TSF. TRAVAIL.SUISSE FORMATION

SBB Kaufmann Kauffrau
Bau Carrosseriegewerbe
Maler Gipser Personalver
leih Elektrobranche Grafi
sche Industrie Post Reini
gung Gebäudetechnik Ka

DIE GESAMTARBEITSVERTRÄGE UND IHRE REGELUNGEN BEZÜGLICH WEITERBILDUNG

Bruno Weber-Gobet
Juni 2025

ntonsspitäler Metallgew
erbe Gerüstbau Coop Sch
reiner Lidl Bäcker Kondit
oren Confiserie Gastgew
erbe Maler Gerüstbau Gip
ser Schreiner Bäcker Kon
ditoren Reinigung Coop El
ektrobranche Swisscom
Kaufmann Kauffrau Grafi
sche Industrie Bau Maler
Verkaufspersonal Gipser
Kantonsspitäler Kauffrau
Grafische Industrie Maler
Reinigung Gastgewerbe
Metallgewerbe Schreiner
Post Personalverleih Kon
ditoren Confiserie Gastg

Bern, Juni 2025

Autor: Bruno Weber-Gobet

Trägerorganisation: Travail.Suisse Formation (TSF), Hopfenweg 21, 3007 Bern, 031 370 21 75

Die Studie wurde finanziell unterstützt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI auf der Grundlage des Artikels 12 des Weiterbildungsgesetzes WeBiG.

1. Auflage

1. Einleitung

Gesamtarbeitsverträge (GAV) spielen eine zentrale Rolle im Schweizer Arbeitsmarkt. Diese Studie analysiert die Weiterbildungsregelungen in 21 GAVs (Kapitel 7) und zeigt die Vielfalt an Lösungsansätzen – sowohl in den Vertragsdokumenten selbst als auch in deren Umsetzung.

Ziel ist es nicht, bestehende Regelungen zu kritisieren, sondern den Sozialpartnern eine Übersicht über bewährte Praktiken in anderen Branchen zu bieten. Dadurch sollen Impulse für künftige GAV-Verhandlungen bezüglich Weiterbildung ausgelöst werden, sei es durch die Verbesserung der Weiterbildungsregeln oder durch eine optimierte Umsetzung durch die paritätischen Kommissionen. Entsprechend fasst Kapitel 8 zentrale Instrumente zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen zusammen. Ergänzend dazu bietet Anhang 1[1] eine Excel-Tabelle bzw. einen morphologischen Kasten mit einer Vielzahl an Ideen zur Lösung unterschiedlicher Problemstellungen.

Ein besonderes Augenmerk bei der Analysearbeit wurde auf die Leistungen der GAVs bezüglich Weiterbildung von Personen gelegt, die zu Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung gehören. Dazu zählen Personen ohne Sek-II-Abschluss, Migranten und Migrantinnen der ersten Generation und Menschen mit Behinderungen (Kapitel 3 Abschnitt 3). Zudem behandelt Kapitel 4 die Gründe für Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildungen, Kapitel 5 skizziert Massnahmen von Bund und Kantonen zur Förderung der Weiterbildung, und Kapitel 6 zeigt auf, warum die Förderung der Weiterbildung über GAVs besonders sinnvoll ist.

Die Analyse erfolgte – soweit möglich – in enger Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern paritätischer Kommissionen, Branchenverbänden und Gewerkschaften. Ein herzlicher Dank gilt allen, die ihre GAVs und deren Umsetzung erläuterten und Ergänzungen und Korrekturvorschläge einbrachten. Leider blieben an einigen Stellen die Türen verschlossen.

Finanziell wurde die Studie durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG, Artikel 12) unterstützt – vielen Dank!

Der Studienautor
Bruno Weber-Gobet

P.S.
Gesamtarbeitsverträge unterliegen einem kontinuierlichen Wandel, sowohl in Bezug auf Änderungen des Vertragstextes als auch hinsichtlich der Anpassungen in der Umsetzungspraxis. *Falls Sie feststellen, dass die hier vorliegende Darstellung nicht (mehr) stimmt, sind wir dankbar, wenn Sie uns darauf aufmerksam machen.*

[1] anhang-1-gav-und-wb.pdf

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 2

2. Bemerkungen zum Projekt 7

3. Begriffsklärungen 7

3.1. Was ist ein GAV? 7

3.1.1. Schuldrechtliche Bestimmungen 8

3.1.2. Normative Bestimmungen 8

3.1.3. Indirekt schuldrechtliche Bestimmungen 8

3.2. Definition «Weiterbildung» 8

3.3. Definition «erschwerter Zugang zur Weiterbildung» 9

4. Gründe für die Teilnahme oder das Fernbleiben an Weiterbildung 10

4.1. Teilnahmehindernisse gemäss Bundesamt für Statistik 10

4.2. (Nicht-)Beteiligung nach sozialraumorientierter Forschungsperspektive 10

4.2.1. Perspektive «Sozialstruktur» 11

4.2.2. Perspektive «Organisation» 11

4.2.3. Perspektive «Netzwerk» 12

4.2.4. Perspektive «Individuum»: 12

4.3. Zusammenfassende Bemerkungen 13

5. Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung: Maßnahmen von Bund und Kantonen 13

5.1. Aktivitäten auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes WeBiG 13

5.1.1. Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener 13

5.1.2. Unterstützung der Organisationen der Weiterbildung 14

5.1.3. Monitoringbericht 14

5.2. Aktivitäten auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes BBG 15

5.2.1. Viamia – berufliche Standortbestimmung ab 40 15

5.2.2. Weiterbildungscoaching für KMU 15

5.2.3. Infokampagne «Einfach besser!» 16

5.2.4. «Einfach besser! … am Arbeitsplatz»» 16

5.3. Aktivitäten auf der Grundlage des Arbeitslosenversicherungsgesetzes AVIG 16

5.4. Aktivitäten auf der Grundlage Ausländer- und Integrationsgesetz AIG 17

Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) Art. 53.3 17

5.5. Aktivitäten auf der Grundlage weiterer Gesetze 18

5.6. Zusammenfassende Bemerkungen 18

6. Gründe für die Förderung der Weiterbildung durch GAV-Regelungen 18

6.1. Die Notwendigkeit einer betrieblichen Weiterbildungsstrategie 19

6.2. Die Notwendigkeit einer persönlichen Weiterbildungsstrategie 20

6.2.1. Gründe für eine persönlichen Weiterbildungsstrategie 20

6.2.1.1. Die defensive Antwort 20

6.2.1.1.1. Entwertung von beruflichen Qualifikationen 21

6.2.1.1.2. Verlust von beruflichen Qualifikationen 21

6.2.1.1.3. Fehlender Zugang zu neuen Kompetenzen 22

6.2.1.1.4. Gesundheitliche Beeinträchtigungen 22
6.2.1.1.5. Dequalifizierungen vorbeugen 22
6.2.1.2. Die offensive Antwort 22
6.3. Die Vorteile von GAV-Weiterbildungsregelungen 23
6.4. Gründe für die Förderung von Branchenmitglieder mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 25
7. Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen, die Weiterbildungsregelungen enthalten 26
7.1. Vorbemerkung 26
7.1.1. Die paritätische Kommission 26
7.1.2. Die Betriebe 27
7.1.3. Die Weiterbildungsanbieter 27
7.1.4. Die Mitarbeitenden und Kursteilnehmenden 27
7.2. Gesamtarbeitsvertrag für den schweizerischen Gerüstbau 28
7.2.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 28
7.2.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 30
7.2.3. Bewertung des GAV Gerüstbau bzgl. Weiterbildung 30
7.3. Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft 31
7.3.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 31
7.3.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 33
7.3.3. Bewertung des GAV von Coop bzgl. Weiterbildung 34
7.4. Gesamtarbeitsvertrag Schreinergewerbe 34
7.4.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 34
7.4.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 37
7.4.3. Bewertung des GAV bzgl. Weiterbildung 37
7.5. Gesamtarbeitsvertrag Lidl 38
7.5.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 38
7.5.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 39
7.5.3. Bewertung des GAV von Lidl bzgl. Weiterbildung 40
7.6. Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche 40
7.6.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 40
7.6.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 42
7.6.3. Bewertung des GAV für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche bzgl. Weiterbildung 43
7.7. L-GAV Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 43
7.7.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 43
7.7.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 46
7.7.3. Bewertung des L-GAV bzgl. Weiterbildung 46
7.8. Gesamtarbeitsvertrag Swisscom 47
7.8.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 47
7.8.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 49
7.8.3. Bewertung des GAV von Swisscom bzgl. Weiterbildung 49
7.9. Gesamtarbeitsvertrag SBB 50
7.9.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 50
7.9.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 52
7.9.3. Bewertung des GAV SBB bzgl. Weiterbildung 53

7.10. Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel im Kanton Zürich 53
7.10.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 53
7.10.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 55
7.10.3. Bewertung des Gesamtarbeitsvertrages für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel bzgl. Weiterbildung 55

7.11. Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Carrosseriegewerbe 56
7.11.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 56
7.11.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 57
7.11.3. Bewertung des GAV des Carrosseriegewerbes bzgl. Weiterbildung 58

7.12. Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 58
7.12.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 58
7.12.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 61
7.12.3. Bewertung des Landesmantelvertrags bzgl. Weiterbildung 61

7.13. Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin 62
7.13.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 62
7.13.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 65
7.13.3. Bewertung des GAV für das Maler- und Gipsergewerbe bzgl. Weiterbildung 65

7.14. Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih 65
7.14.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 65
7.14.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 67
7.14.3. Bewertung des GAV- Personalverleih bzgl. Weiterbildung 68

7.15. Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Elektrobranche 68
7.15.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 68
7.15.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 70
7.15.3. Bewertung des GAV der Schweizerischen Elektrobranche bzgl. Weiterbildung 71

7.16. Gesamtarbeitsvertrag Grafische Industrie 71
7.16.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 71
7.16.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 73
7.16.3. Bewertung des GAV der grafischen Industrie bzgl. Weiterbildung 74

7.17. Gesamtarbeitsvertrag Post CH 75
7.17.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 75
7.17.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 77
7.17.3. Bewertung des GAV der Post bzgl. Weiterbildung 77

7.18. Gesamtarbeitsvertrag der Reinigungsbranche für die Westschweiz 78
7.18.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 78
7.18.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 81
7.18.3. Bewertung des GAV der Reinigungsbranche der Westschweiz bzgl. Weiterbildung 81

7.19. Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz 81
7.19.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 81
7.19.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 83
7.19.3. Bewertung des GAV der Reinigungsbranche der Deutschschweiz bzgl. Weiterbildung 84

7.20. Gesamtarbeitsvertrag Schweizerische Gebäudetechnikbranche 84
7.20.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung 84
7.20.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung 86
7.20.3. Bewertung des GAV Gebäudetechnikbranche bzgl. Weiterbildung 87

7.21. Gesamtarbeitsvertrag für die Aargauer Kantonsspitäler 87

7.21.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung ... 87
7.21.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung ... 89
7.21.3. Bewertung des GAV der Aargauer Kantonsspitäler bzgl. Weiterbildung ... 89

7.22. Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe ... 90
7.22.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung ... 90
7.22.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung ... 92
7.22.3. Bewertung des LGAV des für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe bzgl. Weiterbildung ... 92

8. Zusammenfassende Bemerkungen ... 92

8.1. Gründe für unterschiedliche Weiterbildungsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen ... 92

8.2. Zentrale und gängige Instrumente zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen ... 93
8.2.1. Weiterbildungsurlaube ... 93
8.2.2. Weiterbildungsfinanzierung ... 93
8.2.3. Bildungsfonds ... 94

8.3. Weitere Instrumente zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen ... 95
8.3.1. Mitarbeitergespräche… ... 95
8.3.2. …und Standortbestimmungen ... 95
8.3.3. Branchenzertifikate ... 95
8.3.4. Weiterbildungen für Mitarbeitende ohne Sek-II-Abschluss ... 95
8.3.5. Vorbereitung auf die Weiterbildung ... 96
8.3.5.1. Grundkompetenzkurse ... 96
8.3.5.2. Sprachkurse ... 96
8.3.6. Kurse in einer Migrationssprache ... 96
8.3.7. Konfliktregelung ... 96
8.3.8. Kurswerbung – persönlich ... 97
8.3.9. Kurswerbung in einer Migrationssprache ... 97
8.3.10. Bildungsbotschafterinnen und -botschafter ... 97
8.3.11. Persönliche Beratung ... 97
8.3.12. Mehr als fachspezifische Kurse ... 98
8.3.13. E-Learning-Programme ... 98
8.3.14. Kurzweiterbildungen digital ... 98
8.3.15. Kurse für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger ... 98
8.3.16. Gesuche für die Finanzierung von Kursen ausserhalb des offiziellen Programms ... 98
8.3.17. Kurse vor Ort im Betrieb ... 99
8.3.18. Praxis statt Seminarraum ... 99
8.3.19. Langzeitkonto, Zeitsparkonto ... 99
8.3.20. Nachteilsausgleich ... 99
8.3.21. Bonus für die erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme ... 99
8.3.22. Lohnerhöhung mit und ohne Zertifikat ... 99
8.3.23. Flexibler Umgang mit dem Bildungsurlaub ... 100

8.4. Empfehlungen des Studienautors ... 100
8.4.1. Allgemeine Empfehlungen ... 100
8.4.2. Empfehlungen zur besseren Integration von Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung ... 101

2. Bemerkungen zum Projekt

Die Studie «**Die Gesamtarbeitsverträge und ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung**» ist Teil eines von Travail.Suisse Formation (TSF)[2] durchgeführten Projekts. Der Verein TSF ist eine so genannte Organisation der Weiterbildung gemäss Artikel 12 des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG)[3]. In den Jahren 2021-2024 wurde das TSF-Projekt durch das Staatsekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) über eine Leistungsvereinbarung finanziell unterstützt[4].

Ein Projekt von Travail.Suisse Formation „GAV und Weiterbildung" wurde finanziell unterstützt durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Im Rahmen des Projekts wurden insgesamt 54 GAVs auf ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung analysiert. Davon wurden 21 in diese Studie aufgenommen und insbesondere daraufhin untersucht, was ihre Regelungen für Personen von Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung leisten. Die Darstellungen und Zusammenfassungen können den Sozialpartnern Anregungen liefern, wie sie allenfalls ihre Weiterbildungsregelungen verbessern können, speziell auch zugunsten der Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung.

Während der Erarbeitung der Studie wurde ein vielfältiger Kontakt mit den paritätischen Kommissionen und den Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaften gepflegt und offene Fragen und allfällige Verbesserungsvorschläge mit ihnen diskutiert. In verschiedenen Vorträgen wurden auch schon Teilergebnisse der Studie vorgestellt und mit den Teilnehmenden erörtert.

3. Begriffsklärungen

In dieser Studie spielen drei Begriffe eine zentrale Rolle. Es sind dies die Begriffe «Gesamtarbeitsvertrag (GAV)», «Weiterbildung» und «erschwerter Zugang zur Weiterbildung». In diesem Kapitel sollen sie so genau als möglich definiert werden.

3.1. Was ist ein GAV?

Ein GAV ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebenden bzw. ihren Verbänden und Arbeitnehmendenverbänden. Er ermöglicht den sogenannten Sozialpartnern eines Wirtschaftszweiges oder eines Unternehmens spezifische Lösungen miteinander zu vereinbaren. Diese können die Situation einer Branche oder eines Unternehmens besser aufnehmen als gesetzliche Vorgaben, die für alle Branchen und Unternehmen gelten. Damit ein GAV zustande kommt, ist über Verhandlungen eine Win-Win-Situation zu schaffen, die für beide Seiten besser ist als ein vertragsloser Zustand. GAVs bauen auf einem freiwilligen Engagement der Sozialpartner auf. Regelungen eines GAVs dürfen keinen gesetzlichen Regelungen widersprechen, ausser sie wirken sich zum Vorteil der Arbeitnehmenden aus. Das Gesetz kann aber umgekehrt auch keine Regelungen in einem GAV

Ein GAV ermöglicht es den Sozialpartnern eines Wirtschaftssektors oder Unternehmens, spezifische Lösungen zu vereinbaren, die besser auf die jeweiligen Gegebenheiten eingehen als allgemeine gesetzliche Vorgaben.

[2] www.ts-formation.ch
[3] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/de#art_12
[4] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/org-wb.html

erzwingen. Ein GAV gilt primär für die unterzeichnenden Parteien. Unter bestimmten Voraussetzungen[5] können die Sozialpartner allerdings beim Bund oder bei einem Kanton eine Allgemeinverbindlichkeit verlangen. Wird diese bewilligt, dann unterliegen alle Unternehmen und Arbeitnehmenden einer Branche den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen eines GAV.

GAVs enthalten üblicherweise drei unterschiedliche Bestimmungen:

3.1.1. Schuldrechtliche Bestimmungen

Diese Bestimmungen betreffen die GAV-Parteien selbst, also die Arbeitgebenden und Arbeitgebendenverbände sowie die Arbeitnehmendenverbände. Hierzu gehören zum Beispiel Bestimmungen über die Friedenspflicht, über Konfliktlösungen, über die Verlängerung oder die Kündigung eines GAVs[6]. Sie können aber auch Bestimmungen über die Bildung gemeinsamer paritätischer Einrichtungen wie zum Beispiel «Bildungsfonds» oder «branchenspezifische Bildungsinstitutionen» beinhalten.

3.1.2. Normative Bestimmungen

Diese regeln das Arbeitsverhältnis der dem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Dazu gehören unter anderem Bestimmungen zu Mindestlöhnen, Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie – in unserem Kontext besonders relevant – Regelungen zur Weiterbildung, wie etwa dem Bildungsurlaub.

3.1.3. Indirekt schuldrechtliche Bestimmungen

Diese Art von Bestimmungen regelt das Verhältnis einer der Parteien des Einzelarbeitsvertrages mit der Vertragsgemeinschaft. Über die indirekt-schuldrechtlichen werden zum Beispiel die Beiträge an paritätische Einrichtungen (z.B. Bildungsfonds) einforderbar.

3.2. Definition «Weiterbildung»

Bundesgesetz über die Weiterbildung Art. 3a

Weiterbildung /nichtformale Bildung): strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung;

Das schweizerische Weiterbildungsgesetz WeBiG[7] unterscheidet zwischen formaler, nichtformaler und informeller Bildung. Unter ***formaler*** Bildung versteht man die «staatlich geregelte Bildung». Dazu gehören zum Beispiel die berufliche Grundbildung, die Studiengänge der Hochschulen und die Bildungsgänge der Höheren Fachschulen, die Berufsprüfungen und Höheren Fachprüfungen. Als ***nichtformale*** Bildung, die gleichgesetzt wird mit der Weiterbildung, wird die «strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung» verstanden. Zu ihr gehören namentlich organisierte Kurse, Lernprogramme und Bildung in einer definierten Lehr-Lern-Beziehung. Auch die Branchenzertifikate und die CAS-, DAS- und MAS-Angebote der Hochschulen sind Teil der Weiterbildung. Die ***informelle*** Bildung ist jene Bildung, die ausserhalb strukturierter Bildung erworben wird,

[5] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1956/1543_1645_1658/de
[6] Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft, Bericht GAV-Standortbestimmung, Bern, Mai 2014, S. 16. https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/34715.pdf
[7] Vgl. Art. 3 WeBiG

zum Beispiel am Arbeitsplatz, bei Tätigkeiten in der Freizeit, in Vereinen oder beim Konsum von Medien.

Im Alltagssprachgebrauch wird der Begriff «Weiterbildung» oft weiter gefasst als es das Gesetz vorsieht. Da kann es vorkommen, dass Ausbildungen im Rahmen der Höheren Berufsbildung als Weiterbildungen tituliert werden; oder dass man in Bezug auf die informelle Bildung von «informeller Weiterbildung» redet[8].

In unserer Studie und bei der Analyse von Gesamtarbeitsverträgen werden wir den Begriff „Weiterbildung“ gemäß der Definition im Weiterbildungsgesetz (WeBiG) verwenden. In Bezug auf die Gesamtarbeitsverträge, die die höhere Berufsbildung ebenfalls als „Weiterbildung“ betrachten, werden wir jedoch außerhalb von Zitaten immer den Begriff „höhere Berufsbildung“ verwenden.

Das WeBiG nimmt im Zusammenhang mit dem Begriff «Weiterbildung» keine Differenzierung vor. Es unterscheidet zum Beispiel nicht zwischen berufsorientierter, kultureller und politischer Bildung. Die gesetzlichen Regelungen gelten deshalb für alle Weiterbildungsbereiche. In unserer Studie hingegen beschäftigen wir uns vor allem mit der berufsorientierten Weiterbildung. Sie wird im Berufsbildungsgesetz BBG Artikel 30 folgendermassen umschrieben:

«Die berufsorientierte Weiterbildung dient dazu, durch organisiertes Lernen:
a. bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben;
b. die berufliche Flexibilität zu unterstützen.»[9]

3.3. Definition «erschwerter Zugang zur Weiterbildung»

Personengruppen mit erschwertem Zugang zur Weiterbildung: Personen ohne Sek-II-Abschluss, Migrantinnen und Migranten der ersten Generation, Menschen mit Behinderungen.

Nicht alle Personen haben den gleichen Zugang zur Weiterbildung. Es gibt Personen, die sich nie oder unterdurchschnittlich oft an Weiterbildung beteiligen oder beteiligen können. Grundsätzlich können sie aus allen Bevölkerungsschichten und sozialen Gruppen stammen. Statistisch[10] gesehen sind es aber vor allem drei Gruppen, in denen gehäuft Personen zu finden sind, die einen «erschwerten Zugang zur Weiterbildung» haben. Es sind dies

- die Gruppe der Personen ohne postobligatorischen Abschluss;
- die Gruppe der Migrantinnen und Migranten der ersten Generation;
- die Gruppe der Menschen mit Behinderungen.

Alle drei Gruppen sind durch drei statistische Auffälligkeiten geprägt. Sie verfügen über

- eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung
- eine überdurchschnittliche Weiterbildungsabstinenz
- einen überdurchschnittlichen Bildungswunsch der Nichtteilnehmenden.

[8] https://www.bildungsxperten.net/wissen/was-ist-informelle-weiterbildung/
[9] Vgl. Art. 30 BBG
[10] Vgl. den Bericht «Lebenslanges Lernen in der Schweiz, Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021, Bundesamt für Statistik, S.18»; file:///C:/Users/ARC/Downloads/1325-2100-1.pdf

In unserer Studie über «**Die Gesamtarbeitsverträge und ihre Regelungen bzgl. Weiterbildung**» interessieren uns insbesondere jene GAV-Reglungen, welche den Zugang zur Weiterbildung für Personen aus Gruppen mit «erschwertem Zugang zur Weiterbildung» vereinfachen und fördern und sie so zu Weiterbildungsbeteiligten machen. Dazu ist es aber nötig, eine Vorstellung darüber zu haben, welche Gründe eine Weiterbildungsbeteiligung fördern oder behindern können.

4. Gründe für die Teilnahme oder das Fernbleiben an Weiterbildung

Sowohl die Personen, die an Weiterbildung teilnehmen wie auch jene, die der Weiterbildung fernbleiben, haben ihre Gründe dafür. In diesem Kapitel wollen wir diesen Gründen nachgehen.

4.1. Teilnahmehindernisse gemäss Bundesamt für Statistik

Neben familiären Belastungen spielen vor allem Zeit und Geld eine zentrale Rolle bei den Teilnahmehindernissen an Weiterbildung.

Erste Hinweise über Teilnahmehindernisse an Aus- und Weiterbildung finden sich in den Erhebungen des Bundesamtes für Statistik BfS. Erfasst werden dort Personen zwischen 15 und 75 Jahren, «die sich nicht wie gewünscht aus- und weiterbilden» konnten[11]. Dabei zeigt sich, dass insbesondere «Zeit» und «Geld» die zentrale Rolle spielen. Aber auch familiäre Belastungen, andere persönliche Gründe, Alter, fehlende Angebote, ungünstige Durchführungszeiten, Gesundheit, mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber sowie in geringerem Masse auch ausgebuchte Kurse, ungünstige Lage des Durchführungsortes, Angst vor dem Scheitern oder Nichterfüllung der Teilnahmebedingungen erschweren oder verunmöglichen je auf ihre Art den Zugang zur Weiterbildung. Diese quantitativen Erhebungen geben wichtige Hinweise zum Thema «fehlende Weiterbildungsbeteiligung». Sie lassen uns vor allem vermuten, dass der bezahlte Weiterbildungsurlaub, der das Problem von «Zeit» und «Geld» entschärft, das wichtigste Instrument zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung darstellt. Einige Sozialpartner greifen daher mit gutem Grund in ihren Gesamtarbeitsverträgen auf das Instrument des bezahlten Weiterbildungsurlaubes zurück. Mit ihm allein ist es aber nicht getan. Dies legt eine Forschungsarbeit von Ewelina Mania nahe.

4.2. (Nicht-)Beteiligung nach sozialraumorientierter Forschungsperspektive

2018 hat Ewelina Mania eine Studie zum Thema «Weiterbildungsbeteiligung sogenannter 'bildungsferner Gruppen' in sozialraumorientierter Forschungsperspektive» verfasst[12]. Über Gespräche hat sie insgesamt 19 Regulative herausgearbeitet, welche als hemmende oder begünstigende Faktoren bezüglich

[11] Ebd. S. 19.
[12] mania_weiterbildungsbeteiligung_2018.pdf

Weiterbildungsteilnahme fungieren. Diese hat sie in ein Schema mit vier Perspektiven, das sogenannte SONI-Schema[13], eingepasst.

System	**S**ozialstruktur	**O**rganisation
Lebenswelt	**N**etzwerk	**I**ndividuum

4.2.1. Perspektive «Sozialstruktur»[14]

Unter dieser Perspektive kommt die rechtliche, wirtschaftliche und soziale Situation der potenziellen Teilnehmenden an Weiterbildung in den Blick. Je nach Situation ergeben sich für eine Person Möglichkeiten, an Weiterbildung teilzunehmen oder nicht. Verschiedene Fragen zeigen, um welche Problemfelder es in Bezug auf diese Perspektive geht.

- Ermöglicht das Recht der Person in der aktuellen Situation die Teilnahme an Weiterbildung? Besteht für sie allenfalls sogar eine Pflicht? Gibt es für die Zielgruppe, der die Person angehört, Weiterbildungsprojekte, von denen sie profitieren könnte? Wie ist die Information über diese Projekte aufgebaut, so dass die Person von ihr erfährt?
- Ist die Person erwerbstätig? Wenn ja: Arbeitet sie in einem Betrieb, der über ein Weiterbildungskonzept verfügt? Werden in diesem Konzept auch Personen weitergebildet, die Routinearbeiten erledigen? Wird sie vom Vorgesetzten auf mögliche Weiterbildungen angesprochen? Werden ihr finanzielle Mittel zugesprochen und Zeit zur Verfügung gestellt, um an Weiterbildung teilnehmen zu können?
- Ermöglichen ihre persönlichen Ressourcen (Zeit, Geld), selbständig über die Teilnahme an Weiterbildung zu entscheiden? Oder fehlen ihr diese Mittel und ist sie auf die Unterstützung durch andere angewiesen?

4.2.2. Perspektive «Organisation»[15]

Eine besondere Rolle bei der (Nicht-)Teilnahme an Weiterbildung spielen die Weiterbildungsanbieter. Folgende Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang:

- Wie werden die Weiterbildungsanbieter von den potenziellen Teilnehmenden wahrgenommen?
- Wie kommunizieren sie (Sprache, Sprachstile)?
- Welches sind die Kommunikationswege und Kommunikationsmittel?
- Wie sieht das Angebot aus?

[13] Ebd. S. 56
[14] Ebd. S. 90ff.
[15] Ebd. S. 112ff.

- Wo und wann finden die Veranstaltungen statt?
- Wie lange dauern sie?
- Wie sieht das methodisch-didaktische Setting aus?
- Wie ist die Finanzierung geregelt?

Je nachdem, wie sich ein Weiterbildungsanbieter in Bezug auf diese Fragen positioniert, zieht er andere Teilnehmende an.

4.2.3. Perspektive «Netzwerk»[16]

Die Teilnahme hängt auch davon ab, ob eine Person in ein Netzwerk eingebunden ist, das sie direkt oder indirekt auf Weiterbildungsangebote hinweist oder sie sogar zur Teilnahme motiviert. Solche Netzwerke können z.B. die Familie, der Freundes- und Bekanntenkreis oder auch das Arbeitsumfeld bilden. Besonders hilfreich sind Netzwerke, wenn Personen aus diesen Netzwerken sie zu Veranstaltungen mitnehmen.

4.2.4. Perspektive «Individuum»:

Ob eine Person an Weiterbildung teilnimmt oder nicht, hängt auch stark von individuellen Gründen ab. Dazu gehören z.B. die

- Bildungserfahrungen: Wie hat eine Person bisher Schule und Weiterbildung erlebt? Negative Erfahrungen sind ein schlechter Nährboden für eine weitere Teilnahme an Bildungsveranstaltungen.[17]
- Lernstrategien: Nicht alle lernen am besten im Klassenverband oder in organisierten Kursen. Lernen ist auch im informellen Kontext möglich, z.B. am Arbeitsplatz oder selbstständig mit Hilfe von Medien.[18]
- Nutzenerwartungen: Potenzielle Weiterbildungsteilnehmende stellen sich auch die Frage nach dem Nutzen einer Weiterbildung. Die Frage nach dem Nutzen kann in grundsätzlicher Weise gestellt werden: Was bringt mir überhaupt eine Teilnahme? Oder auch in einer Abwägung zwischen Aufwand und Ertrag.[19]
- Ressourcen[20]: Bei den Ressourcen ist dabei nicht nur an Zeit und Geld zu denken, sondern auch an die körperliche Verfassung (Gesundheit) einer Person, ihre bildungsmässigen Voraussetzungen, ihre familiäre Beanspruchung, das Vorliegen eines kritischen Lebensereignisses[21] oder ihre Mobilitätsmöglichkeiten[22].
- Bildungsinteressen: Diese sind eine der zentralen Voraussetzungen für die Teilnahme an Weiterbildung. Werden diese in einem Bildungsprogramm nicht erfüllt, so kommt es zu keiner Weiterbildung.[23]

[16] Ebd., S.128ff.
[17] Ebd., S.143ff.
[18] Ebd., S.147ff.
[19] Ebd., S.150ff.
[20] Ebd., S.162ff.
[21] Ebd., S.135ff.
[22] Ebd., S.133ff.
[23] Ebd., S.140ff.

4.3.Zusammenfassende Bemerkungen

Diese Übersicht zeigt, dass es vielfältige Gründe für eine Teilnahme oder Nichtteilnahme an Weiterbildung geben kann. Die Frage stellt sich: Welche Gründe sind bei einer bestimmten Person am Ende ausschlaggebend? Spielen eher individuelle, strukturelle, organisatorische oder relationale Gründe eine zentrale Rolle? Für Akteure, die versuchen, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, ist klar, dass sie auf allen Ebenen Massnahmen ergreifen können und müssen. Bei der Analyse der Gesamtarbeitsverträge werden wir versuchen, diese auf die verschiedenen Dimensionen hin zu befragen (vgl. Kapitel 7). Im nächsten Kapitel interessiert uns aber zuerst die Frage, was Bund und Kantone zur Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung leisten.

5. Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung: Maßnahmen von Bund und Kantonen[24]

In Artikel 4 des Weiterbildungsgesetzes WeBiG sind Bund und Kantone aufgefordert, Voraussetzungen zu schaffen, «die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen»[25]. Diese klare Zielvorgabe gilt, seit das WeBiG 2017 in Kraft getreten ist. Was unternehmen Bund und Kantone über die unterschiedlichen Gesetze, um dieses Ziel zu erreichen?

Bundesgesetz über die Weiterbildung Art. 4a.-c.

Der Bund verfolgt in der Weiterbildung gemeinsam mit den Kantonen die folgenden Ziele:

a. die Initiative der Einzelnen, sich weiterzubilden, unterstützen;

b. Voraussetzungen schaffen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen;

c. die Arbeitsmarktfähigkeit gering qualifizierter Personen verbessern;

….

5.1. Aktivitäten auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes WeBiG

Das Weiterbildungsgesetz WeBiG enthält zwei Fördertatbestände. Der Bund kann über das WeBiG einerseits den Erwerb und der Erhalt der Grundkompetenzen Erwachsener anhand Finanzhilfen an die Kantone fördern und anderseits Leistungsvereinbarungen mit so genannten Organisationen der Weiterbildung eingehen.

5.1.1. Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener

Weiterbildungsgesetz Art.14.1

Der Bund setzt sich gemeinsam mit den Kantonen dafür ein, Erwachsenen den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen.

Das Beherrschen der Grundkompetenzen ist die Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen. Zu den Grundkompetenzen zählen «grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Lesen, Schreiben, mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Mathematik sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien»[26]. Auf der Grundlage des WeBiG Artikel 13-16 investiert der Bund seit 2017 in die Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener. Für die Jahre 2025-2028 stehen gemäss BFI-Botschaft rund 58.3 Mio. zur Unterstützung kantonaler Programme zur Verfügung. Er unterstützt damit Massnahmen der Kantone im

[24] https://www.iiz.ch/de/themen/foerderung-der-grundkompetenzen-31
[25] Art. 4.b. WeBiG
[26] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener.html

Bereich der Grundkompetenzen zu maximal 50%. Die Zusammenarbeit zwischen dem Bund und den einzelnen Kantonen wird über eine vierjährige Programmvereinbarung geregelt.[27]

5.1.2. Unterstützung der Organisationen der Weiterbildung

Weiterbildungsgesetz Art. 12.1

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) kann für Informations- und Koordinationsaufgaben, für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie für die Entwicklung der Weiterbildung im Rahmen der bewilligten Kredite Finanzhilfen an Organisationen der Weiterbildung gewähren oder mit ihnen Leistungsvereinbarungen abschliessen.

Das WeBiG Art. 12 ermöglicht es, dass der Bund seit 2017 gesamtschweizerische und nicht gewinnorientierte Organisationen der Weiterbildung im Rahmen von Leistungsvereinbarungen mit Beiträgen unterstützen kann. Für 2025-2028 stehen gemäss BFI-Botschaft CHF 17.5 Mio. zur Verfügung. Die Organisationen der Weiterbildung OWB sollen dabei übergeordnete Leistungen für das Weiterbildungssystem erbringen, also zum Beispiel Informations- und Koordinationsaufgaben übernehmen und Massnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung umsetzen. Aktuell werden acht OWB vom SBFI unterstützt.[28] Verschiedene Projekte dieser Organisationen unterstützen das Bestreben, den Zugang zur Weiterbildung zu verbessern. Insbesondere der Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben DVLS, aber auch der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB und der Verband Schweizer Volkshochschulen VSV engagieren sich bei der Förderung der Grundkompetenzen. Movendo hat das Projekt BildungsbotschafterInnen (BiBo)[29] lanciert. Die BiBo sollen ihre Betriebskollegen und -kolleginnen für die Weiterbildung motivieren und Bildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten aufzeigen. Travail.Suisse Formation TSF ist bestrebt, den Zugang von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit wie auch den Zugang von Menschen mit Hörbehinderung und Gehörlosigkeit zur Weiterbildung zu verbessern. Beim Sehbehindertenprojekt arbeitet TSF zusammen mit dem VSV zusammen. Zudem untersucht TSF im Rahmen dieser Studie Gesamtarbeitsverträge auf ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung[30]. Weiter arbeitet der SVEB an einer Studie zur Rolle der Weiterbildung in KMU, welche in einem mit dem Schweizerischen Gewerbeverband sgv aufgebauten KMU-Netzwerk diskutiert werden soll[31] [32].

5.1.3. Monitoringbericht[33]

Das WeBiG hat auf der Grundlage von Art. 19 auch dazu geführt, dass ein «Monitoring über die Beteiligung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen an der Weiterbildung und über den Weiterbildungsmarkt» geführt wird. Es soll damit

[27] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener/foerderung-grundkompetenzen-erwachsener.html#-362218604

[28] Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB; Schweizer Dachverband Lesen und Schreiben DVLS; Verband Schweiz. Volkshochschulen VSV; Elternbildung CH; Movendo; Travail.Suisse Formation TSF; Plusbildung – ökumenische Bildungslandschaft Schweiz; Schweizerischer Verband der Seniorenuniversitäten U3 https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/wb/org-wb/info-organisationen-der-wb.html

[29] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2022/02/lp-movendo.pdf.download.pdf/leistungspraezisierungen_movendo.pdf

[30] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2021/04/leistungspraezisierungen_tsf_21-24.pdf.download.pdf/Leistungspr%C3%A4zisierungen%20TSF%2021-24.pdf

[31] https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2021/04/leistungspraezisierungen_sveb_21-24.pdf.download.pdf/Leistungspr%C3%A4zisierungen%20SVEB%2021-24.pdf

[32] https://alice.ch/de/themen/weiterbildung-in-kmu/

[33] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/s-n-2019-2/s-n-2019-2d.html

beobachtet werden, «ob eine Entwicklung – insbesondere bei Gruppen, bei denen Dysfunktionen in der Weiterbildungsbeteiligung vermutet werden – den gewünschten Verlauf nimmt.»[34] Hat das SBFI zu Beginn selber jährliche Monitoringberichte verfasst, so wird heute mit dem Bildungsbericht zusammengearbeitet.

Weiterbildungsgesetz Art. 19.1

Das SBFI führt in Zusammenarbeit mit den Kantonen ein Monitoring über die Beteiligung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen an der Weiterbildung und über den Weiterbildungsmarkt.

5.2. Aktivitäten auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes BBG

Auf der Grundlage der Artikel 54/55 des Berufsbildungsgesetzes BBG kann der Bund Projekte zur Berufs- und Weiterbildung finanziell unterstützen. Kantone, Organisationen der Arbeitswelt oder Dritte können entsprechende Projekte eingeben. Bis Ende 2025 unterstützt er berufliche Standortbestimmungen für über 40-Jährige. Zudem rief er 2021 die Branchenverbände auf, Projekte zum Thema «Weiterbildungscoaching für KMU» einzugeben. Schliesslich unterstützt er die Infokampagne «EINFACH BESSER ….LESEN, SCHREIBEN, RECHNEN, COMPUTER» und Projekte unter dem Motto «Einach besser …. am Arbeitsplatz».

