

DOSSIER NR. 58

Weiter **mit** Bildung

Berufsbildung fördern

Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle

Inhaltsverzeichnis

1.	Übersicht	5
2.	Die Ziele	6
2.1.	Berufliche Grundbildung	6
2.2.	Höhere Berufsbildung	6
2.3.	Berufsbildung auf Hochschulstufe	6
2.4.	Validierung von Bildungsleistungen und Nachholbildung	6
2.5.	Neues Weiterbildungsgesetz (WBG)	7
2.6.	Branchenebene	9
3.	Die Begründung für ein neues Weiterbildungsgesetz	10
4.	Weiterbildungsempfehlungen und ihre Umsetzung in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV)	12
4.1.	Sektor Bau	12
4.1.1.	Bauhauptgewerbe	12
4.1.2.	Poliere/Baukader/Gerüstbau	13
4.2.	Sektor Industrie	13
4.2.1.	Uhrenindustrie	13
4.2.2.	Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie	14
4.2.3.	Basler Chemie/Pharmazeutische Industrie	15
4.3.	Sektor Gewerbe	16
4.3.1.	Druck/Grafisches Gewerbe	16
4.3.2.	Maler- und Gipsergewerbe	16
4.3.3.	Ausbaugewerbe Westschweiz	17
4.3.4.	Elektro- u. Telekommunikations-Installationsgewerbe/Gebäudetechnik/Isoliergewerbe	17
4.4.	Sektor Tertiär	17
4.4.1.	Gastgewerbe	17
4.4.2.	Reinigungsgewerbe Deutschschweiz	18
4.4.3.	Detailhandel	18
4.5.	Verwaltung und öffentlich-rechtliche Betriebe	19
4.5.1.	Bundespersönal	19
4.5.2.	Post/Swisscom	19
4.5.3.	SBB	20
4.6.	Weiterbildung in Unternehmen anderer Branchen	21
4.6.1.	Banken	21
4.6.2.	Medien	22
4.7.	Zusammenfassung: Bildungsurlaub im GAV	22

5.	Weiterbildungsförderung für besondere Gruppen	23
5.1.	Illetrismus	23
5.2.	Ältere Arbeitnehmer/innen	24
5.3.	Bildungszugang und -unterstützung für Frauen	24
5.4.	Erwerbslose Arbeitnehmende	25
6.	Ausbildung und Forschung	25
6.1.	Gewerkschafter/innen, Personalvertretungen usw.	25
6.2.	Ausbilder/in: Zertifikat, Fachausweis, Diplom.....	25
6.3.	Koordination und Forschung.....	26
7.	Erläuterungen	26
I)	Höhere Berufsbildung	26
II)	Bildungsgutscheine als Finanzierungsmodell und Anreizsystem zur Förderung der höheren Berufs- und der Weiterbildung.	26
III)	Bundesverfassungsartikel 64a) Weiterbildung	27
IV)	Vorschlag für Änderung des Obligationenrechtes, 10. Titel	27
V)	Definition von Weiterbildung durch den Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB)	27
VI)	Formale, nicht-formale und informelle Bildung - Begriffserläuterung	28

1. Übersicht

Mit diesem Text lanciert der SGB ein neues Berufsbildungskonzept für das lebenslange Lernen. Im Zentrum steht:

1. Das Recht auf Bildung für alle – mindestens bis zu einem Abschluss auf der Sekundarstufe II (Berufslehre oder Allgemeinbildung).
2. Die Förderung der Höheren Berufsbildung (Fachausweis, „Meisterprüfung“, Höhere Fachschule u.a.m.).
3. Das Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) hat zwingend die Fachhochschulen als Teil der Berufsbildung zu verankern.
4. Die Förderung des Systems „Validierung von Bildungsleistungen“.
5. Das Recht für alle auf eine alle 5 Jahre durchzuführende Standortbestimmung bei der Berufs- und Laufbahnberatung.
6. Das Recht auf 5 Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub pro Jahr für alle.
7. Bildungsmaßnahmen zur Förderung der Integration von Migrant/innen.
8. Massnahmen gegen Illetrismus.

Standortbestimmung und Weiterbildungsurlaub sollen in einem neuen Weiterbildungsgesetz geregelt werden. Das Massnahmenpaket Integrationsmassnahmen und Massnahmen gegen den Illetrismus sollen, soweit nicht anderweitig geregelt, ebenfalls im neuen Weiterbildungsgesetz abgesichert werden. Die erfolgreichen Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) sollen weiterhin über die Arbeitslosenversicherung organisiert und finanziert werden. Nach dem Grundsatz „Prävention statt Reparation“ sollen aber im Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Eidg. Volkswirtschaftsdepartement ein Leistungsbereich Weiterbildung geschaffen werden, der, zusammen mit dem SECO und den Kantonen, alle Weiterbildungsbereiche und Massnahmen koordiniert und Doppelangebote vermeidet.

Dieses neue Berufsbildungskonzept des SGB wird mit der neuen wirtschaftlichen und politischen Lage begründet (Mangel an qualifiziertem Personal, dessen Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsfähigkeit verbessert werden muss und neuer Bildungsrahmenartikel in der Verfassung). Das Vorgehen auf den verschiedenen Ebenen wird beschrieben. Das Dossier schliesst mit Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen.

2. Die Ziele

2.1. Berufliche Grundbildung

Das Recht auf Bildung für alle – gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Mindestens 95 % der Volksschulabgänger/innen müssen so rasch wie möglich auf dem direkten Weg zu einem Berufs-, Berufsmatur-, einem schulischen oder gymnasialen Abschluss geführt werden. Die kantonalen Berufsbildungsfonds werden in Ergänzung zu den nationalen Branchenfonds geschaffen. Die Betriebe, die Beiträge an paritätische Fonds ausrichten, werden nicht doppelt belastet. Bei fehlenden betrieblichen Angeboten ist der Ausbau von Lehrwerkstätten vorzusehen (s. www.sgb.ch/ Standpunkte/Bildungspolitik).

2.2. Höhere Berufsbildung

Die Höhere Berufsbildung ist zu fördern (Fachausweis, Diplom/„Meisterprüfung“, Höhere Fachschule, nicht auf Bundesebene geregelte Berufe u.a.m.) mittels einerseits eines verbindlichen finanziellen Engagements der Kantone über eine interkantonale Vereinbarung und einer zusätzlichen Finanzierung durch den Bund, andererseits durch ein in Gesamtarbeitsverträgen abgesicherten höheren finanziellen Beteiligung der Arbeitgeber an den wachsenden Kosten der Höheren Berufsbildung, die heute wesentlich durch die Arbeitnehmer/innen getragen werden. Die Arbeitgeber stellen den Arbeitnehmer/innen auch verlängerte bezahlte Bildungszeiten zur Verfügung.

Das erhöhte finanzielle Engagement des Bundes soll auch über das Instrument von Weiterbildungsgutscheinen für alle mit einem beruflichen Erstabschluss erfolgen. Alle erfolgreichen Absolvent/innen einer Berufslehre mit Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder vergleichbarem Abschluss (Fachmittelschule u.a.m.) erhalten zusammen mit dem Zeugnis einen **Ausbildungsgutschein über 5'000 Franken**, einlösbar während sechs Jahren bei einer vom Bund anerkannten Institution der höheren Berufsbildung (HBB). Dieses Angebot ist im Berufsbildungsgesetz (BBG) zu verankern.

2.3. Berufsbildung auf Hochschulstufe

Das Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) hat zwingend die Fachhochschulen als Teil der Berufsbildung zu verankern. Die Zulassung über die Berufsmaturität als Königsweg und die angewandte Forschung mit der entsprechenden Praxisnähe müssen konstitutive Elemente bleiben. Die Sozialpartner müssen für die Steuerung der tertiären Berufsbildung ebenso wie auf der Stufe der beruflichen Grundbildung als Verbundpartner von Bund und Kantonen beigezogen werden.

2.4. Validierung von Bildungsleistungen und Nachholbildung

Die Anrechnung nicht formal erworbener Kompetenzen muss Erwachsenen den Zugang zu eidgenössischen Abschlüssen, ohne einen üblichen Bildungsgang zu durchlaufen, ermöglichen. Die laufenden Projekte sind so rasch wie möglich zu einem nationalen System mit transnationaler Anerken-

nung zu führen. Für den Bereich der grenzüberschreitenden Anerkennung arbeiten der SGB und seine Verbände mit den Branchengewerkschaften und deren Dachorganisationen in den entsprechenden Ländern zusammen.

Die Validierung von Bildungsleistungen ist vor allem für Umsteiger/innen aus früheren Monopolberufen, Quereinsteiger/innen und Migrant/innen von Bedeutung. Die Einführung dieses Systems muss mit dem Ausbau der Nachholbildungsmöglichkeiten abgestimmt werden. Die Nachholbildung wird modular organisiert und passt sich den Bedürfnissen der Erwachsenen an (Lernmethoden, Zeitplan usw.). Das Nachholen von Grundkompetenzen – in den Bereichen Zweitsprachen/Lesen und Schreiben/Alltagsmathematik/methodische und soziale Kompetenzen – soll im System integriert werden. Die berufsspezifischen Module werden in der Regel in den Berufsfachschulen (BFS) angeboten; ein spezifisches Angebot für schwer erreichbare Interessierte und Migrant/innen soll ausgebaut und an zertifizierte Erwachsenenbildungsinstitutionen delegiert werden, die über die nötige Erfahrung in der Bildung von fremdsprachigen und heterogenen Gruppen verfügen. Die Beteiligung der Kantone an den Kosten muss gewährleistet werden.

2.5. Neues Weiterbildungsgesetz (WBG)

Ein neues eidgenössisches Weiterbildungsgesetz ist rasch auszuarbeiten. Der SGB stellt dabei den Zugang aller zur Bildung ins Zentrum und fordert

- das Recht auf eine alle fünf Jahre stattfindende Standortbestimmung;
- das Recht auf jährlich 5 Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub, kumulierbar während drei Jahren.
- Neue Angebote für funktionale Analphabet/innen und eine Sensibilisierungskampagne gegen Illiterismus.
- Eine Sprachoffensive für Migrant/innen.

Die Weiterbildung für alle muss stattfinden, bevor Arbeitslosigkeit eintritt – *Prävention statt Reparatur* ist die Devise. Es wird ein *Rechtsanspruch auf eine alle fünf Jahre stattfindende Standortbestimmung für alle Arbeitnehmer/innen eingeführt*. Dieser Rechtsanspruch erfolgt über die gesamte Dauer der Erwerbstätigkeit, insbesondere auch für die über 50-Jährigen. Die berufliche Standortbestimmung erfolgt kostenlos bei einer professionellen Stelle und soll aufzeigen, wie zukunftsgerichtet die vorhandene Qualifikation ist und welche Weiterbildung/Umschulung angezeigt ist.

