



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBF
Einsteinstrasse 2
3003 Bern

Per E-Mail: weiterbildung@sbfi.admin.ch

Zürich, 1. Oktober 2015 Ze/sm
zellweger@arbeitgeber.ch

Anhörung Verordnung über die Weiterbildung (WeBiV)

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.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 1,8 Mio. Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Zur Zukunftssicherung verfügt der Verband über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

1. Zusammenfassung der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Unsere Position lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Prinzipiell begrüsst der SAV den Verordnungsentwurf unter Vorbehalt einzelner Anliegen. Da das Weiterbildungsgesetz als Grundsatzgesetz ausgestaltet ist, beschränkt sich der Verordnungsentwurf richtigerweise auf die Regelung derjenigen Bereiche, für die das Weiterbildungsgesetz eine Finanzierung vorsieht.
- Der mit dem WeBiG neu eingeführte Begriff «Organisationen der Weiterbildung», sorgt zu weilen für Verwirrungen über Rollen und Verantwortlichkeiten, was einer transparenten Entwicklung des Weiterbildungsbereiches abträglich ist. Es gilt klarzustellen, dass es sich dabei lediglich um Vorbedingungen für den Bezug von Finanzhilfen bzw. für den Abschluss von Leistungsverträgen mit dem Bund handelt, um gewisse Leistungen im öffentlichen Interesse zu erbringen. Die Stellung dieser Organisationen als Dienstleistungserbringer im öffentlichen Interesse darf den Blick für die eigentlichen Verantwortlichkeiten und die zentralen Akteure der Weiterbildung (Art. 5 WeBiG: Einzelne, Arbeitgeber, öffentliche Hand, Angebot Privater)



- nicht verstellen. Es gilt daher über klar definierte Leistungserwartungen an die Organisationen der Weiterbildung auch Ziel- und Interessenkonflikte dieser Organisationen zu verhindern.
- Die Förderung von Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen über das skizzierte Programm-Modell der Kantone wird begrüsst. Insbesondere der Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt scheint wichtig, um realistische Einschätzungen über Möglichkeiten und Grenzen bei der Förderung von Grundkompetenzen zu erhalten und ein entsprechendes Engagement der Unternehmen und der Branchenorganisationen zu unterstützen.
- Den regelmässigen Dialog mit den massgeblich betroffenen Kreisen der Weiterbildung erachten wir generell und insbesondere für die Umsetzung im Bereich der Grundkompetenzen als wichtig. Wir erwarten, dass die betroffenen Arbeitgeberorganisationen (sowohl auf Branchen- als auch Dachverbandsebene, allenfalls auch der kantonale Ebene) diesbezüglich und entsprechend ihrer Verantwortung berücksichtigt werden.

2. Grundsätzliche Bemerkungen

Richtigerweise beschränkt sich der vorliegende Entwurf auf diejenigen Bereiche, für die das Weiterbildungsgesetz eine Finanzierung vorsieht. Allfällige weitergehende regulatorische Massnahmen wären auf Ebene von Spezialgesetzen vorzunehmen. Auf diese Art kann sichergestellt werden, dass die Regelungen nicht nur den Grundsätzen des WeBiG entsprechen, sondern auch den Gegebenheiten des spezifischen Zwecks.

Begriff «Organisationen der Weiterbildung»

Der mit dem Weiterbildungsgesetz (WeBiG) neu eingeführte Begriff «Organisationen der Weiterbildung» führte bei unseren Mitgliedern zu zahlreichen Reaktionen und Vorschlägen in divergierende Richtungen. Einige zielten auf eine Ausweitung des Begriffes, so dass auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Trägerschaften der Berufsbildung unter diese Definition fallen können, andere wiederum forderten einschränkendere Definitionen und Aufgaben für diese Organisationen.

Problematisch und offensichtlich verwirrend ist, dass der Begriff «Organisationen der Weiterbildung» keine Auskunft über die ökonomische oder pädagogische Rolle dieser Organisationen macht (etwa: Anbieter, Nachfrager, Ausbildender, Studierende?). Ebenso wenig bringt er Klarheit über das Verhältnis dieser Organisationen zur öffentlichen Hand (Auftraggeber oder Auftragnehmer?).

