

Keine Rechtspflichten für Arbeitgeber

Die Arbeitgeber sollen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen. Der Nationalrat ist in seiner Debatte zum Weiterbildungsgesetz auf die Linie des Ständerats eingeschwenkt. Die Räte stellen aber auch klar, dass sich aus dem Appell an die Arbeitgeber keine individuellen Ansprüche von Arbeitnehmenden ableiten lassen. Es ist nun wichtig, dass die Arbeitgeber-Organisationen in die Umsetzung des neuen Weiterbildungsgesetzes einbezogen werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hatte sich stets gegen einen gesetzlichen Appell an die Arbeitgeber gewehrt, wonach die öffentlichen und privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden begünstigen sollen. Die Arbeitgeber engagieren sich schon heute stark im Weiterbildungsbereich. Zudem ist unklar, ob aus einem gesetzlichen Appell nicht Rechtspflichten für die Arbeitgeber entstehen.

Mit dem Entscheid des Nationalrats führt der Gesetzgeber nun aber ein Konzept zu den Verantwortlichkeiten in der Weiterbildungspolitik ein: In erster Linie ist der einzelne Mitarbeitende für seine Weiterbildung verantwortlich; die Arbeitgeber sind angehalten, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu begünstigen. Der öffentlichen Hand kommt dabei eine subsidiäre Rolle zu. Diese konzeptionellen Rollenvorstellungen sind für den SAV akzeptabel.

Postulate des SAV

Mit Blick auf die Umsetzungsarbeiten hält der SAV aber fest:

- Das Weiterbildungsgesetz ist ein Rahmengesetz – es dürfen daraus für die Arbeitgeber keine Rechtspflichten entstehen. Das Weiterbildungsgesetz richtet sich an die Spezialgesetzgeber und nicht direkt an die Arbeitgeber.
- Der Begriff «begünstigen» bezieht sich – wie vom Bundesrat stets betont – auf einen allgemeinen Beitrag zu einem günstigen Weiterbildungsumfeld. Die Umsetzung dieser Forderung muss sich zudem auf die Bedürfnisse der Branchen und Betriebe ausrichten und kann nicht staatlich vorgeschrieben werden.



Weiterbildung sollte praxisnah sein: Seminar für Manager an der Universität St. Gallen.

- Das Weiterbildungsgesetz versteht unter Weiterbildung auch Konferenzen, Kurse, Seminare oder Privatunterricht – und zwar in allen beruflichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Bereichen. Der Appell an die Arbeitgeber kann sich jedoch nur auf die berufsorientierte Weiterbildung beziehen.
- Die Arbeitgeber und deren Organisationen müssen als massgeblich Betroffene in die Umsetzungsarbeiten einbezogen werden. Die Behörden müssen einen regelmässigen Dialog führen. Zur erfolgreichen Umsetzung des Gesetzes muss es den Behörden zudem gelingen, die eigentlichen Verantwortungsträger in der Weiterbildung (einzelne Mitarbeitende, Arbeitgeber, öffentliche Hand und Private) von den sogenannten Organisationen der Weiterbildung abzugrenzen. Letztere können beim Bund für spezifische Aufgaben finanzielle Unterstützung beantragen. Die Verantwortungsträger und die Weiterbildungsorganisationen – als potenzielle

Empfänger von Finanzhilfen – sind somit nicht identisch.

Bei der Umsetzung und Interpretation dieses Rahmengesetzes muss zudem Folgendes beachtet werden: Primär geht es darum, die Dynamik des Weiterbildungsbereichs aufrechtzuerhalten und das bisher weitgehend selbstregulierte und gut funktionierende Nebeneinander von staatlichen und privaten, gemeinnützigen und gewinnorientierten sowie betrieblichen und öffentlichen Weiterbildungsangeboten anhand günstiger Rahmenbedingungen zu sichern.

Der Weiterbildungsmarkt soll kundenorientierte, innovative, berufsbegleitende und effiziente Angebote hervorbringen. Diese sollen dazu beitragen, die Kompetenzen der Erwerbsbevölkerung gezielt zu entwickeln. Regulierungsforderungen an den Weiterbildungsmarkt unter den Schlagworten «Transparenz» und «Qualität» sind aus der Sicht der Arbeitgeber daher kritisch zu beurteilen. ■ (SAV)