

Bundesamt für Berufsbildung
und Technologie
Leistungszentrum Berufsbildung
Ressort Grundsatzfragen und Politik
3003 Bern

Bern, 3. April 2012

Antwort zur Vernehmlassung über den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Weiterbildung (WeBiG)

Massgebend ist der französische Text

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die Einladung, zum neuen Bundesgesetz über die Weiterbildung Stellung zu nehmen.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) ist die grösste schweizerische Arbeitnehmerorganisation. Er vertritt insgesamt rund 380'000 Mitglieder in 16 Gewerkschaften. Im Bereich der Bildung ist der SGB insbesondere mit dem Institut Movendo verbunden, welches die Bildungsaktivitäten der Gewerkschaften landesweit koordiniert. Movendo organisiert insbesondere Kurse, welche auf den Erwerb von Grundkenntnissen in der Arbeitswelt abzielen (Wirtschaft, Arbeitsrecht und Sozialversicherung, Kommunikation, Work Life Balance, Management und Informatik). Das Bildungsangebot von Movendo steht der gesamten Öffentlichkeit zur Verfügung.

Der SGB und seine Einzelgewerkschaften tragen ferner durch zahlreiche Fonds und Institutionen, welche paritätisch auf der Grundlage von Gesamtarbeitsverträgen finanziert werden, zur Entwicklung der Weiterbildung zu beruflichen Zwecken bei. Darüber hinaus verfügt der SGB über einen Kooperationsvertrag mit der Stiftung ECAP, einem gemeinnützigem Bildungsinstitut, das in den drei Sprachregionen insbesondere leicht zugängliche Bildungsprogramme durchführt.

Der SGB freut sich, Ihnen nach Beratung mit seinen Einzelgewerkschaften und Partnern im Folgenden seinen Standpunkt darzulegen.

Zusammenfassung der Position des SGB

Der SGB unterstützt die Einführung eines Weiterbildungsgesetzes auf der Grundlage von Artikel 64a der Bundesverfassung. Der SGB vertritt die Auffassung, dass ein Gesetz über die Weiterbildung unbedingt erforderlich ist, um die Kohärenz des schweizerischen Bildungsraumes zu stärken und zu verbessern. In der Bundesverfassung heisst es, dass der Bund und die Kantone nicht nur den Zugang zu einer Ausbildung, sondern auch den Zugang zur Weiterbildung in Abhängigkeit der Fähigkeiten zu gewährleisten haben (Art. 41 BV). In diesem Sinne unterstützt der SGB den Zweck und die Zielsetzungen des Gesetzentwurfs.

Allerdings ist der SGB der Meinung, dass der Entwurf in seiner vorgelegten Fassung vollkommen unzureichend ist und so nicht ermöglicht, die gesteckten Ziele – namentlich die Förderung einer stärkeren Beteiligung des einzelnen Menschen am lebenslangen Lernen – zu erreichen. Der Entwurf geht weit an den Bedürfnissen der Hauptanwender und Hauptbegünstigten der Weiterbildung, insbesondere den Arbeitnehmenden vorbei. Der SGB kritisiert in diesem Zusammenhang, dass die Sozialpartner nicht direkt an der Ausarbeitung des Gesetzes beteiligt worden sind. Darüber hinaus ist der SGB der Ansicht, dass die Auswirkungen des Entwurfs nicht ausreichend analysiert worden sind, da der erläuternde Bericht Ungereimtheiten und Schwächen in der Analyse aufweist.

Nach Ansicht des SGB muss das Gesetz unbedingt folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Verantwortung für die Weiterbildung trägt nicht nur der einzelne Mensch für sich, sondern wird auch vom Arbeitgeber und von der öffentlichen Hand getragen, welche die Zugänglichkeit gewährleisten müssen.
- Der Grundsatz der Vermeidung der Wettbewerbsverfälschung (Art. 9) darf nicht allgemein gelten, sondern hat dem öffentlichen Interesse untergeordnet zu werden.
- Der Gesetzgeber verzichtet auf die Generalisierung eines nachfrageorientierten Finanzierungssystems (d.h. Direktzahlungen an die Begünstigten), da die Vorteile dieses Systems bislang noch sehr umstritten sind (Art. 10, §2).
- Die Vorrechte der Weiterbildungskonferenz (Art. 21) werden ausgedehnt (Steuerungsfunktion) und die Sozialpartner werden auf strategischer Ebene direkt beteiligt.