Die *Standortbestimmung* erfolgt ausserbetrieblich, z.B. über die Berufs- und Laufbahnberatungen. Der Bund gibt die Standards vor und ist Aufsichtsbehörde. Artikel 51 im BBG wird entsprechend geändert oder neu im *Weiterbildungsgesetz* geregelt.

Der *Bund* hat sich spätestens ab der Periode 2012 bis 2015 der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) mit 25 % an den Kosten jener Weiterbildungen zu beteiligen, die im Rahmen von Berufsfach- und Höheren Fachschulen vermittelt werden (hier sind deren Angebote ausserhalb der höheren Berufsbildung gemeint) bzw. von Schulen, die vom Staat finanzierte

und/oder zertifizierte Programme anbieten, insbesondere im Integrationsbereich. Es ist darauf zu achten, dass der Bund und die Kantone nur jene privaten WB-Anbieter berücksichtigen, die ausschliesslich eine soziale und bildungspolitische und keine profitorientierte Zielsetzung haben. Die Kantone bauen ihrerseits das Weiterbildungsangebot an den Berufsfachschulen aus und übernehmen ebenfalls 25 % der anfallenden Kurskosten sowie die Kosten für die Standortbestimmung bei den Berufsberatungen. Für die privaten Angebote sind bei Erfüllung der Qualitätsvorgaben durch den Bund angemessene Subventionen zu sprechen.

Bis zur Inkraftsetzung eines neuen eidgenössischen Weiterbildungsgesetzes dürfen die Kantone nicht weiter die Angebote abbauen (Artikel 31 BBG: Die Kantone sorgen für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung). Der Bund muss sofort seine Aufsichtspflicht ernst nehmen und die Kantone auffordern, ihr Angebot aus- statt abzubauen. Die kantonalen Bildungsfonds sollen sowohl die Grund- als auch die berufsorientierte Weiterbildung unterstützen.

Den Berufsfachschulen (BFS) soll (auch unter dem Blickwinkel der ab ca. 2010 vermutlich an einigen Orten zumindest vorübergehend rückläufigen Absolvent/innenzahlen auf der Sekundarstufe II) im Bereich der WB eine zentrale Rolle zukommen, und sie sollen ihr heutiges Angebot ausbauen. Der private WB-Markt kann die neuen WB-Nachfragen quantitativ nicht befriedigen. Die bestehenden Kompetenzen und Infrastrukturen der BFS müssen deshalb bildungswirksam für die neuen Aufgaben eingesetzt werden.

➤ *spezifische Aufgabenbereiche*

- Die im Rahmen der „**arbeitsmarktlichen Massnahmen**“ (AMM) insgesamt erfolgreichen Weiterbildungsmassnahmen bei Arbeitslosen, bezahlt durch die Arbeitslosenversicherung (2005: 680 Mio., 2006: 596 Mio.), sollen weiterhin durch die Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Vermehrte generelle Weiterbildungsanstrengungen durch die öffentliche Hand könnten aber im Sinne der Strategie „Prävention statt Reparation“ die Kosten in diesem Bereich senken bzw. verschieben.
- Im Bereich der Integration von Migrant/innen ist das von Unia gemeinsam mit ECAP entwickelte „Konzept für eine Sprachoffensive“ umzusetzen (s. www.unia.ch und www.ecap.ch):
 - Jede Migrantin, jeder Migrant erhält einen Weiterbildungsgutschein; einen Zeitkredit von 500 Kursstunden während der Arbeitszeit; es werden mindestens 10'000 zusätzliche Kursplätze angeboten; arbeits- und alltagsspezifische Sprachkurse werden in Zusammenarbeit mit den Branchenfonds organisiert.
- Die im „**Massnahmenpaket Bundesratsauftrag Integrationsmassnahmen**“ vom 30.6.07 vorgeschlagenen Bildungsaufgaben sollen in einem neuen Weiterbildungsgesetz abgesichert werden, sofern sie nicht bereits über das Berufsbildungs-, das Arbeitslosenversicherungsgesetz oder im neuen Ausländergesetz (AuG am 1.1.08 in Kraft gesetzt) abgesichert sind.

- Für den Bereich **Illetrismus** (800'000 in der Schweiz Lebende sind „funktionale Analphabeten“, selbst wenn sie oft einen Berufsabschluss und keinen Migrationshintergrund haben) wird ein spezielles Programm zusammen mit den in diesem Bereich aktiven Vereinen und Fachhochschulen entwickelt, das auch im Rahmen des neuen Weiterbildungsgesetzes abgesichert werden muss. Das vom Schweiz. Verband für Weiterbildung (SVEB) und der Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung (IKW) entwickelte Projekt „Modulares System zur Förderung von Grundkompetenzen von Erwachsenen“ unterstützt der SGB. Das neue Weiterbildungsgesetz muss neue Angebote in diesem Bereich und eine Sensibilisierungskampagne, ausgerichtet auf Betroffene und so genannte Vermittler/innen, absichern.

Aus Sicht der Lernenden sind in der Praxis diese unterschiedlichen Zuordnungen und systematischen Einreihungen der Bildungsangebote und Finanzierungsmodi kaum nachvollziehbar. Die Anbieter sind deshalb besonders gefordert, die interdepartementale Zusammenarbeit und die Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen und weiteren Anbietern im Sinne der Nutzerfreundlichkeit zu fördern und insbesondere den Berufs- und Laufbahnberatungen laufend aktualisierte Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

2.6. Branchenebene

- a. Die Arbeitgeber stellen den sich weiterbildenden Arbeitnehmer/innen die Weiterbildungszeit zur Verfügung. Aus bestehenden oder noch zu bildenden paritätischen Branchenfonds werden sowohl die Betriebe als auch die sich weiterbildenden Arbeitnehmer/innen unterstützt, unter besonderer Berücksichtigung der tieferen Einkommen, der Teilzeiteinkommen und der sozialbedingten bildungsferneren Arbeitnehmenden ohne beruflichen Erstabschluss.
- b. Die SGB-Verbände nutzen die bereits bestehenden Fonds-Möglichkeiten aus und prüfen, wie weit diese für die berufliche Grund-, die Höhere Berufliche Bildung und die Weiterbildung eingesetzt werden können. Sie entwickeln in den Branchen neue WB-Offensiven: Sie ermitteln die spezifischen Bildungsbedürfnisse der einzelnen Berufe und Branchen, um die WB-Strategie zu verfeinern (s. dazu bspw. den Beitrag von Beat DeCoi „Ohne Produktions-Profis hat eine Schweizer Fabrik schon verloren“ in „Werkplatz Schweiz“, NZZ vom 2.10.07). Bei bestehenden GAV- und Fondsangeboten wird eine Werbestrategie für die Nutzung der WB-Angebote entwickelt. Sie orientieren sich an der „best practice“ und prüfen die Einführung von *individuellen Lernzeitkonten*, d.h. von Langzeitkonten, auf denen die Beschäftigten Zeitguthaben ansparen, die sie für die berufliche Qualifizierung nutzen können (s. Heribert Seifert: *Lernzeit neu organisieren*. Berlin 1999). Solche Modelle eignen sich insbesondere für Branchen mit Mittel- und Grossbetrieben.
- c. Ein gezieltes Angebot an beruflichen Weiterbildungskursen – gekoppelt an Spracherwerb – muss spezifisch für die Migrant/innen entwickelt werden. Bei dieser Zielgruppe soll das Erlernen einer Landessprache ein Ziel der beruflichen Weiterbildung sein bzw. das Sprachniveau soll kein Hindernis beim Eintritt in eine berufliche Weiterbildung darstellen. In diesem Zusammenhang sollen innovative Projekte entwickelt und „best practice“ definiert werden. Die Zusammenarbeit mit Er-

wachsenenbildungsinstitutionen, die Erfahrung mit fremdsprachigen und heterogenen Gruppen gesammelt haben, soll dabei besonders gefördert werden.

- d. Für einzelne Branchen werden besondere WB-Offensiven geprüft – bspw. arbeiten im Wachstumssektor stationärer Bereich der Langzeitpflege heute 40 % als Ungelernte. Nur 18 % verfügen über eine mehrjährige pflegerische Ausbildung.
- e. Die SGB-Verbände nutzen das WB-Instrument für die betriebliche Präsenz. Die in diesem Bereich entwickelten Massnahmen des britischen Gewerkschaftsbundes TUC mit den vom Staat mitfinanzierten Lern- und Beratungsinselfen können dabei als Anregung dienen (s. www.unionlearn.org.uk).
- f. Die SGB-Verbände achten dabei besonders auf die Gender-Frage, den Zugang zur Weiterbildung der Teilzeit-Arbeitenden und der 50- bis 65jährigen Arbeitnehmer/innen. Diese Konzeption betont auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen bei der Definition der Weiterbildung.

3. Die Begründung für ein neues Weiterbildungsgesetz

Der SGB verlangt seit 1987 einen bezahlten Weiterbildungsurlaub für alle (s. SGB-Dossier „Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub“, Nr. 20, 1/2003). Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat bereits 1974 ein Übereinkommen und eine Empfehlung zum bezahlten Bildungsurlaub verabschiedet, das die Schweiz bis heute nicht unterschrieben hat. 30 Jahre später, 2004, hat die ILO die Empfehlung „betreffend die Entwicklung der Humanressourcen – Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen“ im Übereinkommen von 1974 bekräftigt. Seither wird auch in der OECD und in der EU im Rahmen der Kopenhagener Strategie das lebenslange Lernen als zentrale Zielsetzung hervorgehoben.

Der SGB fordert seit Jahren, dass alle Arbeitnehmer/innen einen gesamtarbeitsvertraglich oder gesetzlich geregelten Zugang zur nicht-formalen Bildung haben müssen. Heute ist dieser Zugang v.a. für die 80 bis 100 %-Beschäftigten im mittleren und oberen Kader, grossmehrheitlich Männer, gut gewährleistet. Wer in der formalen Bildung einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss geschaffen hat, *erhält vom Arbeitgeber eine fünfmal höhere Chance, in der nicht-formalen Bildung (Nachdiplomstudien) sich weiterbilden zu können als jemand, der von der Volksschule direkt auf den Arbeitsmarkt gehen musste*. Diese Chancenungleichheit dauert während der ganzen Erwerbsphase bis zum 55. Lebensjahr. Danach verlieren auch die hoch Qualifizierten den Zugang zu den vom Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungsmöglichkeiten (SAKE, BFS 2007; „Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub“, SGB-Dossier Nr. 20, Januar 2003).