5.2.1. Viamia – berufliche Standortbestimmung ab 40

Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Wer auf dem Stellenmarkt erfolgreich sein und konkurrenzfähig bleiben will, muss sich stetig weiterbilden und seine Laufbahn aktiv gestalten – etwa durch regelmässige Standortbestimmungen….

….Ältere Arbeitnehmende standen bisher nicht im Fokus der BSLB. Entsprechend nehmen Personen ab 40 Jahren die Angebote der Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung nur selten in Anspruch, obwohl sie in ihrem Berufsleben an einem Punkt sind, an dem dies besonders wichtig wäre.

Im Mai 2019 hat der Bundesart ein Massnahmenpaket zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotential beschlossen. Die Massnahme 3[35] sieht eine «Kostenlose Standortbestimmung, Potentialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre» vor. Unter dem Titel «viamia»[36] ist diese Dienstleistung aufgebaut und wird vom Bund über Artikel 54/55 BBG bis Ende 2025 unterstützt. Damit soll die Arbeitsmarktfähigkeit der über 40-jährigen Personen verbessert werden, indem sie Einblick erhalten in ihre aktuellen Fähigkeiten und

Kompetenzen, ihre Defizite und ihr berufliches Potential sowie in die Entwicklung des Arbeitsmarktes.[37] Ab 2026 sollen die Kantone die Kosten für diese Dienstleistung alleine tragen.

5.2.2. Weiterbildungscoaching für KMU

Das SBFI ermöglichte Branchenverbänden, Pilotprojekte zum Thema «Weiterbildungscoaching für KMU» einzugeben. «Das Weiterbildungscoaching soll sich an KMU-Leitungen richten und sie bei der Personalentwicklung unterstützen. Ziel ist, die Veränderungen und Chancen in der Branche frühzeitig zu erkennen. Dazu zählen auch Megatrends wie die Digitalisierung oder die Nachhaltigkeit. Die KMU-Leitungen sollen darauf basierend beurteilen können, welche Kompetenzen sie in ihrem Unternehmen künftig benötigen und dies mit den Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden abgleichen. Bei allfälligem Handlungsbedarf

[34] Ebd.
[35] file:///C:/Users/ARC/Downloads/faktenblatt-massnahmen-1-7-d.pdf
[36] https://viamia.ch/
[37] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlose-standortbestimmung.html

können sie ihren Mitarbeitenden bedarfsgerechte Formen und Angebote der Weiterbildung vorschlagen.»[38]

5.2.3. Infokampagne «Einfach besser!»

Die nationale Kampagne «Einfach besser!» verfolgt das Ziel, Erwachsene mit Schwierigkeiten im Bereich der Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen, Computer) zur Teilnahme an einem Grundkompetenzkurs zu motivieren. Parallel dazu wird auch die breite Öffentlichkeit über die Thematik informiert. Trägerin dieser Kampagne ist Schweizerische Weiterbildungskonferenz SWBK[39]. Sie arbeitet eng zusammen mit dem Schweizerischen Dachverband für Lesen und Schreiben[40].

5.2.4. «Einfach besser! … am Arbeitsplatz»»

Unter dem Titel «Einfach besser! … am Arbeitsplatz» fördert der Bund betriebliche Massnahmen im Bereich Grundkompetenzen, die auf die Herausforderungen am Arbeitsplatz zugeschnitten sind.[41] Speziell an diesem Bildungsangebot ist, dass es Antworten gibt auf die konkreten Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Das Gelernte kann daher sofort am eigenen Arbeitsplatz umgesetzt werden. Der Bund beteiligt sich an den Bildungskosten mit einer Pauschale von CHF 15 pro Lektion und teilnehmender Person (Max. 40 Lektionen). Zudem kann für die Entwicklung einer neuen betrieblichen Bildungsmassnahme ein Pauschalbeitrag von CHF 3000 geltend gemacht werden. Die teilnehmenden Betriebe hingegen haben die Kurszeit als Arbeitszeit anzurechnen und ihren Arbeitnehmenden die Kurse kostenlos anzubieten. Organisatoren können Betriebe, Betriebsverbünde oder Branchen sein.[42]

5.3. Aktivitäten auf der Grundlage des Arbeitslosenversicherungsgesetzes AVIG

Weiterbildung von Stellensuchenden gehört nicht zum Grundauftrag der Arbeitslosenversicherung ALV.[43] Ihre primäre gesetzliche Aufgabe ist die rasche (Re)Integration der arbeitslosen Personen in den Arbeitsmarkt. Gemäss Gesetz müssen allerdings die Kantone arbeitsmarktliche Massnahmen bereitstellen, um den Erwerbslosen eine rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.[44] Dazu gehören unter anderem auch Weiterbildungsmassnahmen wie Kurse (z.B. Bewerbungskurse, Sprachkurse), Kompetenzaneignungen in

[38] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/weiterbildung-in-unternehmen/weiterbildungscoaching-kmu.html
[39] https://www.edk.ch/de/themen/berufsbildung/ikw
[40] https://www.lesen-schreiben-schweiz.ch/kampagne_einfach_besser.cfm
[41] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/weiterbildung-in-unternehmen/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html
[42] https://www.besser-jetzt.ch/betriebe.cfm
[43] Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen Möglichkeiten und Grenzen, 2018, S. 3/27, Bericht - Einsatz von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen.pdf
[44] Ein erster Schritt zur Wiedereingliederung Arbeitsmarktliche Massnahmen, 2021, S. 3, SECO_716 800_D_2021_web.pdf

Praxisfirmen, Ausbildungspraktika und Berufspraktika. An solchen Massnahmen nahmen 2022 rund 90'000 Personen teil, was die ALV rund 250 Mio. Franken kostete. Dazu gehören auch Angebote im Bereich der Grundkompetenzen[45] und Angebote von Branchen[46].

5.4. Aktivitäten auf der Grundlage Ausländer- und Integrationsgesetz AIG[47]

Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG) Art. 53.3

Bund, Kantone und Gemeinden…. fördern bei den Ausländerinnen und Ausländern insbesondere den Erwerb von Sprachkompetenzen und anderen Grundkompetenzen, das berufliche Fortkommen und die Gesundheitsvorsorge; ausserdem unterstützen sie Bestrebungen, die das gegenseitige Verständnis zwischen der schweizerischen und der ausländischen Bevölkerung und deren Zusammenleben erleichtern.

Ein Ziel des AIG ist die Integration der Ausländer und Ausländerinnen. Dazu gehört insbesondere das Lernen einer Landessprache (vgl. Art. 4.4[48] und Art. 53.3[49] AIG). Dabei spielen die kantonalen Integrationsprogramme KIP eine wichtige Rolle[50], auch das Konzept «fide». 2007 legte der Bundesrat mit dem Auftrag zur Erarbeitung eines Rahmenkonzepts für die sprachliche Integration von Migrantinnen und Migranten die Grundlage für die Entwicklung des «fide»-Systems. Es steht für die Abkürzung «Français, Italiano, Deutsch in der Schweiz». Es wurde vom Staatssekretariat für Migration (SEM) zusammen mit Expertinnen und Experten entwickelt. Kern des Sprachfördersystems ist die Szenario-Didaktik. Dank ihr sollen die Migrantinnen und Migranten lernen, schweizerische Alltagssituationen sprachlich zu bewältigen. Das System umfasst sowohl den Aufbau wie auch die Beurteilung von Sprachkompetenzen. Die operative Leitung von «fide» wurde vom SEM der Geschäftsstelle fide[51] übertragen. Sie ist zuständig

- für die Qualitätssicherung des Systems,
- stellt Instrumente zur Sprachförderung und zum Nachweis der Sprachkompetenz zur Verfügung,
- vergibt Kursangeboten das fide-Label[52], wenn sie die fide-Prinzipien umsetzen und die verlangten Qualitätskriterien erfüllen,
- vergibt Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer im Integrationsbereich das fide-Zertifikat[53], wenn sie die verlangten Kompetenzen nachweisen,
- akkreditiert Prüfungsinstitutionen,
- erteilt Lizenzen an Prüferinnen resp. Prüfer für die Durchführung des fide-Tests an akkreditierten Prüfungsinstitutionen und
- stellt den erfolgreichen Teilnehmenden den Sprachenpass aus.
- Es gibt GAVs, die im Rahmen der Finanzierung von Weiterbildung auch Sprachkurse im Allgemeinen und fide-Sprachkurse[54] im Besonderen unterstützen.

[45] Projekte der Arbeitslosenversicherung im Bereich der Grundkompetenzen, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/oeffentliche-arbeitsvermittlung/arbeitsmarktliche-massnahmen/Projekte_der_Arbeitslosenversicherung_im_Bereich_der_Grundkompetenzen.html

[46] https://www.hotelgastro.ch/branchenzertifikate-basisqualifikation?c=09_Perfecto_Futura_Kueche

[47] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de

[48] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de#art_4

[49] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de#art_53

[50] https://www.kip-pic.ch/de/praxis/sprache-und-bildung/

[51] https://fide-info.ch/de/home

[52] https://fide-admin.ch/de/sprachkurse/label

[53] https://fide-admin.ch/de/sprachkurse/zertifikat

[54] file:///C:/Users/ARC/Downloads/01_Prospekt_fide_Sprachkurs_GastronomieHotellerie.pdf

5.5. Aktivitäten auf der Grundlage weiterer Gesetze

Neben den hier schon erwähnten Gesetzen gibt es gegen 80 weitere Gesetze des Bundes, welche Bestimmungen zur Weiterbildung enthalten.[55] Diese sollen nicht nur mithelfen, Menschen in den Arbeitsmarkt oder die Gesellschaft zu integrieren, sondern auch Personen, Tiere oder Güter schützen, bestimmte Zielgruppen fördern oder Verantwortliche ausbilden. Aktuell gibt der Bund rund 640 Mio. Franken für Weiterbildungsmassnahmen aus. Die Zahlen der Kantone sind nicht bekannt.

5.6. Zusammenfassende Bemerkungen

In den letzten Jahren hat die Weiterbildungspolitik in der Schweiz etwas mehr Fahrt aufgenommen. Mit verschiedenen Massnahmen ist man bestrebt, die Hürden, welche den Zugang zur Weiterbildung verunmöglichen oder erschweren, abzubauen. Personen aus Gruppen, welche über einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung verfügen, sollen unterstützt werden zum Beispiel durch Förderung der Grundkompetenzen. Sie sind Voraussetzungen, um überhaupt an Weiterbildung teilnehmen zu können. Bildungsbotschafter und -botschafterinnen sollen Informationen zur Weiterbildung aktiv zu den potenziellen Teilnehmenden bringen und sie zur Weiterbildungsteilnahme motivieren. Bildungsanbieter sollen durch Informationen, Kriterienlisten und Ausbildungen fähig werden, auch Menschen mit Behinderungen in ihre Kurse aufzunehmen. Betriebe sollen durch finanzielle und konzeptuelle Unterstützung dazu motiviert werden, auch Personen, die üblicherweise von betrieblicher Weiterbildung nur marginal profitieren, in die Weiterbildung zu integrieren. Finanzierte Standortbestimmungen sollen die Weiterbildungsplanung der über 40-jährigen optimieren. All diese Massnahmen sind neueren Datums. Grundsätzlich könnten die GAV-Partner auf diese Projekte reagieren und sie für sich nutzten. Ob sie es auch tut, werden wir bei der Analyse der Gesamtarbeitsverträge in Kapitel 7 sehen. Zuerst soll aber der Frage nachgegangen werden, welche Gründe es gibt, die Weiterbildung durch GAV-Regelungen zu fördern.

6. Gründe für die Förderung der Weiterbildung durch GAV-Regelungen

In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, welche allgemeinen Gründe die Sozialpartner haben können, die Weiterbildung über GAV-Regelungen zu stärken (Kapitel 6.3) und welche speziellen Gründe angefügt werden können, dass insbesondere auch Branchenmitglieder (Kapitel 6.4), die einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung haben, bildungsmässig gefördert werden sollen. Zuerst aber stellen wir die Frage, warum Betriebe über eine Weiterbildungsstrategie verfügen (Kapitel 6.1) und Arbeitnehmende sich regelmässig mit ihrer Weiterbildung beschäftigen (Kapitel 6.2) sollten.

[55] 13.038 Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung vom 15. Mai 2013, S. 3742

6.1. Die Notwendigkeit einer betrieblichen Weiterbildungsstrategie

Es gibt viele Gründe für einen Betrieb, sich mit Weiterbildungsfragen zu beschäftigen. Hier eine Liste von möglichen Gründen:

- Betriebsfähigkeit erreichen: Neuangestellte Personen müssen in ihre Arbeit, in die betrieblichen Abläufe und in die Kultur des Betriebes eingeführt werden.
- Betriebsfähigkeit erhalten: Soll ein Betrieb produktiv bleiben, so muss er bei internen Veränderungen das Personal auf die neuen Bedingungen hin schulen und den Angestellten jene Fähigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die ihnen erlauben, die aktuellen Aufgaben effizient und effektiv zu erfüllen. Das kann vom Einkauf über die Produktion bis hin zur Administration und zum Verkauf alle Angestellten betreffen.
- Aufbau von fähigem Führungspersonal: Betriebe brauchen auf allen Ebenen kompetentes Führungspersonal. Eine Möglichkeit besteht darin, Personen aus den eigenen Reihen für die entsprechenden Führungsaufgaben auszubilden.
- Förderung der Arbeitssicherheit: Unfälle haben negative Folgen für die betroffenen Arbeitnehmenden wie auch für die Betriebe. Sie zu verhindern, ermöglicht das Vermeiden von körperlichen und psychischen Leiden wie auch von unnötigen Absenzen und Kosten in Betrieben. (Weiter-)Bildung ist ein wichtiger Teil der Prävention.
- Bewältigung des Fachkräftemangels: Damit ein Betrieb über genügend qualifiziertes Personal verfügt, muss er über eine Strategie zur Bewältigung des Fachkräftemangels haben. Dazu gehören auch Angebote im Bereich der Bildung. Es muss verhindert werden, dass Betriebsangehörige in die Dequalifizierungsfalle (Kapitel 6.2.1.1) geraten. Es braucht Wege, dass Quereinsteiger und -einsteigerinnen im Betrieb Fuss fassen können. Es braucht Angebote für Wiedereinsteigerinnen.
- Bewältigung der technologischen Entwicklungen: Berufe verändern sich, insbesondere auch aufgrund von technologischen Neuerungen. Betriebe brauchen deshalb Strategien, wie sie Neuerungen für den eigenen Betrieb fruchtbar machen können und wie sie die damit verbundene Anpassungsbildung organisieren.
- Personal gewinnen und an sich binden: Neben den Arbeitsbedingungen, den Löhnen und den Versicherungslösungen ist auch die Möglichkeit zur Weiterbildung ein Kriterium, um Arbeitnehmende zu gewinnen und an sich zu binden.
- Erfüllung gesetzlicher Vorgaben: Auch aus Gesetzen ergeben sich Gründe für Betriebe, sich Fragen der Weiterbildung anzunehmen. So gibt es berufliche Bereiche, in denen der Gesetzgeber zum Schutz von Dritten, der Natur oder der Öffentlichkeit verpflichtende Weiterbildungen[56] vorschreibt, für die die Betriebe letztlich verantwortlich sind. Auch

[56] LFV Art. 122g (748.01); MedBG Art. 40 (SR 811.11); Transplantationsgesetz Art. 53 und 56 (SR 810.21)

aus dem Fürsorgeprinzip gemäss Obligationenrecht Art. 328 lässt sich gemäss Arbeitsrechtlern eine Verpflichtung des Betriebes zur Förderung der Weiterbildung seiner Angestellten ableiten, da zu dem in diesem Artikel geforderten «Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers» auch sein berufliches Fortkommen gehört[57]. Allerdings ist dieser allgemeine Anspruch auf Weiterbildung auf der Basis des Fürsorgeprinzips «zu wenig konkret, als dass er wirksam durchgesetzt werden könnte»[58]. Das Nämliche gilt für die Regelung im Weiterbildungsgesetz. Dieses verlangt, dass die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «begünstigen»[59]. Für die Durchsetzung dieses Anspruchs gibt es allerdings keine Instrumente. Das heisst Betriebe können letztlich nicht belangt werden, wenn sie die Regelungen des Obligationenrechts und der Weiterbildungsgesetzes vernachlässigen.

6.2. Die Notwendigkeit einer persönlichen Weiterbildungsstrategie

Aber nicht nur Betriebe, auch die einzelnen Arbeitnehmenden haben Gründe, sich mit ihrer Weiterbildung auseinanderzusetzen. Gemäss Weiterbildungsgesetz trägt der einzelne Mensch die Verantwortung für seine Weiterbildung[60]. Es ist an ihm, aktiv zu werden und durch Weiterbildung zum Beispiel seine Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder zu fördern. Der Bund und die Kantone sollen ihn dabei «unterstützen»[61]. Und die Arbeitgeber seine Weiterbildung «begünstigen»[62]. Übernimmt der einzelne Mensch diese Verantwortung nicht, so hat das rechtlich keine Konsequenzen für ihn. Folgen spürt er allenfalls bei seiner beruflichen Karriere. Fehlende Kompetenzen können dazu führen, dass seine berufliche Karriere stagniert, er sich allenfalls mit prekären Arbeitsverhältnissen[63] zufriedengeben muss oder er sogar arbeitslos und ausgesteuert wird.

6.2.1. Gründe für eine persönlichen Weiterbildungsstrategie

Wenn jemand fragt, warum soll ich überhaupt Weiterbildung machen, so drängen sich vor allem zwei Antworten auf, eine defensive und eine offensive.

6.2.1.1. Die defensive Antwort

Personen und Situationen verändern sich. Wer nicht aufpasst, kann aufgrund von Veränderungen in die Dequalifizierungsfalle geraten. Unter Dequalifizierungen[64] verstehen wir Prozesse,

[57] Vgl. Thomas Geiser, Weiterbildung und Arbeitsrecht, 2011, S. 5f.
[58] Thomas Geiser, Weiterbildung und Arbeitsrecht, 2011, S. 16.
[59] WeBiG, Art. 5.2.
[60] WeBiG, Art. 5.1.
[61] WeBiG, Art. 4a
[62] WeBiG, Art. 5.2
[63] Arbeit auf Abruf, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Praktika,
[64] Vgl. François Höpflinger, Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, 2013, S.22.

- durch welche die beruflichen Qualifikationen von Arbeitnehmenden entwertet werden (vgl. 6.2.1.1.1) oder
- durch welche Arbeitnehmende berufliche Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) verlieren (vgl. 6.2.1.1.2) oder
- durch welche Arbeitnehmende daran gehindert werden, sich notwendige Kompetenzen anzueignen (vgl. 6.2.1.1.3) oder
- durch welche Arbeitnehmende ihre Leistungen aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr in genügendem Masse erbringen können (vgl. 6.2.1.1.4)

6.2.1.1.1. Entwertung von beruflichen Qualifikationen

Für Arbeitnehmende besteht das Risiko, dass ihre beruflichen Qualifikationen im Verlaufe des Berufslebens entwertet werden können. Das kann dadurch geschehen,

- dass ein erlernter Beruf wegfällt,
- die bisher ausgeführten Tätigkeiten von Maschinen oder Automaten übernommen oder ins Ausland verlegt werden,
- ein Beruf sich so tiefgreifend verändert, dass zu seiner Ausübung die alten Kompetenzen nicht mehr genügen oder gebraucht werden, sondern neue nötig sind oder
- das Produktionskonzept oder die Organisationsstrukturen in einem Betrieb so verändert werden, dass es bestimmte Qualifikationen nicht mehr braucht.

In all diesen Fällen bedeutet es für die Arbeitnehmenden, dass sie ihren erlernten und ausgeübten Beruf nicht mehr verrichten können, weil ihre vorhandenen Qualifikationen nicht mehr nachgefragt und gebraucht werden.

6.2.1.1.2. Verlust von beruflichen Qualifikationen

Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) gehen schnell verloren, wenn sie nicht regelmässig gebraucht werden. Mit diesem Schicksal haben einmal Personen zu kämpfen, welche für einige Zeit aus dem Berufsleben ausscheiden und Entwicklungen verpassen. Für sie stellt sich die Frage, ob und wie es ihnen wieder gelingt, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Ferner betrifft der Verlust von beruflichen Qualifikationen auch Personen, welche den eigenen erlernten Beruf verlassen und in ein neues Berufsfeld einsteigen. Eine Rückkehr in den eigenen Beruf wird mit jedem Jahr schwieriger. Schliesslich betrifft der Verlust von Qualifikationen auch Berufsleute, die eine stark eingeschränkte oder sehr spezialisierte Arbeitstätigkeit ausführen. Sie sind dann vielleicht in ihrem Bereich stark und geschätzt, tragen aber das Risiko, dass sie nicht mehr breit einsetzbar und versetzbar sind. Bei gering qualifizierten Personen besteht durch stark eingeschränkte Tätigkeiten sogar die Gefahr, dass sie Einbrüche bei den Grundkompetenzen erleiden, dass sie zum Beispiel immer schlechter lesen und rechnen können und den Zugang zu den neuen Grundkompetenzen (ICT) nicht finden. Bei gut qualifizierten Personen mit einem starken Zug zu sehr spezialisierten Tätigkeiten liegt die Gefahrenlage anders. Vor allem wenn ihre Spezialisierung betriebsspezifisch ist, bestehen für sie Gefahren bei betrieblichen Veränderungen. Hochproblematisch wird es dann, wenn als Folge der

Spezialisierung bestimmte Kompetenzbereiche aus dem Kompetenzbogen (Fachkompetenzen, Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen, Methodenkompetenzen) verkümmern. Dann kann man unbemerkt in eine Sackgasse geraten, aus der man sich später kaum mehr herausarbeiten kann.

6.2.1.1.3. Fehlender Zugang zu neuen Kompetenzen

Dequalifizierungen können auch passieren, wenn einem – aus welchen Gründen auch immer – der Zugang zur Aneignung von neuen Qualifikationen verwehrt bleibt. Man bleibt damit stehen und verliert den Anschluss an jene, welche sich durch die Aneignung neuer Qualifikationen weiterentwickeln und vorwärtsbewegen. Diesbezüglich in Gefahr stehen vor allem gering qualifizierte Personen. Ihnen stehen vielfach weniger finanzielle, zeitliche, organisatorische und persönliche Ressourcen zur Verfügung, um den Zugang zu neuen Qualifikationen zu finden. Oftmals ist ihr Arbeitsplatz auch weniger dazu geeignet, über den informellen Weg sich neue Qualifikationen anzueignen. Schliesslich erhalten sie auch durch ihr berufliches Umfeld weniger Unterstützung und Förderung. Dequalifizierungen können auch die Folge davon sein, wenn die Qualität der Bildung mangelhaft ist. Man hat dann zwar an einem Bildungsprozess teilgenommen, das Ergebnis ist aber ungenügend. Man verfügt dann trotz Ausbildung nicht über die notwendigen und möglichen Qualifikationen. Verhindert wurde dann zwar nicht der Zugang zur Bildung, aber der Zugang zu den notwendigen und möglichen Qualifikationen. Das kann sich dann sehr schnell am Arbeitsplatz rächen.

6.2.1.1.4. Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Dequalifizierungen können auch durch gesundheitliche Beeinträchtigungen eintreten. Diese können körperlich oder psychisch bedingt sein und durch eine Überbelastung (Abnützung, Überbeanspruchung oder Überforderung) ausgelöst werden. Je länger eine Überbelastung besteht, umso mehr steigt das Risiko, durch gesundheitliche Probleme die geforderten Leistungen nicht mehr voll erbringen und damit den erlernten oder ausgeübten Beruf nicht mehr verrichten zu können.

6.2.1.1.5. Dequalifizierungen vorbeugen

Um Dequalifizierungen vorzubeugen, gibt es verschiedene Massnahmen. Eine besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die «Standortbestimmung». Sie ermöglicht vorhandene und fehlende Kompetenzen aufzudecken, die eigene berufliche Situation besser einzuschätzen und aufmerksam zu werden auf mögliche berufliche Weiterentwicklungen. Diese Erkenntnisse können in das Mitarbeitergespräch eingebracht werden und zu betrieblich unterstützten Weiterbildungen führen. Es ist auch möglich, Weiterbildungen unabhängig vom Betrieb anzupacken und/oder in Freizeitaktivitäten Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die im Beruf zu kurz kommen.

6.2.1.2. Die offensive Antwort

Während es bei der defensiven Antwort darum geht, Dequalifizierungen zu vermeiden, indem geeignete Massnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, geht es bei der offensiven Antwort darum, die eigene

Karriere in die Hand zu nehmen und persönliche Entwicklungsschritte einzuleiten. Auch hier helfen Standortbestimmungen, um die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, mögliche Karrierewege zu entdecken und das eigene Potential zu erkennen. Bildungsmässig ist hier verschiedenes möglich: Man kann thematische Seminare besuchen. Diese dauern in der Regel ein bis mehrere Tage und ermöglichen einem, sich in einer Thematik neue Fähigkeiten anzueignen. Möglich ist auch, ein Branchenzertifikat anzustreben, welches einem vertieftes und breiteres Branchenwissen sowie erweiterte Berufskompetenzen vermittelt. Auch hilfreich bei der Berufskarriere sind Abschlüsse der Höheren Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung, Höhere Fachschulen). Sie ermöglichen vertieftes Spezialwissen und öffnen Türen zu Leitungspositionen in einem Betrieb, können aber je nach Abschluss auch den Zugang zu Hochschulweiterbildungen ermöglichen.

6.3. Die Vorteile von GAV-Weiterbildungsregelungen

Weiterbildung ist sowohl für die Betriebe wie für die einzelnen Arbeitnehmenden wichtig. Ohne sie können sie längerfristig ihre Aufgaben nicht erfüllen. Was bringen GAV-Regelungen im Bereich der Weiterbildung den Betrieben und den Mitarbeitenden?

Basis für branchenspezifische Weiterbildungen: Die Branchen sind die Träger des Wissens, welche Kompetenzen zur Ausübung einer Tätigkeit innerhalb ihrer Branche notwendig sind. In ihren Kreisen befinden sich auch jene Personen, welche über diese Kompetenzen verfügen und sie weitergeben können. Es macht daher Sinn, wenn eine Branche über GAV-Regelungen die Bildung in den eigenen Händen hält. Sie kann damit das Weiterbildungsprogramm bestimmen. Und zudem ist sie nicht oder weniger von externen Anbietern abhängig.

Stabile finanzielle und strukturelle Grundlage: GAV-Regelungen können der branchenspezifischen Bildung und Weiterbildung eine stabile finanzielle und strukturelle Grundlage verschaffen, wenn Teile der Abgaben an die paritätischen Organe der Bildung und Weiterbildung zugesprochen werden. Zudem ist davon auszugehen, dass die brancheninternen Angebote für die Betriebe und die Arbeitnehmenden insgesamt kostengünstiger sind als externe Angebote. GAV-Regelungen können also Kosten für Betriebe und Angestellte bezüglich Weiterbildung senken.

Zielgerichtete Kommunikation: Eine GAV-Branche ist zur Verwaltung auf eine Mitgliederliste angewiesen. Diese kann auch bezüglich Bildung und Weiterbildung verwendet werden. Dank ihr kann die Kommunikation über die (Weiter-) Bildungsangebote zielgerichtet stattfinden und können die betroffenen Betriebe wie auch die Arbeitnehmenden erreicht werden. Damit steigt die Chance, dass Angebote dank genügend Anmeldungen auch stattfinden können.

Höhere Qualität innerhalb der Branche / Kein Wettbewerbsnachteil wegen Weiterbildung: Weiterbildung kostet. Sie führt normalerweise in Betrieben zu Qualitäts- und Produktivitätssteigerungen. In Konkurrenzsituationen kann es aber sein, dass Betriebe, die über keine Weiterbildungskultur verfügen, aufgrund

fehlender Weiterbildungskosten billiger offerieren können und damit den Auftrag erhalten. Für die Qualität innerhalb einer Branche ist das aber schlecht. GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung wirken dem entgegen. Indem die Weiterbildung über den GAV solidarisch finanziert wird, sind Betriebe mit einer Weiterbildungskultur in Wettbewerbssituationen nicht benachteiligt, sondern zum mindesten gleichgestellt. Das ist gut für die Qualität innerhalb einer Branche.

Basis für branchenspezifische Projekte: GAV-Regelungen zur (Weiter-)Bildung können die Grundlage für Projekte bilden, die innerhalb einer Branche nötig sind. Immer wieder sind Branchen herausgefordert, Lösungen auf aktuelle Probleme zu finden zum Beispiel bezüglich neuer Wettbewerbssituationen, dem Aufkommen neuer Technologien, dem Problem des Fachkräftemangels, der Einbindung neuer Zielgruppen in die Branche etc. Dank GAV-Regelungen und GAV-Geldern können Projekte lanciert und durchgeführt werden.

Unterstützung von nationalen Projekten: Es gibt verschiedene Projekte, welche die nationalen Verbundpartner (Bund, Kantone, Dachverbände der Sozialpartner) einzeln oder miteinander zur Stärkung der Weiterbildung lanciert haben. Dazu gehören die «Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener»[65], das Projekt «Einfach besser!...am Arbeitsplatz»[66], das «Weiterbildungscoaching für KMU»[67] und die kostenlosen Standortbestimmungen für Personen 40+ im Rahmen der Initiative «viamia»[68]. Auf all diese Projekte können GAV-Branchen reagieren, indem sie über ihre Kanäle ihre Mitglieder (Betriebe, Gewerkschaften, Arbeitnehmende) darüber informieren, zur Teilnahme motivieren und allenfalls auch finanzielle Unterstützung leisten.

Abbau von Weiterbildungshürden: Gemäss Bundesamt für Statistik BfS werden vor allem «fehlende Zeit» und «fehlendes Geld» als Gründe angegeben, warum Personen keine Weiterbildung machen. GAVs haben die Möglichkeit, hier Gegensteuer zu geben, indem sie über GAVs Kurse finanzieren und Lohnausfallentschädigungen entrichten.

Unterstützung der Betriebe bzgl. Fürsorgeprinzip: Ein GAV mit guten Weiterbildungsregelungen entlastet die Betriebe auch bei der Umsetzung des Fürsorgeprinzips. Falls eine solidarische Finanzierung der Weiterbildung im Rahmen eines GAV besteht, ist es für einen Betrieb leichter, Weiterbildungen für alle seine Mitarbeitenden zu bewilligen, da die Kosten weniger die laufende Rechnung belasten.

[65] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener/foerderung-grundkompetenzen-erwachsener.html#2104643260
[66] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/weiterbildung-in-unternehmen/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html
[67] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/weiterbildung-in-unternehmen/weiterbildungscoaching-kmu.html
[68] https://viamia.ch/

6.4. Gründe für die Förderung von Branchenmitglieder mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Es gibt gute Gründe, dass Branchen über ihre GAV-Regelungen die Weiterbildung fördern (Kapitel 6.3). Warum ist es aber auch wichtig, bei der Weiterbildungsplanung einen besonderen Fokus auf Gruppen und Personen zu legen, die einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung haben? Fünf wesentliche Gründe für Branchen, diese Zielgruppen besonders zu fördern:

Erstens können Ausbildungsdefizite durch gezielte Weiterbildung korrigiert werden. Nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit gehabt, eine umfassende Ausbildung zu absolvieren. Durch maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote (z.B. Zertifikatkurse oder Grundkompetenzkurse) können diese Defizite ausgeglichen werden, was nicht nur den Einzelnen, sondern auch dem einzelnen Betrieb und die Branchen stärkt. Eine gut ausgebildete Arbeitnehmerschaft ist in der Lage, effizienter und produktiver zu arbeiten, was den Kunden zugutekommt.

Zweitens trägt die Weiterbildung (z.B. durch Sprachkurse) zur Verbesserung der betrieblichen Kommunikation bei. Oftmals sind es gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus unterschiedlichen kulturellen oder bildungstechnischen Hintergründen stammen, die Schwierigkeiten haben, sich in der branchenspezifischen Sprache zurechtzufinden. Durch gezielte Schulungen können diese Barrieren abgebaut und die Missverständnisse verkleinert werden.

Drittens können durch Weiterbildung Arbeitsunfälle minimiert werden. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die notwendigen Kompetenzen verfügen, sind sie besser in der Lage, ihre Aufgaben sicher und effizient zu erfüllen. Dies reduziert das Risiko aufgrund von Überforderungen oder Kommunikationsproblemen Arbeitsunfälle zu produzieren. Weniger Arbeitsunfälle sind für alle von Vorteil, auch für die Branche und die Betriebe, da es zu weniger Ausfallzeiten und geringeren Kosten führt.

Viertens ist angesichts des Fachkräftemangels ein ganzheitlicher Ansatz zur Nutzung des Potenzials aller verfügbaren Arbeitskräfte unerlässlich. Insbesondere Personen ohne postobligatorischen Abschluss, Migrantinnen und Migranten der ersten Generation sowie Menschen mit Behinderungen haben oft wertvolle Fähigkeiten und Perspektiven, die in der Arbeitswelt ungenutzt bleiben. Durch gezielte Weiterbildungsangebote und – strukturen können diese Gruppen aktiviert und in den Arbeitsmarkt integriert werden, was nicht nur für die Branche, sondern auch der Gesellschaft insgesamt zugutekommt. Menschen mit Behinderungen zum Beispiel sind heute oft gut ausgebildet, manchmal sogar hochqualifiziert und dank der Digitalisierung zu oft enormen Leistungen fähig. Zudem können sie aufgrund ihrer Erfahrungen neue Sichtweisen in ein Team bringen und so helfen, Produkte und Dienstleistungen für unterschiedlichste Zielgruppen zugänglicher und brauchbarer zu machen. Für ihre Integration ist es aber notwendig, die Branchenweiterbildung so aufzustellen, dass auch Menschen mit Behinderungen daran teilnehmen können (vgl. Kapitel 8.4.2).

Schließlich kann die Weiterbildung der erste Schritt auf dem Weg zu einem formalen Bildungsabschluss sein. Für viele Menschen ohne Sek-II-Abschluss ist der Erwerb eines solchen Abschlusses entscheidend, um ihre beruflichen Perspektiven nachhaltig zu verbessern. Indem Personen durch die Weiterbildung dazu motiviert werden, einen Bildungsabschluss nachzuholen, verwandeln sich Hilfskräfte in qualifizierte Fachkräfte. Die Branchenweiterbildung trägt somit auch erheblich zur Chancengleichheit und sozialen Integration bei.

7. Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen, die Weiterbildungsregelungen enthalten

7.1. Vorbemerkung

Wenn nun Branchen-GAVs auf ihre Regelungen bezüglich Weiterbildung untersucht werden, so ist auf folgendes hinzuweisen. Die GAV-Texte sind oft sehr kurzgehalten. Sie sagen von sich aus oftmals nur wenig über das, was in einer Branche im Bereich der Weiterbildung wirklich geleistet wird. Der GAV-Text ist zwar bedeutsam. Er bildet die Grundlage für all das, was dann in einer Branche im Bereich der Weiterbildung entwickelt und umgesetzt wird oder werden kann. Was dann aber wirklich geschieht, hängt vom Engagement von vier Akteuren ab.

7.1.1. Die paritätische Kommission

Oft ist es an ihr, die Grundlagen des GAVs in Massnahmen umzusetzen. Dann ist sie es, die definiert, wer, wann und wie oft an den vom GAV unterstützten Weiterbildungen teilnehmen kann. Dann regelt sie die Höhe und die Art der finanziellen Unterstützung. Dann legt sie fest, an wen und wann die finanziellen Unterstützungen ausbezahlt werden. Dann klärt sie, wer im Auftrag der GAV-Branche Weiterbildung anbieten kann. Dann entscheidet sie, welche Art Kurse unterstützt werden. Dann entscheidet sie, wie und wie oft sie mit den Betrieben und den GAV-unterstellten Mitarbeitenden kommuniziert. Manchmal werden dann die Entscheidungen in paritätisch verabschiedeten Weiterbildungsreglementen festgehalten. Ihre Entscheidungen haben starken Einfluss auf die Zugänglichkeit der branchenspezifischen Weiterbildung, gerade auch für Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung.

Die paritätischen Kommissionen verfügen bei diesen Entscheidungen oft über einen grossen Spielraum, da – wie schon erwähnt – die GAV-Texte oft sehr kurz gehalten sind. Das bedeutet aber auch, dass paritätische Kommissionen – wenn die Seite der Arbeitgebenden und die Seite der Arbeitnehmenden einverstanden sind - ihre Entscheidungen verändern können. Für diese Studie bedeutet das, dass die dargestellten Branchenlösungen im Bereich der Weiterbildung Momentaufnahmen sind, da sie nächstes Jahr allenfalls Veränderungen aufweisen, ohne dass sich der grundlegende GAV-Text verändert hat.

7.1.2. Die Betriebe

Der zweite Akteur bei der Umsetzung der GAV-Regelungen sind die Betriebe. Mit ihrem Verhalten prägen sie die Entwicklung der Branchenweiterbildung. In vielen Fällen sind es sie, die über Teilnahme oder Nichtteilnahme von Mitarbeitenden an Weiterbildung entscheiden. Oft sind sie es, die bestimmen, welche Gruppen von Mitarbeitenden Zugang zur Weiterbildung erhalten und welche Kursangebote genutzt werden. Die Betriebe sind gewissermassen der Motivationsmotor oder die Motivationsbremse im System der Branchenweiterbildung. Motivieren sie die Mitarbeitenden zur Weiterbildungsteilnahme? Oder sind sie diesbezüglich eher zurückhaltend? Kennen sie innerhalb des Betriebes Strukturen, in denen die Weiterbildung regelmässig zum Thema wird? Oder finden Weiterbildungsdiskussionen eher zufällig und unsystematisch statt? Interessieren sie sich für die Branchenregelungen und nutzen sie diese aus? Oder beklagen sie sich eher über die Zahlungen, die ein allfälliger Weiterbildungsfonds von ihnen fordert oder ärgern sie sich über die Verpflichtungen, die ihnen der GAV zum Beispiel mit dem bezahlten Bildungsurlaub auferlegt? Es wäre eine eigene Studie wert, das Verhalten der Betriebe diesbezüglich zu erfassen und darzustellen.

