### 2.2.9 Die bestehende weltweite Abhängigkeit muss besser verstanden werden

Die bestehende weltweite Abhängigkeit verlangt Einblick in die Komplexität der natürlichen, sozialen, wirtschaftlichen, politischen und technischen Systeme, damit Entwicklungen nachvollzogen, Zusammenhänge verstanden und Prozesse beeinflusst werden können. Weiterbildung ermöglicht ein bewusstes Erneuern eines aktuellen Weltbildes.

#### 2.2.10 Der Wertpluralismus und der Wegfall von religiösen Traditionen fordert die Autonomie heraus

Der Wertpluralismus und der Wegfall von religiösen Traditionen verlangen von den einzelnen Personen einen kritischen Umgang mit Sinnangeboten und den Aufbau eines tragfähigen persönlichen Lebenssinnes. Aufgabe der Weiterbildung ist die Stärkung die Autonomie der einzelnen Personen.

#### 2.2.11 Frau und Mann leben in einer neuen Rollenverteilung

Die neue Rollenverteilung zwischen Frau und Mann führt weg von linearen Lebensläufen. Weiterbildung hat die Möglichkeit zu schaffen, dass in jedem Lebensabschnitt Neuanfänge möglich sind.

#### 2.2.12 Die Völker und Nationen durchmischen sich

Weiterbildung ist mit der Aufgabe konfrontiert, den Einzelnen zu helfen, eine Identität aufzubauen, die es ihnen ermöglicht, selbstbewusst und tolerant in einer multikulturellen Gesellschaft zu leben.

Die Liste beansprucht keine Vollständigkeit. Es sind sicherlich noch weitere Problemformulierungen möglich, die zeigen, warum es Weiterbildung braucht.

### 3 Warum ein Weiterbildungsgesetz?

All diese Bemerkungen sind Hinweise dafür, warum es Weiterbildung braucht, nicht aber warum ein Weiterbildungsgesetz nötig ist. Für Travail.Suisse sind es vor allem fünf Gründe, die ein Weiterbildungsgesetz erforderlich machen.

#### 3.1 Den Zugang zur Weiterbildung für alle ermöglichen

Eine moderne, weltweit führende und wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft wie die Schweiz muss fähig sein, den Zugang zur Weiterbildung für alle zu öffnen. Das ist heute nicht der Fall. Statistisch mag man sich zwar streiten, wie hoch die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz ist. Aber eines zeigen alle Statistiken: Es gibt Weiterbildungsferne, die keinen oder kaum Zugang zur Weiterbildung haben. Die Schweiz muss sich die Frage stellen: Können wir uns das leisten? Müssen wir nicht bestrebt sein, allen Weiterbildung zu ermöglichen?

##### 3.1.1 Die vier Hürden zur Weiterbildung

Warum bleiben Personen der Weiterbildung fern? Gemäss unseren Beobachtungen muss jemand vier Hürden überspringen, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können:

###### 3.1.1.1 *Erste Hürde: Zeit*

Weiterbildung braucht Zeit. Personen mit wenig Zeitsouveränität haben grösste Mühe, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Dazu zählen z.B. Personen mit grossen beruflichen und/oder familiären Verpflichtungen. Mit besonderen Zeitproblemen sind auch Personen konfrontiert, welche unregelmässig arbeiten. Sie haben vor allem Schwierigkeiten, länger dauernde Weiterbildungen in Angriff zu nehmen.

###### 3.1.1.2 *Zweite Hürde: Finanzen*

Weiterbildung braucht Finanzen. Fehlende oder mangelnde Finanzen können Weiterbildungswünsche im Keim ersticken. Wenig qualifizierte, in Tieflohnbranchen beschäftigte Personen werden daher schon aus finanziellen Gründen an einer Weiterbildungsteilnahme scheitern.

###### 3.1.1.3 *Dritte Hürde: Organisation*

Unter dem Stichwort „Organisation“ verstecken sich zwei unterschiedliche Probleme. Erstens kann ich an einer Weiterbildung nur teilnehmen, wenn von mir gesuchte Kurse auch angeboten werden und ich mit meinen Voraussetzungen auch die Zulassung erhalte. Zweitens muss ich eine Weiterbildungsteilnahme auch mit meinem Umfeld (Familie, Betrieb) organisatorisch auf eine Linie bringen. Gelingt mir dies nicht, so bleibt die Weiterbildung ein Wunschtraum.

###### 3.1.1.4 *Vierte Hürde: Motivation*

Nicht übersehen werden darf auch die vierte Hürde. Um Weiterbildung zu machen, muss ich motiviert sein. Die Gründe, an einer Weiterbildung teilzunehmen, müssen stärker sein

als alle demotivierenden Faktoren, die in mir, in meiner Situation oder meinem Umfeld liegen.

### 3.1.2 Die Illusion der Selbstverantwortung

Wer meint, Weiterbildung könne man allein der Selbstverantwortung überlassen, baut sein System auf Illusionen auf. Es gibt Hürden, die je nach Konstellation, Situation und Umfeld nicht „selbstverantwortlich“ übersprungen werden können. Wer daher allein an der Selbstverantwortung festhält, möchte den Zugang zur Weiterbildung nicht für alle ermöglichen. Politisch mag das zwar eine Position sein. Aber bitte diese Position begründen und die Folgen nicht jenen übertragen, welche aufgrund mangelnder Weiterbildung in Probleme geraten.

### 3.1.3 Den Zugang für alle ermöglichen: operative Fragen

Wenn wir nun aber den Zugang für alle zur Weiterbildung ermöglichen wollen, so stellt sich schnell die Frage, wie soll das operativ arrangiert werden? In Diskussion sind vier Ideen:

#### 3.1.3.1 *Zielgruppenspezifische Förderung*

Eine Möglichkeit besteht darin, dass bestimmte bildungsferne Gruppen definiert werden und man sie zur Weiterbildung zu gewinnen sucht. Die Fragen, die sich diesbezüglich stellen, sind: Wie erreicht man die entsprechende Zielgruppe und wie kann man die Personen motivieren, die Weiterbildungsangebote anzunehmen? Wie viel Geld ist man bereit, in solche Projekte zu investieren? Wie viel Geld ist nötig, um eine wirkliche Veränderung zu erreichen?

#### 3.1.3.2 *Bildungsgutscheine*

Erwartungen an positive Effekte verbindet man auch mit Bildungsgutscheinen. Sie sollen vor allem wenig qualifizierte Personen und Personen mit kleinen Einkommen motivieren, eine Weiterbildung anzupacken. Fragen, die sich hier stellen: Lassen sich Bildungsferne durch Gutscheine zur Weiterbildung motivieren oder benutzen nur jene den Bildungsgutschein, die auch ohne ihn Weiterbildung gemacht hätten. Produzieren Bildungsgutscheine also nur Mitnahmeeffekte oder sind sie zu mehr fähig? Wie gross ist der administrative Aufwand für ein solches System? Wie viel Geld ist man bereit, in ein solches System zu investieren? Existieren überhaupt Weiterbildungsangebote für Bildungsferne?

#### 3.1.3.3 *Recht auf Weiterbildung*

Eine andere Idee zielt darauf ab, ein Recht auf bezahlten Weiterbildungsurlaub im Obligationenrecht zu verankern. Arbeitnehmende sollen die Möglichkeit erhalten, bis zu fünf Tagen der Arbeit fern zu bleiben, wenn sie diese Zeit für Weiterbildung einsetzen. Fragen, die durch diese Idee aufgeworfen werden, sind: Kann dieses Recht auch Bildungsferne bewegen, an Weiterbildung teilzunehmen? Wie kann verunmöglicht werden, dass Arbeitgeber durch ihre Art der Reaktion auf Anfragen Weiterbildung verhindern?

#### 3.1.3.4 *Weiterbildungspflicht*

In neuerer Zeit ist – von unserer Seite her – ein Weiterbildungspflicht in die Diskussion eingebracht worden. Wir schlagen vor: Pro Jahr drei Tage obligatorische Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden, finanziert durch die Arbeitgeber. Wir sind überzeugt, dass es von den vorgeschlagenen Ideen die effektivste und effizienteste ist. Sie ist aber für die Arbeitgeberseite die befremdlichste. Um ihr politische Chancen zu verschaffen, ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

### **3.2 Die Qualität steigern**

Weiterbildung wie die Bildung insgesamt soll Qualitätsstandards genügen. Durch den Mangel an einem nationalen Weiterbildungsgesetz fehlen diesbezüglich Vorgaben. Die Weiterbildungsszene hat es zwar geschafft, eigene Qualitätslabel zu schaffen. Bei der Vergabe von Weiterbildungsmandaten durch Bund und Kantone existiert heute aber keine gemeinsame „Qualitätspolitik“. Das vereinfacht die Situation weder auf Seiten der Mandatgeber noch auf Seiten der Mandatnehmer. Eine klare Qualitätspolitik ist zu begrüssen.

