



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

Zürich, 13. April 2012 Ze/sm
zellweger@arbeitgeber.ch

Vernehmlassung zum Vorentwurf des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Stellungnahme. Unsere Beurteilung basiert auf einer internen Anhörung unserer Mitglieder aus den Regionen und den Branchen.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Handlungsbedarf für ein Weiterbildungsgesetz (WeBiG) ist aus Sicht des SAV zu relativieren. Die Schweiz verfügt über ein gut ausgebautes Bildungssystem und einen gut funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Allerdings besteht ein wachsender politischer Druck für einschlägige legislatorische Massnahmen. Auch die zunehmende Bedeutung der Weiterbildung für die Wirtschaft und Gesellschaft rechtfertigt eine Optimierung der Rahmenbedingungen.
- Trotz der schwierigen Materie und der hohen Erwartungen an dieses Gesetz präsentiert der Bundesrat einen tragfähigen Vorentwurf; die Beschränkung auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen, die Optimierung der bisherigen staatlichen Aktivitäten und die Förderung gering qualifizierter Erwachsener beim Erwerb von Grundkompetenzen wird vom SAV unterstützt.
- Die konkreten Folgen dieses Rahmengesetzes sind gegenwärtig schwierig abzuschätzen, da Anpassungen verschiedener Spezialgesetze notwendig werden. Im Zusammenspiel des WeBiG mit den Spezialgesetzen ist eine klare und konsistente Begriffsbildung bzw. -auslegung und sowie die Konzentration auf staatlich mitverantwortete Weiterbildung bei der späteren Umsetzung von entscheidender Bedeutung.

- Es ist nicht Sache des Bildungsgesetzes im Zusammenhang mit der Weiterbildungsförderung an die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber zu appellieren, insbesondere da die Arbeitgeber erheblich in die Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden investieren. Das Gesetz selbst tut das nicht.
- Die Auswirkungen dieses Rahmengesetzes auf die höhere Berufsbildung sind besonders kritisch zu prüfen. Es darf kein Präjudiz für die zurzeit in einer besonderen Arbeitsgruppe diskutierte Finanzierung der höheren Berufsbildung schaffen. Die vorgesehene Änderung des Berufsbildungsgesetzes (Anpassung von Art. 29 Abs. 3 erster Satz; eidgenössische Anerkennung von Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen) lehnen wir im diesem Kontext ab.
- Die Funktionsweise und Zusammensetzung der Weiterbildungskonferenz muss überdacht werden. Die Sozialpartner sind angemessen einzubeziehen.

2. Grundsätzliche Bemerkungen

Der Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Weiterbildung ist hauptsächlich vor dem Hintergrund der neuen Verfassungsbestimmungen zur Bildung, insbesondere von Art. 64a BV sowie eines relativ hohen politischen Druckes zur Erstellung eines Weiterbildungsgesetzes verbunden mit entsprechend hohen Regulierungs- und Subventionswünschen von Teilen der Weiterbildungsbranche sowie von Gewerkschaftsforderungen nach Bildungsurlauben zu beurteilen. Der Bund hat neu den Auftrag, Grundsätze über die Weiterbildung festzulegen, die Kompetenz, die Weiterbildung zu fördern und die Aufgabe, auf Gesetzesstufe Bereiche und Kriterien festzulegen.

Aus Sicht des SAV ist der gesetzlichen Handlungsbedarf in der Weiterbildung (nicht-formalen Bildung) zu relativieren. So verfügt die Schweiz über ein sehr gut und stetig ausgebautes, durchlässiges formales Bildungssystem, ergänzt durch einen vielfältigen Weiterbildungsmarkt. Die Teilnahmequoten der Bevölkerung an der Weiterbildung sind hoch und bestätigen das gute Funktionieren des Weiterbildungssystems. Zudem ist das Engagement der Arbeitgeber zur Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden erheblich.

Rund zwei Drittel aller Weiterbildungskurse der Erwerbstätigen werden durch die Arbeitgeber in Form von Arbeitszeit, Geld oder beidem unterstützt, wie eine Hochrechnung basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2006 durch die Universität Bern ergeben hat. Rein finanziell betrachtet übernehmen die Arbeitgeber rund die Hälfte aller Weiterbildungsausgaben bei Erwerbstätigen, was einen geschätzten Betrag von jährlich über CHF 2 Mrd. ergibt. Über die Kosten von Arbeitszeitausfällen aufgrund externer Weiterbildungen sind keine Schätzungen bekannt, diese sind aber substantiell.