Exemplarisch für das Konfusionspotential dieses Begriffes sei auf das Interview des Stv. Direktors des SBFJ, Josef Widmer in der Fachzeitschrift *Education Permanente* 2014-1 hingewiesen. «Die Umsetzung der Weiterbildungspolitik und der Grundsätze soll jedoch in enger Zusammenarbeit mit den Organisationen der Weiterbildung wie dem SVEB erfolgen. Der Bund will keine eigenen Administration aufbauen, sondern die Weiterbildungspolitik zusammen mit den Organisationen der Weiterbildung entwickeln und umsetzen. Mit diesem Vorgehen versprechen wir uns eine hohe Frontnähe und eine effiziente Umsetzung – ähnlich der Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt in der Berufsbildung». Das Interview offenbart ein sehr breites Verständnis von Organisationen der Weiterbildung, blendet jedoch die wesentlichen Akteure der Weiterbildung und ihre Organisationen aus (Art. 5 WeBiG).

Demgegenüber definiert der Text des WeBiG richtigerweise die Anforderungen an Organisationen der Weiterbildung lediglich als Vorbedingungen, um Finanzhilfen erhalten zu können oder um Leistungsverträge mit dem Bund abzuschliessen. Grundsätzlich sollte die Kompetenz dieser Organisation zur



landesweiten Erbringung der gewünschten Leistungen (z.B. Netzwerke, Qualitätsentwicklung) ausschlaggebend sein und nicht das verwaltungstechnische Bedürfnis nach einer quantitativen Beschränkung möglicher Leistungserbringer (Gefahr einer unverhältnismässigen Monopolstellung). Wir plädieren daher für eine grössere Offenheit, was die institutionellen Voraussetzungen für die Finanzhilfen für Organisationen der Weiterbildung betrifft, fordern jedoch präzisere Zweckbestimmungen. Die Stellung dieser Organisationen als Dienstleistungserbringer im öffentlichen Interesse darf den Blick für die eigentlichen Verantwortlichkeiten und die zentralen Akteure der Weiterbildung (Art. 5 WeBiG: Einzelne, Arbeitgeber, öffentliche Hand, Angebot Privater) nicht verstellen. Es gilt daher über klar definierte Leistungserwartungen an die Organisationen der Weiterbildung auch Ziel- und Interessenkonflikte dieser Organisationen zu verhindern.

Förderung von Grundkompetenzen über Programme; Interinstitutionelle Zusammenarbeit

Insbesondere in Bezug zur Förderung von Grundkompetenzen wird der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und ihren Organisationen eine besondere Bedeutung zukommen, da davon auszugehen ist, dass entsprechende Fördermassnahmen auch bei erwerbstätigen Personen ansetzen. Es ist daher in den Programmvereinbarungen zwischen Bund und Kantonen sicher zu stellen, dass eine entsprechende Zusammenarbeit bei der Umsetzung in den Kantonen auch tatsächlich realisiert wird. Dies gilt auch bei der Einschätzung des effektiven Bedarfs zur Förderung der Grundkompetenzen vor Ort. Es ist zu vermuten, dass der politische Wunsch einer breiten Förderung der Grundkompetenzen für Erwachsene nicht unbedingt mit dem effektivem Bedarf und den Bereitschaften der betroffenen Personen bzw. Arbeitnehmenden kongruent ist. Richtigerweise werden die Organisationen der Arbeitswelt bereits auf strategischer Ebene einbezogen, um den Bedarf abzuschätzen, die Programme mitzugestalten und deren Akzeptanz frühzeitig zu gewährleisten.

Die in der Botschaft zum WeBiG geschätzten Mittel von CHF 2 Mio. Finanzhilfen zur Förderung von Grundkompetenzen scheinen für das vorgesehene Programmmodell bescheiden. Umso mehr gilt es über eine optimierte interinstitutionelle Zusammenarbeit (Ausländergesetz, Arbeitslosenversicherungsgesetz, Invalidenversicherungsgesetz, Berufsbildungsgesetz) Synergien zu erreichen.

