

Gefragt sind innovative Angebote und Spielraum statt Regulierung

Die Bedeutung von Weiterbildung ist unbestritten. Trotzdem sollte der Staat mit dem geplanten neuen Gesetz nicht stärker in diesen weitgehend privaten Markt eingreifen. Handlungsbedarf besteht höchstens bei der Förderung einzelner Zielgruppen und der Koordination der staatlichen Aktivitäten. Die Arbeitgeber sind gegen weitere Einschränkungen. Sie erwarten ein innovatives, berufsorientiertes Angebot sowie einen möglichst grossen Spielraum für eigenes Engagement. *Jürg Zellweger*



Bild: René Pfister

Beispielhaft für marktorientierte Weiterbildung: Intensivseminar bei Gastrosuisse.

Bis Ende 2011 soll eine Expertenkommission ein eidgenössisches Weiterbildungsgesetz erarbeiten. Der Auftrag dafür wird aus Art. 64a der Bundesverfassung abgeleitet, die den Bund verpflichtet, Grundsätze zur Weiterbildung festzulegen. Da der Bund in rund 50 Spezialgesetzen Bestimmungen zur Weiterbildung kennt und jährlich rund 600 Millionen Franken unter diesen Titeln ausgibt (alleine 300 Millionen durch die Arbeitslosenversicherung), zwingt ihn die Verfassung auch, subventionsberechtigte Bereiche festzulegen und entsprechende Förderkriterien zu definieren.

Was ist Weiterbildung und wo gibt es Handlungsbedarf?

Wie die Weiterbildungslandschaft selbst präsentiert sich auch der Begriff Weiterbildung wenig präzise. Im neuen Gesetzesprojekt zielt man auf

den sogenannten nicht-formalen Bereich der Weiterbildung. Darunter sind etwa Weiterbildungskurse, Seminare, Fernstudien oder Privatunterricht zu verstehen. Diesen fehlt eine offizielle Anerkennung und sie finden ausserhalb des formalen Bildungssystems statt. Davon abzugrenzen sind Weiterbildungen, die in der Berufsbildungs- und Hochschulgesetzgebung als formale Bildungsangebote geregelt sind und zu staatlich anerkannten Diplomen oder Abschlüssen führen.

Die Ausgangslage scheint recht verwirrend: Möchte man ein Gesetz schaffen, welches die nicht gesetzlich anerkannten Weiterbildungsaktivitäten regelt und damit automatisch in formale Bildungsangebote überführt? Darum kann und sollte es jedoch nicht gehen. Im Zentrum steht vielmehr das Anliegen, Gelerntes transparent darzustellen. Also zum Beispiel Einfluss auf die Kurszertifikate oder

auch auf die Qualität des Bildungsangebotes zu nehmen. Dadurch soll es für die Kursteilnehmer einfacher werden, sich entsprechende Bildungsleistungen anrechnen zu lassen, etwa, wenn man einen Berufsbildungsabschluss nachholen möchte.

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) hat in einer Auslegeordnung in fünf Bereichen Handlungsbedarf orten können. Neben – erstens – dem Verfassungsauftrag zu einem solchen Gesetzesvorhaben muss man zur Kenntnis nehmen, dass – zweitens – viele Weiterbildungstatbestände bereits heute in verschiedensten Spezialgesetzen zu verschiedenen Zwecken und in unterschiedlichstem Detaillierungsgrad geregelt sind. Diese Bestimmungen umfassen Weiterbildungen, die sowohl als formal wie auch als nicht-formal kategorisiert werden müssen. Dem Bund fehlt ohne Rahmengesetzgebung offenbar der Überblick über die Finanzflüsse und den effektiven Mitteleinsatz.

Auch die Gleichbehandlung der Weiterbildungsanbieter und eine bildungspolitische Gesamtsicht sind heute schwierig zu realisieren. Um die Weiterbildung transparenter zu machen und Qualitätsvorgaben machen zu können, bestehen drittens Überlegungen, privaten Kursanbietern Leitplanken zu setzen. Dies im Sinne eines wohlgemeinten Konsumentenschutzes. Solche Bestimmungen könnten jedoch das Einfallstor für einen unerwünschten Regulierungsschub sein und das funktionierende, flexible und marktorientierte Weiterbildungssystem gefährden.