Der internationale Vergleich zeigt, dass *die schweizerischen Arbeitnehmer/innen die Kurskosten häufig selbst zu tragen haben*. Dies trifft insbesondere auf die Arbeitnehmer/innen in den Kleinbetrieben

zu. Fast 50 % dieser Arbeitnehmenden finanzieren ihre Weiterbildung selbst. Vom Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in zur Verfügung gestellte Weiterbildungszeit ist in der Schweiz im internationalen Vergleich deutlich unterdurchschnittlich, obwohl der Lohnausfall bei der Weiterbildung die grössten Kosten verursacht (Bildungsbericht Schweiz 2006).

Die Chancen, in diesem Bereich Reformen zu erzielen, stehen heute günstig:

- Der seit drei Jahren anhaltende konjunkturelle Aufschwung schafft in einigen Branchen erstmals wieder einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.
- Erhebungen unter jüngeren Arbeitnehmer/innen mit acht Jahren Berufserfahrungen halten fest, dass bezahlte berufliche Weiterbildung für diese das wichtigste Angebot ist, das sie von ihrem Arbeitgeber erwarten. Dieses ausgewiesene Bedürfnis ist in den letzten zehn Jahren noch deutlich angestiegen.
- Von der internationalen Ebene her gibt es einen gewissen Druck auf die Schweiz, im Bereich des „Life Long Learnings“ initiativer zu werden (EU, OECD, Kopenhagener Prozess). Die angelsächsischen Entwickler dieses Konzepts haben allerdings einen neoliberalen Hintergrund und stellen den „Lebensunternehmer“, d.h. die Selbstverantwortung in diesem Bereich ins Zentrum. Wir wollen dieses Konzept mit der sozialen Dimension füllen.
- Die Politik hat 1999 mit der Weigerung, aus dem neuen Berufsbildungs- auch ein Weiterbildungsgesetz zu schaffen und die Weiterbildung den Kantonen alleine zu überlassen und mit der Ablehnung des Vorstosses Rechsteiner am 9.4.03, einen bezahlten Weiterbildungsurlaub einzuführen, ein rechtliches und politisches Vakuum geschaffen. Um die vorhandenen Errungenschaften im Berufsbildungsgesetz nicht zu gefährden, schlagen wir heute die Schaffung eines eigenständigen Weiterbildungsgesetzes und nicht die Teilrevision des BBG vor. Die Durchlässigkeit der in der Praxis verschränkten Bildungsstufen berufliche Grund- und Weiterbildung muss aber gewährleistet sein.
- Mit der Einführung des neuen Bildungsrahmenartikels (s. Anhang) in der Bundesverfassung am 21.5.06 wurde der Grundstein für ein Weiterbildungsgesetz auf Bundesebene geschaffen. Der Artikel erhielt eine überdurchschnittlich hohe Zustimmung (86 %). Der gesellschaftliche Druck muss nun derart aufgebaut werden, dass aus der verfassungsrechtlichen Möglichkeit Realität wird.

Ohne erneuten Druck durch die Gewerkschaften und andere Akteure wird diese günstigere Phase für deutliche Verbesserungen in diesem wichtigen Bereich ohne verbindliche Massnahmen versanden. Der Bund hat bereits einmal eine bewilligte Weiterbildungsoffensive nach einem Konjunkturunbruch abgebrochen.

4. Weiterbildungsempfehlungen und ihre Umsetzung in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

Vertiefter untersucht wurden neun GAV-Gruppen. Neben den Bestimmungen war auch deren Anwendung ein Thema. Zentral bei der Befragung waren Weiterbildungsmassnahmen, die für alle Mitarbeiter/innen gelten, und das Recht auf Weiterbildung in Form von bezahlten Bildungstagen.

4.1. Sektor Bau

4.1.1. Bauhauptgewerbe

Dem Landesmantelvertrag (LMV) unterstehen rund 110'000 Personen. Am 14. April 2008 wurde ein neuer LMV vereinbart. Im LMV war festgehalten:

- Die berufliche Weiterbildung muss von den Betrieben unterstützt und gefördert werden.
- Jährlich besteht ein Anspruch auf höchstens 5 Arbeitstage, um berufsrelevante Weiterbildung zu besuchen.
- Der Kursbesuch muss belegt werden. Nach Vereinbarung, doch freiwillig, kann der Arbeitgeber die Kurskosten übernehmen.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Es gibt viele bezahlte Weiterbildungsangebote, doch ist die Bewilligung stark vom Arbeitgeber abhängig. Grundsätzlich besteht ein Recht auf 5 Arbeitstage für Weiterbildung, allerdings ohne Gewähr auf Bezahlung, sondern nur als Recht auf Freistellung (grundsätzlich ohne Lohnfortzahlung und Übernahme der Kurskosten, LMV, Art. 6,2). Für die Kosten äufneten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen bis im Herbst 2007 den Parifonds mit je 0,25 % des Lohnes. Der Parifonds übernahm Lohnausfallentschädigung bis zu einer bestimmten Höhe, Kurskosten und Spesen. 2006 verfügte der Fonds für die Deutschschweiz über 19,6 Mio. Franken. Die Sozialpartner vereinbarten eine Liste jener Kurse, die vom Parifonds übernommen werden (neben Berufsbildung sind das z.B. Kurse zur Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Sprachkurse usw.). Die Abgeltung von Kursen ist auch abhängig von einer Mindestbeitragsdauer der Arbeitnehmer/innen (6 – 18 Monate je nach Kurs). Kontrollen zur Zahl der Kursbesuche gibt es keine, Weiterbildung ist Angelegenheit der einzelnen Firma. Schätzungsweise nutzen rund 60 % der Arbeitnehmenden das Angebot.

Nach der Kündigung des alten LMV hoben die Arbeitgeber den Parifonds auf und schufen einen neuen patronalen Weiterbildungsfonds, der seit Oktober 2007 nur noch von ihnen geäufnet wird. Aus diesem Fonds erhalten die Gewerkschaften für ihre Weiterbildungskurse kein Geld mehr. Dieser neue Fonds bleibt bis 2010 bestehen, danach soll er wieder paritätisch geführt werden. Das bedingt einen neuen Zahlungsmodus, von dem die Weiterführung des LMV bis 2011 abhängig ist. Kommt keine Einigung zustande, läuft der LMV Ende 2010 aus.

4.1.2. Poliere/Baukader/Gerüstbau

Die Poliere und Baukader-Personen haben eigene GAV, die bis Ende 2008 laufen. Der Parifonds übernimmt für alle Poliere und Baukader-Personen, die bei einer Firma des Schweizerischen Bau-
meisterverbandes (SBV) arbeiten, für Parifonds-Weiterbildungen 80 % Lohnausfall (max. Fr. 250.-
/Kurstag), Halbtax Bahnbillet 2. Klasse zum Kursort und wieder zurück; Schulgeld, Reisekosten sowie
eine Pauschale für Unterkunft sowie Verpflegung von 25 Franken/Tag. Dieselbe Regelung gilt für
den GAV Gerüstbau Schweiz (GAV: 1.4.2005 bis 31.12.2008). Die Forderung der Unia an den SBV
lautet, dass die fünf Urlaubstage auch ohne Beschränkung auf die Weiterbildungsangebote des Pari-
fonds gewährt werden und es eine Möglichkeit gibt, Bildungsurlaub anzusparen.

4.2. Sektor Industrie

4.2.1. Uhrenindustrie

In der Uhrenindustrie gilt der jetzige GAV seit dem 1.1.2007 (bis 31.12.2011). Dem GAV sind ca.
480 Firmen mit rund 34'000 Arbeitnehmer/innen unterstellt. Die Weiterbildungsregelungen im GAV
lauten:

Die Betriebe sollen die Mitarbeitenden fördern für

- eine Verbesserung der Grundbildung
- den Besuch einer Berufsfachschule oder zum Abschluss einer Berufsmatura
- die Entwicklung von Fähigkeiten, die an mehreren Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebes genutzt
werden können.

Die Betriebe sollen die Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung in einer Bestätigung als Anhang
zum Arbeitszeugnis festhalten.

Seit 2002 haben alle Mitarbeitenden nach drei Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit An-
recht auf 3 Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub. Die Weiterbildung muss die beruflichen Fähigkei-
ten fördern oder dazu dienen, eine für den Beruf nützliche Fremdsprache zu lernen. Der Kursbesuch
muss belegt werden. Anstelle eines Urlaubs kann der/die Arbeitnehmer/in die Bezahlung eines Wei-
terbildungskurses beantragen. Die Aus- und Weiterbildungen werden erfasst und bilden einen An-
hang des Arbeitszeugnisses. Ein nicht eingelöster Bildungsurlaub verfällt nach einem Jahr.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Die Mitarbeitenden zahlen in den paritätischen Bildungsfonds PREVHOR rund 800'000 Franken ein,
600'000 erhalten die Unternehmen, die dem GAV unterstellt sind, für Bildungsmassnahmen,
200'000 Franken erhält die Gewerkschaft Unia.

4.2.2. Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

Weiterbildungsurlaube werden betrieblich geregelt. Sie werden jährlich in Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmenden-Vertretungen ausgehandelt. Die GAV-Empfehlung an die Firmen lautet 3 Tage pro Jahr bezahlter Weiterbildungsurlaub oder entsprechende finanzielle Mittel. Von den Arbeitnehmenden wird erwartet, dass sie jeweils einen eigenen Beitrag in Form von Geld, Freizeit oder Ferien an die gewährte Weiterbildung leisten.

Die Arbeitnehmenden haben ein Recht auf bezahlte Freistellung für folgende Aktivitäten:

- für Weiterbildung auf ihrem Fachgebiet, Sprachen, Arbeitstechnik und Handlungskompetenzen.
- Vorbereitung auf eine neue Tätigkeit
- Arbeitnehmer/innen müssen bereit sein, selber Kosten und Freizeit in die Weiterbildung zu investieren und die Weiterbildung muss dem Arbeitgeber einen Nutzen bringen.

Die GAV-Betriebe speisen einen Bildungsfonds mit Fr. 24.- pro Arbeitnehmer/in und Jahr. Dieser Betrag wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt. Über die Verwendung des Geldes entscheiden die Vertragsparteien. Folgende Finanzierungsmassnahmen sind vorgesehen:

- gemeinsame Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien
- Prüfungsorganisation der Vertragsparteien
- gemeinsame Information und Weiterbildungsbroschüre
- Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien
- die Vertragsparteien bilden gemeinsame Kommissionen für Aus- und Weiterbildungsfragen.

