

Hopfenweg 21  
PF/CP 5775  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 18. Januar 2016

## **Sich im Arbeitsmarkt behaupten dank Weiterbildung**

**Am 1. Januar 2017 tritt das erste eidgenössische Weiterbildungsgesetz WeBiG in Kraft. Sein Zweck ist es, die Weiterbildung im Bildungsraum Schweiz zu stärken (vgl. Art. 1.1 WeBiG).**

---

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse

---

Ein wichtiger Artikel bildet der Artikel 5 WeBiG. Dieser Artikel benennt die Akteure, welche im Bereich der Weiterbildung Verantwortung tragen. In unserem Zusammenhang interessieren uns vor allem der einzelne Mensch und die öffentlichen und privaten Arbeitgeber.

### **Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung...**

„Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung“, so Artikel 5.1 WeBiG. Hinter dieser scheinbar einfachen Aussage steckt eine komplexe Aufgabe. Stichworte dazu sind:

- Dequalifizierungen vermeiden (Kapitel 4.1.1)<sup>1</sup>
- Gesundheitlichen Problemen vorbeugen (Kapitel 4.1.2)
- Berufliche Motivation erhalten.

Diese Aufgabe hat dabei der einzelne Mensch in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld wahrzunehmen. Dieses ist geprägt von technologischen, sozialen und auch persönlichen Veränderungen. Sie ist nur einigermassen zu bewältigen, wenn eine persönliche Weiterbildungsplanung entwickelt wird, welche auf einer beruflichen Standortbestimmung aufbaut. Dabei ist zu beachten, dass man dabei

- über ein breites Bild von Weiterbildung verfügt (Kapitel 4.2.2)
- die persönlichen Entwicklungen ernstnimmt (Kapitel 4.2.3)
- sich nicht nur spezialisiert, sondern die Qualifikationen verbreitert (Kapitel 4.2.4)
- die Entwicklungen des Berufes nachvollzieht (Kapitel 4.2.5) und
- das Gespräch mit dem Arbeitgeber sucht (Kapitel 4.2.6).

---

<sup>1</sup> Die Kapitel beziehen sich auf das Dokument „Begünstigung der Weiterbildung“ von Travail.Suisse, Januar 2016

### **...und ist dabei auf Unterstützung angewiesen**

Wichtig ist auch, dass „der einzelne Mensch“ bei dieser Aufgabe Unterstützung erhält. Alleine ist das kaum zu bewältigen. Er braucht Unterstützung in organisatorischer, zeitlicher und finanzieller Hinsicht. Insbesondere gilt das auch für gering qualifizierte Personen.

Das Weiterbildungsgesetz fordert die Arbeitgeber auf, diese Unterstützung selbstverantwortlich wahrzunehmen, indem in einem Betrieb die Weiterbildung der Mitarbeitenden begünstigt (vgl. Art. 5.2 WeBiG) und ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen geschaffen wird.

### **Beitrag der Arbeitnehmendenverbände**

Aber auch wir Arbeitnehmendenverbände tragen eine Verantwortung für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden, obwohl das WeBiG uns nicht erwähnt.

Wir haben die Aufgabe, uns für optimale Rahmenbedingungen für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden einzusetzen und ihnen auch bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Weiterbildungsstrategie zu helfen. Dazu stehen uns insbesondere das Instrument der Gesamtarbeitsverträge, die politische Arbeit, aber auch ein eigenes Bildungsinstitut zur Verfügung. Wichtig für uns ist aber auch das „Barometer Gute Arbeit“, welches uns hilft, die Unterstützung der Arbeitnehmenden durch die Arbeitgeber regelmässig zu messen. Schliesslich verfügen wir über eine Weiterbildungsbroschüre zur Weiterbildungsplanung und seit dem 01. Januar 2016 über eine neue Organisation mit dem Namen Travail.Suisse Formation. Sie soll dazu dienen, mit Hilfe von verschiedenen Instrumenten (Öffentlichkeitsarbeit, Projekte, Netzwerke) die Weiterbildung zu fördern.