Ein staatlicher Handlungsbedarf im Weiterbildungsbereich im Sinne einer Behebung von Dysfunktionen zeigt sich einzig bei den gering Qualifizierten, wo private Anreize zur Weiterbildung kaum vorhanden sind und der gesellschaftliche Nutzen aber eine staatliche Unterstützung rechtfertigen würde.

Weiterbildungen der Erwerbsbevölkerung sind in der Regel gezielte Investitionen etwa im Bereich der Sprach-, Führungs- oder IT-Kompetenzen zum Nutzen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, erfüllen also eine klare Funktion. Staatliche Eingriffe in diesen Bereich, der individuell oder sozialpartner-schaftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu regeln ist, sind daher keinesfalls angezeigt bzw. würden von uns bekämpft.



Trotz der schwierigen Ausgangslage mit weitgehenden materiellen Forderungen verschiedener Akteure ist es der Expertenkommission gelungen, ein schlankes Rahmengesetz zu verfassen, welches richtigerweise primär darauf abzielt, Rahmenbedingungen zu optimieren, Begriffe und Abgrenzungen zu definieren sowie die Bezüge zwischen der formalen Bildung und dem Weiterbildungsbereich zu regeln. Mit der Formulierung von fünf Grundsätzen werden Leitplanken für die bestehenden Weiterbildungstatbestände in Gesetzen des Bundes und der Kantone gesetzt. Die Förderung von Grundkompetenzen bei Erwachsenen scheint als Ausnahme in einem Rahmengesetz begründet, wenn sie sich auf die Voraussetzungen beschränkt, welche zum lebenslangen Lernen nötig sind. Das Instrumentarium zum Monitoring der Weiterbildung ist geeignet, Stärken und Schwächen des Weiterbildungsbereiches zu erkennen.

Das als Rahmengesetz konzipierte Weiterbildungsgesetz hat zur Folge, dass die darin statuierten Grundsätze, bzw. Mindeststandards, eine Prüfung bzw. Anpassung der Spezialgesetze nach sich ziehen werden. Entsprechende Änderungen werden von der Verwaltung parallel zur Vernehmlassung ausgearbeitet. Ohne Kenntnis dieser Anpassungen ist es äusserst schwierig, alle konkreten Auswirkungen der vorgeschlagenen Bestimmungen auf die Praxis zu beurteilen. So beschäftigen sich die Mitgliederverbände des SAV beispielsweise stark mit den Auswirkungen auf das Berufsbildungsgesetz, bzw. die in Diskussion befindliche Finanzierung der höheren Berufsbildung.

Für die Akzeptanz dieses Gesetzes in unserem Mitgliederkreis ist die Feststellung (Seite 26 Erläuternder Bericht) wichtig, dass dieses Gesetz keine Präjudiz für die Finanzierung der höheren Berufsbildung oder der vorbereitenden Kurse zu den eidgenössischen Prüfungen schafft. Auch hier müssen die Lösungen im Spezialgesetz selber (Berufsbildungsgesetz) gesucht werden. Aufgrund der Konzeption des WeBiG als Rahmengesetz ist grösster Wert auf eine klare und präzise Definition der Begriffe und Adressaten zu legen. So müssen beispielsweise Grundkompetenzen (in ihrer Funktion als Voraussetzung zum lebenslangen Lernen) abschliessend definiert werden. Es muss klar sein, dass Vorschriften zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sich an staatlich regulierte bzw. unterstützte Weiterbildungen richten und nicht auf Marktregulierung zielen oder die wettbewerbsfördernden Kriterien aufweichen. Dasselbe gilt für die Voraussetzungen für die Förderung durch den Bund.