Dialog mit den massgeblich betroffenen Kreisen

Auch wenn im Gesetz auf eine Weiterbildungskonferenz verzichtet wurde, so ist es umso wichtiger, dass der regelmässige Dialog mit den massgeblich betroffenen Kreisen der Weiterbildung (Art. 19 Abs. 2 WeBiG) stattfindet. Wir erwarten, dass betroffenen Arbeitgeberorganisationen (sowohl auf Branchen- als auch Dachverbandsebene, allenfalls auch kantonaler Ebene) diesbezüglich und entsprechend ihrer Verantwortung (Art. 5 Abs. 2) berücksichtigt werden. Dieser Dialog soll auch dazu beitragen realistische Einschätzungen zu Möglichkeiten und Grenzen bei der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener in Unternehmen zu erreichen.

3. Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Art. 1 Organisationen der Weiterbildung

Es wird nicht klar, was unter «befassen mit Fragen der Weiterbildung» verstanden wird: Geht es um forschen, koordinieren, anbieten, entwickeln, überwachen? Die im Bericht erwähnten statutarischen Bestimmungen, sowie das Erfordernis von Regionalsekretariaten scheinen sehr einschränkend und nicht unbedingt zweckmässig. Im Vordergrund muss die Kompetenz dieser Organisation zur landesweiten Erbringung der gewünschten Leistungen stehen und keine formalen Anforderungen.

Antrag: Art. 1 Abs. 1 Bst a. streichen von «mehrheitlich»



Art. 2 Unterstützte Leistungen

Es kann nicht darum gehen, Massnahmen zur Qualitätssicherung oder Entwicklung von Weiterbildung im gesamten Weiterbildungsmarkt an Organisationen der Weiterbildung zu delegieren. Wichtig sind thematisch präzise umschriebene Teil-Bereiche zu definieren, welche einem überwiegenden öffentlichen Interesse entsprechen, wo diese Organisationen wiederum präzise definierte Aufgaben übernehmen können.

Art. 6 Berichterstattung

Die Berichterstattung ist der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Das ist insbesondere im Hinblick auf den produktiven Dialog mit dem massgeblich betroffenen Kreisen der Weiterbildung (Art. 19 Abs. 2) nötig.

Antrag: Art. 6 Abs. 3 (neu) Das SBFJ macht die Berichterstattung der Öffentlichkeit zugänglich

Art. 8 Strategische Ziele

Wir begrüssen den Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt bei der Vereinbarung der strategischen Ziele. Im Hinblick auf die verschiedenen Aktivitäten von Bundesstellen mit Bezügen zu den Grundkompetenzen Erwachsener ist hier auch die interinstitutionelle Zusammenarbeit zu fördern.

Art. 9 Kantonale Programme

Die Abstimmung der Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener ist richtigerweise mit den kantonalen Integrationsprogrammen abzustimmen. Es ist auch zu prüfen, ob nicht eine analoge Regelung mit den arbeitsmarktlichen Massnahmen zu Synergien führen könnte. Es ist auch klarzustellen, dass über diese Programme die Arbeitgeber animiert, beraten und unterstützt werden, um im Bereich der Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener aktiv zu sein. Allerdings dürfen ihnen dabei keine Verpflichtungen oder zusätzlich administrative Aufwände erwachsen.

Wir erachten es im Hinblick auf eine zielführende Umsetzung auch auf kantonaler Ebene sinnvoll, die Organisationen der Arbeitswelt einzubeziehen.

Antrag: Art. 9 Abs. 2 (neu) Die kantonalen Programme werden unter Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt von einer vom Kanton bezeichneten Stelle erarbeitet. Die Stelle ist auch für die Koordination mit anderen Kantonen und dem Bund zuständig.

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

Mit freundlichen Grüssen

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Prof. Dr. Roland A. Müller
Direktor

Jürg Zellweger
Mitglied der Geschäftsleitung