### **3.3 Die Transparenz des Weiterbildungsbereiches erhöhen**

Ein dritter Grund für die Schaffung eines Weiterbildungsgesetzes besteht darin, dass der ganze Weiterbildungsbereich überaus vielfältig, heterogen und unübersichtlich ist. Erhöhte Transparenz ist gefordert. Notwendig ist eine erhöhte Transparenz für die Teilnehmenden, für den Arbeitsmarkt und die Bildungsbehörden.

#### 3.3.1 Die Interessen der Teilnehmenden

Für die Teilnehmenden ist es wichtig zu wissen, ob ein Weiterbildungsangebot seriös ist und die Erwartungen erfüllt, ob sich also die finanziellen und zeitlichen Investitionen lohnen. Da aber die Weiterbildung nicht zur formalen Bildung gehört und also nicht – wie zum Beispiel die berufliche Grundbildung – staatlich verantwortet wird, stellt sich die Frage, wie eine interessierte Person wissen kann, ob die Weiterbildung einen Wert hat oder nicht.

#### 3.3.2 Die Interessen des Arbeitsmarktes

Ähnliche Probleme stellen sich bei einem Bewerbungsgespräch. Der Arbeitgeber hat ein grosses Interesse daran zu wissen, welchen Wert eine besuchte oder abgeschlossene Weiterbildung hat. Dies kann ihm helfen, die Kompetenzen der sich bewerbenden Person besser einschätzen.

#### 3.3.3 Interesse der Bildungsbehörden

Mit dem Aufbau des Systems der Validierung von Bildungsleistungen stellen sich auch für die Bildungsbehörden Fragen im Zusammenhang mit der Transparenz: Bei einer ausgewiesenen Weiterbildung stellt sich bei einer Validierung die Frage, inwieweit sie im formalen Bildungssystem angerechnet werden kann.

Das Weiterbildungsgesetz wird Wege aufzeigen müssen, wie sie die Transparenz des Weiterbildungsbereiches erhöhen kann. Das ist schwieriger als man dies vielleicht im ersten Moment erwarten würde. Travail.Suisse schlägt vor, dass der Bund den Dachverbänden der Weiterbildung diesbezüglich eine wichtige Rolle zuweist.

### **3.4 Die Möglichkeit, gesellschaftliche Problemlösungen anzustossen**

Aus Sicht von Travail.Suisse gibt es einen weiteren Grund, warum es ein Weiterbildungsgesetz braucht. Weiterbildung kann einen wichtigen Beitrag zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen leisten. Trotzdem verfügt der Bund bis heute über keine Instrumente zur Weiterbildungsförderung. Ihm sind heute die Hände gebunden. Ähnlich wie die Berufsbildung braucht die Weiterbildung einen Projektfonds, mit dem sie Entwicklungen und Problemlösungen anstossen kann.

### **3.5 Schaffung eines gemeinsamen Daches für die Weiterbildungsregelungen, die sich in den Spezialgesetzen des Bundes finden**

Unabhängig von einem Weiterbildungsgesetz engagiert sich der Bund heute schon in der Weiterbildung. Es gibt gegen fünfzig Bestimmungen in Gesetzen und Verordnungen des Bundes, in denen Weiterbildung als ein Fördertatbestand vorkommt. Dies ergibt einen weiteren Grund für die Schaffung eines Weiterbildungsgesetzes. Ihm kommt die Aufgabe zu, über alle diese Spezialgesetze hinweg allgemeine Regelungen zu formulieren, die in den Spezialgesetzen beachtet werden müssen. Damit soll die Ausrichtung, die Koordination und die Effizienz des Weiterbildungsengagements des Bundes klarer und besser werden.

#### **Zusammenfassung:**

Nach Travail.Suisse gibt es fünf Gründe, warum es ein Weiterbildungsgesetz braucht:

- Die heutige Zeit fordert aufgrund der rasanten Veränderungen, dass alle Personen Weiterbildung machen.
- Es fehlt heute im Weiterbildungsbereich eine klare „Qualitätspolitik“.
- Die Weiterbildungslandschaft ist komplex. Sie muss transparenter werden. Die Weiterbildungsteilnehmenden, der Arbeitsmarkt wie auch die Durchlässigkeit des Bildungssystems verlangen und verdienen dies.
- Es ist sinnvoll, wenn der Bund sich über die Weiterbildung ein Instrument schafft, mit dessen Hilfe er gesellschaftliche Problemlösungen anstossen kann.
- Der Bund ist über verschiedenste Spezialgesetze in der Weiterbildung engagiert. Es lohnt sich für ihn, durch ein übergreifendes Gesetz die Effizienz und Effektivität seines Weiterbildungsengagements zu vergrössern.

## Teil 2: Vorschläge und Forderungen von Travail.Suisse

### 4 Konkrete Vorschläge und Forderungen an ein Weiterbildungsgesetz

Auf der Grundlage der gemachten Überlegungen präsentieren wir hier konkrete Vorschläge und Forderungen an ein Weiterbildungsgesetz. Dieses soll den Zugang zur Weiterbildung für alle ermöglichen, die Qualität fördern, die Transparenz des Weiterbildungsbereiches erhöhen, die Möglichkeit beinhalten, gesellschaftliche Problemlösungen anzustossen und die Effizienz und die Effektivität des Weiterbildungsengagements des Bundes erhöhen. Die Vorschläge und Forderungen lauten:

#### **Grundsatz:**

Die Weiterbildung ist eine Aufgabe von Bund, Kantonen, der Wirtschaft und der Organisationen der Weiterbildung.

#### **Definition der Weiterbildung**

Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz umfasst jene Art von Bildung, welche lernzielorientiert ab dem 18. Lebensjahr ausserhalb der beruflichen Grundbildung, der Höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung im engeren Sinn stattfindet.

#### **Ziele des Weiterbildungsgesetzes**

Das Weiterbildungsgesetz zielt darauf ab,

- das lebenslange Lernen für alle zu ermöglichen
- die Qualität der Weiterbildung zu begünstigen und zu erhalten
- die Transparenz in der Weiterbildung im Hinblick auf das Angebot, die Qualität und die Abschlüsse zu verbessern und zu garantieren
- die Koordination zwischen dem Weiterbildungsgesetz und den Spezialgesetzen der Weiterbildung sowie innerhalb und zwischen den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung zu verbessern
- die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu fördern.

Das Weiterbildungsgesetz regelt die Aufgabenteilung unter den Partnern der Weiterbildung.

#### **Aufgaben des Bundes**

Die Massnahmen des Bundes zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- Regelungen zur Sicherung der Qualität in der Weiterbildung
- Regelungen über Abschlüsse in der Weiterbildung
- Regelungen über die Anerkennung von Weiterbildungsleistungen
- die Einsetzung einer Weiterbildungskommission
- die finanzielle Unterstützung der Dachverbände der Weiterbildung

- die Schaffung eines Projektfonds zur Finanzierung von Weiterbildungsprojekten, welche im Zusammenhang stehen mit den Zielen des Weiterbildungsgesetzes.

### Zur Sicherung der Qualität der Weiterbildung

- stellt der Bund Qualitätsstandards auf
- kann der Bund die Entwicklung oder Weiterentwicklung von Methoden zur Qualitätssicherung mitfinanzieren
- kann der Bund Zertifizierungsinstitutionen anerkennen
- kann der Bund bei Bedarf an die Betriebskosten von Zertifizierungsinstitutionen beitragen.

### Zur Erhöhung der Lesbarkeit und Vergleichbarkeit von Weiterbildungsabschlüssen

- stellt der Bund Mindestanforderungen an die Kompetenznachweise von Weiterbildungsangeboten
- kann der Bund den Aufbau von Referenzrahmen in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen unterstützen.

### Zur Anerkennung von Weiterbildungsleistungen

- bestimmt der Bund die Regeln der Anerkennung.

### Die Weiterbildungskommission

- berät den Bundesrat und das Bundesamt in Bezug auf die Massnahmen, die der Bund nach dem Weiterbildungsgesetz umzusetzen hat.
- Der Bund achtet darauf, dass die verschiedenen Weiterbildungsbereiche in der Weiterbildungskommission gleichwertig vertreten sind.