Der Entwurf legt in Art. 5 Abs. 1 richtigerweise fest, dass die Verantwortung sich weiterzubilden, beim einzelnen Menschen liegt. Den folgenden Absatz, wonach die Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «begünstigen», lehnen wir dagegen aus mehreren Gründen ab. Zum einen ist nicht klar, ob es sich hier um eine deklaratorische Bestimmung handelt oder daraus – wie der Erläuternde Bericht, Seiten 32, 33 und 47 befürchten lässt – in einer völligen Überspannung der Fürsorgepflicht künftig eigentliche Rechtspflichten abgeleitet werden könnten. Zum anderen bedienen sich Arbeitgeber zur Förderung des lebenslangen Lernens ihrer Mitarbeitenden aller Komponenten der Bildung, also sowohl des formellen Lernens (z.B. Berufsbegleitende Fachhochschule oder höhere Fachschule) als auch und des informellen Lernens z.B. Lernen am Arbeitsplatz). Eine Verkürzung auf Kurse oder Seminare (=nicht-formale Bildung bzw. Weiterbildung) wie sie im erwähnten Absatz vorgenommen wird, lehnen wir ab.

Neben der bildungspolitischen Bedeutung der Vorlage ist ihre wirtschaftliche Dimension zu beachten. Die Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren zu einem bedeutenden eigenen Wirtschaftssektor entwickelt. So werden rund 1% des Bruttonlandproduktes d.h. etwas mehr als CHF 5,3 Mrd. für Weiterbildung aufgewendet. Entsprechend ist auch den ordnungspolitischen Aspekten eines neuen WeBiG die nötige Aufmerksamkeit zu schenken. In diesem Zusammenhang sind Regeln zur Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen richtig. Die oft artikuliert Forderung nach spezifischem oder verstärktem Konsumentenschutz scheint uns weder nötig noch durchsetzbar.

3. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 1 Zweck und Gegenstand

In Abs. 2 sollte klarer zum Ausdruck kommen, dass jene Bereiche und Aspekte der Weiterbildung vom WeBiG erfasst werden, die staatlich gefördert werden oder von staatlichen Regulierungen betroffen sind. Eine Regulierung von nicht staatlich unterstützter, privater bzw. privatwirtschaftlicher Weiterbildung lehnen wir ab. Zudem ist es kaum möglich, die Entwicklung der gesamten Weiterbildung (Marktvolumen über CHF 5,3 Mrd.) über den die Wirkung eines Bundesanteils von rund CHF 600 Mio. zu regeln oder zu fördern (Art. 1 / Abs. 2 lit. b.).

Art. 2. Geltungsbereich

Wir begrüssen die Verwendung eines einheitlichen Weiterbildungsbegriffes, welcher sowohl auf die akademische wie die nichtakademische Weiterbildung angewendet wird. Erstens ist es Sinn und Zweck eines Rahmengesetzes, eine gesamtheitliche Optik auf gleichartige Sachverhalte (nicht-formale Bildung) anzuwenden. Zweitens vermischen sich die Profile der akademischen und nicht akademischen Weiterbildungen zunehmend, werden sie von Anbietern und Nachfragern immer weniger unterschieden und konkurrieren sie sich entsprechend auf dem Weiterbildungsmarkt. Der Vorbehalt der Zuständigkeit der hochschulpolitischen Organe über die Weiterbildung an Hochschulen ist verfassungsmässig verankert und muss entsprechend im Gesetz gemacht werden. Allerdings stösst dieser Vorbehalt auf wenig Verständnis bei den Verbänden, welche Angebote der höheren Berufsbildung aufrechterhalten, die ähnlich zu den Angeboten der Hochschulweiterbildung positioniert sind. Vereinzelt werden daher analoge Vorbehalte für den Tertiär B-Bereich gefordert.

Art. 3 Begriffe

Definitionsfragen beschäftigen viele unserer Mitgliedorganisationen. Entsprechend viele Hinweisen und Formulierungsvorschläge sind bei uns eingegangen.

Die Definition von Weiterbildung entspricht einerseits nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch; andererseits ist es schwierig, die konkreten Folgen einer Kategorisierung eines Bildungsangebotes als nicht-formal abzuschätzen. Zugleich bestehen bei näherer Betrachtung viele Unklarheiten wie ein spezifisches Angebot zu klassifizieren ist. Dementsprechend kann die Unterscheidung zwischen formaler und nicht formaler Bildung Verwirrung stiften und Interpretationsspielräume offen lassen. Trotz der Ausführungen im Erläuternden Bericht ist die Schnittstelle zwischen nicht formaler Weiterbildung und dem Bereich der eidgenössischen Prüfungen (z.B. etwas mit modularisierte Prüfungsvorbereitung etc.) nicht klar.