Interessante Optionen

Der vierte Handlungsbereich: Die Eröffnung von Anrechnungsmöglichkeiten von nicht-formaler Bildung an die formale Bildung des Berufsbildungs- oder Hochschulbereiches könnte bildungspolitisch interessante Optionen öffnen. Allerdings braucht es dazu keine umfangreichen Regelungen für private Anbieter, denn der Impuls und die entsprechenden Regeln haben vom formalen Bildungssystem auszugehen. So ist z.B. die Validierung bzw. Anrechnung von Bildungsleistungen, die ausserhalb

des formalen Bildungssystems erworben wurden, in der Berufsbildung bereits heute möglich. Der fünfte Themenbereich ist die gezielte Förderung der Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere bei gering Qualifizierten. Hier ist der Bedarf auch durch die Bildungsberichterstattung ausgewiesen (Siehe dazu den Bericht ab S. 17).

Wachsende Begehrlichkeiten

Die Aussichten auf staatliche Subventionen und die Möglichkeiten zum Platzen alter Gewerkschaftsforderungen lassen – wenig überraschend – die Begehrlichkeiten spriessen. Verschiedenste Organisationen stellen Forderungen nach Unterstützung ihrer Bildungsaktivitäten oder hoffen, die Kriterien zur Beurteilung von Subventionstatbeständen für sie möglichst passend gestalten zu können. Mit Weiterbildungsurlauben soll das Gesetz, wenn es nach den Arbeitnehmerorganisationen ginge, die Arbeitgeber verpflichten, alle Mitarbeiter weiterzubilden.

Gefordert wird auch das Recht auf regelmässig durchzuführende Standortbestimmungen bei der Berufs- und Laufbahnberatung. Gewisse Anbieter von Weiterbildungen erhoffen sich eine ordnende staatliche Hand bei den Bildungsangeboten, deren Qualität und der Wertigkeit der Abschlüsse. Marktorientierte Weiterbildungs-Institutionen sorgen sich umgekehrt um Einschränkungen ihrer Wirtschaftsfreiheit und fürchten sich vor Zertifizierungs- und Evaluationsbürokratie.

Aus der Perspektive aller Nachfrager, seien dies Arbeitnehmende oder Arbeitgeber, ist höchste Skepsis angebracht, wenn sich Anbieter von Weiterbildungen für eine gesetzliche Reglementierung ihrer Produkte stark machen. Denn Vorschriften bremsen Innovationen und dynamische Entwicklungen, sie steigern die Kosten (was den Zugang erschweren kann) und hemmen die Eigenverantwortung sowohl der Kunden als auch der Bildungsdienstleister.

Richtigerweise hat der Bundesrat den Auftrag an die Expertengruppe so eingeschränkt, dass ein «Grundsatzgesetz ohne Fördertatbestände» angestrebt wird. Damit sind die Interessen nicht so direkt tangiert und zusätzliche For-

derungen müssen über Spezialgesetze legitimiert werden. Das neue Gesetz soll zudem die Eigenverantwortung für das lebenslange Lernen stärken, die Chancengleichheit beim Zugang zur Weiterbildung verbessern und die Kohärenz der Bundesgesetzgebung sicherstellen. Lediglich geprüft werden soll, wie Transparenz, Qualität und Mobilität bei der Weiterbildung erhöht werden könnten.

Was die Arbeitgeber erwarten

Die Arbeitgeber erwarten als Kunden auf dem Weiterbildungsmarkt primär ein innovatives Kursangebot, das berufsbegleitend genutzt werden kann und dazu beiträgt, Kompetenzen gezielt zu entwickeln. Die Weiterbildungsanbieter sollen aktiv und flexibel auf Kundenwünsche reagieren können und dabei nicht durch staatliche Auflagen oder Förderkriterien behindert werden. Blockaden und Preistreiber sind zu verhindern bzw. dort, wo sie schon da sind, mit dem neuen Gesetz niederzureissen.

Verantwortungsbewusste Unternehmen wollen die Weiterbildung auch künftig als wichtiges Instrument für die Personal- und Unternehmensentwicklung gezielt und in voller Freiheit einsetzen können. Mit gesetzlichen Weiterbildungsobligatorien oder ähnlichen Auflagen würde man ihnen dieses Instrument teils entziehen und die Eigenverantwortung von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern untergraben.

Zu einem guten Weiterbildungsklima in der Arbeitswelt tragen zudem Faktoren bei, die nicht durchs Gesetz angegangen werden: Eine praxisnahe und erleichterte steuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsanstrengungen der Arbeitnehmenden gehört dazu. Oder auch die Erstellung eines durchdachten Förderkonzeptes für den Bereich der höheren Berufsbildung – einem Teil des formales Systems, in dem sich viele Unternehmen sowohl finanziell als auch personell (durch Milizarbeit) engagieren und massgeblich zum lebenslangen Lernen beitragen. ■

Jürg Zellweger ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.