Dachorganisation der Schweizer KMU
Organisation faîtière des PME suisses
Organizzazione mantello delle PMI svizzere
Umbrella organization of Swiss SME

Positionspapier
Vorbericht zu Traktandum 4.2 der Vorstandssitzung vom 27. Oktober 2010

Weiterbildungsgesetz

I. Forderungen des sgv

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv, die Nummer 1 der Schweizer KMU-Wirtschaft, vertritt 280 Verbände und gegen 300'000 Unternehmen. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich die Dachorganisation sgv für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Zu den Hauptaufgaben der Schweizerischen Berufsverbände (Organisationen der Arbeitswelt OdA) gehören die Sicherung sowie die qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildung des Berufsnachwuchses und des Kaders.

Vor diesem Hintergrund

- **muss die gesamte höhere Berufsbildung (höhere Fachschulen und Prüfungen) sowie Angebote der beruflichen Weiterbildung, die ebenfalls zu einem eidgenössisch anerkannten Abschluss führen können, weiterhin im Berufsbildungsgesetz geregelt bleiben und ist dort noch zu präzisieren.**
- **sind insbesondere die Vorbereitungskurse als Teil eines formalen Bildungsweges zu einem eidgenössischen Abschluss im Berufsbildungsgesetz zu regeln.**
- **hat ein künftiges Weiterbildungsgesetz in erster Linie ein Rahmengesetz zu sein, das sich auf die Festlegung der Grundsätze im Zusammenhang mit der Weiterbildung in allen Bereichen und auf allen Stufen beschränkt (was ist wo zu regeln).**
- **lehnt der sgv die gesetzliche Verankerung eines Weiterbildungsurlaubes oder einer rein durch die öffentliche Hand oder durch den Arbeitgeber allein zu finanzierende Weiterbildung strikte ab.**

II. Ausgangslage

Im Mai 2006 hat das Volk dem neuen Bildungsartikel in der Bundesverfassung zugestimmt. Darin hat der Bund den Auftrag erhalten, Grundsätze für die Weiterbildung festzulegen (Art. 64a, Abs. 1 BV) sowie die Kompetenz erhalten, die Weiterbildung zu fördern (Abs. 2) und dafür Kriterien zu bestimmen (Abs. 3). Das EVD und das EDI hatten zusammen den Auftrag erhalten, einen Bericht über die künftige Weiterbildungspolitik des Bundes zu erarbeiten. Dabei kommt der Bericht zum Schluss, dass die Weiterbildung historisch und pragmatisch gewachsen ist und sowohl in Bezug auf die rechtlichen Regelungen wie auch in Bezug auf die öffentlichen Unterstützungsmassnahmen sehr heterogen ist. Neben Regelungen im Berufsbildungsgesetz und der Hochschulgesetzgebung hat es zahlreiche weitere Gesetze, die Bestimmungen über Weiterbildungstatbestände enthalten. Allerdings fehlen dabei einheitliche Kriterien oder Grundsätze. Da die Weiterbildungsangebote ausgesprochen marktorientiert und dementsprechend zahlreich sind, muss aus der Sicht des Bundes die Transparenz und die Qualität erhöht werden. Auch fehlt gemäss Bericht die Anrechnungsmöglichkeit der nicht formalen Bildung an die formale Bildung des Berufsbildungs- sowie des Hochschulbereiches mit staatlich anerkannten Diplomen und Abschlüssen. Schliesslich fehlt nach Ansicht des Bundes für verschiedene Bevölkerungsgruppen und Bereiche der einfache Zugang zur Weiterbildungsbeteiligung (bildungsferne Men-

schen mit Migrationshintergrund / Illitrismus Nachholbildung). Der Bund zieht daraus den Schluss, dass mit einer neuen Weiterbildungsregelung keine direkten Eingriffe oder finanziellen Fördertatbestände im Vordergrund stehen dürfen, sondern es geht um die Verbesserung der Rahmenbedingungen, die individuelle Entfaltung durch Bildung, d.h. grundsätzlich um die Schaffung eines bildungsfreundlichen Klimas.

Als Eckwerte dieses künftigen Grundsatzgesetzes werden im Bericht die Stärkung der Eigenverantwortung der Bildungsinteressierten sowie der Vorrang von Eigeninitiative und Schutz der Nachfragenden festgelegt. Zudem sollen die Regulierungen den Marktzutritt von Anbietern nicht erschweren und die Chancengleichheit für Bildungsferne sichern. Auch möchte der Bund einheitliche Kriterien für die Umsetzung der Weiterbildungspolitik bestimmen. Gegenstand ist dabei die nicht-formale Bildung, die im Gesamtbildungssystem angerechnet werden muss. Damit wäre die formale Bildung entsprechend zu anzupassen. Zudem möchte der Bund Grundsätze für den Weiterbildungsmarkt vorsehen, dies insbesondere in Bezug auf Transparenz, Qualität und Zertifizierungen. Hier seien allerdings zwischen staatlich geförderten Tatbeständen und freiem Markt noch Klärungen und Instrumente nötig. Schliesslich möchte der Bundesrat auch regelmässig aktualisierte statistische Informationen über die Weiterbildung, insbesondere über die Träger von Weiterbildung, wie z.B. die Arbeitgeber oder die betriebliche Weiterbildung, resp. die Unterstützung sonstiger Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Der Weiterbildungsbereich soll dabei periodisch untersucht, sein Leistungsprofil evaluiert und international verlässlich verglichen werden.