Die Geschäftsleitungen der Betriebe müssen die Arbeitnehmervertretungen regelmässig über die Weiterbildungsaktivitäten informieren. Die Mitglieder der Vertragsparteien und der Betriebskommissionen haben ein Recht auf 5 Schulungsurlaubstage pro Jahr.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Die Vertragsparteien führen gemeinsam die Stiftung «sfb Bildungszentrum». Diese entwickelt aufgrund von Marktabklärungen und individueller Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen Schulungsangebote. In erster Linie werden CNC- und andere Computerkurse und Englischkurse angeboten. Die Kosten für die Schulung werden von den Firmen oder den Arbeitnehmenden getragen. Doch längst nicht alle 600 Vertragsfirmen mit 120'000 Beschäftigten delegieren Arbeitnehmende an Kurse. 2006 nahmen 3245 Teilnehmende an längeren Ausbildungen im Bildungszentrum teil, zwischen 10 und 20 Prozent werden von den ASM-Firmen geschickt. Dazu kommen firmeninterne Schulungen (Westschweiz rund 150 Tage, Deutschschweiz 46 Tage). 2006 enthielt der Bildungsfonds 2'880'000 Franken. Ein Drittel davon geht an das Bildungszentrum, 150'000 Franken werden für die Prüfungsorganisation von Berufs- und Höheren Fachprüfungen aufgewendet. Der Rest geht an die Vertragsverbände Unia und KV. Die Geschäftsleitung und die Vertretung der Arbeitnehmer/innen kontrollieren die Bewilligung der Weiterbildungsgesuche. Eine zentrale Kontrolle gibt es nicht.

GAV-Dauer: 1.1.2006 bis 31.12.2010. Bei den Verhandlungen für diese GAV-Periode forderten die Arbeitnehmervertretungen einen bezahlten Bildungsurlaub von 5 Tagen für alle Arbeitnehmenden;

freie Wahl der Bildungsangebote und der Urlaubstage entsprechend der Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Bereich der beruflichen und persönlichen Aus- und Weiterbildung; die Möglichkeit, Bildungsurlaube bis zu drei Jahren zu akkumulieren. Die einzige konkrete Veränderung gegenüber dem vorherigen GAV war schliesslich nur die Empfehlung an die Firmen, mindestens 3 Tage bezahlten Bildungsurlaub zu gewähren.

ABB Schweiz

Die ABB erfasst eine Fehlzeit für Weiterbildung von 1,06 % der Sollzeit. Das entspricht rund 3 Tagen pro Jahr und Mitarbeiter/in. Bezahlt werden Fach- und Führungskurse und Kurse zur Förderung der Sozial- und Selbstkompetenz sowie niederschwellige Kurse für die Joberweiterung, Sprachkurse nur teilweise. Kurse bis 5 Tage bezahlt in der Regel die Firma, längere Ausbildungen anteilmässig. Die Teilnahme entscheidet der Vorgesetzte, entscheidend ist auch die Initiative der Mitarbeitenden, die über die Mitarbeiter-Gespräche gesteuert wird (Weiterbildungsfrage ist obligatorisch). Bei einer Umfrage gaben 75 % der Mitarbeitenden an, dass sie attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Bsp. einer internen Schulung: Deutsch und Englisch für Mitarbeitende in der Produktion (Basis Anlehre), Kurse während der Arbeitszeit, Kurskosten müssen Mitarbeitende bezahlen.

4.2.3. Basler Chemie/Pharmazeutische Industrie

Basler Chemie

Im GAV der chemischen Industrie inkl. Basler Chemie besteht kein Anspruch auf Weiterbildungsurlaub und es gibt auch keine Angebote in anderer Form (Bildungsfonds, Bildungsgutschriften usw.). Die Basler Chemie gewährt durchschnittlich – ohne Anspruch – 5 Tage Urlaub/Jahr für Weiterbildung. Die meisten Weiterbildungen sind direkt berufs- bzw. stellenbezogen.

Anwendung Weiterbildung

Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten für berufliche Weiterbildung: angeordnete oder auf Antrag, der abgelehnt werden kann. Die berufliche Weiterbildung findet in der Regel während der Arbeitszeit statt und wird bezahlt. Wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin in der Zielgruppe für die geforderte Weiterbildung ist, wird sie meistens bewilligt. 80 % der GAV-Firmen machen Weiterbildungsbedarfsanalysen mit einem Entwicklungsplan für ihren Bereich. Innerhalb dieser Bereiche besteht auch eine Kontrolle über die Beteiligung. Grundsätzlich gilt für die Mitarbeiter/innen: Wer Bildung will, erhält sie.

Die grossen Firmen bieten ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm an, die kleinen können diese Angebote ebenfalls nutzen. Der GAV der Basler Chemie, dem rund 6'000 Personen unterstehen, läuft im März 2008 aus, wurde aber verlängert. Die Unia fordert für den neuen GAV ein Anrecht auf 5 Tage bezahlten Weiterbildungsurlaub. Diese Forderung wird bereits zum fünften Mal in den GAV-Verhandlungen gestellt, wurde aber bisher immer als nicht notwendig abgelehnt.

Pharmazeutische Industrie

Im GAV der chemisch-pharmazeutischen Industrie (Cilag AG) ist einzig eine „Förderung im ange-

messenen Rahmen“ vertraglich festgelegt. Mitglieder der Gewerkschaft können für gewerkschaftliche Bildung einen unbezahlten Bildungsurlaub beantragen.

GAV-Dauer: 1.1.2007 bis 31.12.2009.

4.3. Sektor Gewerbe

4.3.1. Druck/Grafisches Gewerbe

Bildungsurlaub: Bis zu 15 Arbeitnehmenden haben einen jährlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von 2 Wochen oder 80 Stunden. Nach Zahl der Arbeitnehmenden erhöht sich der Anspruch (16-30 Personen: 4 Wochen Urlaub; 31-45 Personen: 6 Wochen Urlaub; 46-60 Personen: 8 Wochen Urlaub usw.). Dieser Anspruch kann durch einen Arbeitnehmenden oder aufgeteilt auf alle Anspruchsberechtigten bezogen werden. Ausgewählt wird von den Trägerverbänden der paritätischen Berufsbildungsstelle (PBS). Der jährliche Anspruch kann nicht kumuliert werden. Für nicht berufsbezogene allgemeine Weiterbildung kann unbezahlter Urlaub bewilligt werden. Der Paritätische Bildungsfonds wird monatlich von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden mit je 4.50 Franken pro Monat geäufnet. Die Weiterbildungen erfolgen während der Arbeitszeit. Die Vertragsparteien bestimmen gemeinsam, für welche Weiterbildungskurse Bildungsurlaub beansprucht werden kann.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Die Aufteilung des Bildungsurlaubs wird in kleinen Firmen direkt mit dem Arbeitgeber ausgehandelt, in grösseren erstellen die Betriebskommissionen Listen. Der Betrieb übernimmt die Lohnausfallkosten, die Kurskosten bezahlen die Mitarbeitenden bzw. für Gewerkschaftsmitglieder übernimmt sie die Comedia, Angestellte von GAV-Betrieben zahlen einen Teil und alle andern Angestellten die gesamten Kurskosten. Die Vertragsparteien bestimmen, für welche Kurse bezahlter Urlaub gewährt wird: in erster Linie für das Angebot der PBS. Die Kurse sind grundsätzlich für alle zugänglich, welche die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen. Von der PBS werden nur berufsbezogene Kurse angeboten. 2006 nahmen 504 Personen an WB-Kursen während der Arbeitszeit teil, davon rund 400 Gewerkschaftsmitglieder. Allgemeinbildende Kurse laufen über das Bildungszentrum Movendo und sind für Mitglieder kostenlos.

GAV-Dauer: 1. 1.2005 bis 31.12.2008, unterstellt sind rund 12'000 Personen.

4.3.2. Maler- und Gipsergewerbe

Im GAV sind 5 bis 12 bezahlte Kurstage pro Jahr festgehalten. Der Bildungsfonds Gimafonds bezahlt pro Gesuchstellender/m mind. 5 Tage, max. 12 Tage, dabei werden Lohnausfallentschädigung und Kursgeld linear zur Höhe der Ausbildungsstufe gekürzt. 97 Prozent der Kurse werden vom Arbeitgeberverband und seinen Bildungsinstitutionen, 3 Prozent von den Gewerkschaften angeboten. Es wird paritätisch ausgehandelt, was für Kurse und in welchem Umfang finanziert werden.

Anwendung GAV-Bestimmungen

2006 besuchten 1872 Arbeitnehmende Kurse. Das entspricht rund 14 Prozent der GAV-Unterstellten. Im Durchschnitt besuchten die Kursteilnehmenden 7 Tage Weiterbildung.

GAV-Dauer: 1.5.2007 bis 31.9.2009. Unterstellt sind ihm 11 300 Personen.

4.3.3. Ausbaugewerbe Westschweiz

Es werden max. 5 Tage Bildungsurlaub gewährt. Die Entschädigung erfolgt nach einem paritätischen Reglement.

GAV-Dauer: 1.1.2007 bis 31.12.2010, unterstellt sind rund 16 500 Personen.

4.3.4. Elektro- u. Telekommunikations- Installationsgewerbe/Gebäudetechnik/Isoliergewerbe

Es werden max. 3 Tage bezahlter Bildungsurlaub gewährt. Unterstellt sind insgesamt ca. 27'000 Personen.

4.4. Sektor Tertiär

4.4.1. Gastgewerbe

Dem L-GAV sind rund 30'000 Betriebe mit über 206'000 Personen unterstellt. Grundsätzlich besteht ein Recht auf 3 bezahlte Arbeitstage für berufsbezogene Weiterbildung (ab 6 Monaten Anstellung). Der Anspruch kann auch rückwirkend auf drei Jahre geltend gemacht werden. Für die Vorbereitung und Absolvierung einer Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung können zusätzlich 6 bezahlte Arbeitstage bezogen werden (nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit). Aus- und Weiterbildungsangebote der vertragsschliessenden Parteien werden als Bildungsurlaub anerkannt.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Zahlen zur Nutzung der 3 Tage Bildungsurlaub gibt es keine. Ein Controlling besteht nur für die Abschlüsse von Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen. Die Hotel & Gastro Union macht an Veranstaltungen und in der Verbandszeitung auf die Kurse aufmerksam.