Als Mangel ist der Verzicht auf die Unterscheidung zwischen berufs- und nichtberufsorientierter Bildung anzusehen. Im Rahmen von Art. 5 Abs. 2 führt die hier verwendete Begrifflichkeit dazu, dass Arbeitgeber Kurse für freizeitorientierte Aktivitäten (etwa Zertifikate für Fallschirmspringen) «begünstigen» müssen.

Art. 3 Abs. 3: Der Absatz ist unklar formuliert und bringt nicht deutlich zum Ausdruck, dass unter Weiterbildung nicht-formale Bildung gemeint ist.

Art. 4 Ziele

Die Ziele sind sehr umfassend und allgemein formuliert. Es ist daher wichtig, das Instrumentarium zur Umsetzung dieser Ziele eindeutig und strikt auf die Zielsetzung fokussiert zu definieren. Grundlegend ist, dass sich die öffentliche Hand lediglich auf die Koordination der von Bund und Kantonen geregelten und unterstützten Weiterbildung beschränkt (Art. 4 lit. d) ohne in den funktionierenden Markt einzugreifen. Eventuelle weitergehende Regulierungsforderungen lehnt der SAV ab.

Verschiedentlich wird von in der Berufsbildung engagiertem Kreisen der Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt gefordert. Damit wird zur Erreichung der Gesetzesziele indirekt das kooperative Modell der Steuerung durch eine Verbundpartnerschaft (analog Berufsbildungsgesetz) vorgeschlagen. Auch private Bildungsanbieter pochen auf einen Einbezug mit der Begründung, dass Bund und Kantone nur für einen geringen Teil des Weiterbildungsangebotes selber verantwortlich seien und es unmöglich sei, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, ohne mit den wichtigsten Akteuren zusammen zu arbeiten.

Art. 5 Verantwortung

Abs. 1: Diese Bestimmung wird ausdrücklich begrüsst. Entscheidungen und Motive für eine Weiterbildung sind private Entscheidungen von Einzelpersonen, eine Ausnahme bilden vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildungen im Rahmen des Arbeitsvertragsrechtes.

Abs. 2: Dieser Absatz ist zu streichen. Selbstverständlich sind sich die Arbeitgeber bewusst, dass die Weiterbildung der Mitarbeiter ein zentraler Erfolgsfaktor für die Unternehmungen ist, und mit ihren grossen Weiterbildungsanstrengungen erbringen sie dafür auch den Tatbeweis. Das rechtfertigt aber noch nicht eine Verankerung im Gesetz, zumal nicht klar ist, ob Abs. 2 rein deklamatorischer Natur ist oder daraus – wie der Erläuternde Bericht, Seiten 32,33 oder 47 befürchten lässt – künftig eigentliche Rechtspflichten des Arbeitgebers abgeleitet werden könnten. Die Begründung von allgemeinen Weiterbildungspflichten des Arbeitgebers mit seiner Fürsorgepflicht lehnen wir ausdrücklich ab. Absatz 2 ist auch deshalb verfehlt, weil die Arbeitgeber neben der nicht-formalen Bildung vor allem auch das informelle Lernen (Lernen am Arbeitsplatz, Coaching, etc.) fördern und zudem die formale, berufs begleitende Bildung (Fachhochschulen, höhere Fachschulen, integrierte Praktika etc.) unterstützen.

Wenn Absatz 2 nicht gestrichen wird, ist er zumindest einschränkender zu formulieren. Aus den verschiedenen Eingrenzungs-Forderungen unserer Mitgliedorganisationen lässt sich folgender Vorschlag ableiten:

„Die öffentlichen und privaten Arbeitgeber leisten im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen allgemeinen Beitrag zu einem günstigen Umfeld für das berufsorientierte lebenslange Lernen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Artikel 6 Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Dieser Artikel ist nicht optimal aufgebaut. Absatz 4 gehört an erste Stelle, denn es muss klar sein, dass sich dieser Grundsatz auf diejenige Weiterbildung bezieht, für welche Bund und Kantone verantwortlich sind.