### Zur Förderung der Koordination und der Qualitätsentwicklung

- unterstützt der Bund die Dachverbände der Weiterbildung
- kann der Bund auch den Aufbau neuer nationaler Strukturen unterstützen.
- Über die Gewährung von Unterstützungsbeiträgen entscheidet das Bundesamt.
- Der Bundesrat legt diesbezüglich die Kriterien fest.

### In Bezug auf den Projektfonds gelten folgende Regeln:

- Über die Verwendung der Gelder entscheidet das Bundesamt auf Antrag der Weiterbildungskommission.

Der Bundesrat legt die Kriterien für die Gewährung der Projektbeiträge fest.

### **Die Aufgaben der Kantone**

Die Massnahmen der Kantone zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- die Umsetzung der bundesrechtlichen Spezialgesetzgebung im Bereich der Weiterbildung unter Beachtung der Vorgaben des Weiterbildungsgesetzes
- die Koordination der verschiedenen Bereiche der Weiterbildung auf kantonaler Ebene
- die Zusammenarbeit auf interkantonaler Ebene.

### **Die Aufgaben der Wirtschaft**

Die Massnahmen der Wirtschaft zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- die Finanzierung von mindestens drei Tagen obligatorischer Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden.

Die Umsetzung des Obligatoriums erfolgt

- im gegenseitigen Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- in unterschiedlichen Lernformen.

Die Weiterbildung wird unter Angabe der Lernziele und der neu erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen bestätigt.

Die Einhaltung des Obligatoriums wird stichprobenartig durch die Revision überprüft

### **Die Aufgaben der Organisationen der Weiterbildung**

Die Massnahmen der Organisationen der Weiterbildung zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten
  - Weiterbildungsanbieter können staatliche Mandate und Projektgelder nur erhalten, wenn sie die Regelungen dieses Gesetzes einhalten.
- die Koordination eines Weiterbildungsbereiches über nationale Dachverbände.

## Teil 3. Bemerkungen zu den einzelnen Forderungen und Vorschlägen

Um die einzelnen Forderungen und Vorschläge besser verstehen zu können, sollen die einzelnen Punkte kommentiert werden. Es soll anhand der Kommentare auch klar werden, dass andere Lösungen allenfalls politisch einfacher durchzusetzen sind, aber einen Mangel an Effizienz und Effektivität aufweisen.

### 5 Wer wird durch das Gesetz in Pflicht genommen?

#### Grundsatz:

Die Weiterbildung ist eine Aufgabe von Bund, Kantonen, der Wirtschaft und der Organisationen der Weiterbildung.

Nach der Bundesverfassung legt der Bund Grundsätze über die Weiterbildung fest (vgl. BV Art. 64.1). Eine erste Frage, die sich stellt, ist: Wer ist eigentlich für den Weiterbildungsbereich zuständig und kann durch Regelungen in Pflicht genommen werden?

Unbestritten ist der **Bund** mit dem neuen Verfassungstext verpflichtet, Aufgaben im Hinblick auf den Weiterbildungsbereich wahrzunehmen.

Ebenso wird es kaum Diskussionen darüber geben, dass auch den Kantonen durch das neue Gesetz Verpflichtungen auferlegt werden. Der Streit wird sich in Bezug auf die **Kantone** nicht über das „Dass“, sondern über das „Was“ drehen.

Schwieriger wird die Sache im Hinblick auf die **Organisationen der Weiterbildung**. Darunter sind sowohl die Dachverbände der Weiterbildung wie auch die Anbieter von Weiterbildung zu verstehen. Sie spielen eine absolut zentrale Rolle im Weiterbildungsbereich. Es stellt sich allerdings die Frage, mit welchen Regelungen sie ins Weiterbildungsgesetz eingebunden werden können. Eine Stärke des heutigen Weiterbildungsbereiches ist ja gerade die Freiheit der Weiterbildungsanbieter. Diese sollte nicht eingeschränkt werden. Wie wir sehen werden, kommt die Einbindung der Organisationen der Weiterbildung ins Weiterbildungsgesetz einer Gratwanderung gleich.

Klar umstritten wird allerdings die Einbindung der **Wirtschaft** ins Weiterbildungsgesetz sein. Die Wirtschaft möchte keine neuen Regelungen. Wir nehmen sie trotzdem in den Grundsatz auf. Wir sind überzeugt, dass der Beitrag der Wirtschaft notwendig ist, um ein effizientes und effektives Weiterbildungsgesetz zu schaffen. Oder anders formuliert: Ohne einen Beitrag der Wirtschaft ist es schwer, ein Weiterbildungsgesetz mit einem guten Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu schaffen.

## 6 Wie soll Weiterbildung definiert werden?

### Definition der Weiterbildung

Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz umfasst jene Art von Bildung, welche lernzielorientiert ab dem 18. Lebensjahr ausserhalb der beruflichen Grundbildung, der Höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung im engeren Sinn stattfindet.

Mit der Definition des Weiterbildungsbegriffes wird der Raum beschrieben, innerhalb dessen wir uns bewegen, für den die Regelungen gelten und innerhalb dessen allenfalls auch Finanzierungen möglich sind. Die Definition führt auch zu Grenzziehungen und produziert jene Schnittstellen, die zu politisch oft schwierigen Abgrenzungsproblemen führen. Mit der Definition werden also wichtige Weichen gestellt.

### 6.1 Unterscheidung zur beruflichen Grundbildung

Auf relativ sicherem Boden befinden wir uns, wenn wir die Weiterbildung von der beruflichen Grundbildung unterscheiden. Alle Bildung, die zu einem Abschluss im Rahmen der beruflichen Grundbildung führt (Attestlehre, Berufslehre, Berufsmaturität, berufliche Nachholbildung, Validierung), gehört nicht zur Weiterbildung. Ein Schnittstellenproblem besteht nur in Bezug zum System „Validierung von Bildungsleistungen“. Wenn die Benützung des Systems nicht das Ziel hat, einen Abschluss der beruflichen Grundbildung zu erreichen, sondern das System für eine persönliche Standortbestimmung verwendet wird oder eine Bescheinigung von Handlungskompetenzen erreicht werden soll, dann haben wir es mit Weiterbildung zu tun.

### 6.2 Unterscheidung zur Hochschulbildung im engeren Sinn

Klar ist auch die Unterscheidung zur Hochschulbildung. Auszuschliessen aus der Definition der Weiterbildung ist die Hochschulbildung im engeren Sinn (Bachelor- und konsekutive Masterstudiengänge, Lizentiat, Doktorat, Habilitation). Hingegen gehört die akademische Weiterbildung (Nachdiplomstudien: MAS, CAS, DAS, Weiterbildungskurse) in unserer Definition zum Gesamtbereich der Weiterbildung. Die Regelungen des Weiterbildungsgesetzes gelten also auch für die akademische Weiterbildung.

### 6.3 Schwierige Abgrenzung zur Höheren Berufsbildung

Schwieriger gestaltet sich die Abgrenzung zur Höheren Berufsbildung (Berufsprüfungen, Höhere Fachprüfungen, Höhere Fachschulen). Im alten Berufsbildungsgesetz gehörte die Höhere Berufsbildung zur beruflichen Weiterbildung, also zum Weiterbildungsbereich. Im neuen Berufsbildungsgesetz wurde dieser Bildungsbereich zu Recht aufgewertet. Er zählt heute zum Tertiärbereich, zu dem auch die Hochschulen gehören. Die Hochschulen (ETH, Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) bilden in der heutigen Bildungssystematik den Tertiär-A-Bereich, die Höhere Berufsbildung (Berufsprüfungen, Höhere Fachprüfungen, Höhere Fachschulen) den Tertiär-B-Bereich. Mit dieser systematischen Veränderung wurde – auch gerade gegenüber dem Ausland – die Höhere Berufsbildung neu positioniert, neben die Hochschulen. Während die Hochschulen jedoch klar theorie- und

wissenschaftsorientiert und nur zum Teil anwendungsorientiert sind, ist die höhere Berufsbildung klar anwendungs- und praxisorientiert.

Durch das neue Berufsbildungsgesetz ist also die Höhere Berufsbildung ein eigenständiger Bereich des Bildungssystems geworden, nämlich der Tertiär-B-Bereich. Man kann ihn also gesetzestechisch klar vom Weiterbildungsbereich unterscheiden. Trotzdem ist die Sache nicht so einfach.