Die Gewerkschaft konzentriert sich auf niederschwellige Kursangebote: berufspraktische Kurse und berufsbezogene Sprachkurse, rund ein Dutzend Kursmodule. Nach Pilotprojekten werden diese Kurse seit 2007 in allen Regionen angeboten (Anbieter: ECAP). Die Zahl der Teilnehmenden, wenn alle geplanten Kurse durchgeführt werden können, beläuft sich auf rund 150 Personen. Finanziert werden diese Kurse gemeinsam vom Paritätischen Bildungsfonds des L-GAV und von der Gewerkschaft. GAV-Dauer: 1.7.2005 unbefristet bzw. jeweils auf 6 Monate kündbar.

Gastgewerbe Firma Elvetino

Beteiligung der Arbeitgeber an den berufsorientierten Weiterbildungskosten mit max. 300 Franken/Jahr.

4.4.2. Reinigungsgewerbe Deutschschweiz

Der GAV für das Reinigungsgewerbe geht in der Bildung neue Wege. Die Arbeitnehmenden erhalten Weiterbildungsgutscheine. Die Gutscheine werden aus einem Vollzugskostenfonds bezahlt. Getragen wird er von der paritätischen Kommission – dem Allpura-Verband sowie den drei Gewerkschaften Unia, Syna und vpod. Für die Äufnung des Fonds wird auf dem Lohn ein Abzug von 0,6 % erhoben, 0,4 % gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden, 0,2 % zu Lasten der Arbeitgeber. Gewerkschaftsmitgliedern wird die Abgabe zurückerstattet. Ein Drittel der Vollzugsgelder fliessen in die Weiterbildung. Es werden Kurse für berufliche Fachkenntnisse, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, rechtliche und allgemeinbildende Kenntnisse (vor allem Deutschkurse) angeboten. Die Reinigungsbetriebe reichen die Kursanmeldeformulare für ihre Angestellten ein. Die Regionalen Paritätischen Kommissionen entscheiden, wer an den Kursen teilnimmt. Die Kursleiter/innen geben den Teilnehmenden ein Zertifikat ab. Vom Arbeitgeber erhalten sie einen Gutschein für den Lohnausfall: 80 Franken für einen ganztägigen und 50 Franken für einen halbtägigen Kurs. Der Arbeitgeber kann die Kosten für die Gutscheine bei der jährlichen Abrechnung des Vollzugskostenbeitrags abziehen.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Rund 80 % aller Reinigungsfirmen bzw. rund 38 900 Personen unterstehen dem GAV. Mit den Gutscheinen sollen alle Hierarchiestufen Zugang zur Weiterbildung erhalten. 2006 machten 1,15 % aller GAV-Unterstellten eine Weiterbildung. Die Kurse finden in der Regel am Samstag statt. Gewerkschaftsmitgliedern wird die Lohnabgabe von 0,4 % von der Gewerkschaft zurückerstattet. GAV-Dauer: 1.4.2007 bis 31.12.2010

4.4.3. Detailhandel

In keinem der fünf grossen Detailhändler – Migros, Coop, Denner, Volg, Carrefour, Aldi – ist im GAV oder einem speziellen Reglement das Recht auf eine bestimmte Anzahl WB-Tage festgelegt.

Coop:

Coop versteht Weiterbildung als Stärkung der Fach-, Sozial- und Führungskompetenz. Seit Januar 2007 gilt eine sogenannte „Ausbildungsstrategie 2010+“. Sie verspricht Voraussetzungen für erfolgreiche Aus- und Weiterbildung zu schaffen; Kosten werden in festgelegtem Rahmen für betriebliche WB übernommen; notwendige Zeit wird eingeräumt; externe WB wird finanziell unterstützt – bis 4'000 Franken ohne Verpflichtung der Mitarbeitenden. GAV gilt ab 1.1.2008, kann jährlich verlängert werden.

Anwendung GAV-Bestimmungen

Dem GAV sind ca. 35'000 Mitarbeitende unterstellt. Nur für Arbeitnehmerdelegierte ist ein Recht von max. 1 Woche Bildungsurlaub festgelegt. 2007 liess die Unia ein „Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Detailhandel“¹ durchführen. Für 2006 ergab es folgende Resultate: 60'000 interne oder

¹ Benchmarking der Arbeitsbedingungen im Detailhandel, 26. Juni 2007, durchgeführt im Auftrag der Unia von Inrate Zürich. Untersucht wurden die Bedingungen bei Coop, Migros, Denner, Volg, Carrefour und Aldi, u.a. auch auf Bedingungen Aus- und Weiterbildung (Verankerung im GAV, Recht auf garantierte WB) Bei einer Maximal-

externe Weiterbildungstage wurden angeboten, durchgeführt oder bezahlt. Zielsetzung ist, dass alle Mitarbeitende inkl. alle Detailhandelsangestellten 2 Ausbildungstage pro Jahr erhalten. Die Gewerkschaft fordert ein Recht auf 5 bezahlte Tage.

4.5. Verwaltung und öffentlich-rechtliche Betriebe

4.5.1. Bundespersonal

Die einzelnen Departemente treffen Massnahmen, „um die Kompetenzen aller Angestellten zu erweitern und zu vertiefen; die Arbeitsmarktfähigkeit sowie die berufliche Mobilität zu erhöhen; notwendige Veränderungen mitgestalten und mittragen zu können“. Der Arbeitgeber kann die Kosten und den Lohnausfall bzw. die Zeitentschädigung für die bedarfsorientierte Weiterbildung ganz oder teilweise übernehmen.

Anwendung der Bundespersonalverordnung

Es besteht kein Anspruch auf Bildungsurlaub. Weiterbildungsmassnahmen werden direkt zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ausgehandelt bzw. festgelegt. Der Bundespersonalverband fordert eine Woche Bildungsurlaub.

Zahlen zur Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildungsausgaben beim Bund betragen 25 Millionen Franken, das sind ca. 0,7 % der Bruttolohnsumme. 2001 betrug dieser Anteil noch 1 %. Allerdings liegen die jeweiligen Kredite um ca. 25 % höher als die effektiven Ausgaben.

Auf die rund 36'000 Mitarbeitenden kamen 140 349 Ausbildungstage. Die durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter/in betragen 700 Franken pro Jahr. Kein Controlling gibt es zur Kostenverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Die Entscheidung für Aus- und Weiterbildungen liegt beim Vorgesetzten.

4.5.2. Post/Swisscom

Bei der Swisscom werden Weiterbildungskurse und -urlaub individuell vereinbart. Die Post bietet grundsätzlich die Möglichkeit eines bezahlten Weiterbildungsurlaubs an. Auf Gesuch wird ein solcher Urlaub ganz oder teilweise bezahlt, ebenso Weiterbildungskosten für Kurse. Die Ablehnung von Gesuchen ist zu begründen. Bei einer längeren Weiterbildung besteht Rückzahlungspflicht bei Abbruch und bei einem Austritt aus der Firma innerhalb 3 Jahren nach Abschluss der Weiterbildung. Die Rückzahlung wird individuell vereinbart.

Anwendung GAV-Bestimmungen Swisscom

Eine bestimmte Anzahl Urlaubstage für Weiterbildung liess sich bis jetzt nicht durchsetzen. Jetzt wird gefordert, dass pro Angestellter 2-3 Tagen festgelegt werden. Zahlen, wie viele Mitarbeitende während der Arbeitszeit und/oder bezahlte Weiterbildung machen, gibt es keine.

punktezahl 5 erreichte Coop 3,3, Volg 3,5 (vor allem wegen Lehrlingsausbildung), Migros 2,5, Denner 2, Carrefour 1,5, Aldi 1.

Praxis Post

Funktionsbezogene Schulungen sind gesichert, Kurse während der Arbeitszeit werden nach Bedarf und Bedürfnis angeordnet. Das Angebot an Kursen (Arbeitstechnik, Sprachen, Informatik usw.), die auch ausserhalb der Arbeitszeit besucht werden können, ist umfangreich. Die Linienverantwortlichen entscheiden, welcher Anteil vom Betrieb bezahlt wird. Bildungsurlaub: Es besteht die Möglichkeit, einen unbezahlten Urlaub mit Arbeitsplatzsicherung zu beziehen.

Bei Swisscom und Post laufen zur Zeit innerhalb des nationalen Projekts „Validation des acquis“ (s. Validierung von Bildungsleistungen) spezielle Offensiven, welche Mitarbeitenden das Nachholen des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses ermöglichen. Angerechnet werden interne Monopolausbildungen wie Betriebsassistent oder Postangestellter und zusätzlich nicht-formale und informelle Bildungsleistungen. Die Post geht davon aus, dass bis Ende 2008 etwa 3'000 Teilnehmende von diesen Angeboten profitieren. Rund zwei Drittel nutzen es für die Umwandlung des betriebsinternen Abschlusses, ein Drittel für einen Erstabschluss², z. Bsp. als Logistikassistent.

4.5.3. SBB

Grundsätzlich gilt für alle Mitarbeiter/innen:

- Förderung der Weiterentwicklung aufgrund der Mitarbeiter/innen-Gespräche;
- die Weiterentwicklung kann finanziell oder/und mit Zeit unterstützt werden
- Einsatz von Zeit/Geld wird auch von den Mitarbeiter/innen erwartet.
- Es werden regelmässig Mitarbeitergespräche geführt. Entwicklungsmassnahmen können auf Anregung der Vorgesetzten sowie der Mitarbeiter/innen in die Wege geleitet werden.
- Mitarbeiter/innen können im Rahmen von Veränderungen im Unternehmen oder innerhalb der Arbeitsbereiche zur Weiterbildung verpflichtet werden.
- Gewerkschaftsvertreter erhalten innerhalb von drei Jahren 7 Arbeitstage für Weiterbildung, welche der SEV anbietet.

Praxis SBB

Es gibt keine Erhebungen, wie viele Prozent der Personalkosten an Weiterbildung gehen. Je nach Berechnungsmethode des Weiterbildungsaufwandes kann der Anteil bis 10 Prozent betragen. Die Anzahl Weiterbildungstage pro Jahr wird nicht erhoben. Weiterbildung wird standardmässig im Rahmen der Personalbeurteilung besprochen und vereinbart und durch den Vorgesetzten bewilligt. Er entscheidet auch über die Kostenbeteiligung. Weiterbildungen aus betrieblichen Gründen gelten in der Regel als Arbeitszeit. Neben fachlichen Aus- und Weiterbildungen unterstützt die SBB auch Weiterbildungen im Bereich Persönlichkeitsentwicklung wie z. Bsp. Rhetorik, überzeugend argumentieren, Wen-do für Frauen. Für Lokomotiv- und Zugpersonal sind Sprachkurse Standard. Alle Mitarbeiter/innen erhalten zudem jährlich 200 Franken in Form von Bildungsgutscheinen, die bei den Migros-Klubschulen und zertifizierten Fitness-Studios für beliebige Kurse eingelöst werden können.