Was die formelle Umsetzung dieses Auftrages anbetrifft, gibt es aus Sicht des Bundes drei Varianten. Erstens weiterhin eine Regelung in den einzelnen Spezialgesetzen, die aber legislatorisch als nicht sinnvoll erachtet wird, da es dadurch zu zahlreichen Wiederholungen und damit zu einer Überlastung der einzelnen Gesetze käme. Die zwei anderen Varianten schlagen je ein Grundsatzgesetz vor, wobei eines keine konkreten Fördertatbestände vorsieht, sondern lediglich übergreifende Kriterien festlegen würde und die andere Variante beinhaltet ein Grundsatzgesetz, das Fördertatbestände vorsehen würde.

Der Bund kommt zum Schluss, dass der Verfassungsauftrag am besten mit einem Grundsatzgesetz ohne Fördertatbestände erfüllt werden kann und die Fördertatbestände sachbezogen in den jeweiligen Spezialgesetzen zu regeln und über diese zu finanzieren seien. So sei es auch möglich, dass man einen Überblick über die Finanzflüsse erhielte – heute gibt der Bund unter rund 50 Rechtstiteln jährlich 600 Mio. CHF für die Weiterbildung aus – und diese Mittel effizienter einsetzen könne.

III. Generelle Beurteilung des Weiterbildungsbildungsberichts und eines künftigen Weiterbildungsgesetzes

Ausgehend vom Grundsatz der Anerkennung von Gleichwertigkeit von beruflicher und rein schulischer Bildung, muss auch in der Weiterbildung das Ziel sein, dass sämtliche Angebote und Teilnehmenden auf allen Ebenen und in allen Bereichen gleich zu behandelt sind.

Bereits 1994 stellte der sgv diese Forderung in einer Resolution auf. Dabei schloss man nicht aus, dass die Finanzierung sowohl angebots- wie auch nachfrageorientiert sein könne und man dies prüfen solle. Allerdings muss bereits heute klar festgehalten werden, dass es zwingend Anpassungen braucht, um die heute noch subventionierten Anbieter im Bereich der Vorbereitungskurse für Berufs- und Höhere Fachprüfungen (die nach Ansicht des sgv als formale Bildungsgänge zu gelten haben) gesichert werden können.

In einer Studie über die Weiterbildungsbereitschaft der KMU wurde gezeigt, dass die Bedeutung des informellen Lernens am Arbeitsplatz sowie die formelle Weiterbildung etablierter sind, als erwartet. So betreiben fast 80% der KMU formelle Weiterbildung und lediglich 20% keine oder informelle Weiterbildung.

Weiterbildungsmassnahmen werden durchschnittlich zu 53% extern und zu 40% intern durchgeführt. Meist findet die Weiterbildung zu gleichen Teilen in einer Einrichtung des jeweiligen Berufsverbandes statt und 22% haben in einer privaten Weiterbildungsinstitution und direkt am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb und 14% in einer öffentlichen Weiterbildungsinstitution die Weiterbildung durchgeführt.

So überschneidet sich die berufsorientierte Weiterbildung zum Teil mit arbeitsmarktlichen Massnahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und Präventions- bzw. Integrationsmassnahmen des Invalidengesetzes. Diese zum Teil „Schnellbleichen" haben primär die rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt zum Zweck. Sie führen aber in der Regel nicht zu anerkannten Abschlüssen.

Ein Weiterbildungsgesetz hat deshalb in erster Linie ein Rahmengesetz zu sein, das Grundsätze im Zusammenhang mit der Weiterbildung in allen Bereichen und auf allen Stufen regelt (inkl. Weiterbildung auf der Hochschulstufe).

IV. Fazit

Die KMU investieren entgegen der verbreiteten Meinung einiges in Weiterbildung, weitere Verpflichtungen sind nicht opportun. Ein gesetzlich verankerter Weiterbildungsurlaub oder ein rein durch die öffentliche Hand oder durch den Arbeitgeber allein zu finanzierende Weiterbildung wird deshalb strikt abgelehnt.

Nach Ansicht des sgv hat die gesamte Höhere Berufsbildung (Höhere Fachschulen und Prüfungen) sowie Angebote der beruflichen Weiterbildung, die ebenfalls zu einem eidgenössisch anerkannten Abschluss führen können, zwingend Sache des Berufsbildungsgesetzes zu bleiben und ist dort noch zu präzisieren.

Bevor überhaupt ein Rahmengesetz geschaffen wird, muss deshalb dringlich eine Bereinigung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Kantonen im Bereich der Weiterbildung vorgenommen werden. Insbesondere sind die Vorbereitungskurse als Teil eines formalen Bildungsweges zu einem eidgenössischen Abschluss im Berufsbildungsgesetz zu regeln.

Da der Weiterbildungsmarkt in erster Linie ein privater ist, sollten auch bei der berufsorientierten Weiterbildung die Kantone nur subsidiär zum Zuge kommen. Die Pauschalbeiträge gem. Art. 53, Abs. 2, lit. a, Ziff. 8 sind deshalb anteilsmässig an die Trägerschaften, die tatsächlich Angebote machen, zu übertragen.

Diese Anpassungen im Berufsbildungsgesetz haben parallel zur Entwicklung eines Weiterbildungsgesetzes zu erfolgen.

Bern, 13. September 2010

Dossierverantwortliche
Christine Davatz-Höchner, Vizedirektorin sgv
Telefon 031 380 14 14, E-Mail c.davatz@sg-usam.ch