- Im Alltag wird die Teilnahme an der Höheren Berufsbildung oft als Weiterbildung empfunden. Das sind noch Nachwirkungen der alten Gesetzgebung, aber auch die reale Empfindung, dass nach einem ersten Berufsabschluss nun durch eine *Weiterbildung* ein weitergehender Berufsabschluss angestrebt wird.
- Die Vorbereitungskurse zu den Berufs- und höheren Fachprüfungen gehören - obwohl sie engstens mit der Höheren Berufsbildung verbunden sind - als vom Bund nicht geregelte Bildungen zum Weiterbildungsbereich.
- In den Statistiken zur Weiterbildungsaktivität in der Schweiz werden die Vorbereitungskurse zu den Berufs- und höheren Fachprüfungen zur Weiterbildung gezählt, obwohl mit ihnen ein Tertiär-B-Abschluss angestrebt wird.
- Im kantonalen Weiterbildungskonzept des Kantons Zürich, das gegenwärtig ausgearbeitet wird, wird die Höhere Berufsbildung ohne Wenn und Aber zur Weiterbildung gezählt.

Trotz der gesetzestechisch möglichen Trennung von Höherer Berufsbildung und Weiterbildung gibt es Überschneidungen und Verwischungen. Wir haben uns gleichwohl entschieden, die Höhere Berufsbildung aus der Weiterbildungsdefinition auszuklammern. Wir gehen also davon aus, dass die im Weiterbildungsgesetz definierten Regelungen keine Geltung für die Höhere Berufsbildung haben. Das heisst: Die Höhere Berufsbildung läuft nicht unter dem Stichwort „Spezialgesetzgebung des Bundes im Bereich der Weiterbildung“.

### 6.4 Ab dem 18. Lebensjahr

Ein wichtiges Kriterium für die Definition von Weiterbildung kann durch die Definition von Lebensjahren gewonnen werden. Bildung, die unter dem 18. Lebensjahr passiert, gehört nicht zur Weiterbildung. Dieses Kriterium ist klarer als die Formulierung, die sich bei Schläfli/Gonon<sup>2</sup> findet: „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf...“. Diese Formulierung ist unserer Meinung nach sehr ungenau und missverständlich, vor allem die Begriffe „erste Bildungsphase“ und „Schule“. Was sie in diesem Kontext genau bedeuten, ist nicht klar.

Wir schlagen daher die Angabe eines Alters vor. Wir machen damit zwei Dinge deutlich:

- (erstens) bildungsmässige Interventionen bei Personen unter 18 Jahren können nie zur Weiterbildung gehören. Wenn der Staat bei Personen unter 18 Jahren interveniert (z.B. im Rahmen der Arbeitslosenkasse), so muss dies im weitesten Sinn einen Zusammenhang mit der beruflichen Grundbildung haben;

---

<sup>2</sup> Schläfli, A/Gonon, P (1998), Weiterbildung in der Schweiz, S. 11.

- (zweitens) ist jemand älter als 18 Jahre, so können seine Bildungsanstrengungen, auch ohne dass er als Voraussetzung über einen Abschluss auf der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung, Gymnasium) verfügt, zur Weiterbildung gezählt werden. Natürlich aber nur, wenn seine Bildungsanstrengungen nicht das Ziel haben, einen Sekundarstufe -II-Abschluss zu erreichen.

### 6.5 Lernzielorientiert

Zentral wichtig für die Definition der Weiterbildung ist der Begriff „lernzielorientiert“. Weiterbildung nach diesem Gesetz ist eine Bildungsaktivität nur dann, wenn sie sich klar auf ein Lernziel ausrichtet. Lernen kann man zwar auch nebenher. Jeden Tag lernen wir beim Zeitungslesen, beim Fernsehen oder beim Verrichten der alltäglichen Geschäfte im Privatleben oder im Beruf. Dies ist aber im Verständnis dieses Gesetzes keine Weiterbildung im eigentlichen Sinn, weil das primäre Ziel dieser Tätigkeiten nicht lernen ist. Weiterbildung ist es nur dann, wenn das primäre Ziel einen Lerninhalt umschreibt.

Der Begriff Lernziel ist dabei nach unserem Verständnis sehr weit zu fassen. Lernziel kann sowohl auf der einen Seite des Spektrums für einen intellektuellen Inhalt<sup>3</sup> wie auch auf der anderen Seite des Spektrums für eine umfassende Kompetenz<sup>4</sup> stehen.

Es lassen sich dabei vier Formen der Weiterbildung vorstellen.

	Lehrer-Schüler-Verhältnis	Selbststudium
Weiterbildung an vorgegebenen Lernzielen orientiert	1	3
Weiterbildung nicht an vorgegebenen Lernzielen orientiert	2	4

- (1) Eine erste Form der Weiterbildung findet in einem Lehrer-Schüler-Verhältnis statt, z.B. im Rahmen eines Seminars. Dabei orientieren die verschiedenen Anbieter einer Weiterbildung ihr Angebot an gleichen Lernzielen. Als typisches Beispiel für diese Form seien hier Sprachkurse angefügt, die sich in einen vorgegebenen Rahmen einfügen. Die abgegebenen Bestätigungen unter den verschiedenen Anbieter sind damit vergleichbar.
- (2) Die zweite Form findet auch in einem Lehrer-Schüler-Verhältnis statt. Dabei orientieren die einzelnen Anbieter ihr Angebot (Seminar...) an eigenen Zielen. Beispiel dafür sind die vielen Kommunikations- oder Projektleitungskurse. Die abgegebenen Bestätigungen sind damit nicht unmittelbar vergleichbar.

---

<sup>3</sup> Beispiel. für ein intellektuelles Lernziel: Die Teilnehmenden kennen (am Ende der Weiterbildung) den Unterschied zwischen einer Initiative und einem Referendum.

<sup>4</sup> Beispiel für eine umfassende Kompetenz: Die Teilnehmenden sind (am Ende der Weiterbildung) fähig, eine Revision einer mittelgrossen Firma nach den Regeln der Kunst durchzuführen.

- (3) In einer dritten Form lernt die weiterbildungswillige Person für sich selber, verwendet dabei aber Material, das sich an vorgegebenen Lernzielen orientiert. Ein Beispiel dafür sind Computerkurse oder auch Wirtschaftskurse. Wenn eine Schlussprüfung abgelegt wird, sind die Bestätigungen vergleichbar.
- (4) Die vierte Form ist dadurch geprägt, dass die weiterbildungswillige Person durch Selbststudium, Beobachtung oder Nachahmung bewusst Neues lernt. Das Erarbeitete kann dabei beschrieben werden, z.B. in einem Praktikumsbericht, kann aber nicht unmittelbar mit anderen Lernleistungen verglichen werden.

Zu diesen vier möglichen Formen ist noch eine fünfte **(5)**, besondere Form zu erwähnen. Als Weiterbildung kann auch die Reflexion und Bilanzierung von all dem, was wir im Alltag nebenher lernen, angeschaut werden.

## 7 Welches sind die Ziele des Weiterbildungsgesetzes?

### Ziele des Weiterbildungsgesetzes

Das Weiterbildungsgesetz zielt darauf ab,

- das lebenslange Lernen für alle zu ermöglichen
- die Qualität der Weiterbildung zu begünstigen und zu erhalten
- die Transparenz in der Weiterbildung im Hinblick auf das Angebot, die Qualität und die Abschlüsse zu verbessern und zu garantieren
- die Koordination zwischen dem Weiterbildungsgesetz und den Spezialgesetzen der Weiterbildung sowie innerhalb und zwischen den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung zu verbessern
- die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu fördern.

Das Weiterbildungsgesetz regelt die Aufgabenteilung unter den Partnern der Weiterbildung.

Die Akteure, die im Grundsatz erwähnt sind, sind gemeinsam beauftragt, die Ziele des Weiterbildungsgesetzes zu erreichen. Sechs Ziele sind anzustreben:

### **7.1 Förderung des lebenslangen Lernens**

Heute sind vor allem gut qualifizierte Männer in grösseren Betrieben in Bezug auf die Weiterbildung bevorteilt. Ihnen gelingt es am besten, die vier Hürden zur Weiterbildung (Zeit, Geld, Organisation, Motivation) zu überspringen. Der Wert des Weiterbildungsgesetzes muss sich daran messen lassen, ob es ihm gelingt, für alle - auch für Weiterbildungsferne und in der Weiterbildung benachteiligte Personen - echte Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

### **7.2 Förderung der Qualität der Weiterbildung**

Weiterbildungsangebote sollen bestimmte Qualitätsstandards erfüllen, ob sie von privaten Anbietern oder staatlichen Stellen angeboten werden. Gerade aus der Sicht des Konsumenten-

tenschutzes ist dieses Anliegen wichtig. Dieses Gesetz hat darüber Aussagen zu machen, wie die Qualität in der Weiterbildung begünstigt und erhalten werden kann.