Bei der SBB arbeiten insgesamt rund 26 500 Personen, 98 Prozent unterstehen dem GAV.

² s. auch Panorama 4/2006, Dossier

4.6. Weiterbildung in Unternehmen anderer Branchen

4.6.1. Banken

Zwischen der Arbeitgeberorganisation der Banken in der Schweiz einerseits und dem Schweizerischen Bankpersonalverband sowie dem KV Schweiz besteht eine „Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten“. Sie enthält nur allgemeine Vereinbarungen für die Weiterbildung der Angestellten: Unterstützung und Förderung der beruflichen Weiterbildung; „in Abstimmung zwischen Bank und Arbeitnehmer hat dieser Kurse zur beruflichen Weiterbildung und zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit zu besuchen. Die Bank legt die anzurechnende Arbeitszeit und Kostenbeteiligung fest.“ Festgelegt ist auch eine regelmässige Qualifizierung der Arbeitnehmer/innen. Die Arbeitnehmervertretung hat ein Mitspracherecht bei Fragen der beruflichen Weiterbildung. Beide Verbände fordern mind. 5 Tage Bildungsurlaub pro Jahr.

Der „Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten“ unterstehen 120 Unternehmen mit 80'000 Arbeitnehmenden.

2005 wurde bei 22 Banken und 23 Versicherungen³ eine Umfrage zur Nutzung und Auswirkung von Förderprogrammen und Weiterbildungskursen für Kaderangestellte durchgeführt.

Banken:

Nutzung Förderprogramme: 70 % Männer, 62 % Frauen; Weiterbildungskurse: 72 % Männer, 69 % Frauen

Versicherungen:

Nutzung Förderprogramme: 58 % Männer, 53 % Frauen; Weiterbildungskurse: 71 % Männer, 68 % Frauen

Positive Auswirkungen der Förderprogramme auf Lohn und/oder Karriere:

Banken: für 61 % Männer und 46 % Frauen

Versicherungen: für 44 % Männer und 42 % Frauen

Praxis Credit Suisse

2006 haben von den insgesamt 45'000 Beschäftigten 30 960 an einem Instructor-Led-Training (von einem Dozenten geleiteten Training) teilgenommen. Das sind 69 % aller Beschäftigten. 3040 Mitarbeitende machten eine externe Weiterbildung. Insgesamt wurden 108 050 Teilnehmertage an Weiterbildung registriert, das heisst pro Beschäftigtem 3,5 Tage. Bei festgelegten Formen von Weiterbildung (eidg. Fachausweis, Berufsprüfungen, Höhere Fachprüfungen, eidg. Diplom von Höheren Fachschulen, FH/Uni: Bachelor/Master) bezahlt die CS 80 % der Kosten, die Mitarbeitenden übernehmen 20 %, eher als Ausnahme wird eine solche Kostengutsprache für Nachdiplomstudium und Nachdiplomkurse an Fachhochschulen und Universitäten bewilligt.

³ FinanzFrau, Die Situation der Frauen in Banken und Versicherungen, KV Schweiz, 2006

Praxis Alternative Bank Schweiz

Die ABS beschäftigt 71 Personen und bewilligt nach jeweils 5 Dienstjahren einen bezahlten Urlaub von einem Monat, der innerhalb eines Jahres bezogen werden muss. Letzte Erhebung zum Bezug war 2004. 25 Frauen bezogen 140 Weiterbildungstage, 16 Männer bezogen 124 Weiterbildungstage.

4.6.2. Medien

Praxis SRG

„Als Folge eines Mitarbeitergesprächs sowie im Hinblick auf eine Beschäftigung an einem andern Arbeitsplatz oder in verschiedenen Tätigkeiten bietet die SRG entsprechende Ausbildungs- und Umschulungsmassnahmen an. Für die individuelle Weiterbildung ausserhalb der beruflichen Tätigkeit können Urlaube bewilligt werden. Der Arbeitgeber bestimmt Dauer und Bedingungen. Die Ablehnung eines Gesuches ist schriftlich zu begründen.“

Anwendung des GAV

Es gibt zwar kein verbrieftes Recht auf Weiterbildung, doch die Mitarbeitenden können ohne Weiteres einige Tage pro Jahr Weiterbildung machen, dazu kommen interne Weiterbildungen und Schulungen, die jedes Jahr ebenfalls mehrere Tage umfassen.

Urlaubsregelungen:

Kreativitätsfonds: Beanspruchen können ihn Mitarbeitende, die an der Schaffung von Werken im Sinne des Urheberrechts beteiligt sind. Diese Mitarbeitenden können Gesuche für einen Urlaub einreichen und erhalten max. 10'000 Franken. Die Gesuche sind auf jährlich 100 limitiert. Alle Hierarchiestufen können Gesuche einreichen. Voraussetzung ist fünf Jahre Anstellung bei der SRG, allerdings gibt es kein Recht, nach weiteren 5 Jahren wiederum einen Urlaub beziehen zu können. Es müssen mindestens vier Wochen Urlaub bezogen werden.

Förderungsfonds: Dieser Fonds gilt für alle Mitarbeitenden der SRG, auch für jene, die nur indirekt an der Schaffung von kreativen Werken beteiligt sind. Pro Gesuch, ebenfalls alle 5 Jahre möglich, werden max. 8'000 Franken bewilligt. Freistellung kann als unbezahlter Urlaub, Zeitkompensation oder Umwandlung des 13. Monatslohns bezogen werden.

Die Gesuche werden von einer paritätischen Kommission bewilligt. Die Finanzierung erfolgt über die SRG, die Mitarbeitenden geben ihr Urheberrecht ab. Aus den beiden Fonds werden pro Jahr mindestens 1'150'000 Franken bezahlt. Die jährliche Einlage der SRG in den Kreativitätsfonds beträgt 1'000'000 Franken, in den Förderungsfonds 150'000 Franken.

Der einzige ungekündigte Medien-GAV ist noch bis 2008 in Kraft; 4900 Personen sind ihm unterstellt.

4.7. Zusammenfassung: Bildungsurlaub im GAV

Es besteht noch längst nicht in allen GAV ein konkret ausgestaltetes Recht auf Weiterbildung. Wo ein solches Recht besteht (Uhrenindustrie/Gastgewerbe/Reinigungsgewerbe usw.), wird es selten

eingelöst. Die Gründe dafür: Von Seiten der Arbeitgeber besteht wenig Interesse, darauf aufmerksam zu machen. Der festgelegte Weiterbildungsurlaub ist eng an berufsrelevante Ziele geknüpft, und die Bewilligung (Zeit und Kosten) hängt stark von den direkten Vorgesetzten ab.

Von Seiten der Gewerkschaft sind Sensibilisierungskampagnen im Aufbau. Information ist dringend nötig, denn die Stellungnahmen von Gewerkschaftsvertretern zeigen, dass sie sehr wenig über die durchschnittliche Anzahl Tage bezahlter Weiterbildung pro Mitarbeitender wissen. Dem mehrheitlich nur allgemein deklarierten Recht auf Weiterbildung für alle Mitarbeitenden müssten zwingend Kontrollen Nachachtung verschaffen.

In einzelnen GAV ist unterdessen verankert, dass die Ablehnung eines Weiterbildungsantrags von den Verantwortlichen begründet und in den Mitarbeitergesprächen die Entwicklung zwingend angesprochen werden muss. Für eine wirksamere Argumentation ist eine möglichst konkrete Ausarbeitung der Regelungen wichtig, auch zur Frage, für welche Weiterbildungen die Firma Zeit und/oder Kosten übernimmt.

5. Weiterbildungsförderung für besondere Gruppen

5.1. Illetrismus

An die 800'000 Personen (16 %) haben ungenügende Lesekompetenzen, jede zehnte verfügt nicht über die für den Alltag notwendigen mathematischen Kenntnisse. Einige im Bereich Nachholbildung/Illetrismus tätige Organisationen versuchen, ein „modulares System zur Förderung von Grundkompetenzen von Erwachsenen“ (MSFGE) aufzubauen. Es enthält verschiedene Module: Kompetenzprofile, Niveaubeschreibungen, Kompetenzassessments, Kursleiterausbildungen, die nach Bedarf in der Praxis angewendet werden können. Zentral ist, dass die Ausbildungen modular nach Qualitätssicherungsvorgaben aufgebaut werden. Parallel dazu wurden bereits die ersten Kursleiter/innen, sogenannte „Literator/innen“, ausgebildet.

Das Ziel ist, Illetrismus nicht isoliert als Leseschwäche oder fehlende Mathematikkenntnisse anzugehen, sondern eine Reihe von definierten Grundkompetenzen zu vermitteln.

Die OECD schätzt, dass jedes weitere Bildungsjahr die Leistung Erwerbstätiger um 3 bis 6 % steigert. Zudem wird pro beruflicher Weiterbildungseinheit ein Lohnanstieg von 2 % berechnet, allerdings nur bei der bezahlten betrieblichen Weiterbildung nicht aber bei der selbstfinanzierten.⁴

Zur Zeit laufen im Bereich Illetrismus/Nachholbildung folgende Massnahmen:

- Der Dachverband „Lesen und Schreiben“ bereitet eine nationale Sensibilisierungskampagne vor.
- Alle Angebote im Bereich Nachholbildung/Illetrismus sollen koordiniert werden, mit Einbezug der „Integrationsbildung“ für Migrant/innen.

⁴ Illetrismus, Massnahmen der Entwicklung, Bericht Tagung 2007, Dachverband Lesen und Schreiben, Januar 2008

- Das „Nachholen formaler Bildungsabschlüsse“ soll auch auf der Volksschulstufe gefördert werden. Dafür werden Standards zur Anrechnung von Grundkompetenzen erarbeitet.