In vielen GAV-Branchen ist es Aufgabe der paritätischen Kommission, durch ihre Regelungen auf der Grundlage des GAVs die Betriebe zu einer positiven Einschätzung der Branchenweiterbildung und zur Nutzung des Systems zu gewinnen. Es gibt aber auch GAVs, in denen die Betriebe und nicht die paritätische Kommission auf der Grundlage des GAVs die Regelungen bestimmen. Die Rede ist hier von den Grossbetrieben, die sich zwar durch die GAVs zu Weiterbildunganstrengungen verpflichten, die Ausgestaltung der Weiterbildung aber in den eigenen Händen behalten wollen.

7.1.3. Die Weiterbildungsanbieter

Als dritter Akteur fungieren die Weiterbildungsanbieter. Sie können dann für die Branche tätig werden, wenn sie entweder direkt über den GAV oder über die paritätische Kommission dazu beauftragt werden. Sie entwickeln die Weiterbildungsangebote, bewerben sie und führen sie durch. Verschiedene Merkmale können Einfluss haben auf die Teilnehmenden und die Teilnehmendenzahlen. Dazu gehören die Gestaltung des Aussenauftritts, die Art und die Wege der Kommunikation, das Kursangebot, das methodisch-didaktische Setting und der Ort, die Zeit und die Länge der Kursdurchführung. Vor allem, wenn auch Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung erreicht werden sollen, ist den oben erwähnten Punkten besondere Beachtung zu schenken, z.B. im Zusammenhang mit der Wahl der Sprache und des Sprachstils, aber auch im Zusammenhang mit den Kontakt- wie auch der Anmeldemöglichkeiten.

7.1.4. Die Mitarbeitenden und Kursteilnehmenden

Die GAV-Regelungen bezüglich Weiterbildung haben insbesondere auch das Ziel, die Branchenmitarbeitenden dank Kursangeboten arbeitsmarktfähig zu erhalten und weiterzuentwickeln. Je nach Regelungen stehen den Mitarbeitenden die Türen zur Weiterbildung weit offen. Sie müssen aber die Chancen auch packen. Dazu gehört es, sich mit den GAV-Regelungen bezüglich Weiterbildung

auseinanderzusetzen, die Angebote zu studieren, die eigenen Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten zu erfassen und dann aktiv zu werden, sei es - wenn es möglich ist -, indem man sich selber anmeldet oder das Weiterbildungsanliegen im Mitarbeitergespräch oder bei der vorgesetzten Person einbringt. Die GAV-Regelungen bezüglich Weiterbildung unterscheiden sich stark, wieviel Freiraum und Unterstützung sie den Mitarbeitenden ermöglichen oder wieviel Hindernisse sie den Mitarbeitenden in den Weg zur Weiterbildung legen.

7.2. Gesamtarbeitsvertrag für den schweizerischen Gerüstbau[69]

7.2.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV-Gerüstbau?
Bestimmungen zur Weiterbildung finden sich im GAV-Gerüstbau nur im Art. 2. Dort wird festgehalten, dass die Mittel des paritätischen Fonds für das schweizerische Gerüstbaugewerbe (Gebafonds) auch zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung verwendet werden (Art. 2.4.b GAV). Alle weiteren Regelungen sind im separaten Ausführungsreglement Gebafonds[70] festgehalten.

GAV Gerüstbau

Art. 2.4.b GAV

Die Fondsmittel werden insbesondere wie folgt verwendet:

b) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Kennt der GAV Gerüstbau einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Der Weiterbildungsfonds ist Teil des Gebafonds. Finanziert wird er durch die ihm unterstellten - Arbeitnehmenden (CHF 30.00 pro Monat), - Lernenden (CHF 10.00 pro Monat) und - Arbeitgebenden (Grundbeitrag CHF 300.00 pro Jahr plus CHF 5.00 pro Monat für jeden unterstellten Arbeitnehmenden) (Art. 2.1 GAV).

Wer kann von den GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich können alle Arbeitnehmenden von Leistungen bzgl. Weiterbildung des Gebafonds profitieren, welche in einem dem GAV unterstellten Betrieb arbeiten. Sie müssen allerdings • während mindestens sechs Monaten unmittelbar vor Kursbeginn ununterbrochen Gebafonds-Beiträge bezahlt haben[71] sowie auch während des Kursbesuches weiterhin zahlen (Art. 6.1 Ausführungsreglement Gebafonds) und • zudem 80% des Kurses besucht haben (ebd. Art. 6.2.4). Ausgenommen von Leistungen sind das administrative Personal und die höheren leitenden Angestellten (Art. 1.4 GAV).

[69] gav_geruestbau_2025.pdf

[70] gebafonds_ausfuehrungsreglement_2023.pdf

[71] Diese Regelung gilt nicht für den Kurs «Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz im Gerüstbau». Dieser wird ab dem ersten Anstellungstag durch den Gebafonds finanziell unterstützt.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Der GAV-Gerüstbau kennt keinen nach Tagen definierten Bildungsurlaub, sondern einen Maximalbetrag, den Kursteilnehmende pro Jahr beanspruchen können. Er beträgt zurzeit CHF 4000.00 pro Jahr (Art. 6.4.1 Ausführungsreglement Gebafonds). Darin eingeschlossen sind je nach Kurs - das Schul- bzw. Kursgeld, - eine Spesenentschädigung für Transport und Verpflegung von CHF 50.00 pro Tag und - eine Lohnausfallentschädigung von pauschal CHF 200.00 pro Kurstag (Art. 6.2.1-3 Ausführungsreglement Gebafonds).

Ausführungs-Reglement Gebafonds:

„6.4. Die PBK setzt die jährliche Maximalleistung aus dem Gebafonds für den einzelnen Kursteilnehmer fest.

6.4.1. Zurzeit beträgt die Maximalleistung CHF 4000.-- pro Teilnehmer und Jahr.

6.4.2. Bei Verknappung der zur Verfügung stehenden Mittel kann die PBK ohne vorherige Ankündigung die Leistungen des Gebafonds herabsetzen.“

Welche Kurse werden unterstützt?
Welche Kurse wie unterstützt werden, sind einerseits in einem Merkblatt mit dem Titel «Beitragsberechtigte Kurse»[72] und andererseits in einem jährlich erscheinenden Kursprogramm[73] definiert. Es sind mit Ausnahme von Sprachkursen für fremdsprachige Arbeitnehmende alles branchenspezifische Kurse mit einer starken Ausrichtung auf das Thema «Arbeitssicherheit». Es besteht für Betriebe und die Arbeitnehmenden auch die Möglichkeit, Anträge für die Unterstützung von Kursen einzugeben, die nicht zum offiziellen Programm gehören. Diese sind von der paritätischen Kommission zu prüfen und zu bewilligen (Art. 6.5.3 Ausführungsreglement Gebafonds).

Wie wird über die Kurse informiert?
Als wichtigste Vermittler für die Information über die Kurse werden die Arbeitgebenden angeschaut. Sie werden von der paritätischen Kommission angeschrieben (allenfalls sogar telefonisch kontaktiert) und mit den wichtigsten Informationen versorgt. Diese sollten sie an ihre Mitarbeitenden weitergeben. Alle Informationen befinden sich auch auf der Homepage der paritätischen Berufskommission[74]. Da die Gewerkschaften in der paritätischen Kommission vertreten sind, besteht auch für sie die Möglichkeit, ihre Mitglieder offensiv über die Kursangebote zu informieren.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung kann vom Arbeitnehmenden wie auch vom Betrieb ausgehen. Das Anmeldeformular muss aber vom Arbeitgebenden mitunterzeichnet werden. Die Kosten (Kurs, Spesen, Lohn) sind vom Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden vorzufinanzieren. Gemäss Auskunft der paritätischen Kommission geschieht das üblicherweise über den Arbeitgebenden. Mit Hilfe eines Rückerstattungsformulars[75] können die finanziellen Aufwendungen zurückverlangt werden. Das Beitragsgesuch ist spätestens sechs Monate nach Abschluss des Kurses dem Gebafonds zuzustellen (Art 6.3.1 Ausführungsreglement Gebafonds).

[72] Merkblatt Beitragsberechtigte Kurse https://a.storyblok.com/f/250694/x/90ce63477e/02-beitragsberechtigte-kurse-2023.pdf
[73] PBK Winterkurse https://sguv.ch/_Resources/Persistent/3/1/2/5/31259b0a79a7bf68b6dc2e1c20d3e26ac1ecd35f/Kursprogramm-Winterkurse-2024-2025.pdf
[74] https://www.pbkgeruest.ch/de/berufliche-weiterbildung
[75] Rückerstattungsformular https://a.storyblok.com/f/250694/x/4c610af253/03-formular-beitragsgesuch.pdf

Besonderheiten
Der Gerüstbau führt seine Kurse im Winterhalbjahr durch. In dieser Phase ist der Arbeitsdruck geringer. Um in der Coronazeit Kursteilnehmende zu finden, haben die Sozialpartner des Gerüstbaus einer Zusatzvereinbarung zugestimmt, die es ermöglichte, dass Kursteilnehmenden nach erfolgreichem Abschluss eines Kurses eine einmalige Prämie von CHF 400.00 überwiesen werden konnte. Gemäss Auskunft der paritätischen Kommission war diese Massnahme sehr erfolgreich.

7.2.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Grundsätzlich sind die Leistungen bzgl. Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden zugänglich, die dem GAV unterstellt sind, also auch Personen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Und da die Teilnahme an den Kursen inklusive Lohnausfallentschädigung und Spesen finanziert wird, steht auch von der finanziellen Seite her einer Teilnahme nichts im Wege.

Zudem sieht das Bildungsprogramm auch fachspezifische Kurse für Arbeiter ohne spezielle Fachkenntnisse als Gerüstmonteur vor, also für Personen ohne formalen Abschluss. Der «Basiskurs für Gerüstbaumitarbeiter Lohnklasse C» ist dabei ab dem dritten Dienstjahr obligatorisch (Art. 13, Lohnklasse B2 GAV). Das Bestehen führt zu einer Erhöhung in der Lohnklasse. Übrigens: «Verunmöglicht oder verweigert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Besuch des Basiskurses, muss er diesen zwingend nach dem dritten Dienstjahr auf den folgenden 1. April in die Lohnklasse B2 befördern» (ebd.) Voraussetzung für die Teilnahme sind allerdings Kenntnisse einer Landessprache. Sind diese nicht vorhanden, ermöglicht der GAV-Gerüstbau Sprachkurse für Fremdsprachige. Die Deutsch- und Französischkurse können bei einem anerkannten Sprachinstitut besucht werden; oder man kann sich bei paritätisch organisierten Kursen anmelden. Der Gebafonds unterstützt die Sprachkurse pro Semester und Person mit CHF 400.00 (vgl. Beitragsberechtigte Kurse, Sprachkurse).

7.2.3. Bewertung des GAV Gerüstbau bzgl. Weiterbildung

Der GAV Gerüstbau hat einige interessante Lösungen bzgl. Weiterbildung im Allgemeinen, aber auch in Bezug auf Personen, die zu Gruppen gehören, die über einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung verfügen. Die finanzielle Unterstützung ist grosszügig, da er für verschiedenste Kurse sowohl die Übernahme der Kurskosten, eine Spesenentschädigung wie auch eine pauschale Lohnausfallentschädigung vorsieht.

Mit dem «Basiskurs für Gerüstbaumitarbeiter Lohnklasse C» verhilft die Branche Personen ohne entsprechende Berufsausbildung eine berufliche Qualifikation auf Zertifikatsstufe. Und mit den finanzierten Sprachkursen ermöglicht sie Migranten eine Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse. Einmalig ist, dass Betriebe, die ihre Mitarbeitenden nicht in den «Basiskurs für Gerüstmitarbeiter Lohnklasse C» schicken, diesen auch ohne Kurs die mit dem Basiskurs verbundenen

Lohnerhöhung zahlen müssen. Zu hoffen ist, dass diese GAV-Regel, welch die die Qualität und Arbeitssicherheit verbessert, Teil des GAVs bleibt.

Optimierung bei der Umsetzung der Weiterbildungsregelungen besteht darin, den Artikel 6.5.3 des Ausführungsreglement Gebafonds bekannter zu machen Dieser sieht vor, dass auch für Kurse, die nicht zum offiziellen Programm gehören, bei der paritätischen Kommission Unterstützungsanträge eingegeben werden können. Also zum Beispiel von Betrieben oder Gewerkschaften, die den Mitarbeitenden des Gerüstbaus nicht nur fachspezifische Themen vermitteln wollen, sondern Selbst-, Methoden und Sozialkompetenzen. Ebenso gilt dies für Einzelpersonen, die einen für sie beruflich wichtigen Kurs besuchen wollen[76], ihn aber nicht im offiziellen Kursprogramm finden. Dann haben sie die Möglichkeit, einen Unterstützungsantrag bei der paritätischen Kommission einzugeben.

Der Gerüstbau hat auch zu fragen, ob für ihn nicht ein Projekt im Bereich der Grundkompetenzen sinnvoll wäre. Über das Angebot «Einfach besser am Arbeitsplatz» besteht für Organisationen der Arbeitswelt die Möglichkeit, vom Bund Unterstützungsbeiträge für branchenspezifische Grundkompetenzkurse zu erhalten, und zwar für die Entwicklung wie auch die Durchführung. Allenfalls könnte die Branche für Personen, die diese Kurse besuchen, eine Prämie bezahlen, wie sie das auch während der Coronazeit gemacht hat.

7.3. Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft[77]

7.3.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Kennt der GAV von Coop Bestimmungen zur Weiterbildung?
Ja
Der Coop-GAV enthält einen Förderartikel zur Weiterbildung. In ihm verpflichtet sich das Unternehmen, seine Mitarbeitenden zur Erfüllung der aktuellen und zukünftigen Funktionen - insbesondere im Hinblick auf den technologischen Wandel - zu unterstützen (Art. 20 GAV). Gemäss Homepage von Coop nimmt das Unternehmen die Weiterbildung sehr ernst. Unter den Stichworten «Taten statt Worte» ist folgender Text zu finden: «Breites Angebot an Aus- und Weiterbildungen Wir setzen auf eine hochwertige Grundbildung, fördern die Berufsmatur und unterstützen Einsätze in anderen Sprachregionen der Schweiz sowie im Ausland. Alle Mitarbeitenden absolvieren durchschnittlich zwei Weiterbildungstage pro Jahr, denn stetiges Lernen wird bei uns grossgeschrieben. Wir führen je ein eigenes Ausbildungszentrum in Muttenz und Jongny und bieten dort über 600 Weiterbildungskurse an. Jährlich investieren wir über 45 Millionen Franken in die interne Weiterbildung und unterstützen Mitarbeitende,

GAV Coop Genossenschaft

Art. 20.1 Förderung

Das Unternehmen unterstützt insbesondere im Hinblick auf den technologischen Wandel die Förderung und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zur Erfüllung derer aktuellen und zukünftigen Funktionen.

[76] Beispiel: ein Dialektsprachkurs

[77] gav_coop_2022.pdf

die externe Kursangebote besuchen, finanziell und zeitlich. Coop bietet pro Jahr ihren Mitarbeitenden rund 100 000 Ausbildungstage an»[78]

Kennt der GAV von Coop einen Weiterbildungsfonds?
Nein
Die finanzielle Unterstützung der Mitarbeitenden liegt ganz in der Hand des Unternehmens. Die paritätische Kommission hat diesbezüglich keine Rechte.

Wer kann von finanziellen Unterstützungen, bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich können alle Mitarbeitenden, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt, von einer finanziellen Unterstützung bzgl. Weiterbildung profitieren (Art. 19.4 GAV). Es besteht allerdings über den GAV kein Recht darauf.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Bei kürzeren angeordneten internen und externen Weiterbildungen übernimmt Coop 100% der Kosten (Lohnkosten, Kurskosten, Spesen, Verpflegung und Übernachtung). Bei mehrtägigen Kursen und individueller Abendverpflegung ausserhalb des Kurshotels wird eine Spesenpauschale von CHF 30.- pro Mahlzeit gewährt. Auch bei längeren Weiterbildungen der Mitarbeitenden engagiert sich Coop. Auf Antrag kann Coop bis zu 100% der Kurskosten wie auch die Lohnkosten während der Weiterbildung übernehmen. Wenn die von Coop übernommenen Leistungen CHF 4000.00 oder mehr betragen, entsteht für die davon profitierenden Personen eine Verpflichtungsdauer: - Leistungen von Coop weniger als CHF 4'000.00 = keine Verpflichtung - Leistungen von Coop CHF 4’000.00 oder mehr = ein Jahr - Leistungen von Coop CHF 10'000.00 oder mehr = zwei Jahre - Leistungen von Coop CHF 15'000 oder mehr = drei Jahre. Bei einem früheren Austritt werden Rückzahlungen notwendig, allerdings nicht, wenn die Mitarbeitenden unverschuldet durch das Unternehmen gekündigt werden. Im Zusammenhang mit der Verpflichtungsdauer besteht noch die Möglichkeit, dass der Person, welche die Weiterbildung macht, zwei Arbeitstage (bzw. vier Halbtage) pro Monat genehmigt werden, die nicht der Verpflichtungsdauer angerechnet werden[79].

Welche Kurse werden unterstützt?
Coop unterstützt ihre Mitarbeitenden bei ihrer beruflichen Entwicklung auf unterschiedlichste Weise[80]: - durch über 600 interne Kurse, z.B. durch Weiterbildungen im Bereich Selbstmanagement (z.B. Resilienz), Führung, Kommunikation etc.; - durch E-Learning-Programme. Im Coop Campus Ausbildungsangebot sind ca. 250 E-Learning-Programme abgelegt; - durch Begleitung, Coachings und Teamentwicklungsworkshops; - durch Einführungstage, Kurse zur finanziellen Vorsorge und zur Vorbereitung auf die Pensionierung; - durch Quereinsteigerprogramme.

[78] https://www.taten-statt-worte.ch/de/hintergruende/mitarbeitende.html
[79] Betriebliche Regelung 537, Art. 3.1
[80] https://www.coopjobs.ch/de/coop-als-arbeitgeberin/karriere-und-weiterbildung.html

Dabei wird Coop durch zwei Ausbildungszentren (Muttenz und Jongny) unterstützt.

Wie wird über die Kurse informiert?
Bei der Weiterbildungsplanung spielt das jährliche Mitarbeitergespräch eine zentrale Rolle. «Die individuelle Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden werden im Mitarbeitergespräch strukturiert besprochen und festgehalten» (Art.20.2 GAV). Die Mitarbeitenden können sich auch über die App «mycoop» selbst über das Weiterbildungsangebot informieren. Über diese App können die Mitarbeitenden auch zielgerichtet und gruppenspezifisch über das Bildungsangebot informiert werden. Beim Anstellungsgespräch werden die Mitarbeitenden motiviert, die App auf ihr Handy aufzuladen.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Kursanmeldung kann über das Unternehmen ausgelöst werden, indem die Mitarbeitenden zu bestimmten (vorgeschriebenen) Kursen aufgeboten werden. Die Mitarbeitenden können sich aber auch selbst für Kurse einschreiben. Dann geht die Anmeldung zur Bewilligung elektronisch an den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte. Zudem besteht die Möglichkeit, sich Wissen über E-Learning-Programme anzueignen. Diese können meist direkt gestartet werden, ohne Freischaltungsworkflow.

Besonderheiten
Für die Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der Personalkommissionen (Art. 11.4 GAV) wie auch für die Delegierten einer vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisation stellt das Unternehmen einen bezahlten Bildungsurlaub zur Verfügung. Dieser kann für die Delegierten einer vertragschliessenden Arbeitnehmendenorganisation bis zu einer Woche betragen und ist von der Direktion zu bewilligen (Art. 42.6 GAV).

GAV Coop Genossenschaft

Art. 20.2 Förderung

Die Mitarbeitenden haben jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch gemäss den Richtlinien des Unternehmens. Die individuelle Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden werden im Mitarbeitergespräch strukturiert besprochen und festgehalten. Wer sich ungerecht beurteilt fühlt, kann die Beurteilung bei der nächsthöheren Stelle in Wiedererwägung ziehen lassen

7.3.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Mitglieder der Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung (Personen ohne Sek-II-Abschluss, MigrantInnen der ersten Generation, Menschen mit Behinderungen) kommen im GAV im Zusammenhang mit dem Thema Weiterbildung nicht explizit in den Blick, sind aber implizit miteingeschlossen. Denn der Förderartikel gilt für alle Mitarbeitenden. Aber der GAV verpflichtet das Unternehmen nicht, in Bezug auf diese Gruppen besondere Massnahmen zu ergreifen. Coop bietet allerdings an grösseren Standorten zusammen mit Academia Sprachkurse an. Zudem führt das Unternehmen das Projekt «Quereinstieg»[81] durch. Es ermöglicht auch Personen ohne Berufsabschluss und mit geringeren Sprachkenntnissen einen Zertifikatsabschluss, der es ihnen ermöglicht, bei Coop zu arbeiten. Die Zertifikatsausbildung wird in den Bereichen «Anlagebetreuer/in Bäckerei», «Bäcker/in Hausbäckerei», «Mitarbeiter/in Fleisch und Fisch», «Köchin/Koch», «Chauffeurin/Chauffeur» angeboten. Die Zertifikatausbildung dauert ein Jahr, ist kostenlos und mit einem vollen Lohn während der

[81] https://www.coopjobs.ch/de/coop-als-arbeitgeberin/quereinstieg.html

Ausbildung unterlegt. Die Werbung erfolgt in verschiedenen Sprachen. Neben den Landessprachen auch zum Beispiel in Portugiesisch, Serbisch, Türkisch und Polnisch. Es bestehen bei Coop auch Inklusionsprojekte, von denen Menschen mit Behinderungen profitieren können.[82]

7.3.3. Bewertung des GAV von Coop bzgl. Weiterbildung

Gemäss eigener Darstellung unternimmt Coop viel für die Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden, auch für Personen mit Migrationshintergrund, Sprachdefiziten und ohne Berufsabschluss. Im Durchschnitt profitieren alle Mitarbeitenden von zwei bezahlten Weiterbildungstagen pro Jahr. Zudem haben sie die Möglichkeit, sich über E-Learning-Programme Wissen anzueignen. Das lässt sich sehen. Zu fragen ist allerdings, ob verschiedene Massnahmen das System nicht stärken könnten. Denn die ganze Weiterbildung scheint überwiegend von Unternehmensinteressen getrieben zu sein. Rechte auf Seiten der Arbeitnehmenden bzgl. Weiterbildung gibt es nicht. Das könnte durch folgende Massnahmen geändert werden:

- Es sollte im GAV ein Recht auf Weiterbildung definiert werden.
- Im Artikel 20.2 GAV sollte den Mitarbeitenden nicht nur die Möglichkeit gegeben werden, sich an die nächsthöhere Stelle zu wenden, wenn man sich ungerecht beurteilt fühlt, sondern auch, wenn die gewünschte Weiterbildung nicht bewilligt wurde.

7.4. Gesamtarbeitsvertrag Schreinergewerbe[83]

7.4.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche grundlegenden Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV des Schreinergewerbes?
Das Schreinergewerbe verfügt einerseits über einen arbeitsrechtlichen GAV und andererseits über einen «Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag»[84] (kurz GAV-Weiterbildung). Beide definieren als Grundsatz das Recht der Arbeitnehmenden auf drei bezahlte Weiterbildungstage pro Kalenderjahr für fachbezogene, berufliche Weiterbildung (Art. 28.1 arbeitsrechtlicher GAV, Art. 4.1 GAV-Weiterbildung). Werden diese nicht oder nicht voll beansprucht, so kann maximal ein einziger Weiterbildungstag auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden (ebd.). Der Kursbesuch ist durch die Arbeitnehmenden nachzuweisen (Art. 28.2 arbeitsrechtlicher GAV, Art. 4.2 GAV-Weiterbildung). Vorbehalten bleiben weitergehende Vereinbarungen zwischen den Betrieben und den Arbeitnehmenden (ebd.).

GAV Schreinergewerbe

Art. 28.1: Weiterbildung

1 Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung hat der Arbeitnehmende einen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

Kennt das Schreinergewerbe einen Weiterbildungsfonds?
Ja

[82] https://www.coopjobs.ch/de/coop-als-arbeitgeberin/diversitaet-und-inklusion.html

[83] gav_schreinergewerbe_2022.pdf

[84] gav_weiterbildung-2022.pdf

«Der Weiterbildungsfonds bezweckt die Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. Dies sind insbesondere Entschädigungen von Anteilen der Kurskosten sowie Lohnausfall- und Reiseentschädigungen» (Art. 10.b GAV-Weiterbildung).

Der Fonds wird aus Beiträgen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gespiesen. Der gesamte Vollkostenbeitrag beträgt, wenn sowohl der arbeitsrechtliche wie auch der GAV «Weiterbildung und Gesundheitsschutz» allgemeinverbindlich erklärt ist:

- für die Arbeitgebenden CHF 240.00 pro Jahr und Betrieb plus CHF 10.00 pro Mitarbeitende(n),
- für die Arbeitnehmenden mit einem formalen Abschluss CHF 288.00 pro Jahr (CHF 24.00 pro Monat)
- für Hilfsmonteure und Hilfskräfte CHF 228.00 pro Jahr (CHF 19.00 pro Monat) (Art. 48.1 arbeitsrechtlicher GAV, Art. 11.2 GAV-Weiterbildung).

Wer kann von den GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Alle Arbeitnehmende, welche dem GAV «Weiterbildung und Gesundheitsschutz» unterstellt sind (Art. 3 GAV Weiterbildung), können grundsätzlich vom Weiterbildungsfonds profitieren (Art. 10.b GAV Weiterbildung»). Sie müssen allerdings gemäss Weiterbildungsreglement[85] «mindestens 6 Monate vor Kursbeginn und während der Dauer der Weiterbildung die ordentlichen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge» (Art. 2.1.1 Weiterbildungsreglement) bezahlt haben [86].

Welche Kurse werden unterstützt?
Gemäss Art. 28 arbeitsrechtlicher GAV wird die fachbezogene, berufliche Weiterbildung unterstützt. Jedes Jahr gibt die Schreinerbranche eine Liste mit den unterstützten Kursen heraus.[87] Daneben kann aber die «Zentrale Paritätische Berufskommission» (zpk) auch weitere Kurse auf Antrag hin unterstützen (Art. 3 Weiterbildungsreglement). Speziell ist, dass die Kurse nicht von der zpk geplant werden, sondern Bildungsanbieter die Möglichkeit haben, Kursvorschläge einzugeben, die dann von der zpk geprüft und allenfalls auf die Liste der unterstützten Kurse aufgenommen werden. Die Kurskosten legen dabei die Bildungsanbieter fest, wodurch unter den Bildungsanbietern eine Art Wettbewerb entsteht.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Das wird pro Kurs festgelegt, wobei gemäss Auskunft zpk Kurse, an denen auch Hilfsmonteure und Hilfskräfte teilnehmen können, eher besser unterstützt werden als die anderen. Zudem sind die Rückvergütungen für Personen mit Unterstützungspflicht (verheiratet, Kinder oder Personen mit Unterhaltspflicht) höher als für Einzelpersonen. Schliesslich können die Rückvergütungen höher als die reinen Kurskosten ausfallen, so dass sie auch einen Beitrag an den Lohnausfall leisten. Jährlich wendet der GAV rund 2 Millionen für die Aus- und Weiterbildungen auf.

[85] weiterbildungsreglement_1999.pdf

[86] Das Weiterbildungsreglement behandelt auch Spezialfälle wie Arbeitslosigkeit, Abbruch der Weiterbildung etc., Ebd. Art. 2.1f.

[87] https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/berufsbildung/bildungsfinanzierung/rueckvergue tungen_diplomlehrgaenge_und_kurse_der_schreinerbranche_2024-2.pdf

Fehlt ein Arbeitnehmender oder eine Arbeitnehmende wegen Weiterbildungsmassnahmen länger als die ihnen zustehenden drei bezahlten Weiterbildungstage, so sind gemäss GAV weitergehende Vereinbarungen zwischen Betrieb und den Arbeitnehmenden bzgl. Lohnzahlung möglich. Ähnliches gilt bzgl. Weiterbildungskosten. Grundsätzlich haben in diesem Fall die Arbeitnehmenden die Weiterbildungskosten vorzufinanzieren und die nach Abzug der finanziellen Unterstützung durch den GAV anfallen Kurskosten selbst zu tragen. Auch hier kann durch eine Vereinbarung zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden eine anderslautende Abmachung getroffen werden, wobei diese eine Rückzahlungsvereinbarung einschliessen kann.[88]

Wie wird über die Kurse informiert?
Es ist primär Aufgabe der Anbieter, für die unterstützen Kurse Werbung zu machen. Dazu stehen ihnen unterschiedliche Wege zur Verfügung, zum Beispiel auch die Schreinerzeitung, die in 47 Ausgaben pro Jahr herauskommt. Dort können die Anbieter zum Teil gratis Werbung für ihre Kurse machen oder auch bezahlte Werbung veröffentlichen. Aber auch über andere Wege wird Werbung für die Kurse gemacht: per Newsletter, über die Kanäle der sozialen Medien oder auch über die Informationen auf den Homepages des Schreinermeisterverbandes, der paritätischen Kommission und der Anbieter.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Arbeitnehmenden melden sich bei den Kursanbietern an, besuchen die Kurse und stellen nach dem Kurs ein Gesuch[89] bei der zpk. Falls die Bedingungen erfüllt sind (Kurs ist auf der Liste der unterstützten Kurse, der Betrieb untersteht dem GAV, es wurden mindestens sechs Monate vor Kursbeginn Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge abgerechnet, man ist nicht selbstverschuldet dem Kurs ferngeblieben) (vgl. Art. 2 Weiterbildungsreglement), zahlt die zpk die definierte Rückvergütung aus. Falls der Betrieb die Kurskosten übernommen hat, kann dem Gesuch eine Abtretungsvereinbarung[90] beigelegt werden. Bei Kursen, die nicht auf der Liste aufgeführt sind, kann auch ein Gesuch eingereicht werden, das dann individuell behandelt wird (Art. 3 Weiterbildungsreglement. Dieses kann auch schon vor dem Kurs zur Vorprüfung eingereicht werden.

Besonderheiten
• In der Schreinerbranche werden auch formale Bildungen (z.B. HF-Studiengänge) unter dem Begriff «Weiterbildung» geführt. • Mitglieder von Betriebskommission oder BVG-Stiftungsräten haben das Recht, zur Ausübung ihres Amtes eine Ausbildung zu absolvieren. Dazu stehen ihnen pro Jahr zwei Weiterbildungstage zur Verfügung (Art. 15.2 arbeitsrechtlicher GAV). • Weiterbildungen in der Schreinerbranche werden auch aus einer weiteren Finanzquelle subventioniert. Der Verband der Schweizerischen Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM hat unabhängig vom GAV

[88] Vgl. Kommentar zu Art. 28 arbeitsrechtlicher GAV, https://www.zpk-schreinergewerbe.ch/aktuell_dokumente/kommentar-gav-2022-2025-v2.pdf, S.34

[89] http://www.zpk-schreinergewerbe.ch/weiterbildung/gesuch-weiterbildung

[90] https://www.zpk-schreinergewerbe.ch/de/weiterbildung/Abtretungsvereinbarung-190101-2.pdf

eine Militär- und Ausbildungsentschädigungskasse (MAEK)[91] geschaffen. Ihre Beiträge an die Aus- und Weiterbildungen werden auf der Rückvergütungsliste[92], auf der auch die vom GAV unterstützten Kurse aufgeführt sind, ebenfalls erwähnt.

7.4.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Die Schreinerbranche ist sich bewusst, dass gerade Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung es besonders nötig hätten, an Weiterbildung teilzunehmen. Darum werden auch die Kurskosten von Angeboten, die auch für Hilfskräfte geeignet sind, gemäss Auskunft zpk besonders hoch subventioniert, allerdings nicht vollständig finanziert. Zudem gibt es ein Zertifikatsangebot, das auch von Personen ohne Sek-II-Ausbildung besucht werden kann: Fachmonteur/in VSSM[93]. Voraussetzung dafür waren bisher 10 Jahre Berufserfahrung, davon fünf als angelernte Monteur/in. Diese Regelung soll ab Herbst 25 gelockert werden. Schliesslich ist auch der Jahresbeitrag an den GAV-Fonds für Hilfsmonteure und Hilfskräfte günstiger. Was die Menschen mit Behinderung betrifft, so verfügt der GAV zwar Regeln bezüglich Lohn (Art. 16.3), nicht aber bezüglich der Weiterbildung. Die Branche ist allerdings nicht blind für die Anliegen der Menschen mit Behinderungen. Sie ermöglicht eine nonformale praktische Ausbildung nach Insos (PrA-Insos) mit individuellem Kompetenznachweis; und für verunfallte und erkrankte Personen aus der Holzbranche besteht eine Wiederqualifizierung über die Stiftung WQ[94]. Zudem sieht sie die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs bei Prüfungen im Bereich der Höheren Berufsbildung vor[95].

7.4.3. Bewertung des GAV bzgl. Weiterbildung

Die Schreinerbranche ist im Bereich der Weiterbildung gut organisiert. Die Kursorte sind über die ganze Schweiz verteilt[96] und damit für die Arbeitnehmenden gut erreichbar. Mit der finanziellen Unterstützung durch den Weiterbildungsfonds und das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaubs von drei Tagen sind wichtige Hürden (Zeit, Geld) bezüglich Teilnahme zum Teil aus dem Weg geräumt. Eine Besonderheit stellt die Massnahme dar, dass Kursteilnehmende mit Unterhaltspflichten eine höhere Rückvergütung durch den GAV erhalten. Die Frage stellt sich: Warum ist die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs bei Prüfungen im Bereich der Höheren Berufsbildung vorgesehen, nicht aber bei den Zertifikatskursen?

[91] https://www.vssm.ch/de/mitgliedschaft/militaer-und-ausbildungsentschaedigungskasse-maek
[92] https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/berufsbildung/bildungsfinanzierung/rueckverguetungen_diplomlehrgaenge_und_kurse_der_schreinerbranche_2023_1.pdf
[93] https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=2278
[94] https://www.stiftung-wq.ch/portrait
[95] https://www.vssm.ch/de/berufsbildung/weiterbildungsangebot/gleichwertigkeit-und-nachteilsausgleich
[96] Rückvergütungen S. 22, https://www.vssm.ch/sites/default/files/vssm/berufsbildung/bildungsfinanzierung/rueckverguetungen_diplomlehrgaenge_und_kurse_der_schreinerbranche_2024-2.pdf

7.5. Gesamtarbeitsvertrag Lidl[97]

7.5.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Kennt der GAV von Lidl Bestimmungen zur Weiterbildung?
Ja
Gemäss GAV unterstützt und fördert das Unternehmen alle Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden ihre zugewiesene Aufgabe bestmöglichst erfüllen können und ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten. Dazu unterhält sie unternehmensinterne und unternehmensexterne Weiterbildungsprogramme (Art. 3.11 GAV).

Kennt der GAV von Lidl einen Weiterbildungsfonds?
Ja, er ist Teil des Vertragsbeitragsfonds
Der Vertragsbeitragsfonds hat den Zweck, «die Vollzugskosten des GAV zu decken und die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu fördern sowie allfällige weitere Leistungen zugunsten der Mitarbeitenden zu gewähren» (Art. 2.2 GAV). Rund 20% der Berufsbeiträge gehen an den Weiterbildungsfonds. Die Kosten für den Vertragsbeitragsfonds zahlt zu 100% das Unternehmen Lidl.

Wer kann von den GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich können alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden von einer Unterstützung bzgl. Weiterbildung profitieren. Der GAV von Lidl kennt allerdings kein Recht auf einen Bildungsurlaub.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Aus dem vorliegenden GAV ist das nicht ersichtlich. Gemäss Auskunft werden die unternehmensinternen Kurse zu 100% von Lidl finanziert (Kurskosten und Lohnkosten). Bei den unternehmensexternen Weiterbildungen haben die Teilnehmenden 50% der Kurskosten zu tragen. Die anderen 50% übernimmt der Vertragsbeitragsfonds. Übersteigen die bewilligten externen Weiterbildungen die finanziellen Möglichkeiten des Vertragsbeitragsfonds, so werden die nichtgedeckten Kosten von Lidl übernommen. Bei den Grundkompetenzkursen sowie der beruflichen Grundbildung nach Art. 32, obwohl sie unternehmensexterne Bildungen sind, werden die Kurskosten zu 100% übernommen. Bezüglich Sprachkurse gelten folgende Regeln: 100% Übernahme der Kurskosten bis CHF 1000.00.

Welche Kurse werden unterstützt?
Die unternehmensinternen Kurse haben das Ziel, den Mitarbeitenden jene Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die sie brauchen, um die ihnen zugewiesene Aufgabe bestmöglichst zu erfüllen. Dazu gehören etwa Kurse zum Thema «Selbstkompetenz», «Kommunikation», «Mitarbeiterführung» oder «Vertriebsprozesse». Zu den unternehmensexternen Kursen gehören insbesondere die Grundkompetenzkurse, die Sprachkurse und Zertifikatskurse (Bsp. Personalassistent/in[98]).

GAV Lidl

3.11. Förderung von Mitarbeitenden (Auszug)

Das Unternehmen unterstützt und fördert die Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung. Zur bestmöglichen Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben und dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit hat jeder Mitarbeitende Anspruch auf funktionsbezogene Personalentwicklungsmassnahmen unabhängig von Anstellungsverhältnis, Geschlecht, Alter und Hierarchiestufe im Rahmen der unternehmensinternen und -externen Aus- und Weiterbildungsprogramme

[97] gav_lidl_2025.pdf

[98] https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2886?id=23738

Wie wird über die Kurse informiert?
Gemäss Art. 3.11 GAV hat Lidl mit allen Mitarbeitenden «ab einem Anstellungsgrad von 40% und mehr jährlich ein Beurteilungsgespräch über Leistung, Verhalten, Arbeitssituation und Entwicklung im Unternehmen» zu führen. Dazu gehört es, dass mindestens eine Massnahme bezüglich beruflicher Entwicklung getroffen wird. Diese Gespräche sind ein wichtiger Ort für die Information über das interne und externe Kursangebot und das Festlegen und Bewilligen von Weiterbildungsmassnahmen. Aber auch unabhängig vom Beurteilungsgespräch informiert Lidl regelmässig intern über Weiterbildungsmöglichkeiten, z.B. über Infoflyer an die Mitarbeitenden.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Der erste Schritt zur Anmeldung läuft über die Personalabteilung von Lidl. Entweder wird ein Kurs aufgrund des Beurteilungsgesprächs verordnet oder auf Wunsch oder Antrag der Mitarbeitenden bewilligt und entsprechend den Regelungen finanziell unterstützt. Die paritätische Kommission wird von Lidl über die finanzierten Kurse informiert und unterstützt über den Weiterbildungsfonds im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten normalerweise das eingegangene Beitragsgesuch von Lidl. Übersteigen die bewilligten externen Weiterbildungen die finanziellen Möglichkeiten des Vertragsbeitragsfonds, so werden die nichtgedeckten Kosten von Lidl übernommen.