### 7.3 Förderung der Transparenz in der Weiterbildung

Die Weiterbildungslandschaft ist komplex. Das Angebot an Weiterbildung ist von grossen Unterschieden bezüglich Niveau, Bereich, Dauer und Abschlüssen geprägt. Ebenso ist die Verschiedenheit der Anbieter von Weiterbildung enorm. Ein zentrales Ziel des Weiterbildungsgesetzes muss sein, in diese komplexe Welt das notwendige Minimum an Transparenz zu bringen.

Transparenz ist erstens wünschbar im Hinblick auf das **Angebot**. Schon heute existieren verschiedene Weiterbildungsdatenbanken, die versuchen Transparenz in das Weiterbildungsangebot zu bringen. Es würde sich lohnen, den Wert und die allfälligen Mängel dieser Weiterbildungsdatenbanken<sup>5</sup> zu erheben und für die Gesetzesarbeit auszuwerten.

Transparenz ist zweitens auch notwendig im Hinblick auf die **Qualität**. Das Gesetz soll nicht nur die Qualität der Weiterbildung „begünstigen und erhalten“, sondern auch transparent machen.

Drittens soll Transparenz auch im Hinblick auf die **Abschlüsse** erfolgen. Sie sollen lesbarer und vergleichbarer werden.

### 7.4 Förderung der Koordination in der Weiterbildung

Der Bund fördert in verschiedenen Spezialgesetzgebungen die Weiterbildung. Ein Ziel des Weiterbildungsgesetzes muss es sein, das Weiterbildungsengagement des Bundes besser zu koordinieren und unter eine allgemeine Regelung, die in allen Spezialgesetzen beachtet werden muss, zu stellen. Damit sollen bundesseitig Leerläufe verhindert und die Effizienz erhöht werden.

Ebenso soll der Bund mithelfen, die Koordination innerhalb der verschiedenen Weiterbildungsbereiche wie auch zwischen den verschiedenen Weiterbildungsbereichen zu verbessern.

### 7.5 Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung

Die Weiterbildung kann einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung beitragen. Dieses Gesetz soll einen Beitrag dazu leisten, dass die Weiterbildung diese Funktion besser wahrnehmen kann.

### 7.6 Klare Aufgabenteilung zwischen den Weiterbildungspartnern

Um die Ziele des Weiterbildungsgesetzes zu erreichen, müssen die verschiedenen Akteure der Weiterbildung zusammenarbeiten wie auch klar wissen, welche Aufgabe sie insbesondere zu erfüllen haben. Das Gesetz hat darüber Auskunft zu geben.

---

<sup>5</sup> Weiterbildungsdatenbanken im Internet sind: [www.alisearch.ch](http://www.alisearch.ch), [www.weiterbildungsangebote.ch](http://www.weiterbildungsangebote.ch), [www.eduscout.ch](http://www.eduscout.ch), [www.seminare.ch](http://www.seminare.ch), [www.ausbildung-weiterbildung.ch](http://www.ausbildung-weiterbildung.ch), [www.eduqua.ch](http://www.eduqua.ch), [www.bildungspool.ch](http://www.bildungspool.ch)

## 8 Die Aufgaben des Bundes

### Aufgaben des Bundes

Die Massnahmen des Bundes zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- Regelungen zur Sicherung der Qualität in der Weiterbildung
- Regelungen über Abschlüsse in der Weiterbildung
- Regelungen über die Anerkennung von Weiterbildungsleistungen
- die Einsetzung einer Weiterbildungskommission
- die finanzielle Unterstützung der Dachverbände der Weiterbildung
- die Schaffung eines Projektfonds zur Finanzierung von Weiterbildungsprojekten, welche im Zusammenhang stehen mit den Zielen des Weiterbildungsgesetzes.

Zur Sicherung der Qualität der Weiterbildung

- stellt der Bund Qualitätsstandards auf
- kann der Bund die Entwicklung oder Weiterentwicklung von Methoden zur Qualitätssicherung mitfinanzieren
- kann der Bund Zertifizierungsinstitutionen anerkennen
- kann der Bund bei Bedarf an die Betriebskosten von Zertifizierungsinstitutionen beitragen.

Zur Erhöhung der Lesbarkeit und Vergleichbarkeit von Weiterbildungsabschlüssen

- stellt der Bund Mindestanforderungen an die Kompetenznachweise von Weiterbildungsangeboten
- kann der Bund den Aufbau von Referenzrahmen in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen unterstützen.

Zur Anerkennung von Weiterbildungsleistungen

- bestimmt der Bund die Regeln der Anerkennung.

Die Weiterbildungskommission

- berät den Bundesrat und das Bundesamt in Bezug auf die Massnahmen, die der Bund nach dem Weiterbildungsgesetz umzusetzen hat.
- Der Bund achtet darauf, dass die verschiedenen Weiterbildungsbereiche in der Weiterbildungskommission gleichwertig vertreten sind.

Zur Förderung der Koordination und der Qualitätsentwicklung

- unterstützt der Bund die Dachverbände der Weiterbildung
- kann der Bund auch den Aufbau neuer nationaler Strukturen unterstützen.
- Über die Gewährung von Unterstützungsbeiträgen entscheidet das Bundesamt.
- Der Bundesrat legt diesbezüglich die Kriterien fest.

In Bezug auf den Projektfonds gelten folgende Regeln:

- Über die Verwendung der Gelder entscheidet das Bundesamt auf Antrag der Weiterbildungskommission.
- Der Bundesrat legt die Kriterien für die Gewährung der Projektbeiträge fest.

Der Bund hat seinen Beitrag zur Erreichung der Ziele nach Art. 3 zu leisten. Sechs Punkt umfasst das Massnahmenpaket.

## **8.1 Sicherung der Qualität**

### 8.1.1 Qualitätsstandards

Der Bund hat die Aufgabe, Qualitätsstandards für die Weiterbildung aufzustellen. Sie sind verpflichtend für die Umsetzer von Weiterbildungsangeboten, die auf einer Spezialgesetzgebung des Bundes aufbauen. Für die anderen Weiterbildungsangebote sind sie fakultativ. Wer sie aber ausgewiesenermassen (vgl. 5.4.1.3) einhält, kann dies bei der Ausschreibung von Weiterbildungsangeboten erwähnen.

### 8.1.2 Entwicklung der Methoden der Qualitätssicherung

Es bestehen heute verschiedene Methoden der Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Der Bund hat die Möglichkeit, die Entwicklung neuer Methoden oder die Weiterentwicklung heutiger Methoden zu unterstützen, falls sich dies im Hinblick auf einen Weiterbildungsbereich als sinnvoll oder sich angesichts von Veränderungen in der Weiterbildung als nötig erscheint.

### 8.1.3 Anerkennung von Zertifizierungsinstitutionen

Der Bund kann die Akkreditierung von Bildungsinstitutionen Zertifizierungsstellen übertragen. Diese müssen sich vom Bund anerkennen lassen. Eine Zertifizierungsstelle kann nur anerkannt werden, wenn sie aufzeigen kann, dass sie in ihrem Akkreditierungsverfahren die Qualitätsstandards des Bundes für die Weiterbildung anwendet. Bildungsinstitutionen, die vom Bund anerkannten Zertifizierungsstellen akkreditiert sind, dürfen dies bei ihren Ausschreibungen von Weiterbildungsangeboten erwähnen.

### 8.1.4 Unterstützung von Zertifizierungsinstitutionen

In besonderen Situationen kann der Bund Kostenbeiträge an einzelne Zertifizierungsstellen entrichten. Eine besondere Situation ist dann gegeben, wenn in einem bestimmten Weiterbildungsbereich aus Kostengründen keine Zertifizierungsstelle entsteht.

## **8.2 Erhöhung der Lesbarkeit und Vergleichbarkeit von Kompetenznachweisen**

### 8.2.1 Mindestanforderungen an die Kompetenznachweise

Um die Lesbarkeit und Vergleichbarkeit von Kompetenznachweisen zu erhöhen, hat der Bund Mindestanforderungen auszuformulieren. Sie müssen weit über das hinausgehen, was der Bildungspass des SVEB heute leistet.

### 8.2.2 Aufbau von Referenzrahmen

Vor allem im Sprachbereich gibt es weit herum anerkannte Referenzrahmen. Der Bund soll das Recht haben, den Aufbau von weiteren Referenzrahmen auch in anderen Weiterbildungsbereichen zu unterstützen und damit die Vergleichbarkeit von Kompetenznachweisen zu erhöhen.