Ein umfassendes Angebot für wenig Qualifizierte bietet die gewerkschaftliche Stiftung ECAP an: Es reicht von Alphabetisierungs- und Nachalphabetisierungskursen über Deutschkurse für Migrant/innen bis hin zu kulturellen Integrationskursen (www.ecap.ch). Ein interessantes Angebot läuft in Tramelan, wo das Weiterbildungs-Zentrum CIP ein Komplettangebot von Weiterbildungen führt: es werden Kompetenzbilanzen erstellt, Basiskurse in Französisch oder Mathematik geführt, Ausbildungen in den Bereichen Mechanik und Uhrenfabrikation angeboten und in einer Übungsfirma wird der Arbeitsalltag erprobt.⁵

5.2. Ältere Arbeitnehmer/innen

Eine besondere Weiterbildungsunterstützung sollen 50 bis 65-Jährige erhalten. Denn die Teilnahme an Weiterbildung nimmt nach 55 markant ab, obwohl bei älteren Arbeitnehmenden oft grössere Bildungsdefizite als bei jungen bestehen: diese Defizite sollen gezielt durch vermehrte Investitionen in ihre Weiterbildung ausgeglichen werden.

Weil der Anteil älterer Arbeitnehmender im Verhältnis zu den jungen Erwerbstätigen rasant zunimmt, ist ihre Weiterbildung bis zur Aufgabe der Erwerbsarbeit wichtig. Denn ohne solche Massnahmen nimmt der Zufluss an Wissen in der Arbeitswelt ab. Die Benachteiligung älterer Arbeitnehmenden bei der Weiterbildung ist direkt mit jener der Frauen gekoppelt. Weil rund 60 % der über 50-jährigen Frauen nur Teilzeit arbeiten, haben sie weniger Zugang zu betrieblich unterstützten Weiterbildungsangeboten.

Die Gewerkschaften fordern, dass mit den über 50-jährigen Arbeitnehmenden in regelmässigen Standortbestimmungen ihre Weiterbildung thematisiert und gefördert wird. Diese Standortbestimmung kann betriebsintern erfolgen oder extern über Berufsberatungsstellen. Spezifische Weiterbildungsmodelle sollen Wissen über Erfahrung stärker gewichten und den Transfer zwischen älteren und jungen Arbeitnehmenden verbessern. Neue Arbeitsmodelle sollen einen schrittweisen Ausstieg aus dem Erwerbsleben ermöglichen.

5.3. Bildungszugang und -unterstützung für Frauen

Frauen haben in der Grundbildung aufgeholt. Doch nach dem Abschluss der beruflichen Grundbildung absolvieren immer noch doppelt so viele Männer wie Frauen eine höhere berufliche oder eine Weiterbildung. In den Betrieben erhalten Frauen nachweislich weniger Weiterbildungsmöglichkeiten mit bezahlter Arbeitszeit.

Die Gründe dafür sind vielfältig: mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der familiär bedingte Rückzug auf eine Teilzeitarbeit, die Benachteiligung durch geschlechterspezifische

⁵ EP, Éducation permanente, Schweiz. Zeitschrift für Weiterbildung, 2005-3

Stereotypen (Frauen wollen Kinder, Frauen wollen keine Karriere machen usw.), „männerlastige“ Strukturen und Inhalte der Weiterbildungsangebote usw.

Eine erste effektive Massnahme zur Verbesserung der realen Chancengleichheit bieten umfassende Controlling-Systeme in der Personalentwicklung. Eine nach Geschlecht unterteilte Kontrolle der Massnahmen in der Personalförderung machen Ungerechtigkeiten sichtbar. Damit wird es für Mitarbeitende einfacher, das eigene Recht einzufordern und für Arbeitgebende, gezielte Verbesserungen zu planen. Personal- und Betriebskommissionen sind befugt, ein gendergerechtes Controlling einzufordern.⁶

5.4. Erwerbslose Arbeitnehmende

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz bekennt sich eindeutig dazu, dass Arbeitsmarktmassnahmen nötig und sinnvoll sind. Die meisten Erwerbslosen kommen in den Genuss einer solchen Massnahme, die zwischen einigen Tagen bis mehrere Monate dauern. Diese Massnahmen sollen weiterhin von der Arbeitslosenversicherung wahrgenommen werden. Gleichzeitig soll aber die öffentliche Hand Kosten für präventive Massnahmen übernehmen, die Erwerbslosigkeit verhindern (s. Illiterismus/Nachholbildung).

6. Ausbildung und Forschung

6.1. Gewerkschafter/innen, Personalvertretungen usw.

In vielen GAV erhalten die Vertragspartner, Vertrauensleute der Gewerkschaften und Personalvertretungen Weiterbildungstage, um sich auf ihre Aufgabe vorzubereiten und diese ausüben zu können. Je nach GAV erhalten sie bis zu 5 bezahlte Ausbildungstage/pro Jahr, die sie für solche Bildungskurse in den Bereichen Recht, Gesundheit, Bildung usw. einsetzen können. Am 11.10.2000 wurde das gewerkschaftliche Bildungsinstitut «Movendo» gegründet (www.movendo.ch). Neben spezifischen Kursen für Gewerkschaftsvertreter/innen im Betrieb bietet Movendo auch nicht-formale Bildung an.

6.2. Ausbilder/in: Zertifikat, Fachausweis, Diplom

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) entwickelte eine anerkannte Spezialisierung im Baukastensystem mit drei Stufen. Seit 2000 gibt es auch den eidgenössisch anerkannte Fachausweis Ausbilder/in. 2007 verfügten 15'000 Personen über das SVEB-Zertifikat und 4'000 Personen den Fachausweis Ausbilder/in. Als dritte Stufe wird das Diplom Ausbildungsleiterin angeboten, das von 20 Personen erworben wurde. Ausserdem wurden 1'000 Erwachsenenbildner/innen und 400 Betriebsbildner/innen mit dem Fachausweis zertifiziert.

⁶ Gleichstellungs-Controlling im Erwerbsleben. Eine Einführung für Gewerkschaftsmitglieder, vpod und SSM, 2007

6.3. Koordination und Forschung

Das Forum Weiterbildung ist seit 2000 als Forum u.a. der Bundesämter BBT und BAK, der kantonalen Erziehungsdirektorenkonferenz, der Sozialpartner, des SVEB und anderer Bildungsinstitutionen tätig. Es setzt sich politisch für „lebenslanges Lernen“ in jeder Form ein. Als einzige Universität der Deutschschweiz verfügt das Zürcher Hochschulinstitut für Gymnasial- und Berufspädagogik über einen Lehrstuhl für Berufsbildung, der auch Weiterbildungsthemen aufgreift. An der Universität Genf gibt es einen Lehrstuhl für Erwachsenenbildung.

7. Erläuterungen

I) Höhere Berufsbildung (HBB)

HBB (= eidgenössische Berufsprüfung, eidgenössische höhere Fachprüfung, höhere Fachschulen – geregelt im Berufsbildungsgesetz Artikel 26 ff), verleiht pro Jahr rund 27'000 Abschlüsse. Die Ziele liegen bei der Vermittlung und dem Erwerb von Qualifikationen, die für die Ausübung einer anspruchsvollen oder einer verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind. Die HBB vermittelt einerseits Zusatzqualifikationen zu einem erlernten Beruf und umfasst andererseits auch Ausbildungen zu einem eigenständigen Beruf, vor allem in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Dienstleistungen. Die Kosten der HBB werden grösstenteils von den Studierenden selber übernommen. Einige Betriebe leisten allerdings Zuschüsse, werden diese Studien doch oft berufsbegleitend absolviert. Die öffentliche Hand subventioniert die HBB im Vergleich zu den universitären Hochschulen traditionell nur in einer sehr bescheidenen Masse. Hier sind gleich lange Spiesse für alle anzustreben.

II) Bildungsgutscheine als Finanzierungsmodell und Anreizsystem zur Förderung der höheren Berufs- und der Weiterbildung.

Die vorgeschlagenen Bildungsgutscheine (auch Voucher genannt) werden seit längerem diskutiert und teilweise erprobt. Es handelt sich bei diesen Bildungsscheinen um ein nachfrageorientiertes Finanzierungsinstrument. Weil das schweizerische Weiterbildungssystem von privaten Trägern dominiert wird, können Fördermodelle, die bei jenen Personen ansetzen, die sich Weiterbildung nicht leisten können, erfolgreich sein. Nicht alle Akteure stimmen dieser Finanzierungsart zu, weil sie deren Wirkung anzweifeln. Aus diesem Grund hat das Forum Weiterbildung eine umfassende, vom Bund finanzierte Studie angeregt, welche die Auswirkungen von Bildungsscheinen auf dem Weiterbildungsmarkt ausleuchten soll. Die Ergebnisse der Studie sollen 2008 vorliegen. Genf hat den „Chèque annuel de formation“ im kantonalen Weiterbildungsgesetz 2001 mit dem Ziel verankert, die Weiterbildungsbeteiligungsquote vor allem bei den sozial Benachteiligten zu verankern. Den Bildungsgutschein über 700 Franken, einlösbar bei allen eduQua-zertifizierten Anbietern, erhält denn nur, wer ein Jahreseinkommen von 65'000 Franken nicht überschreitet. Eine umfassende Evaluation aus dem Jahr 2006 zieht folgende Schlüsse: - Die Nutzung der „Chèque de formation“ zeigt

steigende Tendenz. 2006 haben ihn 5850 Personen eingelöst. – Der/die typische Anwender/in ist weiblich, höchstens 45 Jahre alt, ledig und gut ausgebildet. – Der Bildungsgutschein nützt speziell Personen, die von ihrem Arbeitgeber nicht unterstützt werden, die teils zeitlich oder gar nicht erwerbstätig sind. – 26 % der Personen, die den Bildungsgutschein einlösen, verfügen über keine nachobligatorische Bildung. Sie sind damit beim Bildungsgutschein leicht übervertreten, liegt doch ihr Anteil an der Bevölkerung bei 20 %. – Trotz umfassender Informationsbemühungen kennen nur 25 % der Genfer Bevölkerung den Bildungsgutschein. Wenig bekannt ist er vor allem bei sozial benachteiligten Schichten. – Als weitere Negativpunkte bei der Anwendung der Vouchers werden etwa erwähnt: Zu grosse „Streuwirkung“ und ein zu teurer Verwaltungsaufwand. Diese Einwände können aber entkräftet werden, wenn die Berechtigung (Personen am Ende einer Ausbildung), Gültigkeit und Einlösbarkeit (geprüfte Bildungseinrichtungen) der Gutscheine genau definiert wird.

III) Bundesverfassungsartikel 64a) Weiterbildung

¹ *Der Bund legt Grundsätze für die Weiterbildung fest.*

² *Er kann die Weiterbildung fördern.*

³ *Das Gesetz legt die Bereiche und die Kriterien fest.*

IV) Vorschlag für Änderung des Obligationenrechtes, 10. Titel

Im neuen Weiterbildungsgesetz allein kann der bezahlte Weiterbildungsurlaub gesetzestech-nisch nicht geregelt werden. Dieser muss zusätzlich im Obligationenrecht (OR) geregelt sein:

Artikel 329f (neu) 4. Urlaub zur Weiterbildung

¹ Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zur Weiterbildung nach dessen/ihrer freier Wahl bezahlten Urlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche im Jahr zu gewähren.

