

Neun Handlungsfelder im Bereich der Weiterbildungspolitik

Am 1. Januar 2017 ist das Weiterbildungsgesetz (WeBiG) in Kraft getreten. Man steht damit nicht mehr vor der Aufgabe zu begründen, warum es ein Weiterbildungsgesetz braucht. Vielmehr müssen jetzt Antworten darauf gefunden werden, wie das WeBiG umgesetzt werden soll. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, hat neun Handlungsfelder identifiziert, die politisch bearbeitet werden müssen.

Das Weiterbildungsgesetz WeBiG¹ soll das lebenslange Lernen im Bildungsraum Schweiz stärken. Zur Weiterbildung gehören alle nonformalen Ausbildungen, angefangen bei den Grundkompetenzen bis hin zu den Weiterbildungen im Hochschulbereich. Auf allen Ebenen gibt es aus Sicht von Travail.Suisse Handlungsbedarf.

Handlungsfeld „Grundkompetenzen“

Im Bereich der Grundkompetenzen stellt sich eine zentrale Frage: Wie kann die Zielgruppe der Menschen mit ungenügenden Grundkompetenzen erreicht werden? Nationale Marketingkampagnen sind zu begrüssen und wichtig². Aber viel wichtiger ist es, Personen mit Problemen im Zusammenhang mit den Grundkompetenzen am Arbeitsplatz, bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV oder bei der Sozialhilfe darauf anzusprechen. Dazu müssen sich aber diese Orte als Teil des politischen Auftrags "Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen" verstehen. Diese Einbindung muss gelingen, um das Anliegen „Erhalt und Erwerb von Grundkompetenzen" vorwärtszubringen.

Handlungsfeld „WeBiG und Berufsbildungsgesetz BBG“

Das WeBiG ist ein Rahmengesetz. Es legt die Grundsätze fest, denen alle Gesetze folgen müssen, in denen Weiterbildung ein Thema ist. Das Berufsbildungsgesetz BBG muss die Anpassung an die Grundsätze des WeBiG noch vornehmen. Das heisst die Berufsbildung muss sich überlegen, was im BBG angepasst werden muss, damit die Grundsätze des WeBiG auch im BBG berücksichtigt werden. Diese Arbeit ist bisher nicht gemacht worden.

¹ <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20141724/index.html>

² <https://www.besser-jetzt.ch/>

Handlungsfeld „Anpassungsbildung“

Die Weiterbildung dient sowohl zur Höherqualifizierung wie auch - über die Anpassungsbildung - zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Angesichts der rasanten technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen stellt sich die Frage, wer für die Anpassungsbildung zuständig ist. Das WeBiG nennt zwar im Artikel 5 Verantwortlichkeiten, hat aber keine Möglichkeiten, diese auch durchzusetzen. Wenn in Bezug auf die Anpassungsbildung etwas geschehen soll, so haben sich der Bund, die Kantone und die Wirtschaft für bestimmte Zielgruppen (z.B. wenig Qualifizierte) auf klare und überprüfbare Ziele und auf Massnahmen zur Erreichung der Ziele zu einigen.

Handlungsfeld „Nationaler Qualifikationsrahmen Berufsbildung“

In den „Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung“ NQR-BB³ werden bisher nur formale Abschlüsse eingeordnet. Um der Weiterbildung mehr Wert und Transparenz im Arbeitsmarkt und im Bildungssystem zu geben, ist es politisch angezeigt, unter bestimmten Bedingungen auch Branchenzertifikate in den NQR-BB aufzunehmen.

Handlungsfeld „Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung“

Die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden brauchen angesichts der technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen vermehrt Kompetenzen zur Laufbahngestaltung. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB muss daher aufgewertet und im Bildungssystem neu positioniert werden, gerade auch zur Planung der Weiterbildung. Dazu braucht die BSLB einen nationalen Auftrag statt 26 unterschiedliche kantonale Aufträge. Neu soll sich der Bund über eine Pauschale und über Projekte an den Kosten beteiligen. Die BSLB muss vermehrt national abgestimmte Dienstleistungen für Erwachsene und Betriebe anbieten und so das lebenslange Lernen stärken.

Handlungsfeld „Hochschulweiterbildung“

Gemäss WeBiG Artikel 2.2 liegt es in der Zuständigkeit der hochschulpolitischen Organe, die Grundsätze des Weiterbildungsgesetzes umzusetzen. Bei der Umsetzung muss dabei darauf geachtet werden, dass es zu keinen Wettbewerbsverzerrungen gegenüber der Höheren Berufsbildung (Art. 3i HFKG) kommt. Insbesondere sind klare Regeln zu definieren im Zusammenhang mit der Durchführung von Vorbereitungskursen im Hinblick auf Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen.

Handlungsfeld „Weiterbildung und Menschen mit Sehbehinderungen“

Gemäss Artikel 8 WeBiG sind Bund und Kantone bestrebt, „mit der von ihnen geregelten und unterstützten Weiterbildung insbesondere: (...) b. den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen;“. Für blinde und sehbehinderte Menschen ist der Zugang zur öffentlichen Weiterbildung durch verschiedene Barrieren (z.B. nicht barrierefreie Texte) erschwert. Travail.Suisse Formation führt ein Projekt unter dem Titel «Für Menschen mit einer Sehbehinderung

³ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/mobilitaet/nqr.html>

den Zugang zur öffentlichen Weiterbildung verbessern» durch. Dabei wird unter anderem eine Kriterienliste erarbeitet, die Bildungsanbietern helfen soll, Weiterbildungen so zu gestalten, dass auch blinde und sehbehinderte Menschen erfolgreich daran teilnehmen können. Ziel muss sein, dass die Anbieter von öffentlichen Weiterbildungen diese Kriterienliste verwenden und so den blinden und sehbehinderten Menschen einen barrierefreien Zugang zu ihrer Weiterbildung ermöglichen.

Handlungsfeld „Gesamtarbeitsverträge und Weiterbildung“

Die Sozialpartner haben die Möglichkeit, unabhängig von der Politik über das Instrument der Gesamtarbeitsverträge GAV die Weiterbildung zu stärken. Travail.Suisse und die angeschlossenen Verbände sind bestrebt, das lebenslange Lernen auch über den GAV zu fördern, und zwar für alle Angestellten⁴, auch für die wenig qualifizierten und Menschen mit Behinderungen⁵.

Handlungsfeld „Weiterbildung und die Senioren“

Angesichts der demografischen Entwicklung verfügt die Gruppe der Seniorinnen und Senioren über ein grosses Potenzial zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen. Dieses Potenzial sollte besser genutzt werden. Dazu braucht es eine Strategie und Weiterbildungsmassnahmen. Die Kantone entwickeln zusammen mit dem Bund eine Strategie, um das Potenzial der Senioren und Seniorinnen zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen besser nutzen zu können. Der Bund unterstützt eine Organisation der Weiterbildung (WeBiG Art. 12), die sich dem Thema «Seniorinnen und Senioren» widmet.

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse

⁴ https://www.transfair.ch/Ressourcen/PDF/Communication/GAV/GAV_Swisscom_2018_de-de.pdf, Kapitel 2.4

⁵ https://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploads/attachment_data/file/4616/original/Integration_druck.pdf?1522244770;
Seite 24.