Abs. 2: in Bezug auf den zeitlichen Ablauf müsste die Reihenfolge der Bereiche wie folgt lauten: a. bei der Information über die Angebote, b. bei der Qualifikation der Ausbilderinnen und Ausbilder, c. in den Lernprogrammen und d. in den Qualifikationsverfahren.

Abs. 3: Diese Bestimmung darf sich nur auf die von Bund und Kantonen geregelte oder unterstützte Weiterbildung beziehen, was in ihrer Formulierung klar zum Ausdruck kommen muss. Die Bemerkung im Erläuternden Bericht, dass sich die Durchsetzbarkeit nur bei von Bund und Kantonen geregelte oder unterstützte Weiterbildung möglich ist, reicht hier nicht.

Erfahrungen im Bereich der Berufsbildung zeigen, dass es äusserst wichtig ist, die Methodenwahl zur Qualitätssicherung nicht gesetzlich einzuschränken. Insbesondere dürfen formale Zwänge der Qualitätssicherung nicht über die spezifischen Bedürfnisse der Anbieter und Nachfrager gestellt werden.

Art. 7 Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung

Das Prinzip der Anrechnung von Bildungsleistungen wird von unseren Mitgliedern grossmehrheitlich begrüsst. Namentlich für Branchen mit einem hohen Fachkräftebedarf und einem relevanten Anteil an Mitarbeitenden mit sehr unterschiedlichen Bildungsbiographien, erweitert dies ihr Rekrutierungspotential.

Im Hinblick auf die Umsetzung ist auf die Erfahrungen aus dem Berufsbildungsbereich hinzuweisen, wonach es für die Akzeptanz validierter Abschlüsse wichtig ist, dass diese nicht mit einem Niveauverlust in Verbindung gebracht werden. Die Verfahren haben also zu gewährleisten, dass die Qualität von validierten Kompetenzen gegenüber Kompetenzen, welche in den formellen Strukturen erworben wurden, nicht systematisch schlechter ist. Weiter ist zu beachten, dass Validerungsprozesse recht aufwändig bzw. teuer sind. Nicht immer lohnt sich also, ein entsprechendes Verfahren zu etablieren. Zudem darf bei einem solchen Verfahren – ist es einmal eingerichtet – nicht auf Kosten der Qualität gespart werden.

Es ist deshalb nötig, in der Spezialgesetzgebung den zuständigen Organen (etwa den Verbundpartnern der Berufsbildung) die nötigen Freiheiten bei der Einführung und Ausgestaltung von Validerungsverfahren zu belassen.

Art. 8 Verbesserung der Chancengleichheit

Wir stimmen diesem Artikel grundsätzlich zu. Die Konkretisierung wird allerdings nicht einfach sein. Entsprechende Massnahmen dürfen nicht zu unverhältnismässig teuren Prozessen und Strukturen (Beizug interkultureller Übersetzer bei allen Kursen etc.) führen, sondern sollen primär für aufgeführten Zielgruppen und Problemstellungen sensibilisieren.

Art. 9 Vermeidung von Wettbewerbsverfälschungen

Diesem Grundsatz kommt in einem expandierenden und grundsätzlich privat ausgerichteten Markt eine Schlüsselfunktion zu. Für die Entwicklung des Weiterbildungsmarktes sind ordnungspolitische Rahmenbedingungen, welche den wirksamen Wettbewerb schützen, von hoher Bedeutung.

Aus Nachfragersicht stehen innovative, flexible und kundenorientierte Weiterbildungsangebote zur Bewältigung der Herausforderungen in Bildungs- und Beschäftigungssystem im Vordergrund. Marktorientierte Angebote können auf diese Bedürfnisse besonders gut reagieren und entsprechen einer

logischen und sinnvollen Ergänzung zu den Bildungsangeboten des formellen Systems. Im Kontext der Weiterbildung sind vor allem Effektivität und Effizienz gefragt.

Die Quersubventionierung führt zu unfairer Konkurrenz, von welcher neben die privaten Anbieter auch Bildungsstätten von Verbänden negativ betroffen sind. Besonders störend sind Situationen, in welchen nicht subventionierte Angebote der höheren Berufsbildung oder der berufsorientierten Weiterbildung durch (offensichtlich) quersubventionierte nicht-formale Angebote aus dem Hochschulbereich unter Druck kommen.