Besonderheiten
Lidl ermöglicht Mitarbeitenden mit ungenügenden Grundkompetenzen externe Grundkompetenzkurse im Rahmen kantonaler Programme zu besuchen und übernimmt die anfallenden Kosten zu 100%. Das heisst, dass Lidl das Anliegen von Bund und Kantonen, den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen zu fördern (Art. 14.1 WeBiG), aufnimmt und für ihre Mitarbeitenden zugänglich macht.

GAV Lidl

3.11. Förderung von Mitarbeitenden (Auszug)

Das Unternehmen führt mit jedem Mitarbeitenden ab einem Anstellungsgrad von 40% und mehr jährlich ein Beurteilungsgespräch über Leistung, Verhalten, Arbeitssituation und Entwicklung im Unternehmen.

7.5.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Dreiviertel des Personals von Lidl sind Arbeitnehmende ohne postobligatorischen Abschluss. Ebenso beschäftigt Lidl viele Personen mit einem Migrationshintergrund. Ein Grossteil der Angestellten gehört damit statistisch gesehen zu einer der Gruppen mit einer unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung. Lidl hat es also in der Hand, hier Gegensteuer zu geben und Personen ohne postobligatorischen Abschluss und/oder mit Migrationshintergrund den Zugang zur Weiterbildung zu öffnen. Der GAV ist dabei ein wichtiges Instrument. Er verpflichtet Lidl, durch unternehmensinterne und unternehmensexterne Weiterbildungsprogramme die Mitarbeitenden für die ihnen zugewiesene Aufgaben bestmöglich zu schulen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten (Art. 3.11 GAV), z.B. durch Sprachkurse, Grundkompetenzkurse, Zertifikatskurse oder interne Lernprogramme, die entsprechend den Finanzierungsregelungen ganz oder teilweise finanziert werden.

Was die Menschen mit Behinderungen betrifft, so verfügt der GAV von Lidl seit 2020 über eine diesbezügliche Bestimmung. Im Art. 3.8 verpflichtet der GAV Lidl,

«die Aufnahme und Integration von vermindert leistungsfähigen Arbeitnehmenden…zu fördern». Was die Weiterbildung betrifft, so hat diese Bestimmung in diesem Bereich noch keinen Niederschlag gefunden.

7.5.3. Bewertung des GAV von Lidl bzgl. Weiterbildung

Lidl engagiert sich stark in Bezug auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Unternehmensinterne Weiterbildungen werden voll finanziert inklusive Lohn. Was die unternehmensexternen Weiterbildungen betrifft, so werden die Kurskosten teilweise finanziert. Es besteht aber für diese Ausbildungen kein Lohnersatz. Dank den jährlichen Beurteilungsgesprächen besteht die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeitenden regelmässig weiterbilden können. Für die Angestellten steht also die Tür zur Weiterbildung grundsätzlich offen. An folgenden Punkten könnte sich aber der GAV noch weiterentwickeln:

- Für Prüfungen für formale Abschlüsse besteht ein zweitägiger Bildungsurlaub (Art. 3.11 GAV). Dieser sollte auch für Zertifikatsabschlüsse genehmigt werden.
- Mitarbeitende, die erfolgreich an einem Grundkompetenzkurs oder Sprachkurs teilgenommen haben, sollten einen einmaligen Bonus oder eine Lohnerhöhung erhalten.
- Die Integration von Menschen mit Behinderungen in einen Betrieb, wie das der Art. 3.8 GAV vorsieht, verlangt auch, dass die Weiterbildungsstrukturen auf die Bedürfnisse dieser Personen antworten können. Dazu sind sowohl interne Massnahmen nötig wie auch die Aufforderung an die externen Anbieter, diesbezüglich Massnahmen zu treffen.

7.6. Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche[99]

7.6.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

GAV der Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

Art. 25.1 Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen

1 Der Arbeitgeber erleichtert den Arbeitnehmern nach den betrieblichen Möglichkeiten den Besuch von Kursen, Schulen und Vorträgen, die der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen.

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV des für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche?
Arbeitnehmende haben einerseits nach dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr (Art 25.2 GAV). Die dabei anfallenden Kurskosten werden vom Betrieb übernommen, wenn er vorgängig zugestimmt hat. Die Arbeitnehmenden stellen hingegen die dafür benötigte Zeit zur Verfügung (Art. 25.3 GAV). Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres (Art. 25.2 GAV).

Kennt der GAV für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche einen Weiterbildungsfonds?
(Ja)
Über den GAV sind die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verpflichtet, Berufsbeiträge zu entrichten. Diese betragen aktuelle 0.12% der gesamten

[99] gav_baecker_konditoren-confiseure_2019_d.pdf

AHV-Bruttolohnsumme, maximal jedoch CHF 13’200.00 pro Jahr. Die Arbeitnehmenden zahlen pro vollen oder angebrochenen Monat CHF 10.00, Teilzeitarbeitnehmende mit einem Pensum unter 50% CHF 5.00 pro Monat (Art. 41b GAV).
Die eingezogenen Berufsbeiträge dienen einerseits zur Deckung der Vollzugskosten des GAV (Art. 41d.b GAV) und andererseits zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung (Art. 41d.c GAV).

GAV der Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche

Art. 25.2f. Berufsspezifische Aus- und Weiterbildungen

2 Der Arbeitnehmer hat für die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung ab dem vollendeten ersten Dienstjahr Anspruch auf einen Weiterbildungstag pro Kalenderjahr. Ein nicht bezogener Ausbildungstag verfällt am Ende des Kalenderjahres.

3 Der Arbeitgeber übernimmt die anfallenden Kurskosten von anerkannten Aus- und Weiterbildungsgängen der vertragsschliessenden Parteien (vorgängige Zustimmung vorbehalten), und der Arbeitnehmer stellt die dafür benötigte Zeit zur Verfügung.

Wer kann von finanziellen Unterstützungen von den GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Finanzielle Unterstützung bezüglich Weiterbildung können alle Mitarbeitenden erhalten, die zum Zeitpunkt der Anmeldung dem GAV der Schweizerischen Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche unterstehen. Die differenzierten Regelungen finden sich in den Art. 4 bis Art. 6c GAV. Besonders erwähnt werden die gelernten (Art. 6a GAV) und ungelernten (Art. 6b GAV) Arbeitnehmenden sowie die Teilzeitangestellten und Aushilfen, die im Rahmen ihrer Anstellung dem GAV unterstellt sind (Art. 6 GAV). Auch Mitarbeitende wie höhere Angestellte, Familienmitglieder des Betriebsinhabers bzw. des Betriebsleiters oder Lernende im Sinne des BBG, die im Grundsatz dem GAV nicht unterstehen (Art. 6c GAV), können freiwillig dem GAV oder Teilen davon unterstellt werden (Art.8.3 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Eine Broschüre der Paritätische Kommission Schweizer Bäcker-Confiseure pkbc zeigt, welche Bildungsangebote über den GAV unterstützt werden.[100] Neben den Angeboten der Höheren Berufsbildung werden Fachkurse im Bereich Bäckerei, Konditorei, Confiserie, Verkauf, Technologie sowie Diplomkurse, Berufsbildnerkurse, Mitarbeiterführungskurse, Sicherheitskurse und Sprachkurse unterstützt. Auch individuelle Schulungen vor Ort in Bäckereien, Konditoreien und Confiserien erhalten eine finanzielle Unterstützung. Ein grosser Teil der Angebote wird durch die Fachschule Richemont (Luzern, Yverdon-les-Bains)[101] abgedeckt. Es können aber auch Drittanbieter Subventionsanträge[102] stellen und unter bestimmten Bedingungen Unterstützungsbeiträge erhalten. Die Sprachkurse werden von der Academia[103] durchgeführt.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Eine allgemeine Übersicht über die Unterstützungsbeiträge befindet sich auf der Homepage von Richemont.[104] Auch bei jeder einzelnen Kursausschreibung[105] werden die entsprechenden Vergünstigungen angezeigt. Hier zu erwähnen sind insbesondere die Diplomkurse. Ihr Zielpublikum sind die «Ungelernten» nach Art. 6b GAV. Die Diplomkurse im Bereich Bäckerei, Konditorei, Confiserie und Detailhandel werden mit CHF 500.00 unterstützt. Bei den

[100] Broschüre «Förderung Aus- und Weiterbildung» der pkbc, S. 6 https://preview.richemont.swiss/?book=PKBC_Broschuere_A5_DE_v3.0.pdf
[101] https://richemont.swiss/bildung/
[102] https://richemont.swiss/wp-content/uploads/2023/11/subventionsantrag_kurse_drittanbieter_gruppen_de-1.pdf
[103] https://academia-languages.ch/
[104] https://richemont.swiss/subventionsuebersicht/
[105] https://richemont.swiss/bildung/

Sprachkursen[106] haben die Teilnehmenden einen Betrag von CHF 100.00 selbst zu übernehmen. Der GAV hingegen übernimmt für die 50 Lektionen einen Betrag von CHF 1050.00. Finden die Sprachkurse während der Arbeitszeit statt, erhält der Betrieb für den Arbeitsausfall einen Betrag von CHF 500.00. Es besteht eine Anwesenheitspflicht von 80.%. Es besteht für die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, Kurse von Dritten zu besuchen. Dazu muss ein Subventionsgesuch[107] eingereicht werden. Bei einer Bewilligung beträgt der Unterstützungsbeitrag 50% der Kurskosten, maximal CHF 500.00.

Wie wird über die Kurse informiert?
Die Werbung erfolgt v.a. durch die Richemont (Homepage, Flyer, Infoanlässe). Die Angebote werden aber auch vom Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verbandes SBC und dessen Organmitgliedern beworben (Homepage, Social Media, Druckmedien, Anlässe etc.).

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Mitarbeitenden können sich für die Weiterbildungen direkt oder in Absprache mit dem Betrieb für die ausgeschriebenen Kurse anmelden. Die Anmeldung, Prüfung der Anspruchsberechtigung und die Rechnungsstellung wird von der Richemont zwischen den Parteien (Arbeitgebende, Arbeitnehmende, ständiger Ausschuss und Richemont) koordiniert.

Besonderheiten
Der GAV erwähnt explizit die Ungelernten (Art. 6b GAV). Darunter werden Arbeitnehmende verstanden, die über keinen eidgenössischen Berufsabschluss (EBA, EFZ) verfügen, deren ausländischer Berufsabschluss vom GAV nicht als gleichgestellt angesehen wird (Art. 6a2f. GAV) oder mehrheitlich nicht im gelernten Beruf tätig sind.

7.6.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Das unterstützte Kursangebot steht soweit möglich auch den Ungelernten zu Verfügung. Besonders für sie geeignet sind aber die Diplomlehrgänge[108] in den Bereichen Bäckerei, Konditorei, Confiserie und Detailhandel. Auch branchenspezifische Sprachkurse[109] zur beruflichen und sozialen Integration werden angeboten und unterstützt. Was Menschen mit Behinderungen betrifft, so hat die Fachschule Richemont insbesondere Erfahrungen mit gehörlosen und hörbehinderten Teilnehmenden, die ihre eigenen Gebärdedolmetscher*innen mitbringen.

[106] https://preview.richemont.swiss/?book=A5_Broschuere_Sprachkurse_de_lowend.pdf
[107] https://richemont.swiss/wp-content/uploads/2023/11/subventionsantrag_kurse_drittanbieter_einzelperson_de.pdf
[108] https://richemont.swiss/product-category/diplomlehrgaenge/
[109] https://richemont.swiss/bildung/branchenspezifische-sprachkurse/

7.6.3. Bewertung des GAV für die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche bzgl. Weiterbildung

Die Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche verfügt über ein ansprechendes branchenspezifisches Weiterbildungsangebot. Ein grosser Teil des Angebots wird von Richemont bereitgestellt, sei dies an der Fachschule selbst oder vor Ort in den Betrieben. Aber auch Dritte können Angebote eingeben und um Unterstützung nachfragen, wie auch die Mitarbeitenden auf Anfrage für Kursbesuche bei Dritten unterstützt werden können. Die Sprachkurse werden von Academia angeboten. Das Zielpublikum umfasst sowohl Gelernte wie Ungelernte. Der GAV unterstützt ein von der paritätischen Kommission festgelegtes Kursangebot. Die Betriebe sind nach GAV verpflichtet, in Absprache mit den Arbeitnehmenden mindestens für einen Kurstag die Kurskosten zu übernehmen. Die Arbeitnehmenden stellen hingegen die für die Weiterbildung benötigte Zeit zur Verfügung. Der GAV der Schweizerischen Bäcker-, Konditoren- und Confiserie-Branche kennt also keinen bezahlten Weiterbildungsurlaub. Die Arbeitnehmenden haben damit ihre Weiterbildung in ihrer Freizeit zu erbringen und mit Ausnahme des ersten Kurstages auch die Kurskosten – oder wenn die Kurse durch den GAV unterstützt werden - einen Teil der Kurskosten zu übernehmen.

7.7. L-GAV Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes[110]

7.7.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der L-GAV des Gastgewerbes?
Unter dem Titel «Bildungsurlaub» (Art. 19.1 L-GAV) sieht der GAV des Gastgewerbes drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung vor. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist und seit mindestens sechs Monaten dauert. Der Bildungsurlaub kann rückwirkend auf drei Jahre geltend gemacht werden.

Kennt der L-GAV einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Die Betriebe und die Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen jährlichen Beitrag an den Vertragsvollzug zu bezahlen (Art. 35.h1 L-GAV). Dieser beträgt für jeden Betrieb und jeden Mitarbeitenden je CHF 99.00 pro Jahr (Art. 35.h2 L-GAV). Die erhobenen Beiträge werden unter anderem verwendet «zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe» und «zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung» (Art. 35.i L-GAV).

L-GAV Gastgewerbe

Art. 19 Bildungsurlaub (Auszug)

1 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Der Anspruch kann im ungekündigten Arbeitsverhältnis rückwirkend für 3 Jahre geltend gemacht werden.

[110] l-gav_gastgewerbe_2023.pdf

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Damit Mitarbeitende eine finanzielle Unterstützung durch den Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes erhalten, müssen verschiedene Kriterien erfüllt sein. Erstens muss der anstellende Betrieb zum Zeitpunkt der Anmeldung zwingend dem L-GAV unterstehen. Zweitens muss der Anstellungsgrad mindestens 20% betragen und drittens haben die Mitarbeitenden die Kriterien in Bezug auf die einzelnen Kurse zu erfüllen. Die Anzahl der Kursbesuche pro Person ist dabei unbeschränkt. Die finanzielle Unterstützung ist aber nur gewährleistet, wenn vorgängig ein Gesuch auf Unterstützung bewilligt wurde.[111] Zu diesen grundlegenden Kriterien kommen noch zwei Ausnahmebestimmungen: «Pro Jahr und Betrieb erhält eine nicht zwingend dem L-GAV unterstellte Person (z.B. Betriebsleitende und deren Familien-Angehörige) ebenfalls Zugang zu einem Angebot», wenn der Betrieb auch Mitarbeitende beschäftigt, «die zwingend dem L-GAV unterstellt sind». Zudem können Personen, die bis sechs Monate vor der Anmeldung noch in einem gastgewerblichen Betrieb angestellt waren, unter gewissen Voraussetzungen ebenfalls von der L-GAV-Finanzierung profitieren.[112]

Welche Kurse werden unterstützt?
Im Bereich der Weiterbildung werden durch den L-GAV zwei Grundangebote und verschiedenste Weiterbildungslehrgänge angeboten. - Zu den Grundangeboten gehört erstens der **fide Sprachkurs** Gastronomie/Hotellerie. Dieser ermöglicht Personen, ihre Kenntnisse in Deutsch, Französisch oder Italienisch zu verbessern. Der Kurs umfasst 50 Lektionen. - Zum Grundangebot gehört zweitens der **Progresso-Lehrgang**. Er ist für Mitarbeitende ohne Abschluss im Gastgewerbe gedacht, die aber in einem Gastrofachbereich arbeiten und über genügend mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse verfügen.[113] Durch den Besuch sollen sie für ihre Arbeit in Küche, Service, Hauswirtschaft oder Systemgastronomie qualifiziert oder als Allrounder ausgebildet werden. Der Lehrgang umfasst 25 Kurstage, aufgeteilt in Kurs 1: 10 Tage / Kurs 2: 10 Tage / Kurs 3: 5 Tage. - Die **Weiterbildungslehrgänge** richten sich an qualifizierte Berufsleute der Gastrobranche, welche ihr Wissen und ihre Kompetenzen vertiefen oder ergänzen wollen, z.B. im Bereich der Ausbildung der Lernenden, des E-Commerce, der Kochkunst, der Kulinarik, der Sommelier-Tätigkeit oder der Gesundheitsförderung.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Für den **fide Sprachkurs** Gastronomie/Hotellerie werden aktuell die gesamten Kurskosten von CHF 4'110.00 (drei Stufen an je 50 Stunden à CHF 1370.00) vom L-GAV übernommen. Die Kurse werden als Arbeitszeit angerechnet und sind vom Arbeitgeber zu vergüten. Der Arbeitgeber erhält dafür aus dem L-GAV CHF 1800.00 (pro Stufe à 50 Stunden je CHF 12.00 pro Stunde = CHF

[111] Broschüre «Weiterbildung inklusive», S. 4f., https://weiterbildung-inklusive.ch/media/l-gav_broschuere_2025_deutsch.pdf
[112] Ebd. S. 4.
[113] file:///C:/Users/ARC/Downloads/01_Prospekt_Progresso-3.pdf

600.00). Bei einem geringeren Pensum als 100% wird die Auszahlung an den Arbeitgeber entsprechend angepasst[114].

Auch beim **Lehrgang Progresso** werden aktuell die gesamten Kurskosten von CHF 5750.00 vom L-GAV übernommen. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit und wird vom Arbeitgeber vergütet. Dafür erhält der Arbeitgeber bei einer Anstellung von 100% einen Lohnersatz von CHF 3000.00 (25 Tage à CHF 120.00). Bei einem geringeren Pensum als 100% wird die Auszahlung an den Arbeitgeber entsprechend angepasst[115].

Bei den **Weiterbildungslehrgängen** übernimmt der L-GAV einen Teil der Kurskosten, der je nach Kurs unterschiedlich ausfallen kann. Die Kurskosten müssen von den Kursteilnehmenden[116] oder den Betrieben vorfinanziert werden. An die Betriebe wird keine Lohnausfallentschädigung ausgerichtet[117]. Gemäss L-GAV Artikel 19.1 haben diese aber drei bezahlte Arbeitstage zu übernehmen, «sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat». Bei einem ungekündigten Arbeitsverhältnis können rückwirkend drei Jahre, d.h. neun Tage bezahlter Bildungsurlaub, geltend gemacht werden.

Wie wird über die Kurse informiert?
Die Werbung für die Weiterbildungsangebote ist breit angelegt[118]. Broschüren und Flyer, Podcasts, Filme auf Youtube, Inserate und Plakate, E-Mail-Abbinder und Logo, Medienmitteilungen und Erfahrungsberichte: alle diese Kommunikationsmassnahmen sollen auf das attraktive Weiterbildungsangebot des Gastrobranche aufmerksam machen und auf die Plattform https://weiterbildung-inklusive.ch/ führen, über welche alle Informationen zugänglich und die Kursanmeldungen gemacht werden können. Die Informationen sind dreisprachig (d,f,i).

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung wird vom Teilnehmer oder der Teilnehmerin eingereicht unter Angabe – wenn vorhanden – des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Hotel & Gastro *formation* Schweiz übermittelt die eingereichten L-GAV-Anträge an die Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes in Basel. Diese prüft die L-GAV-Unterstellung und entscheidet, ob ein Antrag bewilligt wird oder nicht. Das Bewilligungsschreiben wird durch Hotel & Gastro *formation* Schweiz sowohl an die teilnehmende Person wie auch dem Betrieb zugestellt. Sollte es zu einer Ablehnung kommen, wird diese durch die Kontrollstelle L-GAV in Basel der teilnehmenden Person schriftlich mitgeteilt.[119]

[114] Broschüre «Weiterbildung_inklusive, S. 9, https://weiterbildung-inklusive.ch/media/l-gav_broschuere_2025_deutsch.pdf
[115] Ebd. S. 10
[116] Bei allfälligen Problemen bei der Vorfinanzierung können Mitglieder von Hotel & Gastro Union ein zinsloses Darlehen bei ihrem Verband beantragen. https://weiterbildung-inklusive.ch/faq/ .
[117] Ebd. S. 13ff.
[118] https://weiterbildung-inklusive.ch/download/
[119] https://weiterbildung-inklusive.ch/faq/

Besonderheiten
Die Gastrobranche bietet Ausbildungen unter dem Namen Perfecto[120] für Erwerbslose und unter dem Namen Riesco[121] eine Integrationsvorlehre für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommen Personen an. Diese Angebote werden zwar aus dem L-GAV nicht finanziell unterstützt, aber die Branche engagiert sich personell und strukturell in diesen Ausbildungen.

7.7.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Die Sozialpartner der Gastrobranche versuchen die Aus- und Weiterbildung in ihrem Bereich stark zu fördern. Dazu gehören auch Angebote, die Arbeitnehmende mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung ansprechen sollen. Die fide-Sprachkurse orientieren sich an den Richtlinien des Staatssekretariates für Migration und wollen die Integration von fremdsprachigen Mitarbeitenden verbessern. Mit dem Lehrgang Progresso werden Mitarbeitende ohne postobligatorischen Abschluss zu einem Branchenzertifikat geführt. Beide Angebote sind aktuell für die Teilnehmenden gratis und werden als Arbeitszeit angerechnet. Den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen wird ein Lohnersatz ausbezahlt. Die Menschen mit Behinderungen kommen explizit nicht in den Blick[122]. Nach Auskunft von Hotel&Gastro Union stehen die angebotenen Kurse aber den Menschen mit Behinderungen wie allen anderen offen. Neben den vom L-GAV unterstützten Weiterbildungen bietet die Branche mit Perfecto und Riesco auch Weiterbildungen an, von denen auch Personen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung profitieren können.

7.7.3. Bewertung des L-GAV bzgl. Weiterbildung

Für die vertragsschliessenden Verbände sind Aus- und Weiterbildung für die Branche wichtig, sowohl für die Qualität der Dienstleistungen wie auch für die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Sie streben daher eine deutliche Erhöhung der Teilnehmendenzahlen an. 2010 wurde definiert, dass mindestens 1% der Beschäftigten der Branche eine durch den L-GAV unterstützten Aus- und Weiterbildung besuchen sollen. Dank den verbesserten Unterstützungsleistungen und den verstärkten Werbemassnahmen wurde diese Vorgabe in den letzten Jahren übertroffen. Trotz der vielen positiven Leistungen zugunsten der Förderung der Aus- und Weiterbildung insgesamt, aber auch von Arbeitnehmenden mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung, gibt es in der Branche Verbesserungspotential:

- Was in der Kommunikation der Branche auffällt, ist, dass bezüglich Weiterbildungslehrgängen nie darauf hingewiesen wird, dass Mitarbeitende in ungekündigten Arbeitsverhältnis Anspruch auf **drei bezahlte Arbeitstage** pro Jahr für die berufliche Weiterbildung haben. Es scheint, als ob man die Arbeitgeber davor schützen wollte, diese Kosten tragen zu müssen. Wenn

[120] file:///C:/Users/ARC/Downloads/01_Prospekt_Perfecto_Futura.pdf
[121] file:///C:/Users/ARC/Downloads/01_Flyer_RIESCO_Gastronomie.pdf
[122] https://www.hotelgastrounion.ch/fileadmin/files/Zeitungsberichte/2022/30HGZde_221102_S08-09_Schwerpunkt_A_Inklusion.PDF Auf der Seite HGU

dieser Wunsch wirklich vorherrscht, dann sollte sich die Branche überlegen, ob sie nicht nach dem Modell der Maler und Gipser über den L-GAV einen Lohnersatz zahlen will[123].

- Die Gastrobranche ist sehr aktiv im Zusammenhang mit der Werbung bzgl. Aus- und Weiterbildung. Das ist grundsätzlich positiv. Allerdings kann man auch den Eindruck bekommen, dass es **zu viele Internetseiten** mit gleichen oder beinahe gleichen Informationen gibt, ohne dass diese alle auf eine klare Zielseite hinweisen und mit der verlinkt sind. Es ist zum Beispiel nicht verständlich, warum auf der Homepage www.weiterbildung-inklusive.ch der Button «Jetzt anmelden» für den Progresso-Lehrgang auf die Homepage von www.hotelgastro.ch verlinkt ist, wo man mit Mühe den Anmeldatalon findet und nicht auf die Homepage www.progresso.ch, wo alles viel übersichtlicher ist.
- Könnte der L-GAV nicht auch die Kurse zu den **Grundkompetenzen**, welche die Kantone anbieten, bewerben?
- Die finanzierten Kurse sind primär fachspezifische Kurse? Könnte der L-GAV nicht auch Weiterbildungskurse unterstützen, welche sich an den Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen orientieren und auf die entsprechenden Kurse der Bildungsinstitutionen movendo[124] und ARC[125], hinter denen Unia und Syna stehen, hinweisen?

7.8. Gesamtarbeitsvertrag Swisscom[126]

7.8.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

GAV Swisscom

2.4 Berufliche Entwicklung /Aus- und Weiterbildung (Ausschnitt)

Swisscom nimmt ihre soziale Verantwortung als Arbeitgeberin und ICT-Unternehmen wahr und will ihre Mitarbeitenden auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich begleiten. Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu erhöhen. Diese setzt die gemeinsame Ausrichtung von Lernbereitschaft und persönlichem Engagement der Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Unternehmens, welche sich aus Unternehmensstrategie und Unternehmenszielen ableiten, voraus.

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV Swisscom?
Im GAV verpflichtet sich die Swisscom, die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und zu erhöhen und sie auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich zu begleiten. Zudem gesteht sie allen Mitarbeitenden fünf bezahlte Aus- und Weiterbildungstage pro Kalenderjahr zu (Art. 2.4 GAV).

Kennt der GAV Swisscom einen Weiterbildungsfonds?
(Ja)
Alle Mitarbeitenden, welche in den Geltungsbereich des GAV fallen, haben einen GAV-Beitrag von monatlich 0.3% des Basislohns zu bezahlen. Die Fondsgelder werden unter anderem für die Finanzierung gewerkschaftlicher Weiterbildungskurse, für die Ausbildung der Mitglieder der Personalvertretungen, die Finanzierung des Urlaubes von Gewerkschaftsmitgliedern, die an gewerkschaftlichen Tagungen oder Weiterbildungskursen teilnehmen sowie von Mitarbeitenden, welche als Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstands bei einer vertragsschliessenden Gewerkschaft mitarbeiten (Art. 3.6.1 GAV). Die Fondsgelder werden aber nicht für die Finanzierung des fünftägigen Aus- und Weiterbildungsurlaubs verwendet. Die Kosten dafür trägt die Swisscom.

[123] Vgl. Punkt 10.8.1 den Abschnitt «Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?» dieser Studie
[124] https://www.movendo.ch/de/home
[125] https://formation-arc.ch/de
[126] gav_swisscom_2024.pdf

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Wer vom fünftägigen Weiterbildungsurlaub, der von der Swisscom finanziert wird, profitieren kann, ist im Reglement «Anspruch auf 5 Weiterbildungstage»[127] festgehalten. Die wichtigsten Kriterien sind - Es liegt ein unbefristetes, ungekündigtes Arbeitsverhältnis vor; - die Weiterbildung erhält oder erhöht die Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden; - der oder die Mitarbeitende hat einen «Development Checkpoint (inklusive empfohlenem My Employability Check) durchgeführt.[128]

Welche Kurse werden unterstützt?
Den Mitarbeitenden steht ein sehr breites Angebot an Weiterbildungen zur Verfügung. Sie können interne oder externe Angebote besuchen, sei es off the job, near the job oder on the job.[129] Diese sollen die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Wichtig ist allerdings, dass die Weiterbildung aufgrund eines Entwicklungsdialogs mit der führungsverantwortlichen Person von dieser bewilligt oder angeordnet wird.[130]

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Bei angeordneten Kursen übernimmt die Swisscom die vollen Kurs- und Lohnkosten. Bei den von den Mitarbeitenden im Entwicklungsdialog angeregten und von den Vorgesetzten bewilligten Weiterbildungen finanziert die Swisscom die Weiterbildungs- und Lohnkosten bis maximal fünf Tage. Die Mitarbeitenden haben ihre Weiterbildung im Zeiterfassungssystem zu erfassen. Ein Kurstag kann mit acht Stunden eingetragen werden. Reisezeiten werden nicht berücksichtigt.[131]

Wie wird über die Kurse informiert?
Ausgangspunkt für die Weiterbildungsplanung ist nicht ein Weiterbildungsangebot, sondern die Aufforderung an die Mitarbeitenden, im Rahmen des verbindlichen Development Checkpoints die eigene Arbeitsmarktfähigkeit einzuschätzen und mögliche Entwicklungsschritte vorzuschlagen. Erst nach dem Entwicklungsdialog beginnt die Suche nach dem richtigen internen oder externen Angebot.[132] Aktuell werden auch sogenannte MyLearningDays bei der Swisscom durchgeführt, an denen die Mitarbeitenden im Rahmen der Arbeitszeit sich über Bildungs- und Laufbahnfragen informieren und sich beraten lassen können. Diese finden an verschiedenen Standorten und dreimal auch als Online-Angebot statt.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung an einer von Swisscom bezahlten Weiterbildung kann erst erfolgen, wenn eine entsprechende Vereinbarung mit der

[127] swisscom_reglement-5-weiterbildungstage_2024.pdf
[128] Ebd. Punkt 3 Kriterien, Gewährung, Anspruch
[129] Ebd. Punkt 4 Was an die 5 Weiterbildungstage angerechnet wird und was nicht
[130] Ebd. Punkt 5 Der Prozess
[131] Ebd. Punkt 7 Rapportierung
[132] Ebd. Punkt 5 Der Prozess

führungsverantwortlichen Person vorliegt. Falls der Entwicklungsdialog zu keinem einvernehmlichen Ergebnis führt, sondern Differenzen zwischen Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen bestehen, kann eine Fachstelle angerufen werde, welche gemeinsam mit der GHR Employment Relations die Sache klärt und entscheidet.[133]

Besonderheiten
Der GAV sieht die Eröffnung eines Langzeitkontos (Art. 2.3.7 GAV) vor, welches auch den Bezug von Freitagen für Weiterbildungsmassnahmen vorsieht. Über dieses Instrument fliesst zwar kein Geld von der Arbeitgeberin zu den Mitarbeitenden. Es ermöglicht aber eine Arbeitszeiterleichterung während einer Weiterbildungsphase. Das Langzeitkonto darf maximal drei Jahre laufen und maximal 240 Arbeitsstunden umfassen.

7.8.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Swisscom ist eine Firma, welche vor allem gut ausgebildete Personen anstellt. Die Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung finden sich eher bei Cablex, welche 2020 von Swisscom ausgelagert wurde, 100% aber der Swisscom gehört. Der Vergleich zwischen dem GAV Swisscom und dem GAV Cablex[134] zeigt, dass die Weiterbildungsregelungen im GAV Cablex schlechter sind als im GAV Swisscom. Cablex-Mitarbeitende werden zum Beispiel nur drei statt fünf Tage bezahlte Weiterbildungstage zugestanden (Art. 2.4 GAV Cablex). Ferner heisst im GAV Cablex: «Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten.» Bei GAV Swisscom aber: «Ziel der beruflichen Entwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu erhöhen.» Heisst das, dass die die Sozialpartner bei jener Swisscom-Firma, die eher Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung beschäftigt, die Standards bezüglich Weiterbildung tiefer ansetzen? Es scheint so zu sein.

7.8.3. Bewertung des GAV von Swisscom bzgl. Weiterbildung

Der Swisscom ist es ein wirkliches Anliegen, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Dafür stehen z.B. die MyLearningDays, welche den Mitarbeitenden das Weiterbildungssystem von Swisscom näherbringen wollen. Mitarbeitende, denen es ein Anliegen ist, sich weiterzubilden, haben die Möglichkeit über den Development Checkpoint ihre Weiterbildung offensiv zu planen und in den Entwicklungsdialog einzubringen. Grundsätzlich stehen ihnen fünf bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr zur Verfügung. Falls der Entwicklungsdialog zu keinem einvernehmlichen Ergebnis führt, kann eine Fachstelle angerufen werden, die die Sache klärt und entscheidet. Wird eine längere Weiterbildung angestrebt, kann durch ein Langzeitkonto die zeitliche Belastung während einer Weiterbildungsphase verringert werden. Vorgeschlagen wird, dass das Thema

[133] Ebd. Punkt 6 Prozess zur Bereinigung von Differenzen
[134] https://www.transfair.ch/media/35pnlfqc/gav_cablex_2019_de.pdf

«Menschen mit Behinderungen und die Weiterbildung» bei einer Weiterentwicklung des GAVs oder des Reglements bearbeitet wird.

7.9. Gesamtarbeitsvertrag SBB[135]

7.9.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV SBB?
Das Thema «Weiterbildung» kommt im GAV SBB unter verschiedenen Gesichtspunkten zur Sprache. Einmal wird es indirekt im Abschnitt E, Artikel 106-113 unter dem Stichwort «Personalentwicklung» thematisiert. Die zwei wichtigsten Instrumente zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das regelmässig durchgeführte Mitarbeitergespräch und der freiwillige «Boxenstopp», der eine berufliche Standortbestimmung ermöglicht (Art.108.2 GAV). Die daraus erwachsenen Massnahmen werden je nach Wichtigkeit aus Sicht der SBB von der SBB finanziell und/oder mit Zeit unterstützt (Art. 108.3 GAV). Ferner kennt der GAV der SBB auch einen Weiterbildungsurlaub für die Mitarbeitenden. Er beträgt «bis 5 Tage während 2 Kalenderjahren, maximal 7 Tage während drei Kalenderjahren» (Art. 6.g Anhang 6 GAV). Er kann eingegeben werden für den Besuch von Kursen der gewerkschaftlichen Bildungsinstitute, wobei die vertragsschliessenden Personalverbände die urlaubsberechtigten Kurse festlegen. Die SBB übernimmt über Urlaubschecks die Lohnkosten, die Personalverbände die Kurskosten, wenn die teilnehmenden SBB-Angestellten Mitglied beim entsprechenden Personalverband sind. Es sind im GAV SBB auch weitergehende Weiterbildungsurlaube möglich (Art. 11, Anhang 6 GAV). Schliesslich werden im GAV auch die Weiterbildungsmassnahmen für die Mitglieder der Personalkommission PeKo geregelt (Art. 18 Anhang 9 GAV). Üblicherweise übernimmt die SBB je PeKo-Mitglied die Lohnkosten für zwei Tage pro Jahr. Für neue PeKo-Mitglieder wird für den Einführungskurs ein zusätzlicher Tag gewährt. Die Kurskosten tragen die Personalverbände.

GAV SBB

Art.108.2

2 Sie fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis der regelmässig durchgeführten Mitarbeitergespräche sowie von für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwilligen Boxenstopps insbesondere zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit.

Kennt der GAV SBB einen Weiterbildungsfonds?
(Ja)
Alle Mitarbeitenden der SBB zahlen entweder einen Mitgliederbeitrag für einen Personalverband oder einen Vollzugskostenbeitrag (Art. 8.1 GAV). Dieser beträgt CHF 10.00 pro Monat. Dieser wird den vertragsschliessenden Personalverbänden zur Verfügung gestellt (Art. 8.5 GAV), und zwar zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten, unter anderem auch zur Aus- und Weiterbildung der Mitglieder der PeKo (Art. 8.4 GAV). Hingegen werden die Gelder aus dem Vollzugskostenbeitrag nicht für die «Personalentwicklung» gemäss Artikel 106-113 GAV eingesetzt. Diese Kosten werden von der SBB oder den Mitarbeitenden getragen.

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?

[135] gav_sbb_und_anhaenge_2019.pdf

Grundsätzlich alle SBB-Mitarbeitenden, die nicht privatrechtlich angestellt sind oder im Ausland rekrutiert werden und dort tätig sind (Art. 3 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Im Rahmen des GAV SBB gibt es unterschiedliche Kurse, die unterstützt oder unterstützt werden können: • Da sind einmal die Kurse, die die SBB selber anbietet und über das Intranet ausschreibt. Dazu gehören fachspezifische Kurse, aber auch Kurse zur Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenz. • Unterstützt werden auch gewerkschaftliche Kurse, die von den Personalverbänden über die Bildungsinstitute movendo und ARC angeboten werden. • Ferner können auch die Personalkommissionsmitglieder von finanzierten Kursen profitieren. • Möglich ist, dass auch länger dauernde Weiterbildungsurlaube durch die SBB unterstützt werden (Art. 11 Anhang 6 GAV), zum Beispiel Sprachaufenthalte im Ausland. • Wer sich in ein anderes Sprachgebiet versetzten lässt, kann damit rechnen, dass die SBB Sprachkurse aktiv unterstützt und die diesbezüglich anfallenden Kosten übernimmt (Art. 2.1, Anhang 3 GAV).

