



Bern, Januar 2016

Begünstigung der Weiterbildung

Überlegungen zur Verantwortung der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmenden und der Arbeitnehmendenverbände in Bezug auf die Weiterbildung

Bruno Weber-Gobet
Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse
weber@travailsuisse.ch

Inhaltsverzeichnis

1. MANAGEMENT SUMMARY	2
2. EINFÜHRUNG.....	3
3. GETEILTE VERANTWORTUNG.....	4
4. DIE VERANTWORTUNG DES EINZELNEN MENSCHEN	5
4.1. DREI ZENTRALE HERAUSFORDERUNGEN	5
4.1.1. <i>Das Problem der Dequalifizierungen</i>	5
4.1.1.1. Die Gefahr der Entwertung von beruflichen Qualifikationen	5
4.1.1.2. Die Gefahr des Verlusts von beruflichen Qualifikationen	6
4.1.1.3. Das Problem der Verhinderung der Aneignung von neuen Qualifikationen	6
4.1.2. <i>Gesundheitsprobleme</i>	6
4.1.3. <i>Das Problem der beruflichen Motivation</i>	7
4.2. EINE PERSÖNLICHE WEITERBILDUNGSPLANUNG ENTWICKELN.....	7
4.2.1. <i>Die vorhandenen Qualifikationen kennen</i>	7
4.2.2. <i>Über ein breites Bild von „Weiterbildung“ verfügen</i>	8
4.2.3. <i>Persönliche Entwicklungen ernstnehmen</i>	8
4.2.4. <i>Sich nicht nur spezialisieren, sondern die Qualifikation verbreitern</i>	8
4.2.5. <i>Die Entwicklungen des Berufes nachvollziehen</i>	9
4.2.6. <i>Das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen</i>	9
4.3. DIE GRENZEN DER SELBSTVERANTWORTUNG.....	9
5. DIE VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBER	10
5.1. WEITERBILDUNG ALS ANTWORT AUF DIE WIRTSCHAFTLICHEN HERAUSFORDERUNGEN.....	10
5.2. WEITERBILDUNG ALS TEIL DER FÜRSORGEPLICHT DER ARBEITGEBER.....	11
5.2.1. <i>Mit Nichtstun ist der Selbstverantwortung nicht Genüge getan</i>	11
5.2.2. <i>Begünstigen heisst: für ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen sorgen</i>	12
5.2.3. <i>Für die Arbeitsmarktfähigkeit von gering qualifizierten Personen sorgen</i>	12
5.3. VORSCHLÄGE, DIE SELBSTVERANTWORTUNG IN BEZUG AUF DIE WEITERBILDUNG WAHRZUNEHMEN	12
5.3.1. <i>Stichwort „Chancengleichheit“</i>	13
5.3.2. <i>Stichwort „Branchenlösungen“</i>	13
5.3.3. <i>Stichwort „Gering qualifizierte Mitarbeitende“</i>	13
5.3.4. <i>Stichwort „Ältere Arbeitnehmende“</i>	14
5.3.5. <i>Stichwort „WiedereinsteigerInnen“</i>	14
5.3.6. <i>Stichwort „Vorbereitungskurse“</i>	14
6. DIE VERANTWORTUNG DER ARBEITNEHMENDENVERBÄNDE	15
6.1. GESAMTARBEITSVERTRÄGE	15
6.2. POLITISCHE ARBEIT	15
6.3. „BAROMETER GUTE ARBEIT“	16
6.4. KURSANGEBOTE.....	17
6.5. INFORMATIONEN ZUR WEITERBILDUNGSPLANUNG.....	17
6.6. SENSIBILISIERUNG FÜR DIE WEITERBILDUNG.....	18

1. Management Summary

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).

Unter anderem verlangt das Weiterbildungsgesetz von den öffentlichen und privaten Arbeitgebern, dass sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begünstigen (Art. 5.2 WeBiG). Konkret bedeutet dies, dass sie ihre Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden auch im Hinblick auf die Weiterbildung wahrzunehmen haben, indem sie zum Beispiel ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen schaffen. Dabei appelliert das WeBiG bei der Umsetzung der Fürsorgepflicht an die Selbstverantwortung der Arbeitgeber. Aus Arbeitnehmersicht darf daher erwartet werden, dass ein Arbeitgeber in einem betrieblichen Weiterbildungsleitbild den Mitarbeitenden aufzeigt, wie er seine „Selbstverantwortung“ in Bezug auf die Weiterbildung wahrnehmen will und wie er seine finanzielle, zeitliche und organisatorische Unterstützung der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Weiterbildung sieht.

Von Bedeutung dabei ist, dass er allen Mitarbeitenden die Chance eröffnet, an Weiterbildung teilzunehmen. Denn alle Arbeitnehmenden stehen bildungsmässig im Verlaufe ihres Arbeitslebens vor vielfältigen Herausforderungen. Sie haben eine Weiterbildungsstrategie zu entwickeln, welche Dequalifizierungen vorbeugt, Antworten auf mögliche Gesundheitsprobleme bereit hält, die berufliche Motivation bewahrt, Berufswechsel und horizontale Karrieren ermöglicht, und zwar in einem Umfeld, das sowohl von persönlichen, technologischen und betrieblichen Veränderungen wie auch von einer überaus vielfältigen Bildungswelt mit unterschiedlichsten Angeboten geprägt ist. Insbesondere auch gering qualifizierte Personen sind bei der Bewältigung dieser Aufgaben auf Unterstützung der Arbeitgeber angewiesen.

Die Arbeitgeber sind aber nicht nur durch die Fürsorgepflicht herausgefordert, ein Weiterbildungsleitbild zu entwickeln. Auch die aktuellen Probleme (technische und soziale Veränderungen, Frankenstärke, demografische Probleme und Fachkräftemangel) rufen nach vielfältigen Bildungsmaßnahmen, welche die Belegschaft fit machen und fit halten für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben.

Auch wenn das Weiterbildungsgesetz die Arbeitnehmendenverbände nicht erwähnt, so tragen wir nach unserem Verständnis trotzdem eine Verantwortung für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden. 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.

2. Einführung

Am 1. Januar 2017 beginnt eine neue Ära in der Weiterbildungspolitik der Schweiz. Auf dieses Datum hin tritt das neue Weiterbildungsgesetz WeBiG in Kraft¹. Es ist das erste Weiterbildungsgesetz auf nationaler Ebene. Ein wichtiger Teil der Entwicklung der Weiterbildung in der Schweiz hängt von der Umsetzung dieses Gesetzes ab. Sein Potenzial ist für die Bewältigung der nebenstehenden Fragen auszunützen.

Das Weiterbildungsgesetz ist als Rahmengesetz konzipiert. Für alle Bundes- und Kantonsgesetze, in denen Weiterbildung ein Thema ist, benennt es die Rahmenbedingungen für ihre Umsetzung. Diese sogenannten kantonalen oder nationalen Spezialgesetze der Weiterbildung haben die Regelungen des Rahmengesetzes zu beachten, zum Beispiel die Ziele nach Artikel 4 WeBiG oder die Grundsätze nach Artikel 5-9 WeBiG. Das gilt beispielsweise für das Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG oder für das Berufsbildungsgesetz BBG.

Vom WeBiG sind vor allem Bund und Kantone betroffen, und zwar bezogen auf ihre Weiterbildungsgesetzgebung, ihre Weiterbildungsfinanzierung und ihre Festlegung von Weiterbildungsangeboten. Die nicht-staatliche Welt wird zwar vom Weiterbildungsgesetz auch erwähnt. Sie wird aber hauptsächlich auf ihre Selbstverantwortung (vgl. Art. 5.2 und Art. 6.1 WeBiG) hin angesprochen.

Das ist allerdings nicht Nichts. Dahinter steht vielmehr die Aufgabe, die Fragen und Probleme in Bezug auf die Weiterbildung selbstverantwortlich zu lösen. Die folgende Studie beleuchtet diese Aufgabe. Dabei legen wir den Fokus insbesondere auf den Artikel 5.2 WeBiG, der die öffentlichen und privaten Arbeitgeber auffordert, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begünstigen. Was bedeutet diese Aufgabe? Welche Verpflichtungen stehen hinter dieser Forderung? Wie könnte die Begünstigung konkret umgesetzt werden? Uns interessiert in dieser Studie aber nicht nur die Verantwortung der Arbeitgeber nach Artikel 5.2 WeBiG, sondern auch die Selbstverantwortung des einzelnen Menschen nach Artikel 5.1 WeBiG wie auch die Rolle der Arbeitnehmendenverbände in Bezug auf Weiterbildungsfragen.

Der Schweizerische Wirtschaftsstandort ist herausgefordert

Technische und soziale Veränderungen, Frankenstärke, demografische Probleme und Fachkräftemangel fordern alle Akteure in der Weiterbildung heraus. Gelingt es den Bildungsanbietern die richtigen Angebote zu entwickeln und auf den Markt zu bringen? Gelingt es den Arbeitgebern, ihre Belegschaft fit zu machen und fit zu halten für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben? Gelingt es den Branchen, aus dem vorhandenen Potential an Arbeitskräften genügend und qualifiziertes Personal für ihr Metier zu gewinnen? Gelingt es den Arbeitnehmenden sich vor Dequalifizierungen zu schützen und eine adäquate Weiterbildungsplanung zu entwickeln und umzusetzen? Gelingt es Bund und Kantonen, das lebenslange Lernen für alle – auch für gering qualifizierte und benachteiligte Personen – zu ermöglichen und ihnen damit zu helfen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und ihre Integration in die Gesellschaft zu verbessern?

¹ Link zum [Bundesgesetz über die Weiterbildung](#)

3. Geteilte Verantwortung

Das Weiterbildungsgesetz geht davon aus, dass die Verantwortung für die Weiterbildung geteilt ist. Dies wird insbesondere im Artikel 5 WeBiG und Artikel 6.1 WeBiG sichtbar und deutlich. Diese Artikel benennen die Akteure, welche im Bereich der Weiterbildung Verantwortung tragen. Es sind dies der einzelne Mensch, die öffentlichen und privaten Arbeitgeber, Bund und Kantone sowie (in Verbindung mit dem Artikel 6.1) die privaten Anbieter.

Art. 5 Verantwortung

1 Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung.

2 Die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3 Bund und Kantone tragen in Ergänzung zur individuellen Verantwortung und zum Angebot Privater dazu bei, dass sich Personen ihren Fähigkeiten entsprechend weiterbilden können.

4 Sie regeln die Weiterbildung, soweit die Erfüllung ihrer Aufgaben dies erfordert.

Art. 6 Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

1 Die Anbieterinnen und Anbieter von Weiterbildung tragen die Verantwortung für Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.

In diesem Positionspapier interessiert uns zuerst die Verantwortung des einzelnen Menschen in Bezug auf die Weiterbildung. Wir wollen sie im Kapitel 4 dieser Studie darstellen. Im Kapitel 5 versuchen wir dann, uns mit der Verantwortung der Arbeitgeber nach dem Weiterbildungsgesetz auseinanderzusetzen. Und in Kapitel 6 werden wir die Rolle der Arbeitnehmendenverbände bezüglich Weiterbildung beschreiben, obwohl ihnen in Artikel 5 und 6 WeBiG keine explizite Aufgabe zugeschrieben wird.

4. Die Verantwortung des einzelnen Menschen

Das WeBiG überträgt die Hauptverantwortung für die Weiterbildung dem einzelnen Menschen (vgl. Art. 5.1 WeBiG). Er ist primär dafür verantwortlich, dass er sich als Erwachsener die notwendigen Voraussetzungen für die Bewältigung seines privaten, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens schafft. Er ist aufgerufen, im Bereich der Weiterbildung selbstverantwortlich zu handeln. Das betrifft sowohl die Wahl seiner Weiterbildungen wie auch ihre Finanzierung. Das Gesetz sieht allerdings keine Sanktionen vor, wenn er seine Selbstverantwortung in Bezug auf die Weiterbildung nicht in genügendem Masse wahrnimmt. Das Gesetz ist in diesem Kontext von der Logik bestimmt, dass es im wohlbegründeten Eigeninteresse des einzelnen Menschen sein sollte, an Weiterbildungen teilzunehmen, um nicht gesellschaftlich und wirtschaftlich abgehängt zu werden. Angesichts der Logik dieses Gesetzes ist es auch verständlich, dass es nichts darüber aussagt, wie der einzelne Mensch seine Selbstverantwortung in Bezug auf die Weiterbildung wahrnehmen soll. Es ist ihm überlassen, seine Weiterbildungsstrategie zu definieren.

Aus unserer Sicht stehen aber die Arbeitnehmenden bei der Entwicklung ihrer Strategie insbesondere vor drei zentralen Herausforderungen: Wie erhalte ich meine beruflichen Qualifikationen und schütze mich vor Dequalifizierungen? Wie erhalte ich meine Gesundheit? Wie erhalte ich meine berufliche Motivation?

4.1. Drei zentrale Herausforderungen

4.1.1. Das Problem der Dequalifizierungen

Jeder und jede Arbeitnehmende steht im Verlaufe des Arbeitslebens in der Gefahr, in eine Dequalifizierungsspirale hineinzugeraten. Es ist vor allem auf drei Prozesse hinzuweisen, die zu Dequalifizierungen auf dem Arbeitsmarkt führen können. Es sind dies „Die Gefahr der Entwertung von beruflichen Qualifikationen“, „Die Gefahr des Verlusts von beruflichen Qualifikationen“ und „Das Problem der Verhinderung der Aneignung von neuen Qualifikationen“.

4.1.1.1. Die Gefahr der Entwertung von beruflichen Qualifikationen

Für Arbeitnehmende besteht das Risiko, dass ihre beruflichen Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) im Verlaufe des Berufslebens entwertet werden. 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 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.

4.1.1.2. Die Gefahr des Verlusts 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 eine 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 gefragt und geschätzt, tragen aber das Risiko, dass sie nicht mehr breit einsetzbar und versetzbar sind.

Bei wenig qualifizierten Personen besteht durch stark eingeschränkte Tätigkeiten sogar die Gefahr, dass sie Einbrüche bei den Grundkompetenzen erleiden, dass sie also zum Beispiel immer schlechter lesen, schreiben und rechnen können und den Zugang zu den neuen Grundkompetenzen (Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien) 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 kaum mehr herausarbeiten kann.

4.1.1.3. Das Problem der Verhinderung der Aneignung von neuen Qualifikationen

Dequalifizierungen können auch passieren, wenn einem – aus welchen Gründen auch immer – der Zugang zur Aneignung von neuen Qualifikationen verwehrt bleibt. Man bleibt damit in der beruflichen Entwicklung 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 einseitig und monoton und wenig dazu geeignet, sich über den informellen Weg neue Qualifikationen anzueignen. Schliesslich erhalten sie auch durch ihr berufliches Umfeld weniger Unterstützung und Förderung.

Dequalifizierungen können auch die Folge davon sein, dass die Qualität von 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.

4.1.2. Gesundheitsprobleme

Neben Dequalifizierungen greifen auch gesundheitliche Beeinträchtigungen stark in das berufliche Leben ein. Gesundheitsprobleme können körperlich oder psychisch bedingt sein und durch eine Überbelastung (Abnützung, Überbeanspruchung oder Überforderung) ausgelöst werden. Je länger eine Über-

belastung 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. Gesundheitsproblemen ist deshalb frühzeitig vorzubeugen. Oder es sind bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen berufliche Alternativen zu entwickeln. Auf alle Fälle ist es ein Thema, das alle betrifft, gleich in welchem Beruf man engagiert ist.

4.1.3. Das Problem der beruflichen Motivation

Das Arbeitsleben dauert gegen 45 Jahre. Bitter ist es, wenn einem die berufliche Motivation im Verlaufe der Zeit abhandenkommt, sei es, weil einem der Beruf nicht mehr gefällt, sei es, weil man in einer beruflichen Sackgasse ohne Entwicklungsmöglichkeiten steckt, sei es, weil einen das berufliche Umfeld belastet. Oder weil man sich als Person durch neue Erfahrungen verändert und nun andere Vorstellungen von einem befriedigenden Beruf hat. Die Motivation ist gewissermassen die emotionale Basis für die Ausübung eines Berufes. Wer sie verliert, verliert zugleich die positive Energie, einen Beruf mit Engagement auszuüben. Der Motivation ist daher besondere Beachtung zu schenken. Sie muss erhalten oder durch gezielte Massnahmen wieder gefunden werden.

Im Hinblick auf all diese Herausforderungen (Dequalifizierungen, Gesundheitsprobleme, Demotivation) haben Arbeitnehmende angemessene Gegenstrategien zu entwickeln. Dazu gehört eine der Situation angepasste Weiterbildungs- und Karriereplanung.

4.2. Eine persönliche Weiterbildungsplanung entwickeln

Das Leben lässt sich nicht einfach planen, auch nicht das berufliche Leben. Trotzdem sollte man nicht alles dem Zufall überlassen, sondern die möglichen Herausforderungen des Arbeitslebens (Dequalifizierungen, Gesundheitsprobleme, Demotivation) bewusst annehmen und mit Hilfe einer präventiven Weiterbildungs- und Karriereplanung eine Gegenstrategie entwickeln. Um eine solche Strategie entwickeln zu können, sollte man folgende Punkte beachten:

4.2.1. Die vorhandenen Qualifikationen kennen

Von zentraler Bedeutung ist, dass sich Arbeitnehmende ihrer eigenen Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) bewusst sind. Ich muss wissen, was ich kann und was nicht.

Um ein angemessenes Bild über die eigenen Qualifikationen zu erhalten, ist eine *Standortbestimmung* ein hilfreiches Instrument. Sie gibt Auskunft über die Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche durch Bildung, durch die Erfüllung von Aufträgen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit/Sozialzeit erarbeitet wurden. Sowohl öffentliche wie auch private Beratungsstellen bieten solche Standortbestimmungen an. Sie sind der unerlässliche Ausgangspunkt für eine angemessene Weiterbildungs- und Karriereplanung.

Eine vorhandene Standortbestimmung hilft beim Aufsetzen von Bewerbungsschreiben und bildet eine sachliche Basis für das Mitarbeitergespräch. Sie gibt Auskunft über die eigenen Stärken, kann aber auch Schwächen und mangelhaft ausgebildete Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aufzeigen oder Dequalifizierungen aufdecken. Sie hilft damit, eine zielgerichtete Weiterbildungsplanung zu entwickeln.

4.2.2. Über ein breites Bild von „Weiterbildung“ verfügen

Nach dem WeBiG wird Weiterbildung als nichtformale Bildung definiert, die von formaler und informeller Bildung zu unterscheiden ist (vgl. Kasten). Gesetzestechisch mag diese Definition sinnvoll sein und genügen. Im Hinblick auf statistische Erhebungen ist sie sogar hilfreich. Im Alltag bewährt sich diese Definition jedoch nicht immer. Im Alltag wird auch oft dann von „Weiterbildung“ geredet, wenn eine erwachsene Person den Abschluss einer Höheren Berufsbildung anstrebt, sich am Arbeitsplatz die Fähigkeit erarbeitet, eine neue Maschine zu bedienen oder in der Freizeit Sachbücher liest. Zu einer persönlichen Weiterbildungsplanung gehören daher sowohl Überlegungen zu non-formalen wie auch zu formalen und informellen Bildungsmöglichkeiten.

4.2.3. Persönliche Entwicklungen ernstnehmen

Eine erste grundlegende Berufsentscheidung passiert im Teenager-Alter, meistens mit 15 oder 16 Jahren. Dann hat man sich für eine bestimmte Berufslehre oder den schulischen Weg zu entscheiden. Damit trifft man in jungen Jahren Entscheidungen, die das eigene Leben prägen werden. Menschen machen aber Entwicklungen durch. Sie machen Erfahrungen mit dem gewählten Beruf. Sie entdecken an sich neue Seiten, die sie mit 15 oder 16 noch nicht gekannt haben. Sie bemerken, dass sie über Stärken und Interessen verfügen, denen sie sich in jungen Jahren noch nicht bewusst waren. Diese Entwicklungen sind ernst zu nehmen. Sie sind in die Weiterbildungs- und Karriereplanung einzubauen. Nur wer sie ernst nimmt, kann in seinem Beruf motiviert bleiben. Ergeben sich durch die persönlichen Entwicklungen berufliche Veränderungen, die im eigenen Berufsfeld bleiben, so ist das meist unproblematisch. Führen sie aber zu Berufsfeldwechseln, so ist gut darauf zu achten, dass sie nicht mit beruflichen Dequalifizierungen verbunden sind. Es lohnt sich oftmals, eine Berufslehre oder eine höhere Berufsbildung im neuen Berufsfeld nachzuholen, den Spurwechsel also nicht zufällig, sondern bewusst vorzunehmen. Dazu bietet das heutige durchlässige Bildungssystem interessante Möglichkeiten an wie zum Beispiel die Validierung von Bildungsleistungen².

4.2.4. Sich nicht nur spezialisieren, sondern die Qualifikation verbreitern

Weiterbildungen bestehen oft in einer Spezialisierung im eigenen Beruf. Diese Arten von Weiterbildungen helfen normalerweise, die Aufgaben am aktuellen Arbeitsplatz besser erfüllen zu können. In dem Sinn sind Spezialisierungen nützlich. Die Weiterbildungsstrategie sollte sich aber nicht nur auf Spezialisierungen begrenzen. Vor allem Personen, die in einem körperlich anspruchsvollen Beruf arbeiten, sollten sich frühzeitig Qualifikationen aneignen, die ihr enges Berufsfeld überschreiten. Denn vielleicht sind sie später aus körperlichen Gründen gezwungen, eine horizontale Karriere einzuschlagen und von der Werkstatt/der Baustelle/der Natur in die Arbeitsvorbereitung/die Planung/den Verkauf oder in

Art. 3 Begriffe

In diesem Gesetz bedeuten:

- a. *Weiterbildung (nichtformale Bildung)*: strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung;
- b. *formale Bildung*: staatlich geregelte Bildung, die:
 1. in der obligatorischen Schule stattfindet, oder
 2. zu einem der folgenden Abschlüsse führt:
 - zu einem Abschluss der Sekundarstufe II, zu einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder zu einem akademischen Grad,
 - zu einem Abschluss, der Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet;
- c. *strukturierte Bildung*: Bildung namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung;
- d. *informelle Bildung*: Kompetenzen, die ausserhalb strukturierter Bildung erworben worden sind.

² Vgl. Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, [Validierung von Bildungsleistungen](#).

die Administration zu wechseln. Daher lohnt es sich, sich über Weiterbildungen Qualifikationen aus diesen Bereichen anzueignen. Dabei muss die Weiterbildung nicht unbedingt über einen Seminarbesuch stattfinden. Manchmal bestehen auch Möglichkeiten, sich Qualifikationen in der Freizeit oder Sozialzeit zu erarbeiten. Wer zum Beispiel an seinem Arbeitsplatz wenig schreiben oder rechnen muss oder kaum mit der Informationstechnologie zu tun hat, kann sich auch informell „weiterbilden“, zum Beispiel durch die Übernahme der Funktion eines Vereinssekretärs. Solche Erfahrungen können auch bei einem Arbeitsplatzwechsel intern oder extern ins Spiel gebracht werden. Und sie helfen, Dequalifizierungen vorzubeugen.

4.2.5. Die Entwicklungen des Berufes nachvollziehen

Berufe entwickeln sich. Neue Technologien breiten sich aus. Neue Standards werden verlangt. Neue Methoden werden angewendet. Neue Verfahren werden eingeführt. Neue Marktsituationen entstehen. Für einen Arbeitnehmenden ist es schwierig, all diese Veränderungen überblicken zu können. Oft haben ja sogar die Chefs Mühe damit. Aber es lohnt sich trotzdem, Augen und Ohren offen zu halten und zu versuchen, sich abzeichnende Veränderungen bildungsmässig nachzuvollziehen. Insbesondere sollte man sich bemühen, bei Veränderungen in Betrieben in jenen Teams mitarbeiten zu können, welche die Neuerungen einführen.

4.2.6. Das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen

Zu einer guten Weiterbildungs- und Karriereplanung gehört auch, das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen. In vielen Betrieben gehört das Mitarbeitergespräch zur Tradition. Bei solchen Anlässen sollte das eigene Weiterbildungsanliegen konkret angesprochen werden. Es sollte versucht werden, eine Weiterbildungsvereinbarung auszuhandeln, welche die Beteiligung des Arbeitgebers an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten regelt und die eigenen Verpflichtungen gegenüber dem Betrieb definiert. Solche Gespräche sind einfacher und zielgerichteter zu führen, wenn man über eine persönliche Standortbestimmung verfügt.

4.3. Die Grenzen der Selbstverantwortung

Hinter der scheinbar einfachen Aussage „Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung“ steckt eine komplexe und vielfältige Aufgabe. Es geht darum, eine Weiterbildungsstrategie zu entwickeln, welche Dequalifizierungen vorbeugt, Antworten auf mögliche Gesundheitsprobleme bereit hält, die berufliche Motivation bewahrt, Berufswechsel und horizontale Karrieren ermöglicht, und zwar in einem Umfeld, das sowohl von persönlichen, technologischen und betrieblichen Veränderungen wie auch von einer überaus vielfältigen Bildungswelt mit unterschiedlichsten Angeboten geprägt ist. Es wäre vermessen zu behaupten, der Einzelne könne unter allen Bedingungen seine Verantwortung im Bereich der Weiterbildung wahrnehmen. Je nach Situation muss er unterstützt werden. Das weiss auch das Weiterbildungsgesetz WeBiG. Es verlangt daher zum Beispiel von Bund und Kantonen, dass sie „Voraussetzungen schaffen, die allen Personen die Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen“ (vgl. Art. 4.b WeBiG). Von den Organisationen der Weiterbildung verlangt es, dass sie unter anderem „Informations- und Koordinationsaufgaben“ übernehmen (vgl. Art. 12.1 WeBiG): Und – was uns im nächsten Kapitel besonders interessiert - von öffentlichen und privaten Arbeitgebern fordert es, dass sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „begünstigen“ (vgl. Art. 5.2 WeBiG).

5. Die Verantwortung der Arbeitgeber

Nicht nur der einzelne Mensch, sondern auch die Arbeitgeber tragen Verantwortung im Bereich der Weiterbildung. Aus betrieblicher Sicht haben sie dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden den wachsenden Herausforderungen gewachsen sind und die Veränderungen beruflich nachvollziehen können. Nur so bleiben sie einsatzfähig im Betrieb. Aus gesetzlicher Sicht haben sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu begünstigen (vgl. Art. 5.2 WeBiG). Beide Verantwortlichkeiten überschneiden sich.

In einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld wächst dabei die Verantwortung eines Betriebes in Bezug auf die Weiterbildung. An den Unternehmen liegt es, durch eine kluge Weiterbildungspolitik ihre Wettbewerbsfähigkeit und zugleich die Arbeitsmarktfähigkeit ihren Mitarbeitenden in einem unsicheren Umfeld zu stärken.

5.1. Weiterbildung als Antwort auf die wirtschaftlichen Herausforderungen

Die Verantwortung der Arbeitgeber in Bezug auf die Weiterbildung orientiert sich vorerst an den wirtschaftlichen Herausforderungen eines Betriebes. Eine kluge betriebliche Weiterbildungspolitik ist ein wichtiger betrieblicher Erfolgsfaktor. Dank ihr kann er die anstehenden Probleme besser meistern und sogar Wettbewerbsvorteile herausarbeiten. Auf drei aktuelle Problemstellungen sei hier hingewiesen. Sie alle machen deutlich, dass die Weiterbildung der Mitarbeitenden ein Schlüssel zum Erfolg darstellt.

- Grundsätzlich hat jede Firma die laufenden technologischen und sozialen Veränderungen zu meistern. Dies ist an sich nichts Neues. Vielmehr gehört dies zum Grundbestand der Führungsherausforderungen in der Wirtschaft. Von besonderer Brisanz sind gegenwärtig vor allem die Digitalisierung der Welt und die neuen sozialen Medien. Sie fordern alle Branchen und Firmen intensiv heraus, zum Beispiel im Bereich der Produktion, der Kommunikation und der Administration neue Lösungen zu finden. Eine Firma, welche dies mit ihren Mitarbeitenden nicht schafft, verliert im Markt stetig und manchmal auch rasant an Marktanteilen. Stichworte dazu sind etwa: Industrie 4.0, Onlinehandel, Marketing und Soziale Netze, digitaler Zahlungsverkehr.
- Eine besondere Herausforderung stellt für die Schweizer Wirtschaft aktuell der hohe Schweizerfranken dar. Wie kann von einer Firma oder einer Branche darauf reagiert werden? Weitere Rationalisierungen von Prozessen werden vorgeschlagen. Oder auch die Internationalisierung einer Firma mit Teilauslagerungen in andere Länder. Beide Wege verlangen Umqualifizierungen, Beserqualifizierungen oder Höherqualifizierungen der Mitarbeitenden im heimischen Betrieb³. Dies geht nur über eine kluge Weiterbildungsplanung und –praxis.
- Überlagert wird die Währungsdiskussion mit demografischen Berechnungen. In der nächsten Zeit werden Jahr für Jahr mehr Arbeitnehmende pensioniert als neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Dadurch entsteht ein Fachkräftemangel, der aufgefangen werden muss. Die einen schlagen vor, die Mitarbeitenden länger zu beschäftigen, was nur möglich sein wird, wenn den Dequalifizierungen, der Demotivation und den Gesundheitsproblemen frühzeitig vorgebeugt wird. Andere wollen

³ Vgl. dazu die SRF-Sendung „[Geht die Schweizer Industrie in die Knie?](#)“.

das vorhandene Potenzial besser ausnützen, zum Beispiel das Potenzial von Frauen, älteren Arbeitnehmenden, Personen ohne berufliche Erstausbildung, WiedereinsteigerInnen, Personen mit einer Beeinträchtigung, Flüchtlingen. Das verlangt aber vielfältige Bildungsmaßnahmen in Bezug auf die erwähnten Zielgruppen. Und da Bildung Zeit braucht, ist sie frühzeitig und längerfristig zu planen.

5.2. Weiterbildung als Teil der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber

Die Botschaft des Bundesrates zum Weiterbildungsgesetz verknüpft Artikel 5.2 WeBiG mit der Fürsorgepflicht nach Artikel 328 Obligationenrecht OR⁴. Dieser OR-Artikel regelt die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden. Obwohl „unbestrittenermassen auch das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers“ zu den „geschützten Persönlichkeitsrechten“ gehört⁵, fehlt im OR bisher eine ausdrückliche Regelung bezüglich Weiterbildung. Mit dem WeBiG wird dieses Fehlen korrigiert. Mit Artikel 5.2 WeBiG gehört nun die Weiterbildung eineindeutig auch zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Er hat – wie es das Weiterbildungsgesetz sagt – die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zu „begünstigen“ und damit die Arbeitsmarktfähigkeit seiner Mitarbeitenden zu erhalten. Was das für den Arbeitgeber konkret bedeutet, darüber sagt das Weiterbildungsgesetz allerdings nichts aus. Es überlässt es der Selbstverantwortung der einzelnen Betriebe zu definieren, was das konkret bedeuten soll. Folgendes ist allerdings zu bemerken:

5.2.1. Mit Nichtstun ist der Selbstverantwortung nicht Genüge getan

Arbeitgeber, welche im Bereich der Weiterbildung zugunsten der Mitarbeitenden nichts unternehmen, handeln nicht selbstverantwortlich, sondern unverantwortlich. Sie nehmen die Selbstverantwortung nicht wahr, die ihnen das Gesetz zuspielt und abverlangt. Wie weit allerdings der Anspruch der Mitarbeitenden gehen kann, ist unklar. Unter dem Obligationenrecht war die Fürsorgepflicht in Bezug auf Weiterbildung zahnlos. Der Arbeitsrechtler Thomas Geiser: „Überdies lässt sich aus der allgemeinen Umschreibung der Fürsorgepflicht nicht schliessen, wie weit der Anspruch geht. Während kaum bestritten werden kann, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer einen Urlaub gewähren muss, damit er eine für sein wirtschaftliches Fortkommen zentrale Weiterbildung besuchen kann, wird sich nur in Ausnahmefällen begründen lassen, dass die Arbeitgeberin bloss auf Grund der Fürsorgepflicht auch die Kosten für diese Weiterbildung zu tragen hat und während dieser Zeit den Lohn weiter bezahlen muss. Der Anspruch ist mit Blick auf alle diese Schwierigkeiten zahnlos⁶.“

Mit dem Weiterbildungsgesetz ändert sich nun allerdings etwas. Die Fürsorgepflicht in Bezug auf die Weiterbildung erhält eine konkrete Umschreibung. Während im OR bisher eine konkrete Formulierung in Bezug auf die Weiterbildung fehlte, so hält das WeBiG fest, dass die Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu begünstigen haben (Art. 5.2 WeBiG). Was verändert sich mit dieser positiven Formulierung?

⁴ 13.038 [Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung](#), S. 3772.

⁵ Prof.Dr..iur. Thomas Geiser, [Weiterbildung und Arbeitsrecht, 2011](#), S. 12.

⁶ Ebd.

5.2.2. Begünstigen heisst: für ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen sorgen

Spürt man der Bedeutung des Verbes „begünstigen“ nach⁷, so bedeutet „Weiterbildung begünstigen“ so viel wie der Weiterbildung der Mitarbeitenden positiv gegenüberstehen, die Mitarbeitenden im Hinblick auf die Weiterbildung positiv beeinflussen und sie darin fördern. Man könnte auch mit Blick auf das Kapitel 4 dieser Studie sagen: Die Mitarbeitenden bei der Planung und Umsetzung ihrer Weiterbildungsstrategie unterstützen. Die bundesrätliche Botschaft sagt es so: „Der Bundesgesetzgeber appelliert in Absatz 2 an die Fürsorgepflicht privater und öffentlicher Arbeitgeber. Sie sollen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigen, d. h. für ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen sorgen.“⁸ Mitarbeitende können also erwarten, dass Weiterbildung ein wichtiges Thema im Betrieb ist oder wird und sie regelmässig – zum Beispiel an den Mitarbeitergesprächen – positiv und motivierend darauf angesprochen werden. Wie weit die Unterstützung in Bezug auf die Zeit und Finanzen zu gehen hat, darüber sagt allerdings das Weiterbildungsgesetz auch nichts. Nur in einer Hinsicht wird die Botschaft konkreter.

5.2.3. Für die Arbeitsmarktfähigkeit von gering qualifizierten Personen sorgen

Die Botschaft des Bundesrates zum Weiterbildungsgesetz erinnert die Arbeitgeber daran, dass ihnen „im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ... bei der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von gering qualifizierten Personen eine wichtige Rolle“⁹ zukommt. Die gering qualifizierten Personen sind es, die am meisten mit Hinderungsgründen in Bezug auf die Weiterbildung zu kämpfen haben. Sie sind aber zugleich diejenigen, welche von den Arbeitgebern am wenigsten unterstützt werden. „Je höher der Bildungsstand der Arbeitnehmenden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, unterstützt zu werden, unabhängig von der Art der Weiterbildung. So wurden 68% der Arbeitnehmenden mit einem Tertiärabschluss von ihrem Arbeitgeber bei der Teilnahme an nichtformalen Bildungsaktivitäten und 11% bei der Teilnahme an formalen Bildungsaktivitäten unterstützt. Bei den Personen ohne nachobligatorischen Schulabschluss liegen die entsprechenden Anteile bei 35% und 2%. Der Einfluss des Bildungsstands bleibt auch bestehen, wenn die anderen Variablen kontrolliert werden“¹⁰.“ Bei der Bewertung des Weiterbildungsgesetzes wird die Frage nach dem Zugang von gering qualifizierten Personen zur Weiterbildung am klarsten aufzeigen, ob das Weiterbildungsgesetz Wirkung zeigt oder nicht.

5.3. Vorschläge, die Selbstverantwortung in Bezug auf die Weiterbildung wahrzunehmen

Das WeBiG verlangt von den öffentlichen und privaten Arbeitgebern, dass sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigen und ihnen so helfen, arbeitsmarktfähig zu bleiben. Damit antworten sie auf ihre Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR, die nun im Art. 5.2 WeBiG explizit auch auf die Weiterbildung bezogen und unter Umständen einklagbar ist. Zudem zwingen die technologischen und sozialen Veränderungen, die Herausforderungen durch den hohen Schweizerfranken sowie die Demographie- und Migrationsprobleme die Betriebe, ihre Weiterbildungspolitik zu überdenken. Dabei sind sie in der Beantwortung der Frage, wie sie die Verantwortung in Bezug auf die Weiterbildung

⁷ Vgl. Duden, Stichwort „begünstigen“.

⁸ 13.038 [Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung](#), S. 3772.

⁹ Ebd. S. 3756.

¹⁰ Bundesamt für Statistik, Arbeitgeberunterstützte Weiterbildung, Weiterbildungsaktive Unternehmen und unterstützte Arbeitnehmende, 2014, S. 4.

wahrnehmen wollen, vollständig frei. Das Parlament hat es abgelehnt, irgendwelche Vorschriften diesbezüglich zu machen. Es ist weder auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungsurlaub noch auf ein Weiterbildungsobligatorium eingestiegen. Das heisst aber nicht, dass die Arbeitgeber im Bereich der Weiterbildung zugunsten der Mitarbeitenden nichts unternehmen müssen. Im Gegenteil, man darf von ihnen erwarten, dass sie aufzeigen, wie sie die Selbstverantwortung in Bezug auf die Weiterbildung wahrzunehmen versuchen, wie sie also für ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen sorgen. Aus Sicht von Travail.Suisse könnte eine betriebliche Weiterbildungspolitik eine Auswahl aus den im Folgenden aufgeführten Elementen enthalten. Je nachdem können die einzelnen Elemente in einem betrieblichen Weiterbildungsleitbild, dem Personalreglement oder dem Arbeitsvertrag festgehalten werden.

5.3.1. Stichwort „Chancengleichheit“

Im Zentrum einer betrieblichen Weiterbildungspolitik sollte die Chancengleichheit stehen. Alle Mitarbeitenden in einem Betrieb sollten einen angemessenen und fairen Zugang zu Bildung und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Das entspricht der Idee der Fürsorgepflicht, wie sie in Artikel 328 OR und Artikel 5.2 WeBiG angesprochen wird. Angelpunkt für diese Chancengleichheit kann das Mitarbeitergespräch sein, an dem Bildungs- und Entwicklungsziele miteinander abgemacht und ihre Umsetzung zeitlich, finanziell und organisatorisch festgelegt werden. Als Hilfsmittel können „Kompetenzmanagementsysteme“ eingesetzt werden¹¹ Sie verhelfen den Betrieben zu einer strategischen Personalentwicklung, bei der z.B. die Potenziale der Mitarbeitenden besser ausgenutzt werden und ihre Motivation gesteigert wird.

5.3.2. Stichwort „Branchenlösungen“

Zu einer betrieblichen Weiterbildungspolitik kann es auch gehören, sich im Bereich der Weiterbildung für Branchenlösungen einzusetzen und diese für die Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden zu nutzen. Das kann über Gesamtarbeitsverträge mit den Sozialpartnern oder über Berufsbildungsfonds gemäss Artikel 60 Berufsbildungsgesetz BBG geschehen. Branchenlösungen ermöglichen eine Stärkung der Weiterbildung in einer Branche, indem über sie branchenspezifische Ausbildungsstätten aufgebaut, Weiterbildungen angeboten und solidarisch finanziert werden können. Eine wichtige Aufgabe der Betriebe ist es, die eigenen Mitarbeitenden - zum Beispiel bei den Mitarbeitergesprächen – auf die für die Person oder den Betrieb wichtigen Angebote hinzuweisen und sie zu ermuntern, aufzufordern oder gar anzubieten, an den Kursen teilzunehmen.

5.3.3. Stichwort „Gering qualifizierte Mitarbeitende“

Bund und Kantone sind in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt daran, Projekte im Bereich der Grundkompetenzen und der Nachholbildung von Personen ohne beruflichen Erstabschluss¹² zu lancieren. Im Sinne der Idee, die Weiterbildung von Mitarbeitenden zu begünstigen, könnte ein Betrieb Mitarbeitende mit Problemen im Bereich der Grundkompetenzen oder ohne beruflichen Erstabschluss auf die Projekte hinweisen, sie zur Teilnahme motivieren und im Rahmen der Möglichkeiten zeitlich, finanziell, organisatorisch unterstützen¹³.

¹¹ Vgl. dazu zum Beispiel das Label „[Investors in People](#)“.

¹² Vgl. dazu die Informationen des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ zum Projekt „[Berufseinstieg und Berufswechsel für Erwachsene](#)“

¹³ Vgl. Tringa Cerchini, SRF, [Nachholbildung statt Entlassung](#), 30. November 2015.

5.3.4. Stichwort „Ältere Arbeitnehmende“

Die Bedeutung der älteren Arbeitnehmenden nimmt zu. Sie produzieren aufgrund der demografischen Entwicklung einen wachsenden Anteil am Bruttosozialprodukt. Ihr Potenzial sollte deshalb optimal ausgenutzt werden. Das ist eher möglich, wenn man sich frühzeitig der Fragen annimmt, die sich diesbezüglich stellen. Hilfreich scheint die Idee zu sein, Mitarbeitenden zwischen 40 und 45 Jahren die Möglichkeit zu geben, eine Standortbestimmung vorzunehmen. Sie hilft, die vorhandenen Qualifikationen sichtbar zu machen, aber auch die eingeschlichenen Dequalifizierungen aufzudecken. Zudem trägt sie dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden ihrer eigenen Interessen und Stärken bewusst werden, die sich im Verlaufe des Arbeitslebens neu herausgebildet haben. Standortbestimmungen ermöglichen damit eine bewusste Weiterbildungsplanung, sei dies, um Dequalifizierungen zu korrigieren oder aufgrund der neuen Interessen und Stärken, horizontale oder vertikale Karrieren anzupacken. Arbeitgeber, welche ihre älteren Mitarbeitenden dabei unterstützen (zeitlich, finanziell, organisatorisch) können eher damit rechnen, die Motivation und die Qualifikationen der Mitarbeitenden bis zum Pensionierungsalter hoch zu halten.

5.3.5. Stichwort „WiedereinsteigerInnen“:

Pro Jahr kehren etwa 12000 bis 15000 Personen, welche sich zugunsten der Familie aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, wieder in den Arbeitsmarkt zurück. Sie haben sich durch die Familienarbeit viele neue Qualifikationen (Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) erarbeitet, aber auch durch die Abwesenheit berufliche Qualifikationen verloren. Betriebe und Branchen, welche darum wissen, dass sie aufgrund der demografischen Entwicklung das Potenzial zum Beispiel der Frauen besser ausnutzen sollten, lancieren Weiterbildungsprogramme für WiedereinsteigerInnen und verhelfen ihnen so zu einem optimalen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

5.3.6. Stichwort „Vorbereitungskurse“

Um eine Berufsprüfung oder Höhere Fachprüfung bestehen zu können, besuchen die meisten Prüfungsteilnehmenden einen so genannten Vorbereitungskurs. Mit der Annahme der BFI-Botschaft 2017-2020 wird das Parlament durch eine Gesetzesänderung mit grosser Wahrscheinlichkeit eine neue Finanzierung der Vorbereitungskurse in Kraft setzen. Neu sollen alle Teilnehmenden an Vorbereitungskursen maximal 50% der Kurskosten rückvergütet erhalten, wenn sie an der Prüfung teilgenommen haben. Mit dieser Regelung gilt auch für die Studierenden in diesem Bildungsbereich das Prinzip der Freizügigkeit und der Gleichbehandlung. Für verschiedenste Teilnehmende an Vorbereitungskursen kann jedoch die Vorfinanzierung der Kurse ein finanzielles Problem bedeuten. Vorschlag: Die Betriebe sehen in ihrer betrieblichen Weiterbildungspolitik vor, dass sie sich an der Vorfinanzierung der Vorbereitungskurse beteiligen. Nach Ablegung der Prüfung wird ihnen der Vorschuss rückvergütet.

Fazit: Das WeBiG appelliert an die Arbeitgeber, dass sie selbstverantwortlich ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen schaffen. Es darf deshalb erwartet werden, dass sie in einem betrieblichen Weiterbildungsleitbild ihren Mitarbeitenden aufzeigen, wie sie ihre Selbstverantwortung in Bezug auf die Weiterbildung wahrnehmen. Obige Hinweise könnten Elemente eines solchen Weiterbildungsleitbildes sein.

6. Die Verantwortung der Arbeitnehmendenverbände

Die Arbeitnehmendenverbände werden im Art. 5 WeBiG, das unter dem Titel „Verantwortung“ steht, selber nicht erwähnt. Das Weiterbildungsgesetz sieht sie nur als Dialogpartner von Bund und Kantonen an, und zwar

- bei der Entwicklung von Strategien und Projekten im Zusammenhang mit dem Erwerb und dem Erhalt der Grundkompetenzen Erwachsener (Art. 14 WeBiG) sowie
- bei der Durchführung des Monitorings (Art. 19 WeBiG).
-

Aber nach unserem eigenen Verständnis tragen wir als Arbeitnehmendenverbände eine Verantwortung für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden. 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 folgende Instrumente und Massnahmen zur Verfügung.

6.1. Gesamtarbeitsverträge

Zu den stärksten Instrumenten gehören die Gesamtarbeitsverträge GAV. Sie ermöglichen innerhalb einer Branche die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung der Arbeitnehmenden spürbar zu verbessern. Sie ermöglichen Bildungsurlaube, die Finanzierung von Weiterbildungen und über Ausbildungsstätten die Verbesserung des Bildungsangebots. Als eigentlicher Bildungs-GAV ist der Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Gastgewerbes ausgestaltet. „Die Sozialpartner des Gastgewerbes setzen im Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe einen Schwerpunkt in der Aus- und Weiterbildung. Durch die mehrheitliche Übernahme der Ausbildungskosten sowie einer Kompensation des Lohnausfalls stellen die Sozialpartner gemeinsam sicher, dass sich Bildung im Schweizer Gastgewerbe lohnt. Für die Mitarbeitenden, für die Betriebe – und für die Gäste¹⁴.“ Aber auch der GAV Personalverleih¹⁵ wie auch viele andere GAV enthalten Regelungen bzgl. Weiterbildung. Angesichts der Herausforderungen, vor denen die Arbeitnehmenden, aber auch die Wirtschaft insgesamt stehen, ist es wichtig, die Weiterbildung in den vorhandenen Gesamtarbeitsverträgen noch besser zu verankern und auch neue Branchen für Gesamtarbeitsverträge zu gewinnen. Dazu braucht es allerdings auch die Bereitschaft der Arbeitgeberseite, auf Verhandlungen einzutreten.

6.2. Politische Arbeit

Nicht alle Arbeitnehmenden können von Weiterbildungslösungen in Gesamtarbeitsverträgen profitieren. Und nicht alle Probleme im Zusammenhang mit der Weiterbildung lassen sich über Gesamtarbeitsverträge lösen. Dazu gehören zum Beispiel Fragen der Qualität, der Transparenz oder der Anrechenbarkeit von Weiterbildung. Es braucht daher auch auf der politischen Ebene Arbeit zum Thema „Weiterbildung“: Travail.Suisse hat sich in den letzten Jahren stark in diesem Bereich engagiert. Mit

¹⁴ Hotel & Gastro Formation, [Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe](#)

¹⁵ [Gesamtarbeitsvertrag im Personalverleih in Kürze](#)

unserem Bericht „Forderungen und Vorschläge an ein Weiterbildungsgesetz“¹⁶ haben wir als erste Organisation 2009 ein detailliertes Konzept für ein Weiterbildungsgesetz in die politische Diskussion eingebracht. Viele unserer Ideen wurden übernommen. Zudem wurde unsere Forderung nach einem Weiterbildungsobligatorium heftig diskutiert. Parallel dazu haben wir drei weitere bildungspolitische Themen lanciert. Zwei Studien^{17,18} zum Thema „Nachholbildung“ brachten wichtige Anstösse, die mit halfen, dass sich die Politik diesem Thema angenommen und der Bund das Projekt „Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene“¹⁹ gestartet hat. Auch unsere Studie zum Wiedereinstieg²⁰ ist auf der politischen Ebene angekommen und hat zur Annahme eines Postulates geführt²¹. Seit Mitte 2012²² weist Travail.Suisse auch regelmässig auf die Probleme und das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden hin. Dabei interessieren uns insbesondere die bildungspolitischen Herausforderungen in Bezug auf diese Zielgruppe²³. Vor allem für eine Forderung werden wir uns auch weiterhin intensiv engagieren. Es ist die Forderung, dass eine Standortbestimmung in der Lebensmitte (ca. Alter 40) zu einem neuen Standard werden soll, von dem alle Arbeitnehmenden profitieren können.

6.3. „Barometer Gute Arbeit“

2015 hat Travail.Suisse zum ersten Mal das „Barometer Gute Arbeit“ herausgegeben²⁴. Es zeichnet ein Bild der Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Ein Fragenkomplex setzt sich auch mit den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Betrieben auseinander. Das Ergebnis ist nicht sehr ermutigend: „Das Kriterium Entwicklungsmöglichkeiten schneidet sehr schlecht ab, weist gar den tiefsten Wert ausserhalb der Teildimension Belastung auf. Es ist dies Ausdruck von fehlenden Aufstiegschancen im Betrieb, wie auch einer mangelhaften Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber. So sehen 72% der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass Aufstiegschancen im Unternehmen und mit 46% erfährt fast die Hälfte der Arbeitnehmenden keine oder nur in geringem Mass eine Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber. Bemerkenswert sind auch die Unterschiede in der Förderung der Aus- und Weiterbildung durch den Arbeitgeber je nach Ausbildungsstand der Arbeitnehmenden²⁵.“ (Vgl. folgende Grafik²⁶).

¹⁶ Bruno Weber-Gobet, [Forderungen und Vorschläge an ein Weiterbildungsgesetz](#), 2009

¹⁷ Tobias Fritschi und Thomas Oesch (Büro BASS), Ben Jann (ETH Zürich), [Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz](#), Schlussbericht, im Auftrag von Travail.Suisse, Bern Mai 2009.

¹⁸ Berner Fachhochschule Soziale Arbeit, [Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche](#), Tobias Fritschi, Livia Bannwart, Oliver Hümbelin, Sanna Frischknecht, Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse, Bern, 20. März 2012.

¹⁹ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ, [Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene](#), 2014

²⁰ Angela Zihler, Valérie Borioli Sondo, [Die Rückkehr ins Berufsleben erfolgreich meistern](#), Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden, 2013

²¹ 14.3451 – Postulat von SR Konrad Graber, [Konzept zur Förderung von Wiedereinsteigerinnen](#)

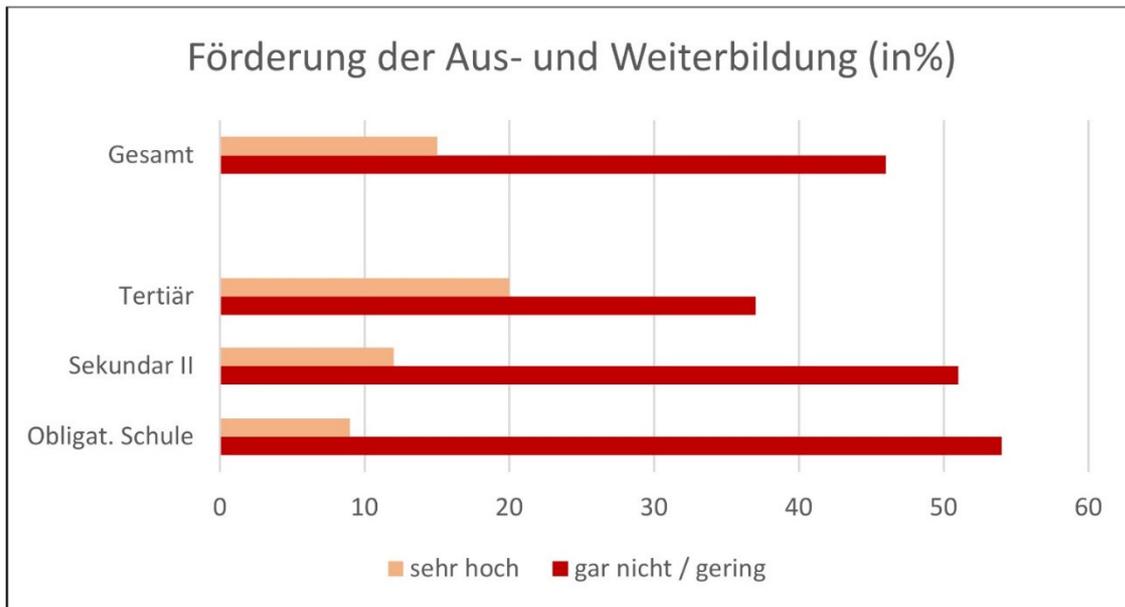
²² Bruno Weber-Gobet, [Neue Ziele für die Berufsbildungspolitik](#), 2012

²³ Bruno Weber-Gobet, [Bildungspolitik für ältere Arbeitnehmende](#), 2014

²⁴ Gabriel Fischer, „[Barometer Gute Arbeit](#)“, Bewertung der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmenden, 2015.

²⁵ Ebd. S. 21

²⁶ Ebd. S. 22



Die gering qualifizierten Arbeitnehmenden sind gemäss unseren Untersuchungen stark benachteiligt. Travail.Suisse wird das „Barometer Gute Arbeit“ weiterführen und beobachten, ob das Weiterbildungsgesetz mit seiner Forderung, dass öffentliche und private Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen sollen, Wirkung zeigt oder nicht.

6.4. Kursangebote

Travail.Suisse und die Verbände von Travail.Suisse führen ein eigenes Bildungsinstitut für Arbeitnehmende²⁷. Es bietet niederschwellige und praxisnahe Kurse mit einem starken Bezug zum Arbeitsplatz, zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitswelt an. Die Angebote stehen allen interessierten Arbeitnehmenden offen. Für Mitglieder der Mitgliedsverbände sind die Kurse mehrheitlich gratis. Die Kurse finden in Deutsch, Französisch und einzelne auch in Italienisch statt.

6.5. Informationen zur Weiterbildungsplanung

Ein wichtiges Anliegen von Travail.Suisse ist es auch, die Arbeitnehmenden über die Weiterbildung zu informieren. Dazu werden nicht nur Kurse im Bildungsinstitut für Arbeitnehmende angeboten²⁸. Travail.Suisse hat auch eine Broschüre mit dem Titel „Weiterbildung – so packe ich sie richtig an“ verfasst. Die Broschüre²⁹ soll helfen, „alle wichtigen Fragen rund um Ihre Weiterbildung zu klären: «Welche Fähigkeiten will ich erwerben und wieso?», «Wie viel ist mir die Erreichung meiner Ziele wert?», «Wann muss mich mein Arbeitgeber unterstützen?», «Was gehört in eine Weiterbildungsvereinbarung?», «Wie finde ich den richtigen Anbieter?». Wenn Sie Ihr Lernvorhaben mit System anpacken und vorausschauend planen, stehen die Chancen gut, dass Ihre Anstrengungen die gewünschten

²⁷ Link zu [Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC](#)

²⁸ Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC, Kurs „[Beruflich nochmals durchstarten – Laufbahnplanung ab der Lebensmitte](#)“

²⁹ Broschüre „[Weiterbildung – so packe ich sie richtig an](#)“, 2008

Früchte tragen: Mit einem klaren Ziel vor Augen lernt es sich nicht nur einfacher – es wird Ihnen auch leichter fallen, Ihre Vorgesetzten vom Nutzen Ihres Vorhabens zu überzeugen.“

6.6. Sensibilisierung für die Weiterbildung

Zur Stärkung der Weiterbildung hat das Bildungsinstitut für Arbeitnehmende zusammen mit Enaip³⁰ und CFP³¹ auf den 1. Januar 2016 eine neue Organisation mit dem Namen Travail.Suisse Formation gegründet. Im laufenden Jahr soll sie Schritt für Schritt aufgebaut werden und in Zukunft dazu dienen, mit Hilfe von verschiedenen Instrumenten (Öffentlichkeitsarbeit, Projekte, Netzwerke) die Weiterbildung zu fördern.

³⁰ www.enaip.ch

³¹ Centro di formazione professionale CFP, www.cfp-ocst.ch