Darüber hinaus verlangt der SGB:

- die Einführung eines Anspruchs auf Weiterbildung, insbesondere durch die Einführung eines bezahlten Bildungsurlaubs von mindestens einer Woche;
- die Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung durch Information, Orientierung und Bilanzierung;
- die stärkere Anrechnung der Bildungsleistungen an die formale Bildung durch zwingendere Massnahmen und ein System zur Bescheinigung der Kompetenzen durch die Bildungsanbieter;
- die Bereitstellung von viel umfassenderen Mitteln zur Förderung der Grundkompetenzen und eine Beteiligung der Kantone (Art. 16, erläuternder Bericht S. 41);
- die Aufstockung der für die Entwicklung der Weiterbildung vorgesehenen Mittel, und zwar für die Projekte und nationalen Organisationen, welche im Bereich der Weiterbildung tätig sind (Art. 11 und 12, erläuternder Bericht, S. 41), sowie für die Statistiken und das Monitoring (Art. 18 und 19).

1 Allgemeine Betrachtungen zum Vorentwurf

Über fünf Jahre nach der Ratifizierung der neuen Verfassungsartikel über die Bildung mit einer sehr grossen Mehrheit ist der SGB sehr froh darüber, dass endlich ein Vorentwurf des Gesetzes über die Weiterbildung, wie von Artikel 64a der Bundesverfassung vorgesehen, existiert. Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens – zu der auch die Weiterbildung gehört – zur Gewährleistung der Teilnahme der Bürger am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben

wird auf europäischer Ebene seit langem anerkannt. In der Schweiz erfolgt die Aufwertung der Weiterbildung zwangsläufig über ihre Positionierung innerhalb des schweizerischen Bildungsraums und ihre gesetzliche Verankerung.

In diesem Sinne stellt der Vorentwurf des Gesetzes für den SGB einen **vorsichtigen Schritt in die richtige Richtung dar**. Es geht jedoch viel zu wenig weit. Der verfassungsmässige Auftrag wird nur minimalistisch umgesetzt. Der Vorentwurf geht vor allem auf Probleme technokratischer Art ein, welche sich auf Praktiken beziehen, die sich zum grossen Teil aus bereits vorhandenen Gesetzen ergeben (insbesondere AVIG, IVG, AuG, BBG). Er bietet namentlich Lösungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen im Rahmen der von ihnen reglementierten und unterstützten Bildungsangebote an.

Hingegen wird **keine zufriedenstellende Antwort auf die Probleme der Information, Transparenz und Zugänglichkeit** des Bildungsangebotes in seiner Gesamtheit gegeben. Das angebliche Wundermittel lässt sich sozusagen in drei Punkten zusammenfassen: individuelle Verantwortung, Qualitätssicherung und Regulierung durch den Markt. Nach Ansicht des SGB wird der Geist des Gesetzes den Zugang zur Bildung für die am wenigsten qualifizierten Personen daher nicht verbessern. Auf dieser Stufe bleibt die Rolle der Kantone, insbesondere bei der Bereitstellung der Informations-, Orientierungs- und Standortbestimmung stellen, noch zu definieren.

Ein weiteres Defizit des Entwurfs: **das Gesetz begründet keinen Anspruch auf Bildung**, die individuelle Verantwortung wird zum Grundsatz erhoben. Der Vorentwurf vertuscht die Tatsache, dass der Arbeitgeber in Wirklichkeit eine zentrale Rolle bei der Förderung und Teilnahme an der Weiterbildung spielt. Im Übrigen sind die Instrumente zur Förderung der Teilnahme an der Weiterbildung mit Ausnahme der Bildungsgutscheine ohne gründliche Betrachtung gestrichen worden. Vor allem beim bezahlten Bildungsurlaub liegen für die Schweiz bis heute – im Gegensatz zu dem, was der erläuternde Bericht auf Seite 23 suggeriert – de facto keine empirischen Ergebnisse vor, welche schlüssig auf seine Ineffizienz schliessen lassen (siehe Backes-Gellner 2011, S. 18-19). Solange nicht das Gegenteil bewiesen ist, bleibt der SGB davon überzeugt, dass dieses Instrument zur Förderung eines egalitäreren Zugangs zur Weiterbildung beiträgt.