Verschiedene Mitlidorganisationen stellen zurecht die Frage nach der Durchsetzbarkeit und dem Instanzenweg bzw. der Konkretisierung der Bestimmung in den Spezialgesetzen.

Art. 10 (Voraussetzungen für die Förderung durch den Bund)

Wir begrüssen die Grundsätze zur Finanzierung durch den Bund. Sie sorgen für einen gezielten Mitteleinsatz. Die vorgesehene nachfrageorientierte Förderung hat den Vorteil, dass sie direkt und ohne administrative Reibungsverluste den Bildungsnachfragenden zu Gute kommt und den Wettbewerb der Anbieter nicht tangiert. Die regelmässige Überprüfung der Wirksamkeit der Förderung ist gerade in einem dynamischen Umfeld relevant und begrüssenswert.

Allerdings sind die konkreten Anpassungen, welche in den Spezialgesetzen vorgenommen werden müssen, zurzeit schwierig abzuschätzen. Zudem werden wohl auch Studien und Pilotversuche nötig sein, um hier zu einer guten Praxis einer nachfrageorientierten Subventionierung zu kommen.

Art. 11 Beiträge für Projekte

Wir befürworten solche Projektbeiträge. Richtig ist auch die Befristung sowie die Forderung nach neuartigem und beispielhaftem Inhalt. Zudem ist darauf zu achten, dass die Resultate dieser geförderten Projekte auf einfache Art und Weise der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Sich selbst fortsetzende Projekte sind zu vermeiden.

Art. 12 Beiträge an gesamtschweizerische Organisationen der Weiterbildung

Wir sind gegenüber einer derartigen Regelung zur (dauerhaften) Subventionierung von einigen wenigen, im erläuternden Bericht erwähnten Organisationen, kritisch eingestellt, denn Beiträge zur Entwicklung der Weiterbildung können auch über Art. 11 gesprochen werden. Sollte an Art. 12 festgehalten werden, dann müssen Informations- und Koordinationsaufgaben über eine Leistungsvereinbarung mit messbaren Leistungskriterien verbunden werden. Es ist sicher zu stellen, dass solche Organisationen nur in Verbindung mit Leistungszielen gefördert werden, die Zielerreichung überprüft und bei Nicht-Erreichung die Konsequenzen gezogen werden.

Es besteht die Gefahr von unzweckmässigen Aufgaben-Kumulationen und von Zielkonflikten, falls diese privilegiert behandelten Organisationen gleichzeitig noch Beiträge für Projekte (Art. 11) beanspruchen, Vollzugsaufgaben (Art. 20 Abs. 3) wahrnehmen und in der Weiterbildungskonferenz (Art. 21) Einsitz nehmen würden. Es sind Vorkehrungen zu treffen, welche solche Interessen- und Zielkonflikte zugunsten einer transparenten, innovativen und breit akzeptierten Weiterbildungspolitik des Bundes verhindern.

Art. 13 - 16 Grundkompetenzen Erwachsener

Wir begrüßen die Regelungen zum Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener im Weiterbildungsgesetz. Allerdings wird die bisherige Systematik (Rahmengesetz) mit diesem Abschnitt durchbrochen. Entsprechend wichtig ist eine Beschränkung auf Grundkompetenzen, welche eine Voraussetzung zum lebenslangen Lernen sind. Andere berechnigte Anliegen sind in Spezialgesetzen zu regeln.

Art. 13 Begriff

Die Grundkenntnisse zu den wichtigsten «Rechten und Pflichten» gemäss lit. d sind sehr schwierig abzugrenzen und – anders als die in lit. a bis c genannten Kenntnisse keine Voraussetzung zum lebenslangen Lernen. Soweit im jeweiligen Kontext nötig und sinnvoll, ist die Vermittlung solcher Kenntnisse in den Spezialgesetzen (etwa Ausländer- und Integrationsgesetzgebung) zu regeln.

Art. 16 Beiträge an die Kantone

Nach Art. 6 Abs. 4 sorgen Bund und Kantone für eine hohe Qualität der Weiterbildung für die sie zuständig sind. Auch ist die Wirksamkeit der Förderung im Bereich der Grundkompetenzen ist regelmässig zu überprüfen (Analog Art. 10).