GAV SBB

Art.108.3

3 Sie kann die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell und/oder mit Zeit unterstützen.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Die Höhe der Unterstützung der unterschiedlichen Kurse ist unterschiedlich. Gemäss GAV kann die SBB die unter den Artikeln 106-113 stattfindenden Kurse finanziell und/oder mit Zeit unterstützen (Art. 108.3 GAV). Von der SBB angeordnete Kurse werden vollständig ausfinanziert (Kurskosten, Lohnkosten, Spesen). Die von den Mitarbeitenden gewünschte oder im Mitarbeitergespräch besprochenen Kurse können je nach Wichtigkeit aus Sicht der SBB aus- oder teilfinanziert werden. Kriterium für die Festlegung der Unterstützungsleistungen durch die SBB ist der betriebliche Nutzen. Kurse ohne Nutzen für die SBB werden nicht unterstützt. Bei den gewerkschaftlichen Kursen übernimmt die SBB über Urlaubschecks die Lohnkosten für sieben Kurstage in drei Jahren. Die Personalverbände übernehmen für ihre Mitglieder die Kurskosten. Die Kosten für Kurse der PeKo-Mitglieder werden aus dem Vollzugskostenbeitrag finanziert, die Lohnkosten für zwei oder bei neuen Mitgliedern für drei Kurstage übernimmt die SBB. Bei längeren Sprachaufenthalten im Ausland kann die SBB die Kurskosten übernehmen. Sie übernimmt aber keine Lohnkosten. Wer eine Arbeitsstelle in einem anderen Sprachgebiet übernimmt, kann davon ausgehen, dass die SBB Sprachkurse aktiv unterstützt und die diesbezüglich anfallenden Kosten übernimmt.

Wie wird über die Kurse informiert?
Eine wichtige Informationsfunktion haben die Vorgesetzten. Bei den Mitarbeitergesprächen sollten sie auf das Intranet und die darauf angebotenen Kurse hinweisen und mögliche Teilnahmen diskutieren und bei Bedarf anordnen. Grundsätzlich können sich aber alle Mitarbeitenden selbst über das Intranet über die angebotenen Kurse informieren, bei den Mitarbeitergesprächen ihre Wünsche anmelden oder sich direkt anmelden. Bei den Einstellungsgesprächen ist es zwingend, dass die neuen Mitarbeitenden über das

Intranetportal informiert werden. Für die Führungspersonen existiert ein Newsletter, der sie u.a. über das Kursangebot informiert. Was die gewerkschaftlichen Kurse betrifft, so ist es Aufgabe der Personalverbände, die Mitarbeitenden über den Weiterbildungsurlaub und die angebotenen Kurse zu informieren.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Mitarbeitende können durch den Betrieb zu einem Kurs aufgeboten werden, sich aufgrund des Mitarbeitergesprächs zu einem bewilligten Kurs anmelden oder von sich her zu einem Kurs anmelden. Die Teilnahme muss allerdings noch von der vorgesetzten Person bewilligt und der zeitliche und/oder finanzielle Unterstützungsgrad festgelegt werden.

Besonderheiten
Die SBB verfügt seit 2018 über ein Programm zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit der Mitarbeitenden.[136] Es vermittelt unter dem Namen fit4future digitale Kompetenzen. Es nimmt damit die im GAV von den Vertragsparteien ausformulierte Forderung auf, «dass die Chancen der Digitalisierung zum Vorteil sowohl der SBB als auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen sind. Es ist insbesondere ein Ziel, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Blick auf die sich verändernden Berufsbilder zu entwickeln und ihre Arbeitsmarktfähigkeit auch zukünftig zu sichern»[137]. Eine besondere Rolle bei der Personalentwicklung spielt der freiwillige Boxenstopp (Art. 108.2 GAV). Er ermöglicht den Mitarbeitenden eine Standortbestimmung und eine gute Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch, bei dem es u.a. auch um die Weiterbildungsplanung geht. Das SBB verfügt über zwei Bildungszentren, eines in Renens und das Centre Loewenberg in Murten. Zudem über vier Lernorte an den Standorten Bern, Bellinzona, Olten und Zürich.

7.9.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Die SBB ist bestrebt auch aufgrund des GAVs, ihre Mitarbeitenden arbeitsmarktfähig zu halten. Dank den Mitarbeitergesprächen sind alle in ein System eingebunden, das dazu führen soll, dass alle von Weiterbildungsangeboten profitieren können. Bisher gibt es jedoch keine ausformulierte Strategie, welche sich mit der Frage der Integration der Gruppen mit einem erschwerten Zugang Weiterbildung in die Weiterbildung auseinandersetzt. Aktuell sind aber Abklärungen in Gang, das Thema «Grundkompetenzen» ins Kompetenzmodell zu übernehmen. Erfahrungen zeigen, dass es Arbeitnehmende gibt, bei denen Lücken bei den Grundkompetenzen (lesen, schreiben, rechnen, computern) dazu führen, dass für sie bestimmte Aufgaben zu wirklichen Herausforderungen werden (Lesen von Anleitungen, Berechnen von Verdünnungen bei Reinigungsmitteln, das effiziente Einsetzen von digitalen Hilfsmitteln, etc.). Durch

[136] sbb_vereinbarung-foerderung-ma-sbb.pdf

[137] GAV, Ingress S.18f.

die Aufnahme des Themas «Grundkompetenzen» ins Kompetenzmodell könnte es zum Thema auch beim Mitarbeitendendialog werden.

7.9.3. Bewertung des GAV SBB bzgl. Weiterbildung

Die SBB möchte ein modernes, die neueren Entwicklungen und Herausforderungen aktiv angehendes Unternehmen sein. Das spürt man aus dem GAV und dem Umgang mit dem Thema «Weiterbildung». Die Geschäftsberichte zeigen, dass die Weiterbildung Jahr für Jahr zunimmt und mit dem institutionalisierten Mitarbeitergespräch zum Thema Weiterbildung und dem möglichen Boxenstopp der Mitarbeitenden das Thema auch offensiv angegangen wird. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass die die Sozialpartner die Frage nach dem Umgang mit den Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung stellen und diesbezüglich Massnahmen ergreifen, z.B. durch Stärkung der Grundkompetenzen oder durch Vorgaben gegenüber den Bildungszentren bezüglich Integration von Menschen mit Behinderungen in die Weiterbildung.

7.10. Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel im Kanton Zürich[138]

7.10.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV-Kaufmann/frau?
Die GAV-Bestimmungen zur Weiterbildung lauten: «11. Berufliche Weiterbildung 11.1 Allen interessierten Arbeitnehmenden wird auf Gesuch nach spätestens einjähriger Anstellungsdauer jährlich während wenigstens fünf bezahlten Arbeitstagen die Möglichkeit geboten, an qualifizierten internen oder externen beruflichen Weiterbildungen oder an Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen teilzunehmen. Bei reduzierten Beschäftigungsverhältnissen können die bezahlten Arbeitstage entsprechend reduziert werden. Statt der Arbeitszeit kann ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der vorerwähnten beruflichen Weiterbildung gewährt werden. Die Weiterbildung sowie deren Zeitpunkt werden unter Berücksichtigung sowohl der Interessen der Arbeitnehmenden wie der Arbeitgebenden festgelegt. Arbeitnehmende haben die Teilnahme an der vereinbarten Weiterbildung nachzuweisen; Arbeitgebende haben Arbeitnehmenden die Teilnahme an internen Weiterbildungen auf Wunsch zu bestätigen.»

Kennt der GAV-Kaufmann/frau einen Weiterbildungsfonds?
Nein
Dieser GAV kennt keinen zentralen Weiterbildungsfonds. Die Kosten, welche die Weiterbildung gemäss GAV-Regelungen auslöst, sind über die einzelnen GAV-Betriebe aufzubringen. Der Artikel 11.3 GAV empfiehlt den Arbeitgebern, «jährlich ein betriebliches Weiterbildungsbudget festzulegen und die

[138] gav_kaufmann_2023.pdf

mit der Weiterbildung verbundenen gegenseitigen Rechte und Pflichten in einer individuellen Weiterbildungsvereinbarung festzuhalten.».

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Um in Bezug auf die Weiterbildung von diesem GAV zu profitieren, gelten folgende Voraussetzungen: • Der anstellende Betrieb muss dem GAV unterstellt sein (Art. 2 GAV) • Die Person, welche die Weiterbildung machen möchte, muss mindestens ein Jahr im Betrieb angestellt sein (Art. 11.1 GAV), um ihren Anspruch auf Weiterbildung auch durchsetzen zu können. • Die weiterbildungsinteressierte Person muss zudem «gelernt» sein, also über einen formalen beruflichen Branchenabschluss verfügen oder akademisch – gleich welcher Fachrichtung - gebildet sein (Art. 2 GAV). • Arbeitnehmende, «die ausbildungsmässig diesen Kategorien nicht zugeordnet werden können», müssen «seit mindestens zwei Jahren entsprechende Arbeiten selbständig verrichtet haben», um von den Weiterbildungsregelungen profitieren zu können (Art. 2 GAV). • Die arbeitnehmende Person «hat die Teilnahme an der vereinbarten Weiterbildung nachzuweisen» (Art. 11.1 GAV).

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Der GAV sieht «wenigstens» einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von fünf Tagen vor. Kurskosten werden keine übernommen. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass «statt der Arbeitszeit ein gleichwertiger Beitrag an die Kosten der …. beruflichen Weiterbildung gewährt werden» kann (Art. 11.1 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Der GAV unterstützt zwei Arten von Weiterbildungen. Einerseits geht es um berufliche Weiterbildungen, andererseits um Schulungen für Personen, die Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen wahrnehmen (vgl. Art. 11.1 GAV). Da der GAV-Kaufmann/frau kein eigenes Bildungsinstitut unterstützt oder führt, stehen den Arbeitnehmenden für ihre berufliche Weiterbildung alle «qualifizierten» externen und betriebsinternen Angebote zur Auswahl (Art. 11.1 GAV).

Wie wird über die Kurse informiert?
Gemäss GAV ist es die Aufgabe der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden zu unterstützen (Art. 4 GAV). Diese Aufgabe wird im GAV nicht weiter konkretisiert. Der kfmv Schweiz führt aber regelmässig generelle Schulungen für die Arbeitnehmervertretungen durch. Es ist daher davon auszugehen, dass die Arbeitnehmervertreter und – vertreterinnen darauf vorbereitet sind, die Mitarbeitenden • über die GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung zu informieren; • auf mögliche «qualifizierte» Kursprogramme hinzuweisen und • bei der Gesuchseingabe zu unterstützen. Darüber hinaus macht es auch Sinn, wenn sie ihre Meinung und ihre Forderungen im Hinblick auf das betriebliche Weiterbildungsbudget einbringen.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Gemäss GV haben die an Weiterbildung interessierten Arbeitnehmenden ein Gesuch einzugeben (Art. 11.1 GAV). Der GAV sagt nicht explizit an wen. Es ist aber davon auszugehen, dass dies an den Betrieb geht, der letztlich über das Gesuch entscheidet. Die Weiterbildung sowie deren Zeitpunkt sind unter Berücksichtigung sowohl der Interessen der Arbeitnehmenden wie des Betriebes festzulegen (Art. 11.1 GAV). Die «mit der Weiterbildung verbundenen gegenseitigen Rechte und Pflichten» sollen dabei «in einer individuellen Weiterbildungsvereinbarung» festgehalten werden» (Art. 11.3 GAV).

Besonderheiten
Unter dem Titel «Berufliche Weiterbildungen» werden auch die GAV-Regelungen bezüglich Sprachaufenthalten von Lernenden ab Beginn der Lehre wie auch der Umgang mit den Abschlussprüfungen auf Tertiärstufe geregelt. Für Sprachaufenthalte für Lernende spricht der GAV fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub zu (Art. 11.1 GAV); für die Teilnahme an Abschlussprüfungen auf der Tertiärstufe sieht der GAV zusätzlich bis zu vier freien Tagen ohne Lohnabzug vor, «sofern die Prüfungen in die Arbeitszeit fallen» (Art. 11.2 GAV). Für den KV Zürich ist es wichtig, dass er die Arbeitnehmenden über sein Zentrum für Laufbahn- & Karriereberatung[139] auf vielfältige Weise unterstützt. Allerdings fungiert diese Dienstleistung ausserhalb des GAVs.

7.10.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Der GAV-Kaufmann/frau hat keinen Blick für die jene Gruppen, welche besonders viele Arbeitnehmende mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung aufweisen. Er orientiert sich an den Ausgebildeten und Studierten. Personen ohne postobligatorischen Abschluss fallen erst dann unter den GAV, wenn sie mindestens zwei Jahre «entsprechende Arbeiten selbständig verrichtet haben» (Art. 2 GAV). Menschen mit Behinderungen und Migranten und Migrantinnen der ersten Generation finden im diesem GAV auf keine Art Beachtung. Für Teilzeitarbeitnehmende gelten die GAV-Regelungen entsprechend dem Anstellungsgrad (Art. 2 GAV).

7.10.3. Bewertung des Gesamtarbeitsvertrages für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel bzgl. Weiterbildung

Positiv zu vermerken ist, dass der Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und kaufmännisch-technischen Angestellten und das Verkaufspersonal im Detailhandel einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von wenigstens fünf Tagen beinhaltet. Für Studierende im Tertiärbereich kann er im Zusammenhang mit den Prüfungen sogar bis zu neun Tagen umfassen. Für Angestellte, welche Abendkurse besuchen oder für den Kursbesuch ihre Freizeit einsetzen, ist es ein Vorteil, dass sie die Arbeitszeitentschädigung zugunsten

[139] https://www.kfmv-zuerich.ch/Beratung/Laufbahn-Karriereberatung

eines gleichwertigen Betrages an die Kurskosten verwenden können. Zu begrüssen ist auch, dass für die Schulungen für Funktionen in Berufsverbänden und Betriebskommissionen die gleichen Regelungen gelten. Gemäss GAV kommt den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen eine besondere Rolle zu. Sie haben nach Art. 4 GAV die Aufgabe, die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden zu unterstützen. Wenn sie es wahrnehmen, so wäre das ein starker Punkt dieses GAVs. Aus der Zeit fällt die Regelung, dass die Ungelernten in Bezug auf die Weiterbildung nicht gleichbehandelt werden wie die Gelernten (Art. 2 GAV). Auffallend ist, dass der GAV keinen Kostenbeitrag zugunsten von Bildungsprojekten vorsieht, z.B. für die Finanzierung von Weiterbildungs- und Laufbahnberatung.

7.11. Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Carrosseriegewerbe[140]

7.11.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche grundlegenden Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV des Carrosseriegewerbes?
Die Arbeitnehmenden haben für ihre Weiterbildung Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr. Dies gilt für die fachbezogene berufliche Weiterbildung wie auch für die Weiterbildung der gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder der Vorsorgeeinrichtungen. Der Anspruch ist übertragbar für die nächsten drei Folgejahre. Der Kursbesuch ist mit dem Betrieb rechtzeitig abzusprechen und nach dem Kurs zu betätigen (Art. 22.1 GAV).

GAV Carrosseriegewerbe

Art.22.1 GAV

Für fachbezogene berufliche Weiterbildung haben die Arbeitnehmer sowie die von Arbeitnehmerseite gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder der Vorsorgeeinrichtungen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Arbeitsjahr. Der Anspruch ist für die nächsten 3 Folgejahre übertragbar. Die Arbeitnehmenden sind angehalten den persönlichen Weiterbildungsanspruch zu nutzen. Der Kursbesuch muss mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abgesprochen werden. Nach erfolgtem Kursbesuch ist eine Bestätigung beizubringen.

Kennt der GAV des Carrosseriegewerbes einen Weiterbildungsfonds?
Ja.
Der GAV kennt einen paritätisch verwalteten Fonds (Art. 13.1 GAV), der u.a. für Aufwendungen im Bereich der Grund-, Aus- und Weiterbildung verwendet werden kann (Art. 13.2a GAV). Die Beiträge der Arbeitnehmenden betragen CHF 30.00 pro Monat (CHF 10.00 als Beitrag an die Vollzugskosten und CHF 20.00 für Bildungsaufgaben). Die Betriebe entrichten pro Arbeitnehmenden CHF 21 pro Monat (CHF 7.00 an die Vollzugskosten und CHF 14.00 für Bildungsaufgaben).[141]

Wer kann von den GAV-Regelungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Von einer finanziellen und zeitlichen Unterstützung bezüglich Weiterbildung können alle Arbeitnehmenden, die einem Betrieb angehören, der dem GAV unterstellt ist (Art. 3.1f. GAV), profitieren, und zwar «ungeachtet ihrer Arbeit, des Geschlechts und der Art der Entlöhnung» (Art. 3.3.1 GAV). Ausgenommen sind Arbeitnehmende, die überwiegend administrative Arbeiten erledigen oder dem Kader angehören (Art. 3.4.1c und d GAV).

[140] gav_carrosserie_2022.pdf

[141] https://www.carrosseriesuisse.ch/fileadmin/02_Service/Recht/GAV/CARR_Teil%C3%A4nderung_GAV_DE.pdf

Welche Kurse werden unterstützt?
Durch den Betrieb bezahlte Weiterbildungsurlaube gibt es für fachbezogene berufliche Weiterbildungen sowie für Ausbildungen von gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitgliedern (Art. 22.1 GAV). Aus dem paritätischen Fonds werden jene Kurse unterstützt, die über Carrosserie Suisse ausgeschrieben werden.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Gemäss paritätischer Landeskommission PLK richtet sie keine individuellen Kursbeiträge an die Arbeitnehmenden oder Betriebe aus.[142] Ihre Gelder fliessen direkt an den Weiterbildungsbereich von Carrosserie Suisse. Dank diesen Geldern können die Weiterbildungskosten der Teilnehmenden verbilligt werden, indem Carrosserie Suisse oder die mit ihr zusammenarbeitenden Kursanbieter die Infrastruktur- und zum Teil auch die Materialkosten nicht vollumfänglich bzw. gar nicht den Teilnehmenden verrechnen müssen.

Wie wird über die Kurse informiert?
Die angebotenen Kurse sind auf der Webseite von Carrosserie Suisse zu finden. Dort werden sie nicht nur schriftlich beschrieben, sondern auch zum Teil mit Werbevideos vorgestellt. Zu den Zertifikatsausbildungen werden auch Infoabende durchgeführt. Zudem werden die Kurse und Infoabende in den Fachzeitschrift Carrossier veröffentlicht. Die Branche verschickt auch E-Mails mit pdf-Flyern an die Betriebe. Aber nicht nur die Branche, auch die mit Carrosserie Suisse zusammenarbeitenden Bildungsanbieter machen für ihre Angebote Werbung.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Arbeitnehmenden können sich von sich her für die Kurse anmelden. Wollen sie den bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen, so haben sie dies mit dem Betrieb zu regeln.

Besonderheiten
Im Carrosseriegewerbe gehören viele Angebot, die unter dem Begriff «Weiterbildung» ausgeschrieben werden, zur höheren Berufsbildung, also zum formalen Bildungssystem. Das Weiterbildungsangebot im engeren Sinn ist eher klein. Gegenwärtig ist die Branche daran, einen Berufsbildungsfonds gemäss Berufsbildungsgesetz Art. 60 einzurichten.

7.11.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Für Personen ohne Sek-II-Abschluss gibt es keine extra für sie angebotenen Weiterbildungen. Bei Angeboten, die ein EFZ voraussetzen, können Personen ohne Sek-II-Abschluss ein Gesuch auf Aufnahme in den Kurs stellen. Weiterbildungen im kaufmännischen Bereich werden in der Regel genehmigt. Die Zulassungsprüfung zu den fachtechnischen Weiterbildungen erfolgt unter anderem über die

[142] https://www.plk-carrosserie.ch/de/weiterbildung-plk-carrosserie/

Praxiserfahrung. Sprachkurse werden zurzeit keine angeboten und/oder finanziert.

7.11.3. Bewertung des GAV des Carrosseriegewerbes bzgl. Weiterbildung

Besonders hervorzuheben beim GAV des Carrosseriegewerbes ist, dass der Anspruch auf drei bezahlte Tage Weiterbildungsurlaub übertragbar ist auf die nächsten drei Jahre. Damit wird den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglicht, innerhalb eines Jahres einmal mehrere Kurzseminare oder ein längeres Seminar zu besuchen. Schade ist, dass bei den Ausschreibungen der Kurse von Carrosserie Suisse nicht ersichtlich wird, um wieviel ein Kurs dank GAV günstiger angeboten wird.

7.12. Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe[143]

7.12.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der Landesmantelvertrag?
Gemäss Landesmantelvertrag (LMV) haben die Arbeitnehmenden im Bauhauptgewerbe das prinzipielle Recht, pro Jahr für fünf Arbeitstage freigestellt zu werden für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen (Art. 6.2 LMV). Diese Freistellung erfolgt «grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten» (Art.6.1 LMV) durch den Betrieb. Der LMV sieht aber auch die Möglichkeit vor, dass die Arbeitnehmenden durch den Bildungsfonds (Parifonds) und /oder den Betrieb finanziell unterstützt werden (Art. 6.3 LMV).

LMV Art. 6.2 (Auszug)

Zum Zweck der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben Arbeitnehmende Anspruch, jährlich während höchstens fünf Arbeitstagen für den Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen im Betrieb freigestellt zu werden. Diese Freistellung erfolgt grundsätzlich im Sinne eines unbezahlten Urlaubs ohne Lohnzahlung und ohne Übernahme der Kurskosten durch den Arbeitgeber.

Kennt der Landesmantelvertrag einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Das schweizerische Bauhauptgewerbe verfügt über den Parifonds, der unter anderem auch den Zweck hat, die Weiterbildung zu fördern (Art. 8.3 LMV). Finanziert wird er über Beiträge der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Zusammen haben sie für die dem LMV unterstellten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden einen Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeitrag von 1.2 % des massgebenden AHV-Lohnes zu bezahlen (Betrieb 0.5%, Arbeitnehmende 0.7%) (Art.8.4 LMV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich gilt, dass alle Arbeitnehmenden, die dem LMV unterstellt sind, von den finanziellen Unterstützungen des Parifonds bzgl. Weiterbildung profitieren können (Art. 8.2 LMV). Es müssen allerdings darüber hinaus gemäss Beitrags- und Leistungsreglement Parifonds Bau (BLP)[144] noch folgende weitere allgemeine Kriterien erfüllt werden:

[143] lmv_bauhauptgewerbe_2023.pdf

[144] parifonds_leistungsreglement_2020.pdf

- Der unterstellte Betrieb hat die Parifonds Bau-Beiträge gemäss Statuten ordnungsgemäss entrichtet;
- der Kurs oder die Ausbildung ist durch den Vorstand als leistungsberechtigt anerkannt worden;
- der Kurs oder die Ausbildung dauert mehr als eine Stunde;
- die Kursanwesenheit beträgt mind. 70 % und
- der Bildungsanbieter erbringt einen Nachweis der effektiv besuchten Kurstage oder Stunden (Anwesenheitsnachweis) (Art. 14 BLP).

Das Bauhauptgewerbe kennt dabei verschiedene Typen von Weiterbildungen, für die je noch spezifische Kriterien gelten (vgl. Art. 15-21 BLP). So gilt etwa für die berufsorientierte Weiterbildung (Art 19 BLP), dass der dem LMV unterstellte Arbeitnehmende in den letzten 12 Monaten vor Kursbeginn mindestens sechs Monate Parifonds-Beiträge entrichtet haben muss.

Welche Kurse werden unterstützt?

Gemäss Beitrags- und Leistungsreglement (Art. 10 BLP) unterstützt der Parifonds folgende Weiterbildungen:

- nicht formalisierte Bildung gemäss Art.17 Abs. 5 BBG 5 (Art. 16 BLP);
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention (Art. 17 BLP);
- Sprachkurse (Art. 18 BLP);
- Berufsorientierte Weiterbildung (Art. 19 BLP);
- Fahrschulen und Prüfungen (Art. 20 BLP);
- Kaderausbildung (Vorarbeiter/Polier) (Art. 21 BLP);
- Auslandkurse (BLP, Seite 20);[145]
- weitere Leistungen, wie z. B. die Unterstützung von neuen Bildungsprojekten.

Durchgeführt werden die Weiterbildungen durch Anbieter, welche als Institution vom Parifonds anerkannt sein müssen (Art.27 BLP). Als anerkannte Institution haben sie dann die Möglichkeit, Kurse und Ausbildungen als leistungsberechtig anerkennen zu lassen (Anhang 4, BLP).

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?

Unterstützung durch den Parifonds Bau

Gemäss Leistungsübersicht Parifonds (Anhang 2 BLP) entrichtet der Parifonds Bau für jene Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung, welche die oben genannten Kriterien erfüllen, pro Kurstag eine Tagespauschale von CHF 450.00 (Anhang 2, Seite 19, BLP)[146]. Das wird als Beitrag an die Kurskosten und den Lohnausfall verstanden. Die Tagespauschale kann sowohl an den Betrieb wie auch den Teilnehmenden ausbezahlt werden, wobei die Auszahlung an den Betrieb das Übliche ist (Art. 13.2 BLP). Teilzeitarbeitnehmende unter 70% erhalten eine dem Teilarbeitspensum entsprechend prozentual abgestufte Tagespauschale (Art. 12.2 BLP).

In Bezug auf die Sprachkurse gelten folgende Regeln:

[145] Die Auslandskurse sind momentan in der Überarbeitung. Sie sollen durch gleichwertige Kurse in der Schweiz ersetzt werden.

[146] Die Tagespauschale von CHF 450.00 gilt auch für Kurse in Arbeitssicherheit und Unfallverhütung, SBB Arbeitssicherheitskurse, Kranführerkurs, Ausbildung Kleinmaschinen, Pneu- und Raupenbagger, Schreitbagger, Belagsfertiger und Walzen (Anhang 2, S. 18-20, BLP)

- Bei den fide-Sprachkursen werden die Kurskosten über den Parifonds direkt mit dem Kursanbieter abgerechnet. Die Teilnehmenden erhalten bei einem erfolgreichen Abschluss CHF 15.00 pro Lektion und bei einem nicht erfolgreichen Abschluss CHF 7.50 pro Lektion ausbezahlt. Dies gilt, wenn mindestens 44 der 52 obligatorischen Lektionen besucht wurden (Art. 18.2 BLP). Schliesslich müssen die Teilnehmenden einen Selbstbehalt von CHF 100.00 übernehmen (Anhang 2, S.19, BLP).
- Bei den anderen Sprachkursen erhalten die Teilnehmenden CHF 400 pro Semester als Beitrag zur Deckung ihrer Kurskosten und Spesen (Anhang 2, S. 19, BLP).

Die Teilnahme an Staplerkursen wird mit CHF 100.00 pro Tag entschädigt (Anhang 2, S. 18, BLP).

Prüfungsentschädigungen für Weiterbildungen bewegen sich zwischen CHF 1000. bis CHF 1500.00 pro Tag (Anhang 2, S.18-20, BLP).

Unterstützung durch den Betrieb
Die Weiterbildung von Arbeitnehmenden kann nicht nur gemäss LMV durch den Parifonds Bau finanziell unterstützt werden. Auch die Betriebe können ihren Beitrag dazu leisten. Dazu ist eine Vereinbarung vorgesehen. Diese definiert die Dauer und den Zeitpunkt des Kursbesuches sowie die finanzielle Beteiligung des Betriebs unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungen des Parifonds oder anderer Institutionen (Art. 6.3 LMV).

Wie wird über die Kurse informiert?
Der LMV beauftragt die Sozialpartner, «in ihren Verbandsorganen periodisch auf die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten» hinzuweisen (Art. 6.1 LMV). Zudem ist es im eigenen Interesse der Bildungsanbieter, für die Aus- und Weiterbildungsangebote im Baugewerbe Werbung zu machen[147]. Der Parifonds selbst stellt keine Übersicht über die aktuellen Kurse, die vom Parifonds unterstützt werden, zur Verfügung.

Wie funktioniert die Anmeldung?
<u>Kursanmeldung</u> Diese geschieht direkt beim Bildungsanbieter. Dieser kennzeichnet bei der Ausschreibung die vom Parifonds Bau unterstützten Kurse. Bei Unklarheiten kann bei der Geschäftsstelle des Parifonds Bau nachgefragt werden, ob ein Kurs Parifonds-berechtig ist. Die Kurskostenabrechnung läuft über den Teilnehmenden oder den Betrieb. <u>Anmeldung beim Parifonds</u> Innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Kurses[148] haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, beim Parifonds ein Gesuch[149] um Unterstützung

[147] Vgl. z.B. die Homepage und die Broschüre des Campus Sursee, https://www.campus-sursee.ch/bauausbildung/aus-und-weiterbildung/
[148] Wegleitung zum Ausfüllen des Leistungsgesuchs https://consimo.ch/m/1838/neu-ak66_elar-8665556-v4-2020_wegleitung_gesuch_d.pdf
[149] Gesuchsformular Parifonds Bau https://www.consimo.ch/m/1840/neu-ak66_elar-6428289-v7-2017_gesuchsformular_d.pdf

einzureichen. Dies kann digital oder brieflich geschehen. Die Auszahlung der Tagespauschale(n) geschieht nach der erfolgreichen Prüfung des Gesuchs.

Besonderheiten
Der Parifonds Bau finanziert auch Kurse, die in Spanisch und Portugiesisch durchgeführt werden. Diese fanden bisher in Spanien und Portugal statt. Geplant ist aber, dass in Zukunft die Ausbildung Baufacharbeiter in der Schweiz stattfindet unter Beibehaltung der Kurssprachen Spanisch oder Portugiesisch.

7.12.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass jede Person, die dem GAV unterstellt ist und Beitragskosten bezahlt, an vom Parifonds unterstützter Weiterbildung teilnehmen kann. Es gibt normalerweise keine Anforderungen in Bezug auf formale Qualifikationen. Das bedeutet, dass auch **Personen ohne postobligatorischen Abschluss** zu den unterstützen Weiterbildungen Zugang haben. Etwas, was hingegen zu einem Teilnahmehindernis werden kann, sind mangelnde Sprachkenntnisse in Deutsch, Französisch oder Italienisch. Für diese Personengruppe unterstützt der Parifonds Sprachkurse oder finanziert für Spanisch oder Portugiesisch sprechendes Personal sogar Auslandskurse in Spanien oder Portugal an. Diese in Spanisch oder Portugiesisch geführten Kurse sollen in Zukunft in der Schweiz stattfinden. Damit haben auch **Migrantinnen und Migranten** die Möglichkeit, den Zugang zu Weiterbildung zu finden. Was die Menschen mit Behinderungen betrifft, so bietet zum Beispiel der Campus Sursee einen Nachteilsausgleich für «**Teilnehmende mit Behinderungen und Beeinträchtigungen** wie z.B. Legasthenie, Dyskalkulie, AD(H)S oder Angststörungen … für das Qualifikationsverfahren» an.[150]

7.12.3. Bewertung des Landesmantelvertrags bzgl. Weiterbildung

Dem LMV ist die Bildung ein wichtiges Anliegen. Das kann er auch durch die in den Jahresberichten ausgewiesenen Zahlen belegen:

- 2023 gab der Parifonds insgesamt 33.2 Mio. CHF für die Bildung aus. Davon entfallen auf die verschiedenen Typen der Weiterbildung über 20 Mio. CHF. Rechnet man die Leistungen für die Vorbereitungskurse auf die Berufsprüfungen dazu, beträgt der Beitrag gegen 28 Mio. CHF.[151]
- Allerdings verfügt der LMV im Unterschied zu anderen Gesamtarbeitsverträgen über keinen garantierten bezahlten Weiterbildungsurlaub. Arbeitnehmende haben in der Baubranche das Recht, «unter Beachtung der betrieblichen Bedürfnisse» fünf Arbeitstage unbezahlten Urlaub für den

[150] Merkblatt Nachteilsausgleich, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiDi7S65Of8AhVQi_0HHYWJD-wQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.campus-sursee.ch%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F09%2FNachteilsausgleich-Merkblatt-und-Formular.pdf&usg=AOvVaw0oIa2VN2rQfuS1j0VIEwto

[151] Parifonds Bau Geschäftsbericht 2023, S. 12. https://www.consimo.ch/m/2201/parifonds-bau-geschaeftsbericht-2023.pdf

Besuch von beruflichen Weiterbildungskursen zu nehmen. Dabei können sie nicht verlangen, dass der Betrieb die Kurskosten übernimmt (Art.6.2 LMV). Hingegen bezahlt ihnen der Parifonds Bau auf Gesuch hin und bei der Erfüllung aller Kriterien pro Kurstag eine Tagespauschale, die je nach Kurstyp sich zwischen CHF 100.00 von CHF 450.00 bewegt. Damit sollen mindestens teilweise die Kurskosten, der Lohnausfall und die Spesen abgegolten werden. Der LMV sieht neben der beschriebenen Variante noch eine mit finanzieller Beteiligung des Betriebes vor. Auf diese Variante besteht kein Recht. Sie wird aber viel genutzt. Sie baut auf einer Vereinbarung zwischen Betrieb und Arbeitnehmenden auf. In dieser Variante übernimmt der Betrieb die volle (oder teilweise) Zahlung der Kurskosten und des Lohnausfalls, erhält dafür aber die vorgesehene Tagespauschale (Art. 6.3 LMV).

- Grundsätzlich ermöglicht der LMV auch Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung die Teilnahme an Weiterbildung. Die Frage ist, ob die Werbung so aufgebaut ist, dass sie auch bei dieser Zielgruppe ankommt. Festzustellen ist, dass der Parifonds selbst keine Werbung für die Kurse macht. Dies ist zwar – wie mir mündlich mitgeteilt wurde - angedacht, aber noch nicht ausgeführt. Falls ein solches Tool entsteht, wäre es wichtig, dass es barrierefrei gestaltet ist und bestimmte Informationen und Angebote auch in anderen Sprachen wie Deutsch, Französisch und Italienisch vermittelt werden. Auch bei der angebotenen Beratung sollte ein Hinweis auf die Möglichkeit gegebenen werden, dass Mails auch in anderen Sprachen als Deutsch, Französisch und Italienisch eingegeben und beantwortet werden können.

7.13. Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe Deutschschweiz und Tessin[152]

7.13.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV für das Maler- und Gipsergewerbe?
Der GAV für das Maler- und Gipsergewerbe kennt zwar kein Recht auf bezahlten Weiterbildungsurlaub, aber eine grosszügige Weiterbildungsunterstützung durch den sogenannten Gimafonds. Er empfiehlt den Arbeitgebenden in Absprache mit den Arbeitnehmenden den Besuch den vom Gimafonds unterstützten Weiterbildungskursen zu fördern. Dabei soll Arbeitnehmende pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können (Art. 25 GAV).

GAV Maler/Gipser, Art. 25
In beidseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist der Besuch von vom Gimafonds unterstützten Weiterbildungskursen zu fördern. Dabei soll ein einzelner Arbeitnehmer pro Kalenderjahr bis 5 Kurstage belegen können.

Kennt der GAV- für das Maler- und Gipsergewerbe einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Der GAV des Maler- und Gipsergewerbes der Deutschschweiz und Tessin ist allgemeinverbindlich erklärt. Das bedeutet: Betriebe und Arbeitnehmende aus der Branche, die am GAV nicht beteiligt sind, haben die zwischen den

[152] gav_maler_gipsergewerbe_2022.pdf

Vertragsparteien abgeschlossenen GAV-Regelungen zu übernehmen und einzuhalten.[153] Sie sind daher auch wie die Vertragsparteien verpflichtet, erstens einen Vollzugskostenbeitrag an den GAV zu bezahlen. Dieser beträgt für die Arbeitgebenden gegenwärtig CHF 120.00 pro Betrieb plus CHF 60.00 pro Arbeitnehmenden pro Jahr. Für die Arbeitnehmenden beträgt er CHF 120.00 pro Jahr (Art. 20 GAV). Zweitens sind alle dem GAV unterstellten Betriebe verpflichtet, ihren Beitrag an den seit 1978 existierenden Gimafonds zu bezahlen. Dieser wird durch eine Vereinbarung über die berufliche Aus- und Weiterbildung im Maler- und Gipsergewerbe geregelt [154] und definiert u.a. den Geltungsbereich, die Rechte, Pflichten und Beiträge der Betriebe und der Arbeitnehmenden an den Gimafonds sowie den Vollzug des Gimafonds. Andererseits legt ein Reglement[155] die Lohn- und Kurskostenentschädigung des Gimafonds beim Besuch von Bildungsveranstaltungen fest.
Gespiesen wird der Gimafonds aus Beiträgen der Arbeitgebenden. Diese bestehen aus einem Grundbeitrag von CHF 150.00 pro Jahr «zuzüglich 1,5 Promille der durch die Abrechnung mit der SUVA ausgewiesenen Vorjahreslohnsumme» (Art. 4.4 Vereinbarung). Die Beiträge der Arbeitnehmenden belaufen sich auf CHF 168.00 pro Jahr (Art. 4.5 Vereinbarung).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Um Weiterbildungsunterstützung aus dem Gimafonds zu erhalten, sind vier Bedingungen zu erfüllen: Man muss fest angestellt und dem Gimafonds unterstellt sein. Zudem muss man während mindestens sechs Monaten vor Kursbeginn und während dem Kurs ohne Unterbruch Beiträge bezahlt haben (Art. 2.1 Reglement). Unter diesen Bedingungen können Arbeitnehmende die vollen Leistungen des Gimafonds beanspruchen und die Arbeitgebenden (Selbständigerwerbende, Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, Gesellschafter und Gesellschafterinnen) mit der Erfüllung ihrer Beitragspflicht einen teilweisen Anspruch auf Entschädigung geltend machen (Art. 2.1 Reglement). Auch die Lernenden können vom Gimafonds auf die für sie freigegebenen Kurse gemäss Kursprogramm profitieren (Art. 2.2 Reglement). Was die Teilzeitarbeitnehmenden betrifft, so stehen auch ihnen die vollen Leistungen aus dem Gimafonds zu.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Der Gimafonds übernimmt einerseits 80% der durchschnittlich errechneten Kurskosten. Dies gilt sowohl für die in einem separaten Dokument[156] als G-Kurse oder als g-Kurse bezeichneten Angebote. Andererseits entrichtet der Gimafonds für die G-Kurse pro besuchten Kurstag eine Lohnausfallentschädigung. Diese beträgt CHF 220.00 für Teilnehmende mit Unterstützungspflicht und CHF 180.00 ohne Unterstützungspflicht (Art. 4.1.1 Reglement). «Anspruchsberechtigte Arbeitgebende erhalten die Kurskostenentschädigung, jedoch keinen Lohnausfall» (Art. 4.1.3 Reglement). Auch die Lernenden erhalten keine Lohnausfallentschädigung (Art. 4.3.2 Reglement). Das Reglement

[153] https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1956/1543_1645_1658/de#art_1
[154] vereinbarung_berufliche_aus_und_weiterbildung_2022.pdf
[155] gimafonds_reglement_2019.pdf
[156] Höhe Gimafondsentschädigung Berufsorientierte Weiterbildung Kursjahr August 2024 - Juli 2025 https://gimafonds.ch/pdf/Entschaedigung_Berufsorientierte_Weiterbildung_2024_2025.pdf

des Gimafonds subventioniert dabei maximal 15 Kurstage pro Teilnehmenden (Art. 5.2 Vereinbarung).