² Über den Zeitpunkt und die Dauer des Weiterbildungsurlaubs einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer; sie berücksichtigen dabei ihre beidseitigen Interessen. Kommt eine Einigung nicht zustande, muss der Weiterbildungsurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruches zwei Monate im voraus angezeigt hat.

³ Im Kalenderjahr nicht bezogene Urlaubstage werden auf ein individuelles Lernzeitkonto übertragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam über den zusammenhängend bezogenen Weiterbildungsurlaub.

⁴ Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin weist die Weiterbildung gegenüber dem Arbeitgeber nach.

V) Definition von Weiterbildung durch den Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB)

„Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen. Weiterbildung ist intendiertes, gezieltes Lernen: Vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur bis hin zu institutionalisierten Lernformen, dem Weiterbildungskurs.“

Weiterbildung erfolgt demgemäss institutionell oder ausserhalb von Bildungsträgern in informellen Formen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität. Bei diesem integralen Weiterbildungsbegriff entfällt die früher übliche Trennung in berufliche Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung.“ (Januar 2007)

Der SGB unterstützt diese Definition, weil es für die Arbeitnehmenden wichtig ist, dass Bildung nicht nur die Arbeitsmarkt- oder Beschäftigungsfähigkeit, sondern auch die Gesellschaftsfähigkeit vermittelt.

VI) **Formale, nicht-formale und informelle Bildung - Begriffserläuterung**

a) **Formale Bildung**

Im Rahmen der kantonal und national strukturierten und gesetzlich geregelten Angebote von der Vorschule über die Volksschule, Berufsbildung, höhere Berufsbildung bis zur Fachhochschule bzw. Mittelschule und Universität wird die *formale Bildung* vermittelt. Diese Bildungsinstitutionen für *Erstausbildungen* führen über die Berufs- oder Allgemeinbildung zu Abschlüssen, denen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel Beschäftigungen entsprechen. Sie sind verfassungsmässig abgesichert und kantonal- oder bundesrechtlich geregelt. Grossmehrheitlich handelt es sich hier um Angebote des Service public. Ab der Sekundarstufe II (Berufliche Grundbildung, Mittelschulen) unterstehen sie auch den kantonalen und interkantonalen Stipendienregelungen. Die kantonalen Steuergesetze regeln die Abzugsberechtigungen.

In der Berufsbildung ist im Bereich der dualen beruflichen Grund- und höheren Berufsbildung eine Verbundpartnerschaft zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern entstanden. Ein minderheitlicher Teil der Betriebe bietet zur Absicherung des qualifizierten Nachwuchses und aus Tradition Lehrstellen an. Viele tun dies nur so lange, als die produktive Leistung der Lernenden die betrieblichen Kosten überschießt. Dies ist bis heute für die meisten Berufsbildungen noch der Fall. Die Lernenden in der Berufsbildung zahlen mit ihrer Arbeitsleistung den betrieblich-praktischen Teil der Bildung selbst (Wolter et al, 2003).

Die Höhere Berufsbildung (Tertiär B) kennt wie die Sekundarstufe II sowohl vollschulische, standardisierte Angebote (Höhere Fachschulen) als auch duale bzw. berufsbegleitende Angebote: Eidg. Berufsprüfungen und Eidg. Höhere Fachprüfungen. Das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein Fachmittelschulabschluss schaffen den Zugang zu diesen höheren Berufsbildungen.

Nach unserer Auffassung gehören diese zu einer gestuften beruflichen Erstausbildung und nicht zur Weiterbildung. Sie sind im *Bundesgesetz vom 13.12.2002 über die Berufsbildung*

(BBG) geregelt. Die Finanzierungsfrage dieser Bildungsgänge ist unabhängig von einem neuen Weiterbildungsgesetz zu regeln (neuer Masterplan Höhere Berufsbildung ab 2007).

Wer das EFZ mit einem erweiterten allgemeinbildenden Teil ergänzt, absolviert die Berufsmaturität, die den Zugang zu den Fachhochschulen (Tertiär A) und damit die Berufsbildung auf der Hochschulstufe erlaubt.

Ein zentrales Anliegen des SGB im Bereich der Berufs- und Weiterbildung ist die *Stärkung der Erstausbildungen* und das Durchsetzen des *Rechts auf einen Abschluss auf der Sekundarstufe II für alle*. Dazu gehört auch die *Nachholbildung für einen Erstabschluss* und das *Recht auf Umschulung*, die nicht in direkt abfolgenden Bildungsschritten erfolgt. Alle Erweiterungen im Bereich der Weiterbildung und der *Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen* sollen aber nicht die beruflichen Erstausbildungen schwächen. Diese Bildungsgänge determinieren in der Regel die Biografie stärker als alle späteren Weiterbildungen. Das angelsächsische Konzept der vollmodularisierten Weiterbildung ist abzulehnen; das Berufskonzept ist dagegen zu dynamisieren zu Gunsten von mehr überfachlichen und allgemeinbildenden Bildungsteilen zu Lasten von spezifischen Fachkenntnissen in der Grundbildung.

Studien über die wachsende berufliche Mobilität zeigen, dass diese weniger horizontal als vielmehr vertikal zunimmt, d.h. dass die Bildungswege sich mehrheitlich im gleichen Berufsfeld nach oben bewegen und nicht vollständig neue Tätigkeiten auf der selben Funktionsstufe erlernt werden. Die Identifikation mit dem erstgelernten Beruf hat auch für die Mehrheit der heutigen jungen Erwerbstätigen einen hohen Stellenwert (NFP 43, 2003), auch wenn immer mehr sich nach der Erstausbildung neu orientieren müssen.

Diese Konzeption ist im Berufsbildungsgesetz dank der Gewerkschaften verankert und darf über ein neues Weiterbildungsgesetz nicht ausgehebelt werden.

b) Nicht-formale Bildung

Die über die gesteigerte Arbeitsproduktivität provozierten technologischen Fortschritte verlangen nach laufend erweiterten und erneuerten Qualifikationen im Beruf für immer mehr Beschäftigte. Diese werden neben den stärker nachgefragten Berufsbildungen auf der Tertiär A + B-Stufe oft mit *nicht-formalen Bildungsaktivitäten* erworben: Weiterbildungskurse, Konferenzen und Seminare dominieren diesen Bereich. Das sind Lernorte, wo ein Lehrer/-Schüler/-innen-Verhältnis ausserhalb des kantonal-nationalen Bildungssystems besteht. Hier haben die privaten Anbieter einen Marktanteil von etwa 80 %. Allerdings handelt es sich um einen „hoch segmentierten, wenig innovativen und wenig risikofreudigen Weiterbildungsmarkt (...), der beispielsweise mit der Erschliessung bildungsferner, benachteiligter Kunden grosse Mühe bekundet“ (Bildungsbericht Schweiz 2006, S. 183).

Viele gelangen erst über die Arbeitslosigkeit in diesen Bereich des Bildungssystems (Arbeitsmarktliche Massnahmen, AMM, nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25.6.1982). AMM helfen vielen, den Weg in den Arbeitsmarkt zurück zu finden. Auch im Rahmen der

Strategie „Prävention statt Reparatur“ wird es diese AMM noch brauchen, auch wenn sie nach einer gewissen Einführungsphase neuer WB-Angebote mittels des Weiterbildungsgesetzes eine weniger grosse Bedeutung haben werden.

c) Informelle Bildung

Die gemäss Befragungen (SAKE, Volkszählung) verbreitetste Lernform im Bereich der beruflichen oder berufsbezogenen Weiterbildung geschieht über das *informelle Lernen*. Bei dieser Weiterbildungsaktivität handelt es sich um das Lernen von anderen Personen am Arbeitsplatz, um die Lektüre von Fachbüchern, Nutzung des Internets usw., ohne strukturierte Rahmenbedingungen. Das Erfassen und Abgrenzen dieser Lernform ist schwierig, weil es sich um eine diffuse Lernform handelt, die wegen der hohen Motivation der Lernenden aber durchaus eine hohe Effektivität haben dürfte. Die Anerkennung dieses Lernoutputs ist schwierig, wird aber mit Systemen der „Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen“ im Rahmen von gesamtschweizerischen Pilotversuchen unter Federführung des BBT jetzt versucht.

d) Anerkennung der Bildungsleistungen

Bei der *formalen Bildung* wird die Bildungsleistung am deutlichsten im Arbeitsvertrag honoriert. Höhere formale Bildung führt in der Regel auch zu einer höheren Einreihung in der betrieblichen Arbeitshierarchie und entsprechend zu einem höheren Lohn.

Die entsprechende Anerkennung der *nicht-formalen Bildungsleistung* ist bereits nicht mehr generell gegeben. In der Regel führt sie aber auch zu einer verbesserten Arbeitsplatzsituation, höherem Lohn und besserer Arbeitsplatzsicherheit (s. die jüngere Bildungsrenditenforschung der „Humankapitaltheorie“ und die Arbeitslosenstatistiken).

Die *informell erbrachte Bildungsleistung* wird am wenigsten honoriert und erfolgt zumeist auch auf eigene Kosten und während der Freizeit. Kantonale Steuergesetze erlauben allenfalls Abzugsmöglichkeiten für Fachliteratur als kleinen Anreiz.

 <p>Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften</p>	
<p>Die sechs grösseren Gewerkschaften des SGB fördern die Weiterbildung ihrer Mitglieder. Sie führen selbst das Bildungsinstitut Movendo. Movendo bietet berufsnahe und gewerkschaftspolitische Kurse an. Sie sind qualitativ hochstehend und trotzdem für Gewerkschaftsmitglieder gratis. Es lohnt sich auch aus diesem Grund, bei den SGB-Gewerkschaften Comedia, Garanto, Gewerkschaft Kommunikation, SEV, Unia und vpod Mitglied zu sein.</p> <p>Movendo-Jahresprogramm: www.movendo.ch.</p> <p>Für die Mitgliedschaft bei den SGB-Gewerkschaften alle Adressen auf www.sgb.ch.</p>	<p>Dieses Netzwerk der beiden Gewerkschaftsdachverbände SGB und Travail.Suisse, im Verbund mit KV Schweiz, erbringt Informations- und Dienstleistungen im Rahmen der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) für die Mitgliederverbände oder für Verbände von Arbeitnehmenden, die eine solche Beratung wünschen. Die Finanzierