

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
Leistungsbereich Berufsbildung
Ressort Grundsatzfragen und Politik
3003 Bern

Bern, 13. April 2012

Antwort auf die Vernehmlassung zum Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Weiterbildung

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir möchten uns zuerst für die Möglichkeit bedanken, den Vorentwurf des neuen Bundesgesetzes über die Weiterbildung zu besprechen. AvenirSocial vertritt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Für die von uns vertretenen Berufe dieser Bereiche ist Weiterbildung in zweierlei Hinsicht wichtig. Einerseits erfordert die Arbeit am Menschen, die Teil der Sozialen Arbeit ist, eine fortwährende Lernbereitschaft, um mit den komplexen und ständig wandelnden sozio-ökonomischen Gegebenheiten umzugehen. Andererseits stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in engem Kontakt mit Menschen in Notlagen. Für diese spielt Ausbildung, insbesondere die Aneignung der Grundkompetenzen, eine wichtige Rolle. Nach internen Beratungen freuen wir uns, Ihnen hiermit die Position von AvenirSocial mitteilen zu können.

Allgemeine Überlegungen zum Vorentwurf

Nach Auffassung von AvenirSocial trägt der Vorentwurf zur Vernehmlassung des Gesetzes nicht vollständig zur Verwirklichung der von AvenirSocial definierten Ziele bei. Weiterbildung ist ein zentrales Element in einer Arbeitswelt, die ständig im Wandel ist. Es gibt zwar zahllose Angebote, aber deren qualitative Einordnung ist schwierig. Im Vorentwurf werden zum Beispiel die Informationsproblematik, die Qualitätsbewertung, die Transparenz und die Zugangsmöglichkeiten der Weiterbildungsangebote im Allgemeinen nicht eingehend genug behandelt (Art. 6). In diesen Punkten könnte das Gesetz treffender gestaltet werden.

Individuelle Verantwortung, die im Entwurf als zentraler Wert dargestellt wird, ist sicher wichtig, sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass private und staatliche Arbeitgeber sowie Arbeitgeber im Dienstleistungsbereich eine grosse Verantwortung tragen. Der Vorentwurf des Gesetzes konkretisiert nicht ausreichend, in welchem Masse Weiterbildung von diesen Akteuren gefördert wird. Offensichtlich haben Arbeitgeber in jenen Bereichen, in denen das erforderliche Qualifikationsniveau für die Ausübung einer Tätigkeit niedrig ist, kein unmittelbares Interesse

daran, die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter zu fördern. Die Kosten würden sich für das Unternehmen nicht rentieren. Doch es liegt im allgemeinen Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft, dass jeder weiter lernen und damit besser und flexibler auf Veränderungen eingehen und sich an neue Anforderungen anpassen kann.

AvenirSocial begrüsst, dass die Förderung des Grundkompetenzerwerbs von Erwachsenen in den Vorentwurf des Gesetzes aufgenommen wurde. Grundkompetenzen beschränken sich hierbei richtigerweise nicht nur auf Lesen, Schreiben und grundlegende Mathematik, sondern beziehen sich auch auf den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und die Kenntnis der grundlegenden Rechte und Pflichten. In Bezug auf die schwerwiegende Bedeutung dieser Problematik für die Gesellschaft sind die zur Verfügung gestellten Mittel im Rahmen dieses Gesetzes (erläuternder Bericht, Seiten 40–41) aber unzureichend.

Kommentare zu den einzelnen Artikeln

Art. 1 Zweck und Gegenstand

Laut AvenirSocial ist dieser Artikel grundsätzlich zweckmässig formuliert. Allerdings könnten die Gründe für die Notwendigkeit der Förderung des lebenslangen Lernens näher erläutert werden, in Anlehnung an Artikel 3 des Berufsbildungsgesetzes. Lebenslanges Lernen soll die Integration in das soziale, wirtschaftliche und politische Leben ermöglichen. Es sollte betont werden, dass öffentliches Interesse an der Förderung von Weiterbildungen besteht.

Art. 3 Begriffe

Die in diesem Artikel enthaltenen Definitionen sind zweifelsohne wichtig. Doch ohne Zuhilfenahme des erläuternden Berichts wird die Begriffsbestimmung der nicht-formalen Bildung nicht klar, vor allem was die Vorbereitungskurse für berufliche Prüfungen und Prüfungen der höheren Berufsbildung betrifft.

Art. 4 Ziele

Den in diesem Artikel genannten Zielen ist an sich nichts hinzuzufügen, insbesondere da Chancengleichheit erwähnt wird. Punkt a. könnte jedoch wie folgt verändert werden: „die Initiative der Einzelnen und der Arbeitgeber, sich weiterzubilden, zu unterstützen“. Im Bereich der Sozialen Arbeit etwa ist die Kenntnis der berufsethischen Fragen für den Umgang mit denjenigen, welche die Dienste in Anspruch nehmen, unumgänglich. Hierfür organisieren heute viele Arbeitgeber, vor allem über ihre Dachorganisationen, weiterbildende Schulungen für Mitarbeiter. Diese Initiativen sollten von der öffentlichen Hand unterstützt werden, da sie einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Angebote der halböffentlichen Institutionen leisten.

Art. 5 Verantwortung

Der Vorentwurf betont die Eigeninitiative der Einzelnen. Doch wie bereits erwähnt, spielen Arbeitgeber für Weiterbildungsoptionen eine zentrale Rolle. Für AvenirSocial ist die individuelle Verantwortung untrennbar an die Verantwortung der Arbeitgeber gekoppelt. Wie im erläuternden Bericht ersichtlich wird (Seiten 23–24), sind sich qualifiziertere Arbeitnehmer auch mehr der Bedeutung lebenslangen Lernens bewusst. Hier besteht die Herausforderung darin, dass Menschen ohne oder mit geringen Qualifikationen solche Angebote offen stehen. Frauen müssen ganz besonders gefördert werden. Für Arbeitgeber, sollten positive Anreize für die Organisation von Weiterbildungen geschaffen werden, um massgeschneiderte Weiterbildungen innerhalb ihrer Geschäftsprozesse zu organisieren, die nicht direkt ihren wirtschaftlichen Interessen entsprechen.

Art. 6 Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Hier würde es sich anbieten, neben den Festlegungen allgemeiner Grundsätze der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung eine zentrale Prüfstelle für die Qualität aller Weiterbildungsanbieter einzuführen. Sicherlich hätte ein solcher Vorschlag erhebliche finanzielle Auswirkungen, aber damit könnte innerhalb des heutigen heterogenen Marktes eine Harmonisierung der Qualitätskriterien ermöglicht werden.

Art. 8 Verbesserung der Chancengleichheit

Grundsätzlich begrüsst AvenirSocial diesen Artikel zur Chancengleichheit. Wie der erläuternde Bericht zeigt, haben Geringqualifizierte wenig Zugang zu Bildung. Deshalb sollte Punkt d. in gleicher Weise aufgebaut werden wie Punkt c. („den Zugang zu Weiterbildungsangeboten für geringqualifizierte Personen und für Frauen zu verbessern“). Die Formulierung des Vorentwurfs („die Arbeitsmarktfähigkeit von geringqualifizierten Personen zu verbessern“) trifft auf eine bereits erfolgte Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu, ist aber ineffektiv, wenn der Zugang für Personen ohne Qualifikationen und für Frauen nicht gefördert wird.

Art. 13 bis 16 Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener

AvenirSocial möchte die Relevanz des Artikels im Zusammenhang mit dem Erwerb und der Pflege der Grundkompetenzen Erwachsener unterstreichen. Der Umfang der Grundkompetenzen kommt in der Definition klar zum Ausdruck. AvenirSocial erinnert jedoch daran, dass die im erläuternden Bericht genannten gewährten Beiträge des Bundes weit unter dem Bedarf in diesem Bereich liegen.

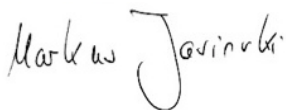
Art. 21 Weiterbildungskonferenz

Die Einsetzung einer Weiterbildungskonferenz kann nur unterstützt werden, aber in Anbetracht der ihr obliegenden Aufgaben wäre es auch wichtig, die Sozialpartner einzubeziehen. Deshalb beantragt AvenirSocial die Beteiligung der Sozialpartner in der Kommission.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen.

Mit freundlichen Grüssen

Markus Jasinski
Präsident



Olivier Grand
Geschäftsleiter