Die Einführung eines generalisierten Grundsatzes der **Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen** (Artikel 9) kann sich als gefährlich erweisen. Daher sollten die Auswirkungen der Einführung eines solchen Prinzips im Rahmen des Gesetzes in der Praxis unbedingt geklärt werden. Für den SGB muss das öffentliche Interesse im Bereich der Bildung über den Interessen der privaten Anbieter stehen, insbesondere denen, welche einen Erwerbszweck verfolgen.

Zu begrüsst ist hingegen der Wille des Bundesrates, die **Grundkompetenzen** Erwachsener breiter und systematisch zu fördern, nämlich das Lesen und Schreiben, die Alltagsmathematik, die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien, die Kenntnisse der wichtigsten Rechte und Pflichten. Der SGB bedauert allerdings das Fehlen von hierfür zugewiesenen Mitteln. Er fordert die Zuweisung entsprechender Mittel auf der Stufe des Rahmengesetzes in Verbindung mit einer finanziellen Beteiligung der Kantone.

Angesichts dieser Betrachtungen hat der SGB Zweifel daran, dass das Gesetz, so wie es im Vorentwurf beantragt wird, die stärkere Teilnahme der Menschen am lebenslangen Lernen tatsächlich fördert. Das Gesetz verfehlt somit den Zweck, den es sich in Artikel 1 selbst gesetzt hat. Mit Ausnahme der Förderung der „Grundkompetenzen“ enthält der Vorentwurf kein wirklich innovati-

ves Element. Im Übrigen bedürfen zahlreiche Punkte einer Klärung, bevor der Entwurf ernsthaft dem Parlament vorgelegt werden kann.

2 Beteiligung der Sozialpartner

Der SGB hat den Inhalt des Auftrags des Bundesrates zur Erarbeitung des Gesetzentwurfs sowie die Zusammensetzung der beauftragten Expertenkommission von Anfang an kritisiert. Die Tatsache, dass die Sozialpartner nicht unmittelbar in die Erarbeitung einbezogen worden sind, ist von beiden Seiten scharf kritisiert worden. Daraus resultiert ein Gesetzentwurf, der weit an den Bedürfnissen und Anliegen der Hauptbegünstigten der Weiterbildung, nämlich den Arbeitnehmenden einerseits und den Arbeitgebern andererseits, vorbeigeht.

Die Zusammensetzung der **Weiterbildungskonferenz** gemäss Artikel 21 schliesst in ihrer derzeitigen Form auch die Sozialpartner aus. Im Übrigen weisen die der Konferenz übertragenen Aufgaben nur eine operative Dimension auf. Daraus resultiert ein rein technokratisches Organ ohne strategische Verantwortung. Der SGB spricht sich strikt gegen ein solches Modell aus. Er fordert eine **Ausweitung der Vorrechte dieses Organs** zur strategischen Steuerung, insbesondere auf der Grundlage der in Artikel 18 und 19 vorgesehenen Statistiken und des Monitorings sowie eine **direkte Beteiligung der Sozialpartner** im Rahmen dieser Steuerung.¹ Die Einbeziehung von Weiterbildungsspezialisten als ständige Beobachter mit beratender Stimme ist in Erwägung zu ziehen.

3 Positionen und Vorschläge nach Artikeln

Erläuterungen der SGB-Vorschläge in Kapitel 4

WeBiG	Positionen und Vorschläge des SGB
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen Art. 1 Zweck und Gegenstand 1 Mit diesem Gesetz soll das lebenslange Lernen im Bildungsraum Schweiz gestärkt werden	[Ergänzungsvorschlag]: 1 Mit diesem Gesetz soll das lebenslange Lernen im Bildungsraum Schweiz gestärkt werden, <u>damit einzelne Menschen am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben teilnehmen.</u>
Art. 3 Begriffe	[Ergänzungsvorschlag]: <i>3 Vorbereitungskurse für einen Abschluss der höheren Berufsbildung gelten als formale Ausbildung.</i>
3 Die nicht-formale Bildung (Weiterbildung) ist die strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung.	[Vorschlag § 3: Klammer streichen] [Ergänzungsvorschlag]: Art. 3^{bis} Weiterbildung <i>Die Weiterbildung umfasst alle Formen des Lernens ausserhalb der formalen Bildung.</i>