### 8.3 Anerkennung von Weiterbildungsleistungen

Weiterbildungsleistungen sollen auch in der beruflichen Grundbildung, der Höhere Berufsbildung und der Hochschulbildung im engeren Sinn anerkannt werden. Der Bund hat die Regeln der Anerkennung zu definieren.

### 8.4 Weiterbildungskommission

Der Bund (Bundesrat, Bundesamt) stützt sich bei der Umsetzung der vom Gesetz verlangten Massnahmen auf den Rat einer Weiterbildungskommission. In dieser sollen die VertreterInnen der verschiedenen Weiterbildungsbereiche gleichwertig vertreten sein.

### 8.5 Dachverbände der Weiterbildung

Die Dachverbände der Weiterbildung spielen seit Jahren in der Weiterbildungslandschaft eine koordinierende und Qualität sichernde Rolle. Auch nach der Schaffung des Weiterbildungsgesetzes sollen sie ihre Rolle weiterspielen können. Allerdings sollen die Unterstützungsbeiträge, die das Bundesamt gewährt, an klare Kriterien gebunden werden. Die Kriterien legt der Bundesrat fest. Neu soll es dem Bund auch möglich sein, den Aufbau neuer Dachverbände zu unterstützen.

### 8.6 Projektfonds

Zur Förderung der Weiterbildung (Qualität, Transparenz, Koordination) wie auch zur Förderung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung durch Weiterbildung soll ein Projektfonds geschaffen werden. Rund 3 % der Finanzen des BFI-Bereiches sollen in diesen Fonds fliessen. Unterstützt werden können mit diesen Geldern Projekte, welche sich auf die Ziele des Weiterbildungsgesetzes beziehen. Über die Verwendung der Gelder entscheidet das zuständige Bundesamt auf Antrag der Weiterbildungskommission.

## 9 Die Aufgaben der Kantone

### Die Aufgaben der Kantone

Die Massnahmen der Kantone zur Erreichung der Ziele nach Art. 3.1 umfassen

- die Umsetzung der bundesrechtlichen Spezialgesetzgebung im Bereich der Weiterbildung unter Beachtung der Vorgaben des Weiterbildungsgesetzes
- die Koordination der verschiedenen Bereiche der Weiterbildung auf kantonaler Ebene
- die Zusammenarbeit auf interkantonaler Ebene.

Über verschiedene Spezialgesetze ist der Bund in der Weiterbildung engagiert. Vielfach ist den Kantonen die Umsetzung der Spezialgesetze aufgetragen. So kommt zum Beispiel nach Berufsbildungsgesetz über die Ausrichtung von Pauschalbeiträgen den Kantonen die Aufgabe zu, die berufsorientierte Weiterbildung durchzuführen<sup>6</sup>. Durch das Weiterbildungsgesetz erhält dieser Auftrag noch klarere Konturen.

---

<sup>6</sup> Berufsbildungsgesetz Art. 53.2a8: Die Pauschalbeiträge werden für folgende Aufgaben geleistet:  
a. Angebote an: 8. berufsorientierter Weiterbildung (Art. 30-32),

### **9.1 Beachtung der Vorgaben dieses Gesetzes**

Mit dem Weiterbildungsgesetz werden die Kantone gezwungen sein, die Regelungen des Weiterbildungsgesetzes einzuhalten. Das heisst z.B. die Vergabe von Mandaten an Bildungsinstitutionen an die Einhaltung der vom Gesetz verlangten Qualitätsstandards zu binden. Damit werden die vom Bund und den Kantonen initiierte Weiterbildung an Qualität und Transparenz gewinnen.

### **9.2 Koordination auf kantonaler Ebene**

Das Weiterbildungsgesetz verlangt auch, dass die Umsetzung der verschiedenen bundesrechtlichen Spezialgesetze im Bereich der Weiterbildung auf kantonaler Ebene koordiniert wird. Ein Beispiel: Einer arbeitslosen Person ohne Abschluss auf Sekundarstufe II würde es auf dem Arbeitsmarkt helfen, wenn sie über die Validierung von Weiterbildungsleistungen zu einer Bescheinigung der Handlungskompetenzen kommen könnte. So etwas kann nur zustande kommen, wenn auf kantonaler Ebene die Aktivitäten der Arbeitslosenversicherung mit denjenigen der berufsorientierten Weiterbildung koordiniert werden.

Die Koordination auf kantonaler Ebene allein genügt jedoch nicht. Damit das obige Beispiel wahr werden kann, braucht es auch eine Veränderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes. Bei der Entwicklung des Weiterbildungsgesetzes wird eine grosse Arbeit darin bestehen, die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Gesetzen, die Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten, zu identifizieren und zu fragen, wie die verschiedenen nationalen Gesetze anzupassen sind, damit eine bessere Koordination auf kantonaler Ebene möglich wird.

### **9.3 Zusammenarbeit auf interkantonaler Ebene**

Die Weiterbildung gehört seit der Annahme der Bildungsverfassung am 21. Mai 2006 zum Bildungsraum Schweiz. Der in der Bundesverfassung verankerte Artikel 61a<sup>7</sup> gilt damit auch für die Weiterbildung. Dieser Artikel verlangt nicht nur eine gute Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen, sondern auch unter den Kantonen selber.

### **9.4 Frei für eigene Gesetzgebung**

Das nationale Weiterbildungsgesetz verbietet es den einzelnen Kantonen nicht, weitergehende oder ergänzende Weiterbildungsvorschriften zu erlassen. Allerdings gehen die Regelungen, die der Bund erlässt, den kantonalen Regelungen vor.

---

<sup>7</sup> Art. 61a Bildungsraum Schweiz

<sup>1</sup> Bund und Kantone sorgen gemeinsam im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes Schweiz.

<sup>2</sup> Sie koordinieren ihre Anstrengungen und stellen ihre Zusammenarbeit durch gemeinsame Organe und andere Vorkehrungen sicher.

## 10 Die Aufgaben der Wirtschaft

### Die Aufgaben der Wirtschaft

Die Massnahmen der Wirtschaft zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- die Finanzierung von mindestens drei Tagen obligatorischer Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden.

Die Umsetzung des Obligatoriums erfolgt

- im gegenseitigen Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- in unterschiedlichen Lernformen.

Die Weiterbildung wird unter Angabe der Lernziele und der neu erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen bestätigt.

Die Einhaltung des Obligatoriums wird stichprobenartig durch die Revision überprüft.

Ein wichtiges Anliegen des Weiterbildungsgesetzes muss es sein, das lebenslange Lernen für alle zu ermöglichen. Diesbezüglich spielt die Wirtschaft eine zentrale Rolle. Sie hat die Möglichkeit, allen Arbeitnehmenden den Zugang zur Weiterbildung zu öffnen. Wir fordern daher von der Wirtschaft „drei Tage obligatorische Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden, finanziert durch die Arbeitgeber“.