Art. 18 - 19 Statistik und Monitoring

Eine konstante, kritische und wissenschaftlich fundierte Beobachtung des Weiterbildungsbereiches ist zu begrüßen. Die Resultate sollen in die Bildungsberichterstattung des Bundes und der Kantone einfließen und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Jedoch sollten auch die Bildungsaktivitäten im informellen Bereich (z.B. Lernen am Arbeitsplatz oder durch Freizeitaktivitäten) als Teil des lebenslangen Lernens angemessen berücksichtigt werden. Wir befürchten ansonsten eine verkürzte Sicht des Bildungsmonitorings und damit der Bildungssteuerung auf das «Kurs- und Seminarwesen» anstatt auf effektive Lernaktivitäten der Bevölkerung.

Art. 21 Weiterbildungskonferenz

Die Zusammensetzung der Weiterbildungskonferenz als reine Behördenkonferenz stösst bei unseren Mitgliedorganisationen auf wenig Verständnis. Die Aufgaben der Konferenz haben einerseits verwaltungsinternen Koordinationscharakter (Art. 21 Abs. 2 lit. b und c); andererseits ist beabsichtigt, direkt oder indirekt auf die gesamte Weiterbildung auszustrahlen (Abs. 2 lit. a: beobachten und berichten; lit. d: Richtlinien zu Qualitätssicherung- und entwicklung, lit. e: beurteilen von Projekten, Beitragsgewährung). Zweckmässigerweise sollten diese unterschiedlichen Aufgaben aufgeteilt werden.

Besonders betroffen vom zweiten Aufgabenbereich sind die Sozialpartner. Aus dem erläuternden Bericht geht hervor, dass das Monitoring auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ansetzen möchte. Zudem tangieren wichtige Bereiche, welche durch das WeBiG beeinflusst werden (zum Beispiel: Arbeitslosenversicherung, Integration von Ausländern und Behinderten, Berufsbildung etc.) die Sozialpartner. Schliesslich ist anzunehmen, dass die kantonalen Massnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Grundkompetenzen auch die Arbeitgeber betreffen werden.

Als mögliches Modell für die Organisation der Weiterbildungskonferenz kann die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) dienen, welche als Behördenkommission Aufga-

ben zwischen verschiedenen Institutionen und Behörden (Bund und Kantone) koordiniert. Die Sozialpartner sind als Delegierte (ohne Stimmrecht) in diese Kommission integriert und leisten einen wesentlichen Beitrag zu ihrem Funktionieren und zu ihrer Akzeptanz.

Art. 22 Änderungen bisherigen Rechts: Berufsbildungsgesetz

Wir lehnen die Änderung des Berufsbildungsgesetzes (Anpassung von Art. 29 Abs. 3 erster Satz) in diesem Kontext ab. Die Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes wird noch weitere Anpassungen in den Spezialgesetzen nach sich ziehen. Nur schon aus formellen Gründen ist die rasche und unmittelbare Änderung in dieser einzelnen Bestimmung nicht angezeigt. Der Status von Nachdiplomstudien höherer Fachschulen (NDS-HF) muss im Rahmen von allfälligen Anpassungen des Berufsbildungsgesetzes geklärt werden. Verschiedene Arbeitgeberorganisationen engagieren sich stark im Bereich der Nachdiplomstudien von höheren Fachschulen und schätzen die entsprechenden Qualifikationen. Im bisherigen Verständnis sind NDS-HF die zweite Stufe von höheren Fachschulen und damit formelle Angebote. Aus materieller Sicht ist festzuhalten, dass die Anerkennungsvorschriften für Bildungsgänge HF und NDS-HF heute weitgehend gleich geregelt sind. Die Folgen eines Wegfalls der eidgenössischen Anerkennung von NDS-HF sind zurzeit nicht absehbar (Internationale Ankerkennung, Orientierungsfunktion). Es liegt an den Verbundpartnern der Berufsbildung die Entwicklung und den Status dieser Nachdiplomstudien so zu definieren, dass eine klare Einordnung möglich wird.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, welche Sie unseren Bemerkungen entgegenbringen und bitten Sie, unsere Standpunkte zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Thomas Daum
Direktor

Jürg Zellweger
Mitglied der Geschäftsleitung

Auch per E-Mail: weiterbildung@bbt.admin.ch