Welche Kurse werden unterstützt?
Der Gimafonds unterstützt pro Jahr um die 50 Weiterbildungskurse, rund 20 für die Gipser und Gipserinnen, ebenso viele für die Maler und Malerinnen und rund 10, an denen beide Berufsgruppen teilnehmen können. Es sind alles Kurse, die Fachkompetenzen vermitteln. Auf der anderen Seite unterstützt er auch Sprachkurse (Deutsch, Italienisch, Französisch) die durch ECAP angeboten werden.[157] Bei den fide-Sprachkursen, welche von der ECAP durchgeführt werden, beteiligen sich der Teilnehmenden mit Fr. 100.00 am Kurs, der Rest wird vom Gimafonds übernommen. Besuche von Sprachkursen bei anderen Anbietern werden mit 90% der Kurskosten bis zu max. Fr. 400.00 pro Jahr entschädigt. Bei den Sprachkursen entfällt die Bestimmung, dass die teilnehmende Person während mindestens sechs Monaten vor Kursbeginn Beiträge bezahlt haben muss.

Wie wird über die Kurse informiert?
Der Gimafonds verfügt über eine eigene Homepage. Sie gibt über alle relevanten Fragen zum Kurswesen Auskunft[158], verweist auf die vom Gimafonds unterstützten Kurse und ist verlinkt mit dem Kursprogramm des Schweizerischen Maler- und Gipserverbandes smgv. Um auf die Kurse aufmerksam zu machen, verwendet der SMGV unterschiedlichste Kanäle: - Leporello-Flyer mit Übersicht über alle Kurse, Versand jeweils im Herbst; - Website News auf smgv.ch, gerade bei neuen Kursen; - Social-Media-Kanal bei Linkedin und Facebook; - Monatlicher Newsletter an über 4000 Interessierte; - Individuelle E-Mailings; - Bildungsbeilage im Fachmagazin applica; - Persönliches Gespräch mit dem Hinweis, dass man den Newsletter abonnieren und auf Wunsch individuelle E-Mails erhalten kann.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Bei der Anmeldung ist anzugeben, für welche 15 Kurstage der Gimafonds Entschädigungen bezahlen und ob die Leistungen aus dem Gimafonds an die teilnehmende Person selbst oder an den Betrieb bezahlt werden soll.

Besonderheiten
Interessant ist, dass der Gimafonds einen Wiedereinstiegskurs anbietet und finanziert. Das hängt damit zusammen, dass in dieser Branche der Frauenanteil hoch ist und die Branche ein grosses Interesse daran hat, dass jene Frauen, die eine Babypause gemacht haben, ihren gelernten Beruf wiederaufnehmen. Beim Wiedereinstiegskurs werden die Bedingungen des Gimafonds für Unterstützungsleitungen ausser Kraft gesetzt und die Kurskosten (ohne Lohnausfallentschädigung) übernommen.

[157] http://www.gimafonds.ch/kurswesen/deutschkurs
[158] https://www.gimafonds.ch/kurswesen/berufsorientiert

7.13.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Der GAV für das Maler- und Gipsergewerbe ist sich bewusst, dass auch Hilfsarbeiterinnen und -arbeiter wie auch fremdsprachige Arbeitnehmende Zugang zur Weiterbildung haben sollten. Für die fremdsprachigen Arbeitnehmenden unterstützt er die Sprachkurse. Im Anschluss an den GAV empfehlen die vertragsschliessenden Verbände SMGV, Unia und Syna «sämtlichen Berufs- und Hilfsarbeitern den Besuch» von Weiterbildungsveranstaltungen, die der Gimafonds unterstützt, «um persönlich mit den ständigen Erneuerungen in unserer Branche Schritt halten zu können»[159].

7.13.3. Bewertung des GAV für das Maler- und Gipsergewerbe bzgl. Weiterbildung

Der GAV für das Maler- und Gipsergewerbe ist vielfältig zu loben. Über seinen Gimafonds erbringt er für die Arbeitnehmenden grosszügige Leistungen in Form von Lohnausfall- und Kurskostenentschädigungen. Damit gibt er Antwort auf die zwei grossen Hindernisse Zeit und Geld beim Zugang zur Weiterbildung. Durch die Finanzierung von Sprachkursen ermöglicht er auch fremdsprachigen Arbeitnehmenden die Voraussetzung zu schaffen, in Zukunft an den Weiterbildungskursen teilzunehmen. Und indem er nicht, wie andere GAVs, die Unterstützung aus dem Bildungsfonds an eine abgeschlossene Berufsbildung knüpft, öffnet er auch Tür und Tor zur Weiterbildung für Arbeitnehmende ohne Berufsabschluss. Der GAV hat bezüglich Weiterbildung ein hohes Niveau erreicht. Zu fragen ist allenfalls, ob der Gimafonds nicht auch Weiterbildungskurse unterstützen könnte, welche sich an den Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen orientieren und auf die entsprechenden Kurse der gewerkschaftlichen Bildungsinstitutionen movendo[160] und ARC[161], hinweisen?

7.14. Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih[162]

7.14.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV des Personalverleihs?
Ein wichtiges Ziel des GAV Personalverleih ist die Förderung der Weiterbildung (Präambel GAV). Die Vertragsparteien unterstützen und fördern deshalb auch die «Weiterbildung zur beruflichen Entwicklung und zur Verbesserung der arbeitsmarktlichen Positionierung» (Art. 7.2 GAV). Dabei übertragen sie «den Vollzug, die Förderung und Durchführung der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung … der verliehenen Arbeitnehmenden einem

GAV Personalverleih

Art. 7.2 (Auszug)

…Weiter unterstützen und fördern sie die Weiterbildung zur beruflichen Entwicklung und zur Verbesserung der arbeitsmarktlichen Positionierung sowie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der verliehenen Arbeitnehmenden.

[159] GAV, S. 31.
[160] https://www.movendo.ch/de/home
[161] https://formation-arc.ch/de
[162] gav_personalverleih_2024.pdf

paritätisch zusammengesetzten Verein» (Art. 7.3 GAV). «Die Geschäftsstelle Weiterbildung wird durch swissstaffing geführt», wobei deren Aufgaben in einem Reglement[163] geregelt sind (Art.8.3 GAV).

Kennt der GAV-Personalverleih einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Die Finanzierung erfolgt durch die unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Die Beträge werden auf der Basis der abgerechneten AHV-Lohnsumme bei den Arbeitgebern erhoben (Art. 8.6 GAV). Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 0.8%, der Arbeitnehmerbeitrag 0.4% der AHV-Lohnsumme. Von diesen Geldern fliessen nach Abzug der Pauschalbeträge an die Sozialpartner und der allgemeinen GAV-Kosten 40% in den Weiterbildungsfonds (Art. 5 Reglement).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich können alle Personen, die dem GAV-Personalverleih unterstehen, von der subventionierten Weiterbildung profitieren[164]. Folgende Bedingungen müssen allerdings zusätzlich erfüllt sein: - Man hat in den vergangenen 12 Monaten mindestens 88 Stunden temporär gearbeitet. - Die Weiterbildung muss von temptraining anerkannt sein. - Die Weiterbildung hat - gerechnet ab dem Zeitpunkt der Gesuchstellung - innerhalb den vergangenen 12 Monaten begonnen oder startet innerhalb den nächsten 12 Monaten. - Die gesuchstellende Person hat in den vergangenen 12 Monate weniger als CHF 5000.00 an temptraining-Weiterbildungsbeiträgen erhalten. - Die Weiterbildung macht die Gesuchstellenden fit für den Arbeitsmarkt oder bringt sie beruflich weiter.[165] - Die gesuchstellende Person muss mindestens 80% der Kurszeit absolviert haben (Art. 18.3 Reglement).

Welche Kurse werden unterstützt?
Finanziert werden fachliche Weiterbildungen, Sprachkurse, Schulungen zur Arbeitssicherheit, aber auch Laufbahnberatungen. Wichtig ist, dass die Kurse oder Beratungen an einer Institution stattfinden, die von temptraining anerkannt ist. Die Auswahl an Anbietern ist dabei riesengross und umfasst einige hundert Institutionen.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Die finanzielle Unterstützung beinhaltet sowohl Beiträge an die Kurskosten wie auch eine Lohnausfallentschädigung. Die Höhe ist dabei abhängig von der Anzahl Arbeitsstunden, die die Gesuchstellenden in den letzten 12 Monaten temporär gearbeitet haben: Vorausgesetzt wird, dass in den letzten 12 Monaten mindestens 88 Stunden temporär gearbeitet wurde. Ab dieser Anzahl Einsatzstunden erhält man

[163] personalverleih_reglement_2023.pdf
[164] https://www.tempservice.ch/de/temptraining/index.php
https://www.tempservice.ch/docs/de/temptraining/informationsbroschuere_temptraining_01.2021_DE.pdf
[165] https://www.tempservice.ch/de/temptraining/anspruch-pruefen/index.php

einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.68 pro geleistete Arbeitsstunde, maximal jedoch CHF 5000.00 für 880 Stunden oder mehr (Art. 18.5 Reglement). Dazu kommt ein Lohnausfall von CHF 125.00 pro halber Tag oder CHF 250.00 pro ganzer Tag, maximal aber CHF 2250.00 pro Kalenderjahr (ebd.).

Wie wird über die Kurse informiert?
Es existiert eine Homepage[166] und ein Flyer[167], die über die Weiterbildungen informieren. Dazu können die interessierten Personen sich persönlich beraten lassen auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch, und zwar telefonisch oder per Mail.[168]. Den Personaldienstleistern wird kostenlos ein Flyer zur Verfügung gestellt, den sie den Lohnabrechnungen der Temporärarbeitenden beilegen können.[169]

Wie funktioniert die Anmeldung?
Um an einem Kurs teilnehmen zu können, der vom GAV Personalverleih finanziell unterstützt wird, hat die temporärarbeitende Person ein Benutzerkonto auf dem digitalen Portal von Temptraining[170] anzulegen. Dann hat sie die Möglichkeit, die Kursangebote zu durchstöbern und zu überprüfen, ob sie die Bedingungen für eine Kursunterstützung erfüllt. Ist dies der Fall, kann sie sich beim Kursanbieter anmelden und den Kurs besuchen. Anschliessend kann sie, der Personalverleiher oder der Arbeitnehmer-Sozialpartnerverband (Art. 18.10 Reglement) den Antrag um Unterstützung einreichen. Wenn die Bedingungen erfüllt und alle Unterlagen (Art. 19.2 Reglement) eingereicht sind, wird der Unterstützungsbeitrag ausbezahlt.

Besonderheiten
Der GAV Personalverleih unterstützt nicht nur Weiterbildungen, sondern auch Laufbahnberatungen und Standortbestimmung. Dazu stehen der temporärarbeitenden Person im Rahmen ihres Weiterbildungsbudgets max. CHF 1'000.- zu Verfügung.

7.14.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Im Grundsatz steht das Angebot von unterstützten Kursen und Beratungen allen Personen, die dem GAV-Personalverleih unterstellt sind, offen, also auch Arbeitnehmenden mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Diese können im grossen Angebot auch Kurse finden, die ihren Bedürfnissen und ihrem Niveau entsprechen. Allenfalls können sogar neue Kurse vorgeschlagen werden. Durch die Mitfinanzierung der Kurskosten durch den GAV und einer Lohnausfallentschädigung sind auch zwei der gewichtigen Hinderungsgründe, die eine Kursteilnahme erschweren (Zeit und Geld) aus dem Wege geräumt. Zudem können die Beratungen helfen, weitere Hürden abzubauen und Standortbestimmungen mithelfen, die Weiterbildungsplanung in die richtige Richtung zu lenken.

[166] https://www.tempservice.ch/de/temptraining/index.php / https://portal.temptraining.ch/de/
[167] https://www.tempservice.ch/docs/de/temptraining/temptraining-flyer-a5-web-de.pdf
[168] https://www.tempservice.ch/de/temptraining/kontakt.php .
[169] https://www.tempservice.ch/de/aktuell/2023/09/flyerbestellung.php
[170] https://portal.temptraining.ch/de/

7.14.3. Bewertung des GAV- Personalverleih bzgl. Weiterbildung

Der GAV-Personalverleih verspricht, «die Weiterbildung der Arbeitnehmenden zu fördern» (Präambel GAV). Das ist aber nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern ist mit einem wirklichen Bestreben verbunden, das auch nach aussen ausgewiesen wird:

- So ist der GAV-Personalverleih einer jener wenigen GAVs, die Zahlen über den Weiterbildungsfonds veröffentlichen. 2023 sind bei temptraining über 15'000 Weiterbildungsanträge eingegangen. Die bewilligten Anträge aus dem Jahr 2023 entsprechen einem Betrag von über CHF 16.6 Mio.[171]
- Prägend für den GAV-Personalverleih ist es, dass der Arbeitnehmende es in der Hand hat, von sich her eine Weiterbildung anzupacken. Er muss zwar bei temptraining ein Gesuch stellen. Aber er braucht keine Bewilligung des Arbeitgebenden. Die Finanzierung und Bewilligung der Weiterbildung läuft über temptraining und nicht über den Betrieb.
- Problematisch beim GAV-Personalverleih ist allerdings, dass die Weiterbildung vorfinanziert werden muss. Nicht alle verfügen über die notwendigen Rückstellungen für Vorfinanzierungen. Hier muss der GAV nachbessern und Lösungen für Vorfinanzierungen finden. Temptraining ist sich dieses Problems bewusst. Es wurde deshalb zur Förderung von geringqualifizierten Temporärarbeitenden im März 2021 ein besonderes Programm gestartet. Mit Weiterbildungsgutscheinen sollten Personen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit erhalten, sich weiterzubilden. Temptraining hat mehrere hundert Gutscheine im Wert von je 1000 Franken herausgegeben, welche bis Ende 2022 einlösbar waren. Das Pilotprojekt wurde zusammen mit dem SVEB durchgeführt[172]. Eine Nachfrage hat ergeben, dass diesbezüglich aber kein Schlussbericht und kein Weiterführen der Massnahme besteht.

7.15. Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Elektrobranche [173]

7.15.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV der Schweizerischen Elektrobranche?
Ein Zweck des GAV der schweizerischen Elektrobranche ist es, die berufliche Weiterentwicklung der Branche zu fördern (Art. 2e GAV). Die verantwortlichen Organe dafür sind die Paritätische Landeskommission (Art. 8.5d GAV) und die Paritätischen Kommissionen (Art. 9.3b und 9.3h GAV). Die Aufgabe der Paritätischen Kommissionen ist die «Organisation gemeinsamer Aus- und Weiterbildungen oder Veranstaltungen» (Art. 9.3b GAV). Massnahmen zur

GAV Elektrobranche Art. 12.2c

12.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:

c) zur Förderung der beruflichen Bildung (Kurskosten für Kursbesuche, Lohnausfall infolge Kursbesuch),

[171] https://www.tempservice.ch/docs/de/tempservice/jahresbericht-2023.pdf
[172] https://alice.ch/de/dienstleistungen/gutscheinprojekte-des-sveb/temptraining/
[173] gav_elektro_2020.pdf

Förderung der beruflichen Bildung sind die Übernahme von Kurskosten und Lohnausfallentschädigungen (Art. 12.2c GAV). Die einzelnen Arbeitnehmenden sind gehalten, «sich mit neuen Entwicklungen, Arbeitsweisen usw. in der Branche auseinanderzusetzen und sich permanent aus- und weiterzubilden» (Art. 19.1 GAV). Dafür können die Arbeitnehmenden «bis zu 5 bezahlte Arbeitstage pro Jahr beanspruchen» (Art. 19.2 GAV). Der Anspruch auf bezahlte Arbeitstage gilt allerdings nur für Kurse und Bildungsveranstaltungen, «die eine oder beide Vertragsparteien durchführen und/oder die von beiden Vertragsparteien anerkannt werden» (Art. 19.3).

Kennt der GAV einen Weiterbildungsfonds?
Ja.
Gemäss Art. 11.2 GAV bezahlen die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einen Vollzugskosten- und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag. Für die Arbeitnehmenden beträgt er CHF 21.00 pro Monat (CHF 10.00 für die Aus- und Weiterbildung, CHF 11.00 als Beitrag an die Vollzugskosten). Dieser Betrag gilt auch für Teilzeitarbeitnehmende (Art. 11.8 GAV). Die Arbeitgebenden haben pro Arbeitnehmenden denselben Betrag an die Paritätische Kommission zu überweisen (Art. 11.2 GAV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Die Elektrobranche ist, was die Kurse betrifft, zu grossen Teilen regional/kantonal aufgestellt. Regionen oder Kantone verfügen über eigene Richtlinien und Geschäftsstellen[174]. Teilnehmende müssen sich daher bei ihrer regionalen oder kantonalen Geschäftsstelle über die Kriterien der Finanzierung informieren. Grundsätzlich kann aber gesagt werden, dass, wer von finanzieller Unterstützung profitieren möchte, folgende Kriterien erfüllen muss. Man muss - dem GAV unterstehen, - bei einer regionalen oder kantonalen Paritätischen Kommission gemeldet sein, - die Beiträge geleistet haben und - einen Kurs besuchen, der von der regionalen oder kantonalen Paritätischen Kommission bewilligt wurde. Von der Paritätischen Landeskommission (PLK) hingegen werden keine individuellen Kursbeiträge an Arbeitnehmende oder Arbeitgeber ausgerichtet. Sie bezahlt jährlich Beiträge an die ausgewählten Kursveranstalter zur direkten Verbilligung von Weiterbildungskursen/Lehrgängen.[175]

Welche Kurse werden unterstützt?
Weiterbildungskurse aus folgenden Bereichen werden angeboten und unterstützt: Elektro-Fach-Kurse, NPK[176], Arbeitssicherheit, Telematik und Gebäudetechnik, Digitalisierung, Führungskurse, Recht/GAV.[177] Zudem werden Branchenzertifikate in den Bereichen «Erstprüfung für Montage-

[174] https://www.plk-elektro.ch/documents/624/ELEKT_Adressen_PKs.pdf
[175] https://www.plk-elektro.ch/de/weiterbildung/
[176] https://www.crb.ch/Normen-Standards/Normpositionen/Katalog.html
[177] https://www.eit.swiss/de/seminare

Elektriker:innen»[178], «Elektro-Teamleiter:in»[179] und «Telematik-Spezialistin»[180] angeboten.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Dies ist in der Branche nicht einheitlich geregelt. Jede Region verfügt über eigene Lösungen. Die Region St.Gallen-Appenzell übernimmt zum Beispiel bei den bewilligten Kursen 50% der Kurskosten, aber maximal CHF 3000.00 pro Jahr und Mitarbeitenden.[181] Im Kanton Aargau sind es hingegen maximal CHF 1500.00.[182] Im Solothurnischen wird die vom Betrieb getragene Weiterbildung mit CHF 60.00 pro ganzen Kurstag und Fr. 30.00 pro halben Kurstag bzw. Abendkurs unterstützt, «sofern der Betrieb die Kurskosten trägt und die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit gilt»[183].

Wie wird über die Kurse informiert?
Eine wichtige Rolle spielt die Homepage von EIT.swiss, dem neuen Verband der Schweizerischen Elektro-Installationsfirmen (VSEI). Dort sind die Kurse nach Seminarbereichen, Durchführungsorten und Sprachen aufgeschaltet. Gemäss Art. 19.4 GAV informieren die Paritätischen Kommissionen die Betriebe wie auch die Arbeitnehmenden mindestens einmal jährlich über die Bildungsangebote. Weitere Informationskanäle bilden die häufig erscheinenden Newsletter der nationalen und regionalen EIT-Standorte und die Werbeanstrengungen der Bildungsanbieter.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Bei der Anmeldung haben sich die Arbeitnehmenden einzutragen. Wollen sie vom bezahlten Weiterbildungsurlaub und den finanziellen Unterstützungen durch die regionale paritätische Kommission profitieren, so haben sie die entsprechenden Vorabklärungen mit dem Betrieb und der PK zu treffen.

Besonderheiten
Im Unterschied zu vielen anderen Branchen ist die Kursorganisation in der Elektrobranche regional organisiert. Das hat insoweit einen Vorteil, als damit die Kurswege für die Teilnehmenden üblicherweise kürzer sind als bei sprachregional aufgestellten Branchen. Damit es zu keinen Doppelspurigkeiten oder dem Fehlen von Kursangeboten kommt, werden die Angebote über die Abteilung «Non-formale Bildung» von EIT.swiss koordiniert.

7.15.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Bei der Analyse der Weiterbildung im Rahmen der Schweizerischen Elektrobranche sind keine besonderen Anstrengungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung (Personen ohne Sek-II-Abschluss», Migranten und

[178] https://www.eit.swiss/de/bildung/weiterbildungen/erstpruefung
[179] https://www.eit.swiss/de/bildung/weiterbildungen/elektro-teamleiterin
[180] https://www.eit.swiss/de/bildung/weiterbildungen/telematik-spezialist/in
[181] https://eitost.ch/wp-content/uploads/PK-Elektro-St.-Gallen-Appenzell-Richtlinien-berufliche-Unterstuetzung-01.01.2019.pdf
[182] file:///C:/Users/ARC/Downloads/Merkblatt_PK-Elektro_gueltig-ab-Juli-2020.pdf
[183] https://www.eitsolothurn.ch/de/mitgliedschaft/pk-elektroinstallationsgewerbe-solothurn

Migrantinnen der ersten Generation, Menschen mit Behinderungen) ersichtlich geworden. Die Paritätische Kommission des Elektrogewerbes St. Gallen und Appenzell schliesst «Sprachkurse» sogar explizit aus.

7.15.3. Bewertung des GAV der Schweizerischen Elektrobranche bzgl. Weiterbildung

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizerischen Elektrobranche zeichnet sich durch ein starkes Engagement der regionalen Strukturen aus – auch im Bereich der Weiterbildung. Das vielfältige Kursangebot ist auf zahlreiche regionale Standorte verteilt, wodurch die Anfahrtswege oft kurzgehalten werden können. Auch die finanzielle Unterstützung aus dem Weiterbildungsfonds wird regional geregelt, wobei sich die jeweiligen Reglemente teils erheblich unterscheiden.
Gemäß Artikel 19.1 des GAV sind Arbeitnehmende verpflichtet, sich «permanent aus- und weiterzubilden». Dafür stehen ihnen jährlich bis zu fünf bezahlte Arbeitstage zur Verfügung. Deckt der Weiterbildungsfonds die Kurskosten nicht vollständig, sind Arbeitnehmende darauf angewiesen, dass die Betriebe nicht nur den Lohnausfall, sondern auch einen Teil der Kurskosten sowie anfallende Spesen übernehmen.

7.16. Gesamtarbeitsvertrag Grafische Industrie[184]

7.16.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Kennt der GAV der grafischen Industrie Bestimmungen zur Weiterbildung?
Ja
Den Sozialpartnern der grafischen Industrie ist die Weiterbildung ein wichtiges Anliegen (Art. 1, Art. 113, Art. 501 GAV). Es sind daher im GAV in unterschiedlichen Artikeln auch Bestimmungen zur Weiterbildung zu finden. Diese regeln den Bildungsurlaub (Art. 215 GAV), die Finanzierung der Kurse (Art. 504.2 GAV), die Erarbeitung eines Bildungsprogramms (Art. 503 GAV) und die Verantwortung der Betriebe bezüglich Weiterbildung der Mitarbeitenden (Art. 201 GAV), auch der Schichtarbeitenden (Art. 205.2 GAV). Die Organisation der Weiterbildung wird in einer separaten «Vereinbarung zur reglementierten Grundbildung und freien Weiterbildung in der grafischen Industrie»[185] geregelt.

Kennt der GAV der grafischen Industrie einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Der Weiterbildungsfonds wird durch Beiträge der dem GAV unterstellten **gelernten** Arbeitnehmenden gespiesen. Diese bezahlen pro Monat einen Beitrag von CHF 10.00 (vgl. Art. 12 Vereinbarung). Zudem haben die Arbeitgebenden pro Kursteilnehmenden aus ihrem Betrieb einen Unterstützungsbeitrag von CHF 200.00 an den Weiterbildungsfonds zu bezahlen (ebd. Art 13). Die Gelder des Weiterbildungsfonds stehen dem sozialpartnerschaftlichen Weiterbildungsinstitut «Helias»[186] zur Verfügung.

[184] gav_grafische_industrie_2025.pdf
[185] grafische-industrie_vereinbarung_2022.pdf
[186] www.helias.ch

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstellt sind, einen Anspruch auf bezahlte Weiterbildung. Was den Bildungsurlaub betrifft, so nennt der GAV nicht die Anzahl Tage pro Person, sondern die Anzahl Tage pro Betrieb. Nach Art. 215 GAV hat - ein Betrieb, der 1 bis 15 Personen angestellt hat, seinen Mitarbeitenden ein Kontingent von 10 Tagen oder 80 Std. Bildungsurlaub zur Verfügung zu stellen, - ein Betrieb, der 16 bis 30 Personen angestellt hat, seinen Mitarbeitenden ein Kontingent von 20 Tagen oder 160 Std. Bildungsurlaub zur Verfügung zu stellen, - ein Betrieb, der 11 bis 45 Personen angestellt hat, seinen Mitarbeitenden ein Kontingent von 30 Tagen oder 240 Std. Bildungsurlaub zur Verfügung zu stellen, - etc. Dieses Kontingent kann auf verschiedene Bildungsinteressierte aufgeteilt werden. Darüber hinaus haben Lehrlingsausbilderinnen und -ausbilder sowie Prüfungsexpertinnen und -experten noch Anspruch auf 3 Tage innert 2 Jahren (Art. 215.2 GAV). Über zusätzlichen Anspruch von 2 Tagen pro Jahr verfügen die Mitglieder der Betriebskommissionen und der Stiftungsräte (Art. 309 GAV).

GAV Grafische Industrie

Art. 215.1

Bis zu 15 und für je weitere 15 jeweils GAV-unterstellte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen oder Bruchteile davon hat ein Arbeitnehmer /eine Arbeitnehmerin des betreffenden Betriebs einen jährlichen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von höchstens 2 Wochen zum Besuch von Weiterbildungskursen. Dieser Anspruch kann auch auf verschiedene GAV-unterstellte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen aufgeteilt werden.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Alle dem GAV unterstellten gelernten Arbeitnehmenden können einen von Helias angebotenen Kursen pro Jahr unentgeltlich besuchen. Beim Besuch weiterer Kurse haben sie die vollen Kurskosten zu übernehmen. Die ungelernten Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstehen, zahlen für den ersten pro Jahr besuchten Kurs einen Kursbeitrag von CHF 140.00. Grund dafür ist: Sie zahlen keinen Beitrag an den Weiterbildungsfonds. Was den bezahlten Bildungsurlaub betrifft, so schreibt der GAV jedem Betrieb vor, wie viele bezahlte Bildungstage er im Minimum den Mitarbeitenden zu bewilligen hat. Welche Mitarbeitenden dabei bei ihren Kursbesuchen davon profitieren können, hängt von den Entscheidungen des Betriebs ab. Jeder Betrieb kann natürlich auch mehr Bildungsurlaube bewilligen als der GAV als Minimum vorsieht. Auch für Kurse, die von den gewerkschaftlichen Bildungsinstituten movendo und ARC durchgeführt werden, können die Betrieb bezahlte Bildungsurlaube bewilligen (Art. 215.5 GAV). Die gewerkschaftlichen Kurse können dabei von Gewerkschaftsmitgliedern unentgeltlich besucht werden. Allerdings werden diese Kurskosten nicht vom Weiterbildungsfonds, sondern von den Gewerkschaften getragen.

Welche Kurse werden unterstützt?
Die Finanzierungsregelungen des GAV der grafischen Industrie gelten für die Angebote des sozialpartnerschaftlichen Weiterbildungsinstitut Helias. Dieses bietet fachspezifische Kurse für die Berufe der grafischen Industrie, der Medienbranche und der visuellen Kommunikation an, und zwar in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Unterschieden wird zwischen Kursen für «Einsteiger*innen», Aufbaukursen und Kursen für Expertinnen und

Experten. Die gewerkschaftlichen Bildungsinstitute Movendo und ARC hingegen bieten Kurse im Bereich der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen an.

Wie wird über die Kurse informiert?
Alle Kurse sind auf dem Web zu finden. Das jährliche Bildungsprogramm wird aber auch allen Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstehen, persönlich ausgehändigt, und zwar über den Betrieb, der ein Paket mit adressierten Briefen erhält, die den Mitarbeitenden persönlich zu übergeben sind.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung erfolgt über die Internetplattform von Helias und ist vom Arbeitnehmenden zu bewerkstelligen. Um für den geplanten Kurs Bildungsurlaub zu erhalten, ist im Vorraum mit dem Betrieb das Datum abzusprechen (Art. 215.4 GAV).

Besonderheiten
Die grafische Industrie unterscheidet zwischen freier und reglementierter Weiterbildung. Die reglementierte Weiterbildung umfasst die höhere Berufsbildung. Die operative und administrative Umsetzung der reglementierten Weiterbildung liegt in den Händen von viscom, dem Arbeitgeberverband der grafischen Industrie. Für die operative und administrative Umsetzung der freien Weiterbildung (= nichtformale Bildung nach Weiterbildungsgesetz WeBiG) ist die Gewerkschaft syndicom zuständig.

7.16.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Der GAV erwähnt bei den Mindestlöhnen (Art. 220) und beim Thema Vollzugskostenbeitrag (Art. 608) die Gruppe der Ungelernten. Bei den Bestimmungen zur Finanzierung der freien Weiterbildung werden nur die gelernten Arbeitnehmenden erwähnt. Nur sie, nicht die ungelernten Arbeitnehmenden, haben einen monatlichen Beitrag von CHF 10.00 zu bezahlen (Art. 12.1 Vereinbarung). Entsprechend können die ungelernten Arbeitnehmenden auch keine Kurse unentgeltlich besuchen. Ihr Mindestbeitrag beträgt CHF 140.00 für den ersten von ihnen besuchten Kurs. Rein rechnerisch gesehen werden die ungelernten Arbeitnehmenden dadurch nicht benachteiligt, wie folgende Auflistung zeigt:

	Ungelernte Arbeitnehmende	Gelernte Arbeitnehmende
Vollzugskostenbeitrag (Art. 608 GAV)	180.00	360.00
Weiterbildungsfonds (Art. 12.1 Vereinbarung)	0.00	120.00
Kurskosten für ersten Kurs pro Jahr	140.00	0.00
Gesamtkosten für einen besuchten Kurs pro Jahr.	**320.00**	**480.00**

Trotzdem ist zu fragen, ob der verlangte Kursbeitrag nicht ein möglicher Hinderungsgrund sein kann, dass ungelernte Arbeitnehmende an Weiterbildung teilnehmen.
Was das Bildungsprogramm von Helias betrifft, so ermöglicht dieses, dass auch Personen ohne postobligatorischen Abschluss an ihren Kursen teilnehmen können, insbesondere an den Kursen für «Einsteiger*innen». Bei diesen werden zwar bestimmte Kompetenzen verlangt, nicht aber eine abgeschlossene Berufsbildung. Ähnliches gilt für die Kurse von Movendo und ARC.
Was die MigrantInnen der ersten Generation betrifft, so finden sich für sie, wenn sie keine der drei Landessprachen auf einem hohen Niveau beherrschen, keine spezifischen Kurse. Auch keine Sprachkurse.
Was die Menschen mit Behinderungen angeht, so werden sie im Artikel 105.4 erwähnt. Dieser Artikel ermächtigt das Berufsamt Arbeitnehmende, «die in ihren physischen oder psychischen Fähigkeiten eingeschränkt sind», «die Unterstellung unter den normativen Teil des GAV ganz oder teilweise aufzuheben». Im Zusammenhang mit der Weiterbildung werden sie aber nicht explizit erwähnt. Es gibt bei Helias allerdings Kurse, die mithelfen wollen, dass in der digitalen Welt mehr Barrierefreiheit herrscht.

7.16.3. Bewertung des GAV der grafischen Industrie bzgl. Weiterbildung

Die Sozialpartner der grafischen Industrie sind sich der Bedeutung der Weiterbildung für die Branche sehr bewusst und machen dies auch durch Regelungen im GAV deutlich. Der GAV ermöglicht den Arbeitnehmenden einen bezahlten Bildungsurlaub. Der Weiterbildungsfonds schafft die Grundlage für das breite branchenspezifische Bildungsprogramm von Helias und dessen kostenlose oder günstige Kursangebote. Interessierte finden den Zugang zur Weiterbildung über das persönlich zugestellte Bildungsprogramm und die web-basierten Informationen. Leider sind die Regelungen bzgl. Weiterbildung recht kompliziert formuliert und nicht auf Anhieb verstehbar. Dies betrifft insbesondere die Regelungen im Zusammenhang mit dem bezahlten Bildungsurlaub und der Unterscheidung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitnehmenden.
Für die Motivation der ungelernten Arbeitnehmenden, sich für einen Kurs anzumelden, wäre es sicherlich hilfreich, wenn ein erster Kurs gratis besucht werden könnte. Das hätte allenfalls zur Folge, dass auch sie einen Beitrag an den Weiterbildungsfonds zu zahlen hätten. Dann könnte auch auf dem gedruckten Bildungsprogramm erwähnt werden, dass ein Kurs pro Jahr von allen dem GAV unterstellten Mitarbeitenden gratis besucht werden könnte. Heute fehlt auf dem gedruckten Bildungsprogramm jeglicher Hinweis auf die Kurskosten.

7.17. Gesamtarbeitsvertrag Post CH[187]

7.17.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV der Post?
Der Post-GAVverfügt über einen eigenen Abschnitt zum Thema «Weiterbildung». Er umfasst insgesamt sieben Absätze (Art. 2.17.7.1 – 2.17.7.7 GAV). Der Grundsatz in Absatz 1 lautet: *«Die Arbeitgeberin fördert die berufliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden in angemessener Weise methodisch, finanziell und/oder mit Zeit. Die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung liegt gemeinsam bei den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten.»*

Kennt der GAV einen Weiterbildungsfonds?
(Ja)
Die finanzielle Unterstützung der Weiterbildung trägt nicht der GAV, sondern die Post als Arbeitgeberin. Das sagt nicht nur der Post GAV, sondern auch der Dach-GAV[188]. Es existiert nur eine Ausnahme. Postmitarbeitende, die an Kursen der vertragschliessenden Gewerkschaften teilnehmen, wird über den Vollzugskostenfonds (Art. 2.19.7 GAV) ein bezahlter Weiterbildungsurlaub von bis zu drei Tagen innerhalb von zwei Jahren gewährt (. Art. 2.17.5n GAV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Gemäss GAV können alle Mitarbeitenden der Post von Unterstützungsleistungen profitieren, die dem GAV unterstehen. Wer dem GAV untersteht, ist im Artikel 1 «Geltungsbereich» des GAV geregelt. Der GAV betont dabei, dass auch die «Weiterbildung» dem Diskriminierungsverbot unterliegt (Art. 2.26.3 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Die Bestimmungen des GAVs haben zu einem breiten Set von Tools[189] geführt, welche die Mitarbeitenden nutzen können. <u>Weiterbildungsplanung:</u> Gemäss Art. 2.17.7.7 GAV haben die Mitarbeitenden der Post zur Planung ihrer Karriere und ihrer Weiterbildung die Möglichkeit, kostenlos eine berufliche Standortbestimmung zu machen. Sie können dazu an unterschiedlichen Workshops zur Laufbahnplanung teilnehmen und/oder das persönliche Gespräch im Laufbahnzentrum der Post suchen. Es existiert auch ein Online-Zugang zur Laufbahnplanung.[190] <u>Kursangebote:</u> Den Mitarbeitenden der Post stehen für ihre Weiterbildung einerseits postinterne Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Diese können vor Ort oder auch im Rahmen von Kurzworkshops online[191] oder über die Lernplattform «Viva Learning» stattfinden. Die Post schliesst aber andererseits auch postexterne Weiterbildungen nicht aus (Art. 2.17.7.4).

GAV Post CH

Art. 2.17.7.4f.

Die berufliche Entwicklung bei der Arbeitgeberin umfasst interne und externe Weiterbildungsangebote (off the job, near the job), die die vorhandenen Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden erhalten und weiterentwickeln. Die Arbeitgeberin fördert insbesondere temporäre Stellenwechsel, Projekteinsätze und Stages.

5 Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einen Antrag zur Unterstützung einer Weiterbildung in Form von Zeit und/oder Geld zu stellen. Die erste Bewilligungsinstanz ist ihre vorgesetzte Stelle. Falls der Antrag abgelehnt wird, können sich die Mitarbeitenden an die/den zuständige/n HR Geschäftspartner/in wenden.

[187] gav_post_2025.pdf
[188] https://www.transfair.ch/media/jxqmbm3s/dach-gav_2025_de.pdf
[189] https://stayfit.post.ch/
[190] https://stayfit.post.ch/articles/06260bd1f3704647b0a57ef7373f2e1b
[191] https://stayfit.post.ch/events?f_topics%5B%5D=b397911101754110b9c435c581caa8bd

Positionierung im Arbeitsmarkt: Zu einer besseren Positionierung im Arbeitsmarkt stellt die Post Workshops zu Themen wie Personal Branding, Bewerbung und Vorstellungsgespräch an.[192]

Interne/externe Mobilität: Die Post ermöglicht durch Mobilitätsmassnahmen Lernen in einem neuen beruflichen Umfeld a) durch einen temporären Stellenwechsel, b) durch Kurz-Stage oder c) durch Projektmitarbeit. Das sind zwar im eigentlichen Sinn des Wortes keine Weiterbildungen, aber sie ermöglichen den Mitarbeitenden Kompetenzerweiterungen. Der GAV sieht diese Möglichkeiten in Artikel 2.17.7.4 explizit vor.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Der GAV sieht in Bezug auf die Finanzierung unterschiedliche Varianten vor: Wenn die Weiterbildungen von der Post angeordnet werden, so werden die Kurs- und Lohnkosten vollständig von der Arbeitgeberin übernommen (Art. 2.17.7.3 GAV). Dies gilt auch für die Leistungen des Laufbahnzentrums der Post. Dazu gehören Beratungen und Standortbestimmungen. Geht der Wunsch zur Weiterbildung von den Mitarbeitenden aus, so haben diese «die Möglichkeit, einen Antrag zur Unterstützung in Form von Zeit und/oder Geld zu stellen. Die erste Bewilligungsinstanz ist ihre vorgesetzte Stelle. Falls der Antrag abgelehnt wird, können sich die Mitarbeitenden» an den zuständigen HR-Bereich wenden (Art. 2.17.7.5 GAV). Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, innerhalb von zwei Jahren drei bezahlte Weiterbildungstage zu beziehen und Kurse der vertragschliessenden Gewerkschaften zu besuchen (Art. 2.17.5n GAV). Der GAV sieht schliesslich die Eröffnung eines Zeitsparkontos vor, das auch für die Weiterbildung genutzt werden kann. Über dieses Instrument fliesst zwar kein Geld von der Arbeitgeberin zu den Mitarbeitenden. Es ermöglicht aber eine Arbeitszeiterleichterung während einer Weiterbildungsphase (Art. 2.11.4 GAV).

