

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

Medienkonferenz vom 18. Januar 2016

## Weiterbildungsgesetz: Die Rolle der Arbeitgeber ist zentral!

**Am 1. Januar 2017 wird das Weiterbildungsgesetz (WeBiG) in Kraft treten. Damit das Gesetz die Entwicklung der Weiterbildung in der Schweiz und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft positiv beeinflussen kann, müssen die Arbeitgeber bei der Umsetzung eine zentrale Rolle übernehmen.**

---

Jacques-André Maire, Nationalrat und Vizepräsident von Travail.Suisse (sowie Präsident der Westschweizer Konferenz für Weiterbildung)

---

Ein Hauptziel des Weiterbildungsgesetzes besteht darin, die Erwachsenenbildung als Teil des lebenslangen Lernens zu stärken (Art. 1). In Artikel 5 des WeBiG wird präzisiert:

<sup>1</sup> Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung.

<sup>2</sup> Die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber begünstigen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Formulierung von Absatz 2 führte im Parlament zu langen Debatten zwischen Kreisen, die dagegen waren, den Arbeitgebern einen Teil der Verantwortung für die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu übertragen, und anderen, die den Arbeitgebern in diesem Bereich Pflichten auferlegen wollten.

Im Einklang mit dem Grundprinzip unseres sehr erfolgreichen Berufsbildungssystems, auf das wir stolz sind und um das uns alle beneiden, einigte sich das Parlament schliesslich auf eine Partnerschaft zwischen staatlichen Akteuren und Arbeitgebern. Absatz 2 hält jedoch lediglich fest, dass die öffentlichen und die privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter «**begünstigen**» müssen.

Somit tragen die Arbeitgeber eine gewisse Verantwortung, die gewählte vage Formulierung verpflichtet sie jedoch nicht, finanzielle Beiträge oder Zeit zur Verfügung zu stellen.

Dass nicht nur die öffentlichen, sondern auch die privaten Arbeitgeber erwähnt sind, ist jedoch wichtig und ein Ausdruck des hohen Stellenwerts, den in der Schweiz die Sozialpartnerschaft geniesst, bei der die Arbeitgeber ein wesentlicher Akteur sind. Ausserdem kennt niemand den Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden besser als ihr Arbeitgeber, der täglich mit ihnen in Kontakt ist. Arbeitgeber

können deshalb eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, Mitarbeitende im Hinblick auf Weiterbildungen zu beraten und zu motivieren. Für die Unternehmen zahlen sich gut ausgebildete Mitarbeitende aus, weil diese entscheidend zur Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

In einer Zeit, in der gewisse Branchen bereits unter einem Fachkräftemangel leiden und es zunehmend schwieriger werden dürfte, im Ausland Personal zu rekrutieren, wird die Beteiligung der Arbeitgeber bei der Verbesserung der Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden noch wichtiger!

### **Konkret ist von den Arbeitgebern Folgendes zu erwarten:**

- Sie sollen sich aktiv an der Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden für Weiterbildungen beteiligen, insbesondere indem sie:
  - diese dabei unterstützen, ihren Weiterbildungsbedarf zu bestimmen.
  - das Potenzial ihrer Mitarbeitenden zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung ermitteln.

Diese Elemente können das Bewusstsein der Mitarbeitenden fördern und ihnen helfen, ihre eigene Verantwortung für das lebenslange Lernen wahrzunehmen.

- Sie sollen günstige Rahmenbedingungen und Unterstützung bei der Weiterbildung bieten, beispielsweise:
  - indem sie sich an den Weiterbildungskosten beteiligen.
  - indem sie den Mitarbeitenden Zeit zur Verfügung stellen, um Weiterbildungen zu besuchen (Besuch teilweise in der Arbeitszeit oder flexiblere Arbeitszeiten).
  - indem sie firmeninterne Weiterbildungen organisieren.

### **Die Unterstützung der Arbeitgeber und die Partnerschaft mit staatlichen Einrichtungen müssen dazu beitragen, wirksame Weiterbildungsstrategien zu entwickeln, die gewährleisten, dass die Mitarbeitenden:**

- ihre Qualifikationen auf dem aktuellen Stand halten können.
- bis zur Pensionierung leistungs- und arbeitsmarktfähig bleiben.
- insbesondere bei gesundheitlichen Problemen eine berufliche Neuorientierung prüfen und vorbereiten können.
- Möglichkeiten erhalten, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen und so beruflich weiter zu kommen.
- neue technische Herausforderungen bewältigen können. Solche Weiterbildungen sind von Nutzen sowohl für die Mitarbeitenden, die ihre Qualifikationen verbessern, als auch für die Innovationskraft der Unternehmen. Sie leisten somit einen Beitrag zur Entwicklung des Unternehmens und der Wirtschaft im Allgemeinen.
- den Bedarf an Fachkräften zu decken, der angesichts der demografischen Entwicklung in der Schweiz und der beabsichtigten Beschränkung der Einwanderung steigen wird.
- zu einem motivierenden, konstruktiven Arbeitsklima im Unternehmen beitragen können.

**Selbst wenn die Arbeitnehmervverbände (Gewerkschaften) im WeBiG nicht ausdrücklich erwähnt sind, können sie bei der Förderung der Weiterbildung ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, insbesondere in folgenden Punkten:**

- Sensibilisierung der Mitglieder für den Nutzen von Weiterbildungen und Ermunterung, aktiv daran teilzunehmen.
- Bereitstellung eines Weiterbildungsangebots und Ausbau durch gewerkschaftliche Adhoc-Gremien.
- Initiativen bei Arbeitgebern, um diese zu motivieren, günstige Rahmenbedingungen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu schaffen.
- Berücksichtigung dieser Elemente bei Verhandlungen über die Erarbeitung oder Verlängerung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV).

Travail.Suisse verfolgt mit dem «Barometer Gute Arbeit» die Entwicklung der Arbeitsbedingungen und namentlich auch die Förderung der Weiterbildung in Unternehmen. Erste Ergebnisse dazu wurden im September 2015 veröffentlicht und zeigen Folgendes: «Ein sehr beträchtlicher Anteil der Erwerbstätigen erachtet die Karrieremöglichkeiten als ungenügend. Dies steht in Zusammenhang mit den bei Weitem nicht ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Situation ist paradox, da heute immer betont wird, wie wichtig lebenslanges Lernen sei, damit insbesondere Arbeitnehmende ab einem gewissen Alter mit der technologischen Entwicklung Schritt halten und ihre Kompetenzen den Erfordernissen des Arbeitsmarkts anpassen können. Die Arbeitgeber müssten diesem Aspekt unbedingt mehr Aufmerksamkeit schenken, denn Weiterbildungen tragen dazu bei, dass Arbeitnehmende mit ihrer Stelle zufrieden sind und ihnen interessante berufliche Perspektiven offen stehen.»