¹ Die Legitimation der Sozialpartner beruht nicht allein auf ihrem Engagement als Vertreter der Hauptanwender, sondern auch auf ihrer Eigenschaft als Partner im Rahmen des schweizerischen Bildungsraums auf unterschiedlichen Ebenen: Berufsbildung, FHS, Forschung und Innovation.

WeBiG	Positionen und Vorschläge des SGB
<p>Art. 4 Ziele c. günstige Rahmenbedingungen für die Einzelnen und die öffentlich-rechtlichen und privaten Anbieter von Weiterbildung zu schaffen und namentlich für eine hohe Qualität, Durchlässigkeit, Transparenz und für einen chancengleichen Zugang zu sorgen;</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag]: <i>c. (neu) den einzelnen und den Arbeitgeber über den Zugang zur Weiterbildung, den Erwerb der Grundkompetenzen und die Anerkennung der Bildungsleistungen zu informieren und orientieren.</i></p>
<p>2. Abschnitt: Grundsätze Art. 5 Verantwortung 1 Der einzelne Mensch trägt für sich die Verantwortung, sich weiterzubilden.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag]: <i>1 Der einzelne Mensch, <u>der Arbeitgeber und die öffentliche Hand</u> tragen die Verantwortung für die Weiterbildung.</i></p>
<p>2 Die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p><i>2 Die Arbeitgeber [...] <u>haben</u> die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter <u>unabhängig von deren Beschäftigungsgrad zu fördern.</u></i> [+ Änderung des geltenden Rechts: Art. 329g OR (neu)]</p>
<p>Art. 7 Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung 1 Bund und Kantone sorgen mit ihrer Gesetzgebung für transparente und möglichst gleichwertige Verfahren zur Anrechenbarkeit von Weiterbildung und informeller Bildung an die formale Bildung.</p>	<p>[Änderungsvorschlag]: <i>1 Der Bund und die Kantone sorgen mit ihrer Gesetzgebung <u>für die Information, Transparenz, Finanzierung und Gleichwertigkeit der Verfahren zur Anrechenbarkeit der informellen und nicht-formalen Bildung an die formale Bildung.</u></i></p>
<p>2 Sie bezeichnen die Organe, welche die Kriterien für die Anrechenbarkeit festlegen und für die Transparenz sorgen.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag]: <i>2 (neu) <u>Hierzu erlassen Bund und Kantone Richtlinien über die Kompetenznachweise, welche von den Anbietern der Weiterbildung ausgestellt werden.</u></i></p>
<p>Art. 8 Verbesserung der Chancengleichheit Bund und Kantone sind bestrebt, mit der von ihnen geregelten oder unterstützten Weiterbildung insbesondere: a. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen; d. die Arbeitsmarktfähigkeit von geringqualifizierten Personen zu verbessern.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag]: <i>1 (neu) Bund und Kantone achten darauf, dass die Arbeitgeber und Anbieter von Weiterbildung den Grundsatz der Chancengleichheit und der Gleichstellung wahren.</i> [Ergänzungsvorschlag]: <i>a. <u>unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad</u> die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, d. die <u>dauerhafte Arbeitsmarktfähigkeit und Eingliederung</u> von geringqualifizierten Personen zu verbessern.</i></p>
<p>Art. 9 Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen</p>	<p>Artikel streichen</p>
<p>3. Abschnitt: Voraussetzungen für die Förderung durch den Bund Art. 10 2 Der Bund leistet Finanzhilfen nachfrageorientiert. [Neuformulierungsvorschlag]</p>	<p><i>2 Der Bund zahlt Hilfen nachfrage- oder angebotsorientiert. Er kann beide Systeme miteinander kombinieren.</i></p>