Wie wird über die Kurse informiert?
Vier Wege sind besonders wichtig: 1. Der Dialog (Art. 2.18 GAV): Mindestens einmal im Jahr führen die Vorgesetzten einen Dialog mit ihren Mitarbeitenden durch. Bei diesem Mitarbeitergespräch kommt auch die berufliche Entwicklung und damit auch das Thema Weiterbildung zur Sprache. 2. Laufbahnzentrum: Die Post verfügt über ein eigenes Laufbahnzentrum. Dieses bietet Standortbestimmungen, Weiterbildungsberatungen, Workshops zum Thema Laufbahn und Karriereplanung, aber auch anonyme Chats mit Fachpersonen zu beruflichen und sozialen Fragen an. Die Dienstleistungen des Laufbahnzentrums sind kostenlos. 3. Homepage «StayFit»: Eine wichtige Rolle spielt auch das Internet. Auf der Seite https://stayfit.post.ch/ erhalten die Mitarbeitenden die notwendigen Informationen zu Fragen der Weiterbildung, der Weiterbildungs- und Karriereplanung. Dort finden sie auch Fragebögen, zum Beispiel ein Selbstcheck zur Arbeitsmarktfähigkeit und Videos, die in verschiedene Themen einführen

[192] https://stayfit.post.ch/topics/3427c90795a94aaf9ac333f4657cf148

(Meine Positionierung im Arbeitsmarkt, Umgang mit Veränderungen, meine Stärken und Schwächen etc.). 4. Zukunftsbotschafter und -botschafterinnen: Über alle Poststandorte hinweg waren bis Ende 2024 sogenannte Zukunftsbotschafter und -botschafterinnen im Einsatz. Dies waren Post-Mitarbeitende, die sich in Workshops mit den Themen «Weiterbildung und Karriereplanung» auseinandergesetzt haben und ihre Erfahrungen den Kolleginnen und Kollegen weitergeben konnten. Dank ihrer Ausbildung waren sie fähig, [193], in ihrem Umfeld Inputveranstaltungen zum Thema «Fit-im-Beruf» durchzuführen und konnten auf Anfrage hin einzelne Mitarbeitende beraten. Durch die Streichung des Artikels 3 der «Vereinbarung Sozialplan» ist dieses Projekt eingestellt worden.[194]

Wie funktioniert die Anmeldung?
Grundsätzlich geht die Anmeldung von den Mitarbeitenden aus. Die Entscheidung darüber, ob und zu welchem Anteil Mitarbeitende einen Kurs während der Arbeitszeit besuchen können, fällen aber die Führungspersonen.

Besonderheiten
Der Dach-GAV Post kennt einen sogenannten Gewerkschaftsurlaub (Art. 8.1 Dach-GAV). Er ermöglicht Mitarbeitenden, die sich gewerkschaftlich engagieren, einen bezahlten Urlaub für die gewerkschaftlichen Sitzungen und die sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen sowie auch für die dafür notwendigen Aus- und Weiterbildungen zu beantragen. Die Kosten dafür übernimmt die Arbeitgeberin.

7.17.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Gemäss Auskunft spielt die Barrierefreiheit bei der Post bei der Auswahl der Bildungspartner ein zentrales Kriterium. Wo Angebote noch nicht barrierefrei sind, setzt sich die Post für entsprechende Entwicklungen ein. Auch bei internen Plattformen und Angeboten unterstützt die Post den barrierefreien Zugang mit passenden Technologien oder situativen Massnahmen. Im Bereich der Grundkompetenzen ist es der Post ein Anliegen, Kurse zum Aufbau von grundlegenden Informatikkenntnissen an wie z.B. zur Bedienung von Office-Programmen, Teams und SharePoint oder zu den Themen Digitalisierung, Daten und Künstliche Intelligenz anzubieten.

7.17.3. Bewertung des GAV der Post bzgl. Weiterbildung

Als Grossbetrieb verfügt er über ein breites Angebot an Dienstleistungen, welche die Mitarbeitenden im Bereich der Weiterbildung und Karriereplanung unterstützt. Hilfreich dabei ist das eigene Laufbahnzentrum, das Beratungen und Standortbestimmungen anbietet. Bedeutsam ist auch der «Dialog»

[193] Die Ausbildung lief über movendo, das Bildungsinstitut des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, welches für die Entwicklung von Bildungsbotschafter und Botschafterinnen vom SBFI über Artikel 12 Weiterbildungsgesetz unterstützt wurde.
[194] post_sozialplan_2021.pdf / post_sozialplan_2025.pdf

(=Mitarbeitergespräch), der eine wichtige Rolle bei der Planung und Bewilligung von Weiterbildungen spielt. Bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden bezüglich Weiterbildung können die Mitarbeitenden ihren Weiterbildungsantrag an den zuständigen HR-Bereich weiterreichen. Auffallend ist, dass die Post eine Vielfalt von Weiterbildungsangeboten im Bereich der psychischen und physischen Gesundheit anbietet.[195]

7.18. Gesamtarbeitsvertrag der Reinigungsbranche für die Westschweiz[196]

7.18.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt die Reinigungsbranche der Westschweiz?
Ein Ziel des GAVs ist es, «die Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern» (Art. 1.2 GAV). Alle Arbeitnehmenden, die ihren Beitrag an den Vollzugs-, Ausbildungs- und Weiterbildungskosten leisten, können pro Kalenderjahr fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen (Art. 21.1 GAV).

GAV Reinigung Westschweiz

Art. 21.1

Jeder Arbeitnehmer, der Beiträge gemäss Artikel 30 des GAV leistet, kann pro Kalenderjahr fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub beanspruchen. Dies kann namentlich in einer von der Westschweizer Paritätischen Berufskommission genehmigten Lehrinstitut oder Ausbildungszentrum erfolgen (EGP-MRP).

Kennt die Reinigungsbranche der Westschweiz einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet 0,7 %, die Arbeitgebenden 0, 3% des Bruttogehalts gemäss AHV-Abrechnung an den Fonds zu leisten. Arbeitgebende, die bis zu 90 Tagen pro Jahr in der Schweiz in der Reinigungsbranche tätig sind, müssen einen Beitrag von 0,4 % der AHV-Lohnmasse der Arbeitnehmer, einschliesslich der dem GAV unterstellten Lehrlinge (Arbeitnehmerbeitrag 0,35%; Arbeitgeberbeitrag 0,05 %), aber mindestens Fr. 20.00 pro Monat und Arbeitnehmenden entrichten. Damit werden die Vollzugs-, Ausbildungs- und Weiterbildungskosten finanziert (Art. 30.1-3 GAV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die ihm unterstellt sind. Er gilt auch für die Lehrlinge. Ausgenommen sind das administrative Personal und das Kaderfachpersonal (Art. 2 GAV). Um an einer unterstützten Weiterbildung teilnehmen zu können, muss man allerdings schon mindestens sechs Monate in einem GAV-Unternehmen angestellt sein (Art. 3 Anhang 4 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Gemäss GAV Art. 21.1 werden Weiterbildungen unterstützt, welche an einem von der Westschweizer Paritätischen Berufskommission genehmigten Ausbildungszentrum erfolgen. Aktuell sind dies das « Maison Romande de la Proprété (mrp) »[197] und die « Ecole Genevoise de la Propreté (EGP) »[198]. Zu den

[195] https://stayfit.post.ch/
[196] gav_reinigung_westschweiz_2018.pdf
[197] https://www.maisondelaproprete.ch/
[198] https://www.ecoledelaproprete.ch/#

unterstützten Weiterbildungen gehören Berufskurse, Französischkurse und die Zertifikatsausbildung E2.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?

Die finanzielle Unterstützung[199] hängt erstens ab von der Art der Weiterbildung und zweitens, ob die Weiterbildung vom Betrieb angestossen oder anerkannt wird. Insgesamt sind vier Typen zu unterscheiden:

(1) Französischkurse, die vom Betrieb angestossen oder anerkannt werden:
In diesem Fall gilt:
- Der Betrieb finanziert die Kurskosten, die Reisespesen und die Mahlzeiten. Zudem muss er die Ausbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen und entsprechend zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Lohn entschädigen.
- Auf Antrag erhält Betrieb aus dem Bildungsfonds
    - die Kurskosten rückvergütet,
    - eine teilweise Rückerstattung des Lohnes (max. 143.5 Stunden mit dem Stundenlohn E3)
    - maximal 16 Hin- und Rückfahren 2. Klasse und
    - maximal 8 Mahlzeiten zu CHF 18.50.

(2) E2-Ausbildung, die vom Betrieb angestossen oder anerkannt wird:
In diesem Fall gilt:
- Der Betrieb finanziert die Kurskosten, die Reisespesen und die Mahlzeiten. Zudem muss er die Ausbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen und entsprechend zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Lohn entschädigen.
- Auf Antrag erhält der Betrieb aus dem Bildungsfonds
    - die Kurskosten rückvergütet,
    - eine teilweise Rückerstattung des Lohnes (60 Stunden mit dem Stundenlohn E3)
    - maximal 5 Hin- und Rückfahren 2. Klasse und
    - maximal 5 Mahlzeiten zu CHF 18.50.
- Die E2-Ausbildung ist eine Zertifikatsausbildung für Unterhaltsreiniger und Unterhaltsreinigerinnen der Stufe E3 ohne jegliche Ausbildung in diesem Bereich. Sie führt zu einem in der Branche anerkannten Diplom, einer höheren Einstufung und mehr Lohn (Anhang 2 GAV).

(3) Berufskurse, die vom Betrieb angestossen oder anerkannt werden:
In diesem Fall gilt:
- Den Arbeitnehmenden stehen fünf bezahlte Tag Weiterbildungsurlaub zur Verfügung.
- Der Betrieb finanziert die Kurskosten, die Reisespesen und die Mahlzeiten. Zudem muss er die Ausbildungszeit als Arbeitszeit anrechnen und entsprechend zu dem im Arbeitsvertrag vorgesehenen Lohn entschädigen.
- Auf Antrag erhält der Betrieb aus dem Bildungsfonds
    - die Kurskosten rückvergütet,

[199] Ansaetze-entschaedigung_0.jpeg

- eine teilweise Rückerstattung des Lohnes (maximal CHF 500.00 pro Kalenderjahr / CHF 50.00 pro halber Tag bzw. CHF 100.00 pro ganzer Tag)
- maximal 5 Hin- und Rückfahren 2. Klasse und
- maximal 8 Mahlzeiten zu CHF 18.50.

(4) Berufskurse; die auf Initiative des/der Arbeitnehmenden ohne Antrag beim Arbeitgebenden zustande kommen: In diesem Fall gilt:

- Den Arbeitnehmenden stehen fünf bezahlte Tag Weiterbildungsurlaub zur Verfügung.
- Der/die Arbeitnehmende finanziert die Kurskosten, die Reisespesen und die Mahlzeiten.
- Auf Antrag erhält der/die Arbeitnehmende aus dem Bildungsfonds
  - die Kurskosten rückvergütet,
  - eine Pauschale von CHF 50.00 pro halber Tag oder CHF 100.00 pro ganzer Tag, maximal aber CHF 500.00 pro Kalenderjahr,
  - maximal 5 Hin- und Rückfahren 2. Klasse und
  - maximal 5 Mahlzeiten zu CHF 18.50.

Wie wird über die Kurse informiert?
Wichtige Informationen finden sich auf den Homepages der beiden Bildungsanbieter. Die «Ecole Genevoise de la Propreté (EGP)» sendet regelmässig E-Mails mit Kursinformationen an die Betriebe wie auch an die Personen, welche schon eine Aus- oder Weiterbildung bei ihr besucht haben. Das «Maison Romande de la Proprété (mrp)» informiert die Unternehmen, die sich für den Newsletter angemeldet haben, mindestens einmal pro Monat über Schulungen, Neuigkeiten und die Arbeitsweise. Der Arbeitgeberverband FREN (Fédération romande des entrepreneurs en nettoyage) informiert die Unternehmen ebenfalls durch Newsletter und auch an Café Meetings über die Aktivitäten im Bereich der Bildung.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung erfolgt direkt bei einem von der Westschweizer Paritätischen Berufskommission genehmigten Ausbildungszentrum.[200] Die Initiative kann von der Arbeitgeberseite oder von den Mitarbeitenden ausgehen. Geht sie von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin aus und soll die Weiterbildung über den Betrieb abgerechnet werden, so ist die Anmeldung erst gültig, wenn der Betrieb die Anmeldung bestätigt. Der Betrieb kann die Anmeldung ablehnen. Die Mitarbeitenden haben aber die Möglichkeit, bei wiederholten Ablehnungen ihr Ausbildungsrecht bei der kantonalen Paritätischen Berufskommission einzufordern (Art. 21.4 GAV). Soll der Kursbesuch nicht über den Betrieb abgerechnet werden, so können sich die Arbeitnehmenden auch selbständig anmelden. Sie haben dann allerdings alle Kurskosten vorzufinanzieren und Freitage dafür einzusetzen. Über den GAV erhalten sie dann auf Antrag hin die Kurskosten rückvergütet wie auch eine Lohnpauschale und Spesen gemäss Reglement ausbezahlt.

[200] https://www.maisondelaproprete.ch/phocadownload/formation/general/Inscription.pdf

Besonderheiten
Mit der Möglichkeit der Arbeitnehmenden bei wiederholter Verweigerung von Weiterbildung durch den Betrieb an die kantonale paritätische Kommission zu gelangen, existiert im GAV nicht nur das Recht auf Weiterbildung, sondern auch ein Instrument zur Durchsetzung dieses Rechts. In der Auseinandersetzung mit der paritätischen Kommission kann sich dabei der Betrieb zumindest in Bezug auf die Ausbildung E2 auf das ihm zugestandene Recht berufen, die jährliche Weiterbildung auf 15% des Personals zu beschränken (Art.5 Anhang 4 GAV).

7.18.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Der GAV der Reinigungsbranche für die Westschweiz öffnet mit seinen Leistungen die Tür zur Weiterbildung für Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Die Migrantinnen und Migranten der ersten Generation können Französischkurse besuchen, die über den Betrieb und den GAV bis hin zum Lohn voll ausfinanziert sind. Auch die Mitarbeitenden ohne postobligatorischen Abschluss können sich über die Weiterbildung E2 beruflich besser positionieren. Auch dies ist eine Weiterbildung, die über den Betrieb und den GAV vollausfinanziert ist.

7.18.3. Bewertung des GAV der Reinigungsbranche der Westschweiz bzgl. Weiterbildung

Die Reinigungsbranche der Westschweiz ist über den GAV im Bereich der Weiterbildung gut aufgestellt. Es bestehen klare und grosszügige Regeln bezüglich der Finanzierung der Kurs- und Lohnkosten wie auch der Rückvergütung der Spesen. Wenn der Betrieb mit der Weiterbildung einverstanden ist, so läuft die Vorfinanzierung über ihn. Ansonsten muss der Arbeitnehmende die Vorfinanzierung übernehmen. Wird den Arbeitnehmenden das Ausbildungsrecht wiederholt verweigert, so kann dies der Gegenstand einer begründeten Berufung an die kantonale Paritätische Berufskommission sein.

7.19. Gesamtarbeitsvertrages für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz[201]

7.19.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt die Reinigungsbranche der Deutschschweiz?
Der GAV der Reinigungsbranche der Deutschschweiz hat u.a. den Zweck, die «Ausbildung des Personals zu fördern» (Art. 1 GAV). Er verpflichtet die paritätische Kommission, für ungelernte Arbeitnehmende ein brancheninternes Ausbildungsprogramm anzubieten (Art. 4.8 GAV).

[201] gav_reinigung_dtschweiz_2022.pdf

Kennt die Reinigungsbranche der Deutschschweiz einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Zur Deckung der Kosten des Vollzugs des GAVs wie auch für die Weiterbildung, den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit wird ein Beitrag von 0.65% auf den AHV-Lohn der Arbeitnehmenden erhoben. Dabei zahlt der Betrieb 0.2% und die Arbeitnehmenden 0.45%. 0.2% davon sind als Beitrag an die Weiterbildung, den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit reserviert. Was die Lernenden betrifft, so haben diese einen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 1.– pro Monat zu entrichten (Art. 20 GAV).

GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz

Art. 4.8

Die Paritätische Kommission der Reinigungsbranche in der Deutschschweiz bietet für ungelernte ArbeitnehmerInnen ein brancheninternes Ausbildungsprogramm an, dessen erfolgreiches Bestehen Anspruch auf einen höheren Mindestlohn gibt.

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Grundsätzlich sind vier Bedingungen zu erfüllen: Erstens muss man dem GAV unterstehen (Art. 2.2.2-3 GAV). Zweitens muss man während 12 Monaten in den letzten zwei Jahren vor dem Kursbesuch GAV-Beiträge bezahlt haben[202], und zwar drittens sowohl Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge. Viertens wird erwartet[203], dass genügend Sprachkenntnisse vorhanden sind, um dem Kurs folgen zu können.[204]

Welche Kurse werden unterstützt?
Die Branche unterscheidet zwischen Weiterbildungsangeboten, welche die zentrale paritätische Kommission der Reinigungsbranche der Deutschschweiz (ZPK) verantwortet und solchen, die der Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen Allpura anbietet. Bildungsangebot der zentralen paritätischen Kommission Deutschschweiz[205] • GAV-Lehrgang (Basismodul + Spezialisierungsmodul) • Deutschkurse • Regionale Kurse zu Spezialthemen wie berufliche Fachkenntnisse, spezifische Fachkenntnisse, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, allgemeinbildende Themen. Allpura Weiterbildung Deutschschweiz[206] • Spezielle Kurse wie Graffitientfernung, professionelle Reinigung von Parkettböden etc. • Kurse für Führungsverantwortliche • Kurse der Migrosklubschule.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Für Personen, die von den finanziellen Unterstützungen durch den GAV profitieren können, ist die Teilnahme an Kursen der ZPK und der Allpura - mit Ausnahme der Deutschkurse – kostenlos. Miteingeschlossen ist auch die Verpflegung. Dazu kommen für die ZPK-Kurse noch eine Lohnausfallentschädigung. Diese beträgt für den GAV-Lehrgang CHF 160.00 pro Tag oder CHF 80.00 pro halben Tag. Für die Teilnahme an regionalen ZPK-Kursen beträgt die

[202] Leider sind bezüglich dieser zweiten Voraussetzung die Informationen widersprüchlich. Andernorts wird nur von drei Monaten Vollzugskostenbeiträge geredet. https://allpura.ch/pdf/verband/2025/_Allpura_Kursbroschure_2025.pdf, S.5

[203] https://zpk-reinigung.ch/faq

[204] https://zpk-reinigung.ch/docs/Dokument/Arbeitgeber/Kurs/Flyer-Weiterbildung[Arbeitgeber%20Dokument%20Kurs].pdf

[205] https://zpk-reinigung.ch/bildung-chancen

[206] https://allpura.ch/weiterbildung/allpura-kurse.php

Lohnausfallenentschädigung für einen ganztägigen Kurs CHF 100.00, für einen halbtägigen Kurs CHF 50.00. Für die Teilnahme an den Deutschkursen ist ein Betrag von CHF 100.00 zu bezahlen. Für Kurse der Klubschule Migros ist vorgängig ein Antrag auf Kostengutsprache bei der ZPK zu stellen.

Wie wird über die Kurse informiert?
Sowohl die ZPK wie auch Allpura informieren über ihre Kurse auf dem Internet. Hilfreich sind dabei insbesondere die youtube-Filme[207], die auf einfache und kurze Art über das Angebot und die GAV-Leistungen informieren. Aber auch die Auftritte auf Instagramm und Faceboook sind ansprechend und motivierend gestaltet. Zudem informiert ein Newsletter die Abonnenten und Abonnentinnen viermal pro Jahr über das Kursangebot. Schliesslich existiert ein Jahresprogramm, das in gedruckter Form an die Betriebe verschickt und an den Ausbildungszentren verteilt wird.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung läuft üblicherweise über den Betrieb. Er meldet seine Mitarbeitenden an und übernimmt für die besuchten Kurstage die vollen Lohnkosten. Diese werden ihm auf Antrag hin mit Tages- oder Halbtagespauschalen von CHF 160/80 oder CHF 100/50 rückvergütet. Besuchen Mitarbeitende in ihrer Freizeit die Kurse, werden ihnen die Tages- oder Halbtagespauschalen ausbezahlt.

Besonderheiten
Die ZPK bietet auch massgeschneiderte Kurse für Betriebe an. Diese können vor Ort oder in einem der Ausbildungszentren durchgeführt werden. Auch diese werden vom GAV voll ausfinanziert inklusive Lohnausfallentschädigung.[208] [209]

7.19.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Das Weiterbildungsangebot des GAV der Reinigungsbranche für die Deutschschweiz enthält zwei Angebote, die voll und ganz Mitarbeitenden aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung zugutekommen.[210]

GAV-Lehrgang

Er ist für Mitarbeitende gedacht, die über keine Ausbildung in der Branche verfügen. Sie müssen vom Betrieb vorgeschlagen und Deutsch auf Niveau A2.2 oder höher beherrschen. Der Lehrgang umfasst ein Basismodul und ein Spezialisierungsmodul. Das Basismodul umfasst an drei Tagen 6 Lerneinheiten (=24 Lektionen). Nach einer bestandenen Zwischenprüfung (=2 Lektionen) können sich die Teilnehmenden für eines der drei Spezialisierungsmodule (Spezialreinigung,

[207] https://www.youtube.com/watch?v=16vifATH5Qw / https://www.youtube.com/watch?v=JqXWr0m0fOE / https://www.youtube.com/results?search_query=zpk+reinigung

[208] https://zpk-reinigung.ch/docs/Dokument/Arbeitgeber/Kurs/000316_zpk_programmheft_a5_rz_ansicht.pdf S.4

[209] https://zpk-reinigung.ch/docs/richtlinien-firmenkurse-gav-lehrgang.pdf

[210] https://zpk-reinigung.ch/docs/Dokument/Arbeitgeber/Kurs/Flyer-Weiterbildung%5bArbeitgeber%20Dokument%20Kurs%5d.pdf

Unterhalt-/Spitalreinigung, Fahrzeugreinigung) einschreiben. Ein Spezialisierungsmodul umfasst an fünf Tagen 10 Lerneinheiten (=40 Lektionen). Der Lehrgang wird durch eine Schlussprüfung (=2 Lektionen) abgeschlossen. Eine bestandene Abschlussprüfung führt zu einer Erhöhung des Mindestlohnes um CHF 1 pro Stunde. Die Abschlüsse werden als eigenständige Kategorien im GAV erwähnt (Art. 4.1-4). Der Lehrgang ist voll ausfinanziert inklusive Lohnausfallpauschale von CHF 160.00 pro Kurstag.

Deutschkurse

Fremdsprachigen Mitarbeitenden der Reinigungsbranche wird die Möglichkeit angeboten, Deutschkurse bis zum Niveau A2.2 zu besuchen. Die Gruppeneinteilung erfolgt auf Grund eines Einstufungstests. Ein solcher Deutschkurs ist z.B. für Personen, die den GAV-Lehrgang besuchen wollen, aber in ihren Deutschkenntnissen nicht das notwendige Niveau A2.2 erreichen, sinnvoll und notwendig. Die Kurskosten für 52 Lektionen übernimmt der GAV mit Ausnahme von CHF 100.00, die die einzelnen Teilnehmenden beizusteuern haben. Der Teilnehmendenbetrag kann auch vom Betrieb übernommen werden. Für die Deutschkurse wird allerdings keine Lohnausfallpauschale entrichtet.

7.19.3. Bewertung des GAV der Reinigungsbranche der Deutschschweiz bzgl. Weiterbildung

Der GAV der Reinigungsbranche verpflichtet in Artikel 4.8 die paritätische Kommission, «für ungelernte Arbeitnehmende ein brancheninternes Ausbildungsprogramm anzubieten». Das setzt die ZPK in ihrem GAV-Lehrgang um. Für fremdsprachige Mitarbeitende ermöglicht sie zudem, Deutschkurse zu besuchen, die ihnen den Zugang zu den vielfältigen Weiterbildungen erlaubt. Die Ausfinanzierung aller ZPK-Kurse ist vorbildhaft grosszügig. Mit Ausnahme einer Kostenbeteiligung bei den Deutschkursen können alle ZPK-Kurse kostenlos besucht werden. Zudem werden vom GAV die Verpflegungskosten übernommen und eine pauschale Lohnausfallentschädigung ausgerichtet. Auch bei den Allpura-Kursen werden die Kurskosten inklusive Verpflegung durch den GAV übernommen, nicht allerdings die Lohnausfälle. Vorteilhaft für die Mitarbeitenden ist zudem, dass viele Kurse dank der Regionalisierung in ihrer Nähe[211] oder sogar in ihrem Betrieb stattfinden können.

7.20. Gesamtarbeitsvertrag Schweizerische Gebäudetechnikbranche[212]

7.20.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV Gebäudetechnikbranche?
Eine Aufgabe der paritätischen Kommission PK und der paritätischen Landeskommission PLK ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung (Art. 10.2i;

[211] Programmheft, S. 3, https://zpk-reinigung.ch/docs/Dokument/Arbeitgeber/Kurs/zpk_programmheft.pdf

[212] gav_gebaeudetechnik_2025.pdf

Art.11.4c GAV). Zudem sieht der GAV sieht vor, dass die Arbeitnehmenden über ein Recht auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr verfügen, und zwar «zur beruflichen Weiterbildung oder zur Weiterbildung zur Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft» (Art. 23.2 GAV). Der GAV vergünstigt dabei die von der «Kommission Weiterbildung» akkreditierten Bildungsangebote (Anhang 6 GAV).

GAV Gebäudetechnik

Art 23.2

Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung oder zur Weiterbildung zur Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft.

Kennt der GAV Gebäudetechnikbranche einen Weiterbildungsfonds?
Ja
Um die Ziele des GAVs zu erreichen, erhebt der GAV der Gebäudetechnikbranche von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden einen monatlichen Beitrag: «Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.– pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen» (Art. 20.3a). Den gleichen Betrag entrichten die Arbeitgebenden für jeden dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden. «Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.– pro Jahr, bzw. CHF 20.– pro Monat» (Art. 20.3b).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Alle Arbeitnehmenden, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind, können von einer finanziellen Unterstützung bzgl. Weiterbildung profitieren, und zwar «ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlöhnung» (Art. 3.3.2 GAV).

Welche Kurse werden unterstützt?
Unterstützt werden können berufsbezogene Kurse - von suissetec, die in den nationalen Bildungszentren durchgeführt werden, d.h. in Lostorf (SO), Colombier (NE) und Gordola (TI) - der Schweizerischen Technischen Fachschule Winterthur (STF), die im Bereich Gebäudetechnik angeboten werden - der Gewerkschaften Unia und Syna (Art. 3.1 Anhang 6 GAV). Diese Anbieter haben allerdings halbjährlich bei der Kommission Weiterbildung Anträge für die zu vergünstigenden Angebote einzureichen (Art. 8.1 Anhang 6 GAV). Darüber hinaus bietet die PLK in Ergänzung zu den berufsbezogenen Weiterbildungskursen neu auch persönlichkeitsbildende Kurse an. [213] Einzelne Kurse können auch direkt vor Ort als Firmenkurse durchgeführt werden.

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Die Arbeitnehmenden profitieren einerseits von vergünstigten Kursen. Gemäss Auskunft der paritätischen Landeskommission PLK werden die von der Kommission Weiterbildung akkreditierten Angebote durchschnittlich um 25% ermässigt.[214] Dabei fliesst das Geld direkt an die Anbieter und nicht an die Arbeitnehmenden. Dadurch sollen die administrativen Aufwendungen so klein als möglich gehalten werden.[215] Andererseits können die

[213] https://www.plk-gebaeudetechnik.ch/de/weiterbildung/
[214] https://www.plk-gebaeudetechnik.ch/de/weiterbildung/
[215] Ebd.

Arbeitnehmenden fünf Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub pro Kalenderjahr einfordern (Art. 23.2 GAV). Dieser ist von den Betrieben zu bezahlen. Dabei ist der Zeitpunkt der Absenz zwischen den Arbeitnehmenden und dem Vorgesetzten zu vereinbaren (Art. 23.4 GAV). Zudem haben die Arbeitnehmenden «in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit» (Art. 23.5 GAV). Zur weiteren Reduzierung der Kurskosten besteht für die einzelnen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, außerhalb des GAVs beim Betrieb oder bei der zuständigen kantonalen paritätischen Kommission (PK) einen Antrag auf Kursvergünstigung zu stellen.[216]

Wie wird über die Kurse informiert?
Die grundlegenden Informationen zu den Weiterbildungsangeboten befinden sich auf der Homepage von suissetec[217], und zwar aufgeteilt nach Branchen (Gebäudetechnikplanung, Heizung, Lüftung, Sanitär, Solar, Spengler, Werkleitungen) und nach Kategorien (Administration, Arbeitssicherheit, Digitalisierung, Elektrokurse, Flüssiggaskurs, Praxisbildnerkurs, suissetec Zertifikat). Über das Kursangebot wird viermal im Jahr im Newsmagazin berichtet und regelmässig auf Linkedin. Es besteht für die Betriebe und die Mitarbeitenden auch die Möglichkeit, eine App[218] herunterzuladen, die einem Neuheiten aus der Welt der Gebäudetechnik vermittelt. Natürlich werden auf dieser App auch die Bildungsangebote beworben.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Arbeitnehmenden melden sich direkt bei den Anbietern an. Sie haben aber, falls der Kurs in die Arbeitszeit fällt und/oder sie den bezahlten Bildungsurlaub erhalten wollen (Art. 23.4 GAV), vorgängig die Absenz im Betrieb mit dem Vorgesetzten zu vereinbaren.

Besonderheiten
Im Art. 23.5 GAV wird prominent erwähnt, dass die Arbeitnehmenden in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht haben, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.

7.20.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Die Gebäudetechnikbranche bietet auch suisstec-Zertifikate Servicemonteurin / Servicemonteur Sanitär und Servicemonteurin / Servicemonteur Heizung an, an der auch Personen ohne branchenspezifischen Sek-II-Abschluss mit einer Ausnahmebilligung teilnehmen können. Minimale Voraussetzung sind vier Jahre Berufserfahrung in der Gebäudetechnikbranche.[219] Für Quereinsteiger besteht die Möglichkeit, ein STF/suissetec-Zertifikat als Photovoltaik-Installateur/-in zu erreichen.[220]

[216] https://www.plk-gebaeudetechnik.ch/de/weiterbildung/
[217] https://suissetec.ch/de/kurse.html
[218] https://suissetec.ch/de/anmeldung-app-beekeeper.html
[219] https://suissetec.ch/files/PDFs/Bildung/Kurse/Reglement%20ServicemonteurIn%202025.pdf
[220] https://suissetec.ch/de/kurs-detail/photovoltaik-installateur-in-7.html

7.20.3. Bewertung des GAV Gebäudetechnikbranche bzgl. Weiterbildung

Mit fünf Tagen bezahltem Weiterbildungsurlaub nimmt die Gebäudetechnikbranche eine Spitzenposition unter den analysierten GAVs ein. Allerdings bleibt der Großteil der Kurskosten bei den Mitarbeitenden und/oder Betrieben, da die durchschnittliche Vergünstigung von 25 % auf die durch die PLK akkreditierten Angebote nur 25% beträgt. Interessant ist, dass suisstec über ein App verfügt, welche Mitarbeitende und Betriebe unter dem Stichwort «be first» Neuigkeiten aus der Branche erhalten, auch Informationen aus dem Bildungsbereich.

7.21. Gesamtarbeitsvertrag für die Aargauer Kantonsspitäler[221]

7.21.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der GAV der Aargauer Kantonsspitäler?
Der GAV der Aargauer Kantonsspitäler kennt einen GAV-Artikel zum Thema «Personalentwicklung» (Art. 10 GAV), in dem die Fragen der Weiterbildung geregelt werden.

GAV Aargauer Kantonsspitäler

Art. 10.1 Allgemeines

Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass eine gezielte Personalentwicklung für die Erhaltung einer guten und leistungsfähigen Gesundheitsversorgung der Bevölkerung, für den Erhalt einer permanenten Arbeitsmarktfähigkeit sowie für die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden von entscheidender Bedeutung ist.

Kennt der GAV einen Weiterbildungsfonds?
(Nein)
Der GAV kennt keinen Weiterbildungs-, sondern einen Solidaritätsfonds (Anhang 5 GAV). Mit seinen Geldern können keine Weiterbildungen finanziert werden mit Ausnahme von Ausbildungen der Personalkommissionen (Art. A4.5 Anhang 5 GAV). Für die anderen Weiterbildungskosten kommen je nach Angebot die Arbeitgeberin, die Arbeitgeberin und die Kursteilnehmenden oder die Kursteilnehmenden selbst auf. Der Beitrag an den Solidaritätsfonds beträgt für die Arbeitnehmenden CHF 72 pro Jahr. Personen, die pro Jahr weniger als CHF 5000 verdienen, sind von dieser Zahlung befreit (Art. A4.4 Anhang 5 GAV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Im Grundsatz profitieren alle voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden der angeschlossenen Arbeitgeberinnen, die zugleich Mitglied eines vertragsschliessenden Verbandes sind, von den GAV-Regelungen (Art. 1.4 GAV). Dank der Zustimmung der Vertragsparteien sind allerdings auch alle anderen Mitarbeitenden dem GAV unterstellt (ebd.). Davon ausgeschlossen sind aber: «a. Personal in der Grundausbildung inklusive Tertiärausbildung der Gesundheitsberufe und Praktikanten b. Mitglieder der Spitalleitung und der erweiterten Spitalleitung, bzw. Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung c. leitende Mitarbeitende mit speziellen Vereinbarungen und Entschädigungen

[221] gav_spitaeler_ag_2012.pdf

d. Mitarbeitende in beschützten Arbeitsplätzen
e. Aushilfen bis zu einer maximalen Anstellungsdauer von drei Monaten.»[222]

Welche Kurse werden unterstützt?
Der GAV unterscheidet zwischen obligatorischen und nicht obligatorischen Veranstaltungen. Je nach Status einer Veranstaltung gelten andere Regeln bzgl. finanzieller und zeitlicher Unterstützung. Zudem werden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Mitglieder der Personalkommission, die ihre Tätigkeit betreffen, unterstützt.[223]

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Bei den obligatorischen Weiterbildungen - seien sie intern oder extern - werden die Kosten voll und ganz durch die Arbeitgeberin getragen (Art. 10.4 GAV). Zu den Weiterbildungskosten zählen sowohl - die Bildungskosten (Einschreibe-, Kurs- und Prüfungsgebühren sowie Kosten für Lehrmaterial), - die Lohnkosten, die für den Zeitraum der Weiterbildung anfallen, inklusive Sozialleistungen wie auch - die Spesen (Art. 10.6 GAV). Bei den nicht obligatorischen Weiterbildungen hängt die zeitliche und finanzielle Unterstützung durch die Arbeitgeberin von den persönlichen und betrieblichen Möglichkeiten wie auch vom Interesse der Arbeitgeberin ab. Bei externen, nicht obligatorischen Weiterbildungen mit hohem Interesse der Arbeitgeberin übernimmt diese mindestens 50% der Weiterbildungskosten. Die Grundlage für eine finanzielle und/oder zeitliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin bildet eine schriftliche Regelung (Art. 10.5 GAV). Übersteigen die Weiterbildungskosten, die von der Arbeitgeberin übernommenen werden, den Betrag von CHF 7000.00, wird eine Verpflichtungszeit vereinbart. Diese beträgt nach Abschluss der Weiterbildung - ein Jahr, wenn die Mehrkosten bis zu CHF 3000.00 höher sind als der Betrag von CHF 7000.00 - zwei Jahre, wenn die Mehrkosten CHF 3000.00 bis CHF 8000.00 höher sind als der Betrag von CHF 7000.00 - drei Jahre, wenn die Mehrkosten über CHF 8000.00 höher sind als der Betrag von CHF 7000.00 (Art. 10.8). Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Mitglieder der Personalkommission werden vollumfänglich über den Solidaritätsfonds finanziert. (Art. A4.5 Anhang 4 GAV).

Wie wird über die Kurse informiert?
Der GAV setzt bei der Personalentwicklung stark auf die Mitarbeitergespräche (Art. 10.10 GAV). Er sieht dabei die Verantwortung für die berufliche und persönliche Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden sowohl bei diesen wie auch bei den Arbeitgebenden (Art. 10.3). Die besondere Aufgabe des Mitarbeitergesprächs ist dabei die Planung und Koordination der Mitarbeiterweiterbildung.

[222] Art. 1.4 GAV
[223] Ebd. Art 12.9

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung läuft über die Arbeitnehmenden. Sie muss aber noch durch die vorgesetzte Person und die Kostenstelle genehmigt werden.

Besonderheiten
Die Personalkommissionen haben das Recht auf Mitsprache bei notwendigen Umschulungen sowie bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Art. A3.2 Anhang 3 GAV). Dieses Mitspracherecht umfasst, dass die Mitglieder der Personalkommissionen über geplante Kurse informiert werden, Kursvorschläge einbringen können und gegebenenfalls die Möglichkeit erhalten, in Projektgruppen oder Sounding Boards mitzuwirken.