### **10.1 Drei Tage Obligatorium für alle Arbeitnehmenden**

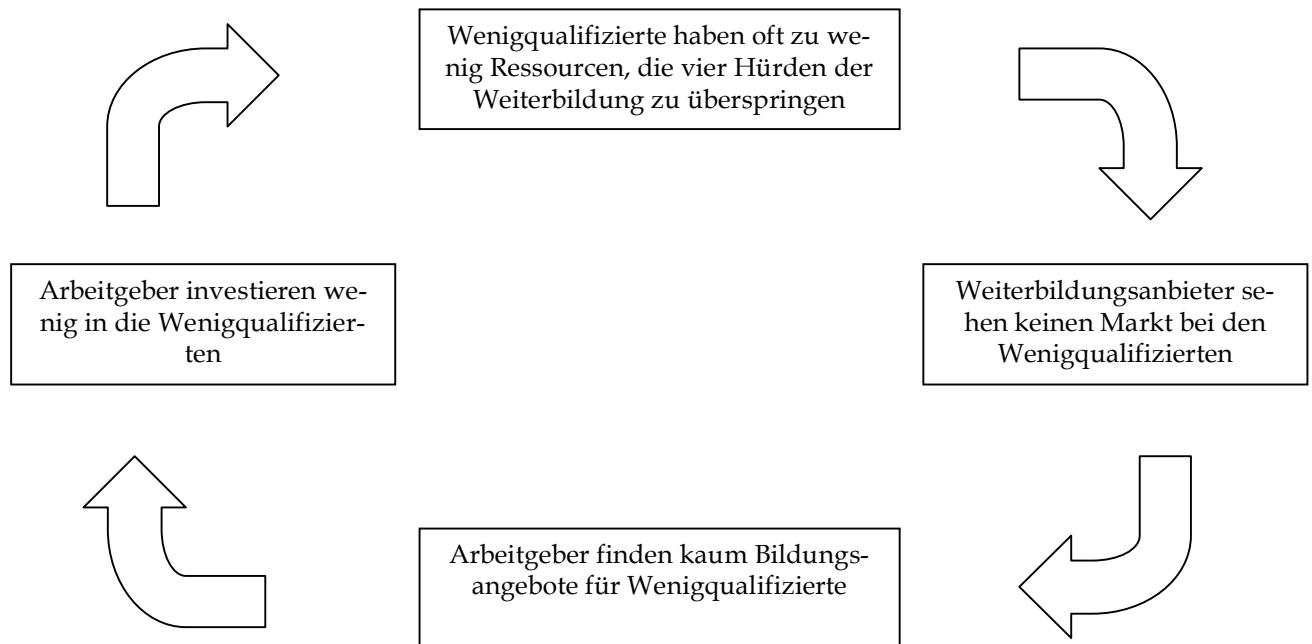
Die Forderung nach drei Tagen Obligatorium ist die minimale Basis für eine zukunftsgerichtete Weiterbildungspolitik. Ohne eine solche Lösung bleibt trotz neuem Gesetz mehr oder weniger alles beim Alten. Das heisst, dass wenig qualifizierte Personen auch in Zukunft den Zugang zur Weiterbildung nicht finden werden. Und dies aus drei Gründen:

#### 10.1.1 Selbstverantwortung kann das grundlegende Problem der Weiterbildung nicht lösen

Wer eine Weiterbildung machen möchte, muss fähig sein, vier Hürden zu überspringen: Die Hürde der Zeit, der Finanzen, der Organisation und der Motivation. Kann man auch nur eine Hürde nicht überspringen, so ist man von der Weiterbildung ausgeschlossen. Das Prinzip „Selbstverantwortung“ rechnet damit, dass alle Personen über genügend Ressourcen verfügen, die vier Hürden zu überspringen. Gerade für wenig qualifizierte Personen trifft das aber nur selten zu. Ihnen bleibt daher der Zugang zur Weiterbildung verschlossen.

#### 10.1.2 Fehlende Angebote für Wenigqualifizierte

Gegenwärtig besteht ein Mangel an Angeboten für Wenigqualifizierte. Das folgende Schema zeigt den Teufelskreis auf, indem wir heute stecken:



Ein Weiterbildungsobligatorium wird dazu führen, dass endlich auch eine breitere Palette von Weiterbildungsangeboten für weniger qualifizierte Personen entstehen wird. Es ist daher gerade auch für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden hilfreich, wenn als Folge eines Obligatoriums ein Weiterbildungsangebot geschaffen wird, das sowohl inhaltlich wie auch didaktisch und methodisch den Bedürfnissen der weniger qualifizierten Arbeitnehmenden angepasst ist. Damit wird die Weiterbildung von weniger qualifizierten Arbeitnehmenden erst richtig möglich.

### 10.1.3 Angebote für wenig qualifizierte Personen – und niemand geht hin

Statt ein Obligatorium einzuführen, kann man natürlich auch spezifische Angebote für wenig qualifizierte Personen entwickeln. Travail.Suisse befürchtet allerdings, dass der Aufwand in einem schlechten Verhältnis zum Ergebnis steht. Ein Beispiel: In einem Betrieb arbeitet eine Person, die auf eine bestimmte Tätigkeit angelernt wurde. Man ist mit ihrer Arbeit zufrieden. Weil kein Obligatorium besteht, bemerkt niemand ihre bildungsmässigen Defizite. Eine solche Person wird trotz für sie grundsätzlich geeigneter Angebote an keiner Weiterbildung teilnehmen. Sie wird sich still halten, wenn nicht jemand sie zu einer Teilnahme motiviert. Es ist daher politisch wichtig, dass ein minimales Obligatorium eingeführt wird. Dann bekommen die Angebote für die Wenigqualifizierten plötzlich Sinn, weil der Arbeitgeber wegen des Obligatoriums auch für seine wenig qualifizierten Mitarbeitenden Weiterbildungsangebote suchen muss.

## 10.2 Umsetzung des Obligatoriums

Wenn ein Obligatorium eingeführt werden soll, muss geklärt sein, was das konkret bedeutet. Für Travail.Suisse sind vier Elemente bei der Umsetzung des Obligatoriums relevant:

- Die Festlegung der Weiterbildung soll im gegenseitigen Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Vorrang haben Weiterbildungen, die dazu verhelfen, die Ziele am Arbeitsplatz besser zu erreichen.
- Die Weiterbildung kann in jener Form passieren, wie sie für den Betrieb und seine Angestellten stimmt: intern oder extern, individuell oder in Gruppen, seminarartig oder webbasiert.
- Die Weiterbildung muss bestätigt werden, und zwar unter Angabe der Lernziele und der neu erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Damit hat die Bestätigung auch einen Arbeitsmarktwert.
- Die Kontrolle, ob die drei Tage Obligatorium in einem Betrieb auch eingehalten werden, erfolgt durch die Revision. Diese soll stichprobenartig überprüfen, ob die Arbeitnehmenden Weiterbildung erhalten haben.

### 10.3 Vorteile des Obligatoriums

Das Obligatorium beinhaltet viele Vorteile. Zusammengefasst lässt sich sagen:

#### 10.3.1 Es schliesst Mitnahmeeffekte aus

Da das Obligatorium nicht vorsieht, dass der Staat diese drei Tage finanziert, sind Mitnahmeeffekte ausgeschlossen.

#### 10.3.2 Es kommt mit geringen administrativen Aufwendungen aus

Da das Obligatorium keine finanziellen Abgeltungen vorsieht, gibt es auch keine administrativen Aufwendungen für Bewilligungen von Subventionen und die Kontrolle ihrer Verwendung. Die einzige administrative Aufwendung besteht darin, dass bei der Revision eines Betriebes stichprobenartig überprüft wird, ob diese Forderung auch umgesetzt wird.

#### 10.3.3 Es lässt den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden viel Freiheit

Diese Forderung sieht vor, dass die Umsetzung im Gespräch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden definiert wird. Die Weiterbildung kann in jener Form erfolgen, die für den Betrieb und seine Angestellten stimmt: intern oder extern, individuell oder in Gruppen, seminarartig oder webbasiert. Das einzige Kriterium, das eingehalten werden muss, ist die Bestätigung der Weiterbildung. Diese muss so gestaltet sein, dass sie auf dem Arbeitsmarkt einen Wert hat.

#### 10.3.4 Es schafft Angebote für Wenigqualifizierte

Heute stecken wir in einem Teufelskreis. Da die Arbeitgeber kaum in die Weiterbildung der Wenig-Qualifizierten investieren, entstehen auch keine Weiterbildungsangebote. Das hat zur Folge, dass die Wenig-Qualifizierten auch keine angemessenen Angebote finden, die sie nutzen können. So können die Wenig-Qualifizierten auch keine Weiterbildung machen. Mit dem Obligatorium ändert sich das: Es wird eine Nachfrage entstehen, die auch zu Angeboten für Wenig-Qualifizierte führt.

### 10.3.5 Alle Arbeitnehmenden kommen zu Weiterbildung

Das Obligatorium führt zur Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden. Es ist das einzige Konzept, das das lebenslange Lernen für alle wirklich ermöglicht. Zwar auf einem tiefen Niveau. Aber es schliesst alle ein.

### 10.3.6 Es führt zur Entlastung des Sozialstaates

Bildung ist eine der effizientesten Formen, um sozialen Problemen vorzubeugen und den Sozialstaat zu entlasten. Weiterbildung als ein Teil des Bildungssystems hilft mit, Arbeitnehmende besser vor Erwerbslosigkeit zu schützen. Ebenso kann es Krankheiten vorbeugen, weil – wer seinen Beruf besser beherrscht – weniger unter Stress leidet. Zudem hilft eine gute Weiterbildung die Standortattraktivität zu erhöhen. Denn Unternehmen lassen sich eher nieder, wenn sie wissen, dass sie produktive Arbeitnehmende rekrutieren können.

### 10.3.7 Es schlägt der demographischen Entwicklung ein Schnippchen

Steuern wir auf einen Arbeitskräftemangel zu? Wenn ja, dann müssen wir heute beginnen, alle Arbeitnehmenden arbeitsmarktfähig zu halten und sie regelmässig weiterzubilden.