WeBiG	Positionen und Vorschläge des SGB
<p>4. Abschnitt: Entwicklung der Weiterbildung</p> <p>Art. 11 Beiträge für Projekte</p> <p>1 Das BBT kann Beiträge gewähren für Projekte zur Entwicklung der Weiterbildung, namentlich für Studien, Forschung, Information und Pilotversuche. Vor dem Entscheid über einen Beitrag lädt es die Weiterbildungskonferenz zur Stellungnahme ein.</p>	<p>Angenommen</p> <p>Erläuternder Bericht S. 41: Die den Artikeln 11 und 12 zugewiesenen Mittel sind bei weitem unzureichend. Der SGB verlangt, dass die Mittel mindestens 14 Millionen (+10 Mio.) betragen.</p>
<p>Art. 12 Beiträge an gesamtschweizerische Organisationen der Weiterbildung</p> <p>1 Das BBT kann Organisationen der Weiterbildung für Informations- und Koordinationsaufgaben, für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie für die Entwicklung der Weiterbildung Beiträge gewähren. Vor dem Entscheid über einen Beitrag lädt es die Weiterbildungskonferenz zur Stellungnahme ein.</p>	<p>Angenommen</p> <p>Erläuternder Bericht S. 41: Die den Artikeln 11 und 12 zugewiesenen Mittel sind bei weitem unzureichend. Der SGB verlangt, dass die Mittel mindestens 14 Millionen betragen.</p>
<p>2 Beiträge an Organisationen der Weiterbildung werden nur gewährt, wenn:</p> <p>a. die Organisation gesamtschweizerisch tätig ist; und</p> <p>b. die Aufgabe nicht bereits durch die öffentliche Hand unterstützt wird.</p>	<p>[Neuformulierungsvorschläge]</p> <p><i>a. die Organisation gesamtschweizerisch oder auf der Ebene einer Sprachregion tätig ist</i></p> <p><i>b. die Aufgabe nicht bereits durch die öffentliche Hand unterstützt wird</i></p>
<p>4 Die Beiträge werden für höchstens vier Jahre gewährt. Verlängerungen sind möglich</p>	<p><i>4 Die Beiträge werden <u>im Rahmen von verlängerbaren Dienstleistungsverträgen</u> gewährt.</i></p>
<p>5. Abschnitt: Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener</p> <p>Art. 13 Begriff</p> <p>d. Grundkenntnisse zu den wichtigsten Rechten und Pflichten.</p>	<p>[Neuformulierungsvorschlag]</p> <p><i>d. andere für die Teilnahme am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben erforderliche Schlüsselkompetenzen.</i></p>
<p>Art. 16 Beiträge an die Kantone</p> <p>1 Das BBT kann in Ergänzung zu Massnahmen nach der Spezialgesetzgebung Beiträge an die Kantone für den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener leisten. Es holt dazu vorgängig die Stellungnahme der Weiterbildungskonferenz ein.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag]</p> <p><i>1 [...], das BBT <u>zahlt</u> den Kantonen für den Erwerb und Erhalt der Grundkompetenzen Erwachsener Beiträge, sofern sich die Kantone zu mindestens einem Drittel an der Finanzierung der Massnahmen beteiligen. [...]</i></p> <p>Erläuternder Bericht S. 41: Die Artikel 16 zugewiesenen Mittel sind praktisch nicht vorhanden. Der SGB verlangt, dass die Mittel mindestens 15 Millionen betragen.</p>
<p>2 Der Bund leistet im Rahmen der bewilligten Kredite Beiträge nach den Artikeln 11, 12 und 16.</p>	<p>Vgl. Anmerkungen zum erläuternden Bericht S. 41</p>