7.21.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Im Kursprogramm sind derzeit keine regelmässig verankerten Kurse für Gruppen mit erschwertem Zugang zur Weiterbildung vorgesehen. Wird jedoch ein Weiterbildungsbedarf bei Arbeitnehmenden beispielsweise aus der Reinigung, dem Gastronomiebereich, bei den Hilfskräften in der Pflege oder bei Personen, die im Rahmen der Bekämpfung des Fachkräftemangels eingereisten sind, festgestellt, werden die erforderlichen Weiterbildungsmassnahmen geplant und umgesetzt.“

7.21.3. Bewertung des GAV der Aargauer Kantonsspitäler bzgl. Weiterbildung

Der GAV verfügt über kein Weiterbildungsrecht und keinen Weiterbildungsfonds. So liegen die Entscheidungen über die Weiterbildung und deren Finanzierung auf der Seite der angeschlossenen Spitäler. Die Arbeitnehmenden haben insoweit Einfluss auf die Entscheidungen, als der Personalkommission das Recht auf Mitsprache bei notwendigen Umschulungen sowie Fort- und Weiterbildungen eingeräumt wird. Zudem können die einzelnen Mitarbeitenden z.B. im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ihre Interessen und Anliegen zur Weiterbildung einbringen. Allerdings haben sie kein Recht auf Weiterbildung und keinen Zugang zu paritätisch verwalteten Fondsgeldern.

7.22. Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe[224]

7.22.1. Übersicht über die allgemeinen Regelungen zur Weiterbildung

Welche Bestimmungen zur Weiterbildung kennt der LGAV?
Der GAV des Metallgewerbes unterstützt die permanente berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden (Art. 4.7 LGAV). Dafür stehen den Arbeitnehmenden bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr zu. (Art. 22.1 LGAV). Die Betriebe ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch von Bildungsveranstaltungen der Branche und erleichtern ihnen die Teilnahme (Art. 4.7 LGAV). Ausführlich geregelt sind die Förderung der Weiterbildung und die Leistungen bzgl. Weiterbildung in den Anhängen 11 und 12 des LGAV.

LGAV Metallbranche

Art. 22.1

Die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmer erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.

Kennt der LGAV einen Weiterbildungsfonds?
Ja.
Der Weiterbildungsfonds wird durch die dem LGAV unterstellten (Art. 3 LGAV) Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden gespiesen. Die Arbeitnehmenden zahlen pro Monat CHF 20.00. Dabei gehen CHF 10.00 an den Weiterbildungsfonds und CHF 10.00 sind ein Beitrag an die Vollzugskosten. Dieser Betrag wird monatlich direkt vom Lohn abgezogen «und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar auszuführen» (Art. 19.3a LGAV). Auch die Arbeitgebenden entrichten pro Arbeitnehmenden und Monat einen Beitrag von CHF 20.00, wobei auch davon CHF 10.00 an den Weiterbildungsfonds gehen (19.3b LGAV). Ausgenommen von dieser Regelung sind Teilzeitbeschäftigte. Beträgt ihr Beschäftigungsgrad weniger als 40%, «haben weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag zu entrichten, sie sind aber dem LGAV unterstellt» (Art 19.5 LGAV).

Wer kann von finanziellen Unterstützungen bzgl. Weiterbildung profitieren?
Von Weiterbildungsleistungen können die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmenden profitieren. Die Unterstellung ist im Art. 3 LGAV geregelt.

Welche Kurse werden unterstützt?
Die vom GAV unterstützten Kurse sind in einer Liste der paritätischen Landeskommission im Metallbau PKLM aufgelistet, unterschieden zwischen Fachkurse Metallbau[225] und Fachkurse Landtechnik/Hufschmiede[226]. Gemäss Anhang 11 LGAV sind berufs- und funktionsbezogene Kurse mit folgenden Weiterbildungsinhalten anspruchsberechtigt: «a) Produktespezifische Kenntnisse sowie neue Verfahren und Anwendungstechniken; b) Persönliche, bessere Arbeitstechniken; c) Allgemeine Berufs- und Branchenkenntnisse; d) Organisations- und Führungsaufgaben; e)

[224] l_gav_im_metallgewerbe_2024.pdf

[225] https://www.plkm.ch/fileadmin/media/download/plkm/de/Leistungen_und_Kosten/Rueckerstattung_Fachkurse_Metallbau_01.pdf

[226] https://www.plkm.ch/fileadmin/media/download/plkm/de/Leistungen_und_Kosten/Rueckerstattung_Fachkurse_Landtechnik_Hufschmiede_01.pdf

Allgemeine Kenntnisse, die das Arbeitsumfeld tangieren» (Art. 1, Anhang 11 LGAV).
Was den bezahlten Bildungsurlaub betrifft, der von den Betrieben finanziert wird, so ist er insbesondere für Kurse zu gewähren, «die von den vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angeboten bzw. durchgeführt werden» (Art. 22.2 LGAV). Allerdings decken auch betriebsinterne Kurse «den Anspruch gemäss Art. 22 LGAV ab» (Art. 2.h Anhang 11 LGAV). Für spezielle Aufgaben (z.B. Mitarbeit in einer paritätischen Kommission) kann der bezahlte Urlaub von drei Tage auf fünf Tage erhöht werden (Art. 23.1 LGAV). Die dafür anfallenden Lohnkosten übernimmt der LGAV (Art. 23.2 LGAV).

Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?
Bei jedem ausgeschriebenen Kurs ist angegeben, wie hoch die finanzielle Unterstützung ist. Der Unterstützungsbeitrag beträgt 20% der Kurskosten. Er ist mit einem Rückerstattungsformular[227], das bei Einzelkursen bis spätestens sechs Monate nach Abschluss einzureichen ist, mit den notwendigen Unterlagen einzufordern. Die Rückerstattung erfolgt an die Person oder Firma, die für die Kurskosten aufgekommen ist.

Wie wird über die Kurse informiert?
Die grundlegenden Informationen zu den Weiterbildungsangeboten befinden sich auf den Homepages der PLKM und von AM Suisse[228]. Aktiv beworben werden die Kurse durch einen Newsletter, der 4 bis 6x pro Jahr an die Betriebe und die Teilnehmenden der letzten fünf Jahre versandt wird. Zwei Newsletter davon sind Bildungsnewsletter. Ab dem Jahre 2026 soll die gesamte Kommunikation über die CRM-Technologie[229] abgewickelt werden.

Wie funktioniert die Anmeldung?
Die Anmeldung erfolgt durch die Arbeitnehmenden unter Angabe des anstellenden Betriebes. Die Anmeldung bedarf dabei der Unterschriften beider.

Besonderheiten
Für spezielle Weiterbildungen können die drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr um zwei erhöht werden. Diese Regelung gilt für Arbeitnehmende mit folgenden besonderen Aufgaben: «a) Berufsexperte; b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen; c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lernender-Ausbildner beschäftigt sind; d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben; e) Teilnahme an der Branchen-Konferenz der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände; f) Mitarbeit als Vertreter in einer paritätischen Kommission und/oder paritätischen Berufskommission (PBK)» (Art. 23.1 LGAV).

[227] https://www.plkm.ch/fileadmin/media/download/plkm/de/Leistungen_und_Kosten/Rueckerstattungsformular.pdf
[228] https://www.amsuisse.ch/de/bildung/kursprogramm
[229] CRM = Customer Relationship Management

7.22.2. Leistungen bzgl. Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

Der LGAV unterstützt auch Kurse, die für Arbeitnehmende ohne Sek-II-Abschluss zugänglich sind. Dazu gehören auch längere Kurse, wie beispielsweise der zehn Tage dauernde Kurs „Motorgerätetechnik“, der gemeinsam mit Lernenden der Branche durchgeführt wird, die ihn als ÜK-Kurs besuchen. Bei der geplanten Erweiterung des Campus Aarberg sollen zudem die Anliegen von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden, insbesondere in Bezug auf Rollstuhlgängigkeit, Signaletik und Akustik.

7.22.3. Bewertung des LGAV des für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe bzgl. Weiterbildung

Der LGAV des Metallgewerbes sieht einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von drei Tagen vor; Mitarbeitende mit speziellen Aufgaben erhalten sogar zwei zusätzliche Tage. Die Kosten für die drei Tage werden von den Betrieben getragen, während der LGAV die Kosten für die zwei zusätzlichen Tage übernimmt. Die Kurskosten für die ausgeschriebenen Kurse werden zudem um 20 % ermäßigt. Besonders erwähnenswert ist, dass Mitarbeitende ohne Sek-II-Abschluss die Möglichkeit haben, ÜK-Kurse der Branche gemeinsam mit den Lernenden zu besuchen. Positiv ist auch, dass bei der geplanten Erweiterung des Campus Aarberg die Anliegen der Barrierefreiheit berücksichtigt werden. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Weiterbildungen für Personen ohne Sek-II-Abschluss nicht stärker subventioniert werden könnten.

8. Zusammenfassende Bemerkungen

8.1. Gründe für unterschiedliche Weiterbildungsregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen

Die GAVs der verschiedenen Branchen enthalten ganz unterschiedliche Lösungen bezüglich der Förderung der Weiterbildung. Diese Unterschiedlichkeit ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Sicherlich spielt die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft eine zentrale Rolle bei der Ausformulierung der Weiterbildungsregelungen in den GAVs. Es ist etwas anderes, ob eine Branche sich vor allem auf gutqualifizierte und hochqualifizierte Mitarbeitende abstützt oder ob auch Personen mit geringeren Qualifikationen Teil der Arbeitnehmerschaft bilden. Im zweiten Fall hat die Weiterbildung die Funktion, die fehlenden grundlegenden Qualifikationen zum Beispiel durch Zertifikate zu vermitteln. Wichtig sind auch die Herausforderungen, vor der eine Branche steht. Die einen kämpfen mit dem Thema Arbeitssicherheit, weil ihre Tätigkeit mit besonderen Gefahren verbunden ist. Andere sind unter Druck wegen der Digitalisierung oder dem Arbeitskräftemangel. Wieder andere brauchen Lösungen, weil sie merken, dass die strukturellen Veränderungen dazu führen, dass ein Teil der Angestellten mit den vorhandenen Kompetenzen in Zukunft nicht mehr gebraucht wird und

darum für neue Aufgaben fit gemacht werden müssen. Es gibt auch Branchen, die stark auf Migranten und Migrantinnen angewiesen sind und deshalb das Sprachproblem zu lösen haben. Prägend für die Regelungen sind auch das Verhältnis der Sozialpartner zu ihrem GAV. Die Situation stellt sich anders dar, wenn der GAV als notwendiges Übel angesehen wird oder im Gegenteil als wichtiges Instrument für die Entwicklung und Zukunftsfähigkeit der Branche. Im zweiten Fall ist man eher bereit, Finanzen in einen Bildungsfonds einzuzahlen, um mit Hilfe dieser Gelder gemeinsame Projekte lancieren zu können. Schliesslich spielt auch die Geschichte des GAVs bei der Ausformulierung der GAV-Regelungen bezüglich Weiterbildung eine Rolle. Manchmal werden Formulierungen in den GAVs mitgeschleppt, die eigentlich überholt sind. Oder man bleibt bei den ursprünglichen Lösungen, weil befürchtet wird, dass eine Veränderung dazu führen könnte, dass sich die Machtverhältnisse zwischen den Sozialpartnern verschieben.

8.2. Zentrale und gängige Instrumente zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen

GAVs, die über Weiterbildungsregelungen verfügen, sind vielfach geprägt von folgenden drei Instrumenten:

8.2.1. Weiterbildungsurlaube

Wichtig in den GAVs sind die Gewährung von bezahlten Weiterbildungsurlauben durch die Betriebe. Sie bewegen sich zwischen ein bis fünf Tagen pro Jahr. Zum Teil können die Urlaubstage, wenn sie nicht gebraucht werden, auf das nächste Jahr ganz oder teilweise übertragen werden. Es wird üblicherweise erwartet, dass die Festlegung der Weiterbildungsurlaube im Gespräch zwischen Betrieb und Mitarbeitenden ausgehandelt werden. Der Weiterbildungsurlaub kann als Recht oder als Empfehlung ausformuliert sein. Die Weiterbildungsurlaube können üblicherweise für brancheninterne und branchenexterne Kurse verwendet werden, manchmal auch für gewerkschaftliche Bildungsangebote von movendo und ARC. Möglich ist auch, sie an längere Weiterbildungen anrechnen zu lassen. Sonderregelungen gibt es manchmal für Kurse für Mitglieder der Personalkommissionen oder Gewerkschaften und für das Ablegen von Prüfungen. Bezahlt heisst primär, dass der Betrieb die Lohnkosten für die entsprechenden Urlaubstage für die Weiterbildung übernimmt. Je nach GAV-Regelungen kann es aber auch sein, dass diese Kosten ganz oder zum Teil vom Bildungsfonds der Branche getragen werden und daher der Betrieb im besten Fall nur die freien Tage zu bewilligen hat

8.2.2. Weiterbildungsfinanzierung[230]

Was die Weiterbildungsfinanzierung betrifft, so kann je nach GAV die Kostenaufteilung zwischen Bildungsfonds, dem Betrieb und den Mitarbeitenden unterschiedlich aussehen. Die Frage stellt sich: Wer beteiligt sich in welchem Ausmass an den Kurskosten, den Lohnkosten, den Spesen? Es gibt Regelungen, bei denen

[230] anhang-2-weiterbildungsfinanzierung.pdf

bei den GAVs mit realen Kosten gerechnet werden, andere bei denen Pauschalen vorgesehen sind oder vom GAV nur die Kurskosten oder ein Teil der Kurskosten übernommen wird. Es gibt auch Branchen, welche Teilnehmende mit oder ohne Familienpflichten unterschiedlich behandeln. Manchmal sind bewusst auch Eigenleistungen der Mitarbeitenden vorgesehen. Oder der Branchenfonds finanziert nur bis zu einem bestimmten Betrag. Nachher sind die Betriebe oder Mitarbeitenden in der Finanzierungspflicht. Es kann auch sein, dass je nach Kurs oder Zielgruppe eine unterschiedliche Finanzierungspolitik verfolgt wird.

8.2.3. Bildungsfonds[231]

Viele GAVs beinhalten einen Bildungsfonds. Er ist üblicherweise Teil eines paritätischen Fonds, aus dem verschiedene Anliegen finanziert werden. Primär wird aus ihm der Vollzug des GAV bezahlt, dann aber – als Bildungsfonds - auch Leistungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung. In Bezug auf den paritätischen Fonds stellen sich zwei Fragen: Wer bezahlt was? Und: Wer bezahlt wieviel?

Wer bezahlt was?

Der paritätische Fonds wird üblicherweise aus Einzahlungen von den Betrieben und den Mitarbeitenden gespiesen. Es gibt aber auch hier verschiedene Varianten. Es kann sein, dass der Betrieb allein den paritätischen Fonds (Vollzug, Bildung) finanziert. Oder aber die Mitarbeitenden finanzieren den Vollzug, der Betrieb hingegen trägt die Kosten für die Bildung, wobei es vorkommen kann, dass es je nach Bildungsart (beruflich, gewerkschaftlich) noch unterschiedliche Finanzierungregelungen gibt.

Wer zahlt wieviel in den Bildungsfonds?

Auch in Bezug auf die Höhe der Beteiligung des Betriebs und der Mitarbeitenden am paritätischen Fonds (Vollzug, Bildung) gibt es grosse Unterschiede.

In einer Variante eines GAV kann es vorkommen, dass ausschließlich die Betriebsseite den Fonds finanziert. In einer anderen Variante werden die Kosten etwa gleichmäßig zwischen Betrieb und Mitarbeitenden aufgeteilt. In einer dritten Variante tragen vor allem die Mitarbeitenden zur Finanzierung des Fonds bei.

Die Beiträge für die dem GAV unterstellten Mitarbeitenden an die Kosten des GAVs (Vollzug, Bildung) können also ganz unterschiedlich ausfallen. Während die einen keinen Beitrag an den paritätischen Fonds zu zahlen haben, können sich andere für die jährlichen Kosten bis zu CHF 360.00 belaufen. In den meisten Fällen werden dabei die Kosten mit dem Beitrag für eine Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft verrechnet.

Leider ist es schwer, an die Aufwendungen der GAVs für die Weiterbildung zu gelangen. Nur in wenigen Branchen werden über die Einnahmen und Ausgaben bezüglich Weiterbildung offen kommuniziert. Das ist sehr schade. Denn damit herrscht in Bezug auf einen wichtigen Teil der Weiterbildung in der Schweiz kaum Transparenz.

[231] anhang-3-finanzierung-fonds.pdf

8.3. Weitere Instrumente zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen

Neben den drei oben genannten zentralen Instrumenten zur Stärkung der Weiterbildung in den Branchen gibt es zahlreiche weitere Maßnahmen zur Förderung der Branchenweiterbildung. Diese können entweder direkt in einem GAV verankert oder in einem Anhang oder Reglement zu einem GAV festgeschrieben sein, im Rahmen der Umsetzung durch Beschlüsse der paritätischen Kommission ihre Verbindlichkeit erhalten oder durch die Entscheidung der Bildungsanbieter Realität erlangen.

8.3.1. Mitarbeitergespräche…

In verschiedenen GAVs werden die Mitarbeitergespräche als Planungsort der Weiterbildung erwähnt. Anlässlich dieser Gespräche sollen der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden eruiert und die zu besuchenden Weiterbildungen festgelegt werden. Es wird dabei erwartet, dass sowohl die Vorgesetzten wie auch die Mitarbeitenden sich auf dieses Planungsgespräch vorbereiten.

Coop, Lidl, Swisscom, SBB, Post, Spitäler Kt. AG

8.3.2. …und Standortbestimmungen

Für die Vorbereitung der Mitarbeitergespräche werden – vor allem bei grösseren Firmen – den Mitarbeitenden Analysemittel wie Standortbestimmungen zur Verfügung gestellt. Standortbestimmungen können aber auch als Teil des frei zu wählenden Bildungsprogramms angeboten werden, um die eigene Weiterbildungsplanung aus einer reflektierten Ist-Analyse angehen zu können.

Swisscom, SBB, Post

Personalverleih

8.3.3. Branchenzertifikate

Verschiedene Branchen sehen vor, dass die Mitarbeitenden ein Branchenzertifikat erreichen können. Zielpublikum sind oft Personen ohne (branchenspezifischen) Sek-II-Abschluss. Das Zertifikat soll die Position dieser Mitarbeitenden in der Branche stärken und die Qualität ihrer Arbeit erhöhen. Die Finanzierung dieser Ausbildungen ist dabei separat geregelt und geht meistens weit über die übliche Finanzierung der Weiterbildung hinaus. Abgeschlossene Zertifikate können zu einer Lohnerhöhung führen. Es ist auch möglich, angesichts des Fachkräftemangels über Zertifikate Quereinsteiger und -einsteigerinnen für den Branche oder den Betrieb zu gewinnen.

Gerüstbau, Gastro, Reinigung Westschweiz, Reinigung Deutschschweiz, Schreiner; Bäcker

Coop

8.3.4. Weiterbildungen für Mitarbeitende ohne Sek-II-Abschluss

Wie können Mitarbeitende ohne Sek-II-Abschluss in die Weiterbildung integriert werden? Unterschiedliche Wege werden begangen. Man bietet spezifische Kurse für diese Personengruppe an. Oder es werden Kurse ausgeschrieben, für die keine Zulassungsbeschränkungen bestehen, also für alle Branchenmitglieder offen sind. Allenfalls wird ein bestimmtes Sprachniveau vorausgesetzt. Man lässt Personen ohne SEK-II-Abschluss, die bestimmte Kriterien erfüllen, auf Gesuch hin zu den Kursen zu. Oder man ermöglicht Mitarbeitenden ohne Sek-II-

Grafische Industrie, Gerüstbau

Carrosserie

Abschluss ihre Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen, indem sie für ihre Weiterbildung an überbetrieblichen Kursen der Branche teilnehmen können.

Metallgewerbe

8.3.5. Vorbereitung auf die Weiterbildung

Um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können, sind bestimmte Voraussetzungen notwendig, zum Beispiel das Beherrschen der Grundkompetenzen und ein bestimmtes Sprachniveau. Es gibt GAVs, die Gelder des Bildungsfonds in diese Grundlagen investieren.

8.3.5.1. Grundkompetenzkurse

Grundkompetenzkurse vermitteln „grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten in den Bereichen Lesen, Schreiben, mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Mathematik sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien»[232]. Aktuell werden Kurse im Rahmen kantonaler Programme angeboten. Diese können auch von den GAV-Branchen genutzt und für die Branchenmitarbeitenden zugänglich gemacht werden, im besten Fall durch die gleichzeitige Übernahme der anfallenden Kurskosten. Es ist aber auch möglich, Grundkompetenzkurse intern anzubieten, z.B. mit dem Schwerpunkt Informatik.

Lidl

Post

8.3.5.2. Sprachkurse

Insbesondere Branchen mit einem relevanten Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund sehen in ihrem Bildungsfonds auch die Finanzierung von Sprachkursen vor, insbesondere von branchenspezifischen Sprachkursen nach fide.. Die Sprachkurse sollen die Kommunikation am Arbeitsplatz verbessern wie auch den Zugang zur Weiterbildung erleichtern. Die Finanzierung geschieht oft über eine Pauschalfinanzierung pro Semester.

Gerüstbau, Lidl, Maler/Gipser, Reinigung Westschweiz, Reinigung Deutschschweiz, Bäcker, Gastro

8.3.6. Kurse in einer Migrationssprache

Eine andere Variante, um Migrantinnen oder Migranten in die Weiterbildung zu integrieren, besteht darin, sie nicht Kurse eine Landessprache besuchen zu lassen, sondern indem man ihnen Kurse in ihrer Landessprache anbietet.

Bauhauptgewerbe

8.3.7. Konfliktregelung

Wie sind Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden zu lösen, wenn sie bezüglich Weiterbildung unterschiedliche Meinungen haben. Die Arbeitgeberseite hat es diesbezüglich einfacher. Sie kann die Mitarbeitenden zu einer Weiterbildung aufbieten oder die Ablehnung einer Weiterbildung im Personaldossier erwähnen mit möglichen Folgen bei einer zukünftigen Lohnerhöhung oder Beförderung. Was können aber die Mitarbeitenden tun? Die eine Möglichkeit besteht darin, dass der GAV vorsieht, dass diesbezügliche Konflikte durch die paritätische Kommission gelöst werden, die andere, dass eine höhere Hierarchiestufe im Betrieb sich den Konfliktfall anschaut und bewertet.

Post, Reinigung Westschweiz, Swisscom

[232] https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener.html

8.3.8. Kurswerbung – persönlich

Kurswerbung ist ein wichtiger Teil einer erfolgreichen Weiterbildungstätigkeit. Nur wer die potenziellen Teilnehmenden erreicht, kann seine Veranstaltungen auch durchführen. Die GAV-Branchen bespielen viele Kommunikationswege, um ihr Angebot an den Mann und die Frau zu bringen. Sie sind präsent auf dem Internet mit ihren Homepages, sie veröffentlichen die Kursangebote in ihren Zeitschriften, Zeitungen und Newslettern, sie versuchen ihr Zielpublikum über die sozialen Medien zu erreichen, mit youtube-Filmen anzusprechen oder über Apps zu erreichen. Allenfalls werden die Betriebe sogar telefonisch kontaktiert. Manchmal werden auch gedruckte Kursprogramme an die GAV-Betriebe versandt.

Gastro

Gebäudetechnik, Gerüstbau

Bei den Recherchen fielen vier Kommunikationsmaßnahmen auf, die gezielt die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden persönlich ansprechen. Eine GAV-Branche versendet ihre gedruckten Bildungsprogramme zwar auch an die Betriebe, aber der Betrieb erhält einen Karton mit persönlich an die Mitarbeitenden adressierten Briefen, die der Betrieb an die Mitarbeitenden weiterzugeben hat. Eine andere Branche verwendet eine App, um jene Mitarbeitenden persönlich anzuschreiben, welche das Zielpublikum des entsprechenden Kurses bilden.

Graphische Industrie

Coop

Persönlich angesprochen werden die Mitarbeitenden auch in jenen Branchen, in denen die Vorgesetzten verpflichtet sind, das Thema Weiterbildung im jährlichen Mitarbeitergespräch anzusprechen; oder während der Arbeitszeit Infotage zum Weiterbildungsangebot durchführen. Erwähnenswert ist auch die Abgabe von Flyern an die Betriebe, die diese den Lohnabrechnungen beilegen können.

Coop, Lidl, Swisscom, SBB, Post, Spitäler Kt. AG

Swisscom

Personalverleih

8.3.9. Kurswerbung in einer Migrationssprache

Verstehen die Migrantinnen und Migranten eine Landessprache so gut, dass sie Kurse, die für sie sind, als solche erkennen? Das kann nicht automatisch vorausgesetzt werden. Es kann daher sinnvoll sein, Kurswerbung auch in anderen als den Landessprachen zu machen.

Coop

8.3.10. Bildungsbotschafterinnen und -botschafter

Grundidee der Bildungsbotschafter und -botschafterinnen ist es, dass Mitarbeitende einer Branche oder eines Betriebes ihre Branchen- oder Betriebskollegen und -kolleginnen dazu motivieren, an Weiterbildung teilzunehmen. Dazu werden jene Personen, die sich freiwillig für dieses Amt melden, ausgebildet. Sie sollen ihre Branchen- oder Betriebskollegen und -kolleginnen fundiert Auskunft geben können über das zugängliche Kursangebot, über ihre Weiterbildungsrechte und – pflichten, über die Finanzierungsmöglichkeiten, die der Betrieb oder der GAV zur Verfügung stellt, über weitere Unterstützungsmassnahmen wie Standortbestimmung oder Laufbahnplanung sowie über das Verfahren zur Bewilligung von Weiterbildungen.

Post

8.3.11. Persönliche Beratung

Der Zugang zur Weiterbildung kann erleichtert werden, wenn eine Beratung zu Fragen der Teilnahme, der Finanzierung und der administrativen Abläufe sowohl

Personalverleih

telefonisch als auch schriftlich möglich ist – idealerweise auch in weiteren Sprachen neben den Landessprachen.

8.3.12. Mehr als fachspezifische Kurse

Reinigung Deutschschweiz, SBB, Graphische Industrie

Welche Art von Kursen sollen durch den Bildungsfonds finanziert werden? Im Zentrum aller GAV-Branchen steht die Förderung und Unterstützung die fachspezifischen Kurse. Dies ist insofern verständlich, als ja gerade die Branche die Trägerin des fachspezifischen Wissens und der fachlichen Kompetenzen ist und sie ein eminentes Interesse daran hat, dass diese weitergegeben werden. Die Arbeitsleistung von Mitarbeitenden hängt aber nicht nur von ihren fachlichen Kompetenzen ab. Auch Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen spielen eine entscheidende Rolle bei der Berufsausübung. Diese können auf verschiedene Weise in die Branchenweiterbildung integriert werden: durch deren Einbindung in das eigene Bildungsprogramm, die Förderung der Teilnahme an Kursen der gewerkschaftlichen Bildungsinstitute movendo und ARC oder durch finanzielle Unterstützung für externe Weiterbildungen.

8.3.13. E-Learning-Programme

Coop, Post

Mit Hilfe von Fondsgeldern können auch E-Learning-Programme aufgebaut werden, die von den Mitarbeitenden selbstständig, im eigenen Rhythmus, ort- und zeitunabhängig und ohne Einwilligung der Vorgesetzten bearbeitet werden können. Sie kommen auch jenen Mitarbeitenden entgegen, die besser alleine als in Gruppen lernen.

8.3.14. Kurzweiterbildungen digital

Post

Dank der heutigen digitalen Möglichkeiten können kurze Weiterbildungsveranstaltungen online angeboten werden, beispielsweise über den Mittag. Dadurch entfallen Fahrwege, und die Teilnehmenden sind nicht den ganzen Tag vom Betrieb abwesend. Im Gegensatz zu E-Learning-Programmen ermöglicht diese Form der Weiterbildung zudem einen Austausch in der Gruppe während der Bearbeitung eines Themas. Es stellt sich natürlich die Frage, welche Themen für diese Art der Weiterbildung geeignet sind.

8.3.15. Kurse für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger

Maler/Gipser

In verschiedenen Branchen stellen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ein wertvolles Potenzial zur Bekämpfung des Fachkräftemangels dar. Daher ist es sinnvoll, spezielle Kurse für diese Zielgruppe anzubieten und die Kurskosten über den Bildungsfonds zu finanzieren.

8.3.16. Gesuche für die Finanzierung von Kursen ausserhalb des offiziellen Programms

Gerüstbau, Coop, Schreiner

Eine Branche kann durch ihre Regelungen auch vorsehen, dass die Mitarbeitenden Gesuche einreichen können für die Unterstützung von Kursen, die nicht im aktuellen Programm vorkommen. Damit beschränkt sie sich nur auf das eigene Angebot, sondern öffnet den Mitarbeitenden eine Türe zu externen

Weiterbildungen, die sie selber nicht abdecken, aber dem Mitarbeitenden bei seiner Arbeit helfen können.

8.3.17. Kurse vor Ort im Betrieb

Bäcker, Reinigung Deutschschweiz

Einige Branchenfonds ermöglichen nicht nur die Teilnahme der Mitarbeitenden an Kursen in Bildungszentren der Branche, sondern fördern auch Schulungen direkt vor Ort in den Betrieben. Diese werden von Bildungsanbietern der Branche durchgeführt und vom Bildungsfonds finanziell unterstützt.

8.3.18. Praxis statt Seminarraum

Swisscom, Post

Lernen findet nicht nur im Seminarraum statt, sondern auch in der Praxis. Ein GAV sieht daher vor, dass die zugesprochenen Weiterbildungstage nicht nur für klassische Kurse, sondern auch für ein qualifikationsförderndes „On-the-Job"-Engagement genutzt werden können.

8.3.19. Langzeitkonto, Zeitsparkonto

Swisscom, Post

Ein GAV kann auch den Aufbau eines Langzeitkontos vorsehen. Hinter diesem steht die Idee, die Arbeitszeit während einer Weiterbildungsphase zu entlasten. Mitarbeitende können vor der geplanten Weiterbildung Mehrarbeit leisten und diese dem Langzeitkonto gutschreiben lassen, um während der Weiterbildung ohne Lohneinbusse ihre Arbeitszeit reduzieren zu können.

8.3.20. Nachteilsausgleich

Bauhauptgewerbe

Menschen mit Behinderungen gehören zu jener Gruppe, die über einen erschwerten Zugang zur Weiterbildung verfügen. Je nach Beeinträchtigung haben sie mit unterschiedlichen Barrieren zu kämpfen bei der digitalen Anmeldung, der Anreise, der Bewegung und Orientierung im Bildungszentrum, der Teilnahme an den Kursen und bei den Prüfungen. So ist es schon ein Vorteil, wenn ein Bildungsangebot der Branche einen Nachteilsausgleich bei den Prüfungen vorsieht.

8.3.21. Bonus für die erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme

Gerüstbau, Bauhauptgewerbe

In bestimmten Situationen und für spezielle Kurse (z.B. Sprachkurse) kann es sinnvoll sein, Teilnehmenden eine Prämie für die Teilnahme und/oder den erfolgreichen Abschluss auszuzahlen. Besonders für Mitarbeitende mit geringem Einkommen kann eine solche Maßnahme den entscheidenden Anreiz bieten, eine notwendige Weiterbildung wahrzunehmen.

8.3.22. Lohnerhöhung mit und ohne Zertifikat

Gerüstbau

Es gibt Branchen mit hohen Sicherheitsproblemen. Bei fehlerhaftem Arbeiten kann es zu dramatischen Arbeitsunfällen kommen. Zu einer solchen Branche gehört der Gerüstbau. Dieser Branche ist es daher ein Anliegen, insbesondere auch die Quereinsteiger mit den Regeln der Arbeitssicherheit bekannt zu machen. Dazu hat sie ein Zertifikatslehrgang für Quereinsteiger aufgebaut, der ab dem dritten Dienstjahr obligatorisch besucht werden muss. Die Kurs- wie auch die

Lohnkosten werden vom GAV übernommen. Wer den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen hat, wird in eine höhere Lohnstufe eingereiht. Also zwei motivierende Gründe, am Zertifikatskurs teilzunehmen: Erstes besseres Wissen bzgl. Arbeitssicherheit und zweitens höherer Lohn. Dabei keine Kurskosten und kein Lohnverlust aufgrund der Abwesenheit am Arbeitsplatz. Auch für die Betriebe lohnt sich die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden an diesen Lehrgängen: Besser ausgebildetes Personal, allenfalls weniger Kosten bezüglich Unfallversicherung und keine Kosten für die Kurse und die Löhne während der Abwesenheit der in Ausbildung stehenden Mitarbeitenden. Gegen eine Teilnahme könnte allenfalls die Verpflichtung sprechen, den Mitarbeitenden nach dem Absolvieren der Ausbildung einen höheren Lohn zahlen zu müssen. Gegen dieses Argument legt der GAV fest, dass auch den Personen ohne Zertifikat nach drei Jahren die Lohnerhöhung zu zahlen ist.

8.3.23. Flexibler Umgang mit dem Bildungsurlaub

Kaufmännisch Angestellte

Weiterbildungen können auch ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden. In solchen Situationen ist im GAV die Möglichkeit ins Auge zu fassen, dass der Betrieb den Betrag, den er für einen bezahlten Weiterbildungsurlaub aufwenden müsste, als Beitrag an die Weiterbildungskosten gewährt.

8.4. Empfehlungen des Studienautors

8.4.1. Allgemeine Empfehlungen

- Durch die Einführung des Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) wurde der Begriff „Weiterbildung“ klar definiert. Vor diesem Hintergrund schein es mir sinnvoll zu sein, im Rahmen einer GAV-Revision die Begrifflichkeiten anzupassen und die Vorbereitungskurse, die Berufsprüfungen, die höheren Fachprüfungen und höheren Fachschulen nicht mehr unter dem Begriff „Weiterbildung“, sondern unter Begriff „Tertiärbildung“ oder „Höhere Berufsbildung“ einzuordnen.

- GAV-Branchen müssen bezüglich Weiterbildung und Laufbahnplanung nicht alles selbst machen. Sie können auch profitieren von nationalen Projekten wie zum Beispiel von den angebotenen Grundkompetenzkursen der Kantone, des Firmen- oder Branchenprojektes „Einfach besser am Arbeitsplatz“ oder dem Laufbahnplanungsprojekts „viamia“. Die GAV-Branchen können diese unter ihren Mitgliedern propagieren, allenfalls sogar finanziell und/oder zeitlich unterstützen.

- Die Analyse der 21 GAVs hat zahlreiche Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Weiterbildung in verschiedenen Branchen gestärkt wird (vgl. Kapitel 8.2 und 8.3). Prüfen Sie, ob sich darunter auch Maßnahmen finden, die helfen würden, das eigene sozialpartnerschaftliche Weiterbildungssystem zu stärken.

- Das sozialpartnerschaftliche Weiterbildungssystem sollte so gestaltet sein, dass Betriebe, die ihre Mitarbeitenden in der Weiterbildung unterstützen, keinen Wettbewerbsnachteil in ihrer Branche erleiden. GAV-Regelungen zur

Weiterbildung sollten daher das Ziel verfolgen, eine nachhaltige Weiterbildungskultur zu etablieren, die es Betrieben ermöglicht, die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden und ihre eigene Marktpositionierung in Einklang zu bringen, anstatt beides gegeneinander abwägen zu müssen.

- Die GAVs mit ihren Bildungsfonds leisten einen relevanten Beitrag zur Förderung die Weiterbildung der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Aus meiner Sicht sollten die Einnahmen und Ausgaben der Bildungsfonds besser zugänglich und offensiver kommuniziert werden.

8.4.2. Empfehlungen zur besseren Integration von Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung

- Menschen mit Behinderungen verfügen über ein großes Potenzial für den Arbeitsmarkt. Um dieses besser zu nutzen, sind verstärkte Anstrengungen nicht nur in der formalen Bildung, sondern auch in der Weiterbildung erforderlich. Branchen mit GAV-Weiterbildungsregelungen können ihre eigenen Bildungsinstitutionen dazu verpflichten, ihr Angebot inklusiver zu gestalten. Ebenso können sie gegenüber beauftragten Bildungsinstitutionen die Erwartung aussprechen, gezielte Maßnahmen zur Förderung der Inklusion zu ergreifen. Dazu gehören barrierefreie Homepages, die einen einfachen Zugang zu Kursausschreibungen sowie eine hindernisfreie Anmeldung ermöglichen. Ebenso wichtig sind klar definierte Ansprechpersonen bei den Kursanbietern, die gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen die Kursteilnahme planen und den Nachteilsausgleich organisieren. Schliesslich sollte auch die architektonische Infrastruktur barrierefreien Kriterien entsprechen.

- Schwerwiegende Hindernisse für die Teilnahme an Weiterbildungen sind Zeit und Geld. Dies gilt insbesondere auch für Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Für sie ist es besonders wichtig, dass sie GAV-unterstützte Kurse nicht vorfinanzieren müssen, sondern alternative Lösungen bestehen, die eine Teilnahme ohne Vorfinanzierung ermöglichen.

- Eine hohe Wichtigkeit für Personen aus Gruppen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung haben auch Angebote, welche die Voraussetzung schaffen, überhaupt an einer Weiterbildung teilnehmen zu können. Dazu zählen insbesondere Grundkompetenz- und Sprachkurse. Branchen, welche solche Kurse unterstützen, leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Weiterbildungshindernissen für einen Teil der Personen mit einem erschwerten Zugang zur Weiterbildung. Wenn Branchen zudem niederschwellige Zertifikatskurse anbieten, ermöglichen sie es Menschen ohne postobligatorischen Abschluss, in eine Berufskarriere einzusteigen, die möglicherweise zu einem EBA oder EFZ führen kann

- Die Motivation spielt eine entscheidende Rolle bei der Teilnahme an Weiterbildungen. Dies gilt für alle Teilnehmenden, insbesondere jedoch für

Personen aus Gruppen mit erschwertem Zugang zur Weiterbildung. Faktoren wie frühere Bildungserfahrungen, individuelle Voraussetzungen oder eingeschränkte Karrieremöglichkeiten können – neben Zeit- und Finanzierungsfragen – zusätzliche Hürden darstellen. Deshalb ist es wichtig, dass das Umfeld, einschließlich Branche, Betrieb und Mitarbeitende, aktiv dazu beiträgt, ihre Motivation zu fördern und zu stärken. Eine Übersicht über motivationsfördernde Maßnahmen findet sich in Anhang 1[233].

[233] anhang-1-gav-und-wb.pdf