### 10.3.8 Es verhindert nichts, fördert aber viel

Das Obligatorium verändert nichts am bisher aufgebauten Weiterbildungssystem über Gesamtarbeitsverträge oder Berufbildungsfonds. All das kann erhalten oder sogar ausgebaut werden. Zudem können auch – aufbauend auf diesen drei Tagen – Förderprogramme für bestimmte Zielgruppen entwickelt werden. Das Obligatorium steht dem nicht im Wege.

### 10.3.9 Es fördert die Wettbewerbsfähigkeit und verhindert die Wettbewerbsverzerrung

Bildung ist eine Investition. Sie fördert die Effizienz und die Effektivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft. Das Obligatorium überträgt die Aufgabe der Weiterbildung auf alle Arbeitgebenden, so dass das Trittbrettfahrertum, das den Wettbewerb bei öffentlichen Ausschreibungen verzerrt, ausgeschaltet wird.

### 10.3.10 Es ist ein Schritt in die Zukunft

Alle wissen, dass Weiterbildung wichtig ist. Wir können sie zwar der Selbstverantwortung des Einzelnen überlassen, wie das die Arbeitgeber fordern. Dabei wissen wir aber heute schon, dass uns das viel kostet. Ein zentraler Grund für Armut ist die fehlende Bildung. Wir können auch ein riesiges Weiterbildungssystem mit sehr viel Administration aufbauen, nur weil uns das Wort Obligatorium stört. Aber es gibt keine modernere Lösung als das Obligatorium. Denn es lässt in der Umsetzung sehr viel Freiheit und Autonomie, verlangt wenig Administration und führt zu einer Weiterbildung für alle!

## 11 Die Aufgaben der Organisationen der Weiterbildung

### **Die Aufgaben der Organisationen der Weiterbildung**

Die Massnahmen der Organisationen der Weiterbildung zur Erreichung der Ziele des Weiterbildungsgesetzes umfassen

- die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten
  - Weiterbildungsanbieter können staatliche Mandate und Projektgelder nur erhalten, wenn sie die Regelungen dieses Gesetzes einhalten.
- die Koordination eines Weiterbildungsbereiches über nationale Dachverbände.

Zu den Organisationen der Weiterbildung gehören die Weiterbildungsanbieter und die Dachverbände der Weiterbildung. Unter den Weiterbildungsanbieter gibt es sehr viele private Unternehmen, aber auch Vereine, Non-Profit-Organisationen, staatliche und kirchliche Akteure. Weiterbildung kann es in jedem Lebensbereich geben: Kultur, Familie, Sport, Arbeit, Religion, Recht, Handarbeit, Politik, Psychologie etc. Einzelne Bereiche haben sich Dachverbände geschaffen. Sieben Dachverbände werden heute vom Bund schon unterstützt<sup>8</sup>.

### **11.1 Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten**

Aufgabe der Weiterbildungsanbieter ist das Anbieten von Weiterbildungsangeboten. Die Frage ist, ob die Anbieter die vom Bund im Weiterbildungsgesetz vorgegebenen Regelungen einhalten müssen. Wir sind der Überzeugung, dass jeder Anbieter diesbezüglich frei sein muss. Das heisst, ein Weiterbildungsanbieter, der für sein Angebot Abnehmende findet, ist frei, dieses durchzuführen, auch wenn er z.B. die Qualitätsstandards des Weiterbildungsgesetzes nicht einhält. Was er einhalten muss, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts (Vertragsrecht). Wir gehen aber davon aus, dass die grosse Mehrzahl der Anbieter sich - gerade auch aus Wettbewerbsgründen - den Regelungen des Weiterbildungsgesetzes freiwillig unterwerfen werden. Zudem ist klar: Staatliche Aufträge und Projektgelder von Bund und Kantonen können Weiterbildungsanbieter nur erhalten, wenn sie die Regelungen des nationalen Weiterbildungsgesetzes einhalten. Kantone können allenfalls in ihren Gesetzen die Erfüllung noch weitergehender Kriterien verlangen.

### **11.2 Koordination über nationale Dachverbände**

Der ganze Weiterbildungsbereich ist sehr vielfältig und heterogen. Der Staat überfordert sich, wenn er meint, er könne über ein Gesetz die verschiedenen Weiterbildungsbereiche regeln. Der Staat kann allgemeine Regelungen formulieren in Bezug auf Qualität und Trans-

---

<sup>8</sup> Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB, Verein Lesen und Schreiben für Erwachsene, Verband der Schweizerischen Volkshochschulen VSV, Schweizerischer Bund für Elternbildung SBE, Bildungsinstitut Movendo (SGB), Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Schweiz und Liechtensteins KAGEB, Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC (Travail.Suisse).

parenz, nicht aber im Hinblick auf jeden Weiterbildungsbereich. Diesbezüglich soll der Staat Aufgaben den nationalen Dachverbänden der Weiterbildung übertragen.

#### 11.2.1 Den Informationsaustausch fördern

Zur Entwicklung eines Weiterbildungsbereiches wie auch zur Anpassung an neue Gegebenheiten haben die Dachverbände den Informationsaustausch wie auch den Wissenstransfer unter den Anbietern in ihrem Bereich zu fördern. Zudem sind sie auch aufgerufen, die Kommunikation mit der Gesellschaft zu suchen

#### 11.2.2 Die Lesbarkeit von Kursbestätigungen erhöhen

Der Bund stellt Mindestanforderungen an die Kompetenznachweise von Weiterbildungsangeboten. Von den Dachverbänden ist zu erwarten, dass sie noch bereichsspezifische Kriterien vorgeben.

#### 11.2.3 Eine Kultur der Qualität entwickeln

Im Bereich der Qualität sollen die Dachverbände bestrebt sein, die vom Bund vorgegebenen Qualitätsstandards in eine bereichsspezifische Qualitätskultur umzumünzen.

#### 11.2.4 Förderung der Aus- und Weiterbildung der AusbilderInnen

Jeder Bereich ist auch angewiesen auf qualifizierte Ausbilder. Dachverbände sorgen sich um die Förderung der Aus- und Weiterbildung der Ausbilder.

#### 11.2.5 Anstoss von nationalen Projekten

Eine Aufgabe der Dachverbände ist es auch, nationale Projekte anzustossen und in Zusammenarbeit mit den Anbietern umzusetzen.

## 12 Grundfinanzierungen

Die bisher ausformulierten Forderungen und Vorschläge beinhalten keine staatlichen Grundfinanzierungen von Weiterbildungsangeboten. Etwas an Kosten verursachen der Aufbau und die Subventionierung von Strukturen der Weiterbildung zur Verbesserung der Qualität, Transparenz und Koordination und die Finanzierung von Weiterbildungsprojekten für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Wir gehen von einem Rahmen von 3% der Finanzen des BFI-Bereiches aus. Bei 25 Milliarden Franken über 4 Jahre im BFI-Bereich macht das jährlich eine Summe von etwas weniger als 20 Millionen Franken für den Weiterbildungsbereich aus.

Die Frage stellt sich allerdings, ob das Weiterbildungsgesetz auch Grundfinanzierungen von Weiterbildungsangeboten vorsehen soll. Diesbezüglich stellen sich drei Fragen:

### 12.1 **Welches sind die Bereiche, in die der Bund investieren sollte?**

Aus unserer Sicht drängen sich drei Personengruppen auf, für die heute nichts oder zu wenig gemacht wird:

- für die Gruppe der wenig qualifizierte Personen und der Personen aus bildungsfernen Schichten
- für die Gruppe der Personen mit Schwierigkeiten in Bezug auf die Grundkompetenzen
- für die Gruppe der Personen, die nach einer Phase, in der sie ihre Berufstätigkeit aufgegeben haben, den Wiedereinstieg suchen.
- 

### **12.2 Wie soll die Finanzierung passieren?**

Wir tendieren bei diesen Gruppen vor allem auf Bildungsgutscheine. Dabei soll die Höhe des Bildungsgutscheins von den finanziellen Möglichkeiten des Empfängers/der Empfängerin abhängen.

### **12.3 In welchem Gesetz sollen die Grundfinanzierungen geregelt werden?**

Wir gehen davon aus, dass das Weiterbildungsgesetz eine Art Dachfunktion über alle Spezialgesetze der Weiterbildung hat. Es scheint daher sinnvoll zu sein, dass auch die oben genannten Bereiche in einer Spezialgesetzgebung geregelt werden und das Weiterbildungsgesetz von Grundfinanzierungen frei bleibt.