WeBiG	Positionen und Vorschläge des SGB
<p>7. Abschnitt: Statistik und Monitoring Art. 18 Statistik Das Bundesamt für Statistik erhebt im Bereich der Weiterbildung die nötigen Daten gemäss dem Bundesstatistikgesetz vom 9. Oktober 1992.</p>	<p>Erläuternder Bericht S. 41: Die den Artikeln 18 und 19 zugewiesenen Mittel sind unzureichend. Der SGB verlangt, dass die Mittel für Statistiken und Monitoring verdoppelt werden.</p>
<p>Art. 19 Monitoring Das BBT führt in Zusammenarbeit mit den Kantonen ein Monitoring über die Beteiligung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen an der Weiterbildung und über den Weiterbildungsmarkt.</p>	<p>Idem</p>
<p>Art. 21 Weiterbildungskonferenz 1 Der Bundesrat setzt eine Weiterbildungskonferenz ein. Sie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundes und der Kantone zusammen.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag] 1 [...] aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Kantone und <u>der Sozialpartner</u> zusammen.</p>
<p>2 Die Weiterbildungskonferenz hat insbesondere die folgenden Aufgaben: a. Sie beobachtet die Entwicklung der Weiterbildung und berichtet periodisch dem Bundesrat, ob die Ziele dieses Gesetzes erreicht und die Grundsätze eingehalten werden. b. Sie stellt die Koordination der von Bund und Kantonen geregelten und unterstützten Weiterbildung sicher. c. Sie stellt die interinstitutionelle Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Erwerb und zum Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener sicher.</p>	<p>[Ergänzungsvorschlag] a. (neu) Sie berät die Bundesbehörden bei allen Fragen der Weiterbildung unter Berücksichtigung der strategischen Aspekte hinsichtlich der Bildungspolitik auf Bundesebene. b. (neu) Sie entscheidet über die Finanzierung von Projekten auf der Grundlage von Artikel 11 und kann selbst Projekt in Gang bringen. c. (neu) Sie nimmt Stellung zu aktuellen Fragen der Weiterbildung.</p>
<p>3 Der Bundesrat regelt die Organisation der Weiterbildungskonferenz und ihre Zusammensetzung im Einzelnen.</p>	<p>3 (neu) Die Konferenz verfügt über ein unabhängiges Sekretariat und eine externe Präsidentschaft.</p>
<p>4 Er bestimmt die Vertreterinnen und Vertreter des Bundes.</p>	<p>4 (neu) Um diese Aufgaben zu übernehmen, kann sie Fachleute hinzuziehen und ständige Gäste mit beratender Stimme ernennen.</p>

Vorschlag zur Änderung des geltenden Rechts (Obligationenrecht)

Obligationenrecht vom 30. März 1911 (SR 220)

Art. 329 g (neu) 5. Urlaub zur Weiterbildung

1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zur Weiterbildung nach dessen freier Wahl bezahlten Urlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche im Jahr zu gewähren.

2 Über den Zeitpunkt und die Dauer des Weiterbildungsurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, muss der Weiterbildungsurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruchs zwei Monate im Voraus angezeigt hat.

3 Im Kalenderjahr nicht bezogene Urlaubstage werden auf ein individuelles Lernzeitkonto übertragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam über den zusammenhängend bezogenen Weiterbildungsurlaub.

4 Der Arbeitnehmer weist die Weiterbildung gegenüber dem Arbeitgeber nach.

4 Erläuterungen dieser Vorschläge

Artikel 3 Begriffe²

Der SGB begrüsst die Klärungsbemühungen in Bezug auf bestimmte Begriffe. Insbesondere unterstützt er die erfolgte Differenzierung zwischen formaler, nicht-formaler und informeller Bildung. Für wenig zweckdienlich erachtet er jedoch die Reduzierung des Begriffs der Weiterbildung allein auf die nicht-formale Bildung. Für den SGB muss der Weiterbildungsbegriff auch alle Formen des Lernens ausserhalb des formalen Systems umfassen. So ist die informelle Bildung (zum Beispiel am Arbeitsplatz) in gleicher Weise wie die nicht-formale Bildung als Weiterbildung im Sinne des Gesetzes anzusehen. Auch im Rahmen der „Anrechnung von Bildungsleistungen“ muss die Logik ausschlaggebend sein.

Artikel 4 Ziele

Die Information über die Bildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten muss allen Personen zugänglich sein, dem/der Einzelnen ebenso wie den Arbeitgebern. Dies erfordert insbesondere die Bereitstellung von allen Personen zugänglichen und im Bereich der Weiterbildung kompetenten Informations-, Orientierungs- und Standortbestimmungstellen durch den Bund und die Kantone. Diese Stellen müssen sowohl bei den einzelnen Personen als auch den Arbeitgebern eine aktive Informationspolitik betreiben können.

Artikel 5 Verantwortung

Der Vorentwurf betont in erster Linie die Initiative des einzelnen Menschen. Allerdings spielen die Arbeitgeber beim Zugang zur Weiterbildung eine zentrale Rolle. Die Analyse des Bildungsbedarfs auf allen Hierarchieebenen gehört unabhängig von der Grösse des Unternehmens zu einem guten Personalmanagement dazu. Nach Ansicht des SGB ist die individuelle Verantwortung mit der Verantwortung des Arbeitgebers untrennbar verbunden.

Leider geht der Arbeitgeber bei der Ermutigung zur Bildung sehr selektiv vor. Die Statistiken beweisen es: Der Arbeitgeber begünstigt die Bildung von qualifizierten Personen, die in der hierarchischen Struktur eher gut platziert sind, wobei es sich im Allgemeinen um männliche Mitarbeitende handelt. Für den SGB wäre die Aufnahme eines mindestens einwöchigen Bildungsurlaubs in die Gesetzgebung – der allen Arbeitnehmenden unabhängig von ihren Beschäftigungsbedin-

² Die in den Artikeln des Gesetzes verwendeten unterschiedlichen Begriffe sind nicht eindeutig. Die Richtigkeit der in jedem Artikel verwendeten Begriffe ist unbedingt zu überprüfen.

gungen und von ihrem Beschäftigungsgrad zugänglich ist – ein erster Schritt zu mehr Gerechtigkeit und Gleichheit bei der Übernahme der sich aus der Weiterbildung ergebenden Kosten.

So haben Studien gezeigt, dass der Zeitfaktor ein entscheidendes Auswahlkriterium bei der Weiterbildung ist. Der Zeitfaktor spielt insbesondere für Personen eine massgebliche Rolle, die familiäre Aufgaben erfüllen, speziell Frauen. Wenn man weiss, dass Frauen auch dann, wenn sie Vollzeit arbeiten, in ihrer Bildung vom Arbeitgeber viel weniger unterstützt werden als Männer (*Bildungsbericht Schweiz 2010, S. 268*), erhält der bezahlte und gesetzlich garantierte Bildungsurlaub aus der Sicht der Chancengleichheit seine ganze Bedeutung.

Zahlreiche Gesamtarbeitsverträge (GAV) sehen bereits einen vom Arbeitgeber oder über einen paritätischen Fonds bezahlten Bildungsurlaub von mindestens 3 Tagen vor. Auf dieser Ebene wurden gute Erfahrungen gemacht. Doch können die GAV allein keinen Anspruch auf Weiterbildung garantieren. Sie decken nämlich nur einen Teil der privaten Wirtschaftszweige ab, im Allgemeinen die Industrie und das Gewerbe. Die Dienstleistungsbranchen, in denen oftmals mehr Frauen beschäftigt sind, unterliegen selten den GAV. Und wenn dies der Fall ist, sehen die bestehenden Verträge selten einen Bildungsurlaub oder -fonds vor. Diese von einer zur anderen Branche sehr ungleiche Situation wird sich in naher Zukunft nicht ändern.

Aus allen diesen Gründen fordert der SGB einen Anspruch auf Weiterbildung, unabhängig von Geschlecht und Wirtschaftszweig, und zwar insbesondere durch die gesetzliche Einführung eines bezahlten Bildungsurlaubs, der mindestens einer Arbeitswoche entspricht.

Artikel 7 Anrechnung von Bildungsleistungen

Der genannte Grundsatz der „Anrechnung von Bildungsleistungen“ – der die Anerkennung der Weiterbildung im Rahmen der formalen Bildung ermöglichen soll – lässt in seiner aktuellen Formulierung zu wünschen übrig. Die bei der „Validierung der Bildungsleistungen in der formalen Bildung“ gesammelten Erfahrungen haben die Schwierigkeiten bei der Anwendung aufgezeigt. Um wirksam zu sein, muss das Gesetz die Massnahmen zur Umsetzung nennen und zwingende Massnahmen festlegen. Die Definition der Verfahren, ihre Finanzierung sowie die Ausstellung von Kompetenznachweis durch die Bildungsanbieter können zur Einführung eines Systems zur Anrechnung von Bildungsleistungen im Bereich der Weiterbildung beitragen.

Artikel 9 Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen

Der SGB spricht sich entschlossen gegen diesen Artikel aus, der eine Gefahr darstellt, insbesondere für die niederschweligen Angebote. Generell werden die von der öffentlichen Hand geförderten Angebote deshalb gefördert, weil sie im öffentlichen Interesse liegen (zum Beispiel Verringerung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, Förderung der Integration). Bestimmte Angebote können mittelbar in den Genuss einer öffentlichen Unterstützung kommen, beispielsweise durch die Bereitstellung von kommunalen Räumlichkeiten. Diese Angebote unterliegen in keinem Falle einem Grundsatz der Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen. Ferner geht es um den Erhalt des Lohnniveaus, der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Leistungen. So darf der Marktpreis nicht das einzige Kriterium beim Vergleich zwischen den Dienstleistern sein.

Die Auswirkungen dieses Artikels sind nicht ausreichend durchdacht worden. So ist insbesondere der Bildungsmarkt nicht gründlich analysiert worden. Es handelt sich bei weitem nicht um einen freien Markt, von dem der Vorentwurf auszugehen scheint. Beispiele für Querfinanzierungen sind neben öffentlichen Finanzierungen hinlänglich bekannt (Kulturprozent, Finanzierung durch private Stiftungen, paritätisch finanzierte Bildungsfonds usw.). Auf der Grundlage des Artikels in

seiner aktuellen Fassung könnten nicht subventionierte Anbieter sogar bevorteilt sein, da diesen gestattet ist, die Preise (durch Querfinanzierungen privaten Ursprungs) dort zu senken, wo öffentliche Stellen sie theoretisch erhöhen müssten. Paradoxaerweise könnte dies zur Entstehung eines unlauteren Wettbewerbs zugunsten kommerzieller Anbieter führen.

Artikel 10 Finanzierung

Der SGB wendet sich gegen eine Generalisierung des Grundsatzes der allein nachfrageorientierten Finanzierung der Bildung (d. h. Direktzahlungen an die Begünstigten wie auf S. 53 des erläuternden Berichts aufgeführt). Hierbei würde es sich um eine Verschlechterung der gegenwärtigen Lage handeln. So unterliegen viele im Rahmen der Spezialgesetze vorgesehenen Finanzierungen bis heute nicht diesem Grundsatz. Keine einzige Evaluation hat bisher gezeigt, dass sich die in einem Gesetz festgelegten Ziele nicht durch eine Finanzierung des Angebotes erreichen lassen. Dennoch kann die Einführung eines nachfrageorientierten Finanzierungssystems in bestimmten Fällen sinnvoll sein. Für den SGB kommt es unabhängig von der gewählten Finanzierung wesentlich darauf an, dass diese letztlich dem Teilnehmer zugutekommt.

Artikel 13 Grundkompetenzen

Der SGB begrüsst diesen Artikel über die Grundkompetenzen, insbesondere deren Definition. Er anerkennt seine Bedeutung und den Erfolg, den seine Aufnahme in den Vorentwurf darstellt, sowie die damit verbundenen Förderungselemente. Allerdings erinnert er daran, dass die im erläuternden Bericht aufgeführten Mittel im Rahmen dieses Gesetzes lächerlich gering sind.

Im Rahmen der Grundkenntnisse der wichtigsten Rechte und Pflichten sollten auch die Sozialkompetenzen ihren Platz haben. Dem SGB zufolge wäre wünschenswert, dass das für die Teilnahme am lebenslangen Lernen zu erreichende Niveau der Grundkompetenzen genannt wird. Nach Auffassung des SGB sollte dieses Niveau etwa auf dem Niveau liegen, das im Falle einer dreijährigen Lehre (EFZ) im Allgemeinen am Ende der Sekundarstufe II erreicht wird.

Artikel 21 Weiterbildungskonferenz

Wir verweisen auf die diesbezügliche Erläuterung in Kapitel 2.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und Vorschläge.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Paul Rechsteiner
Präsident



Veronique Polito
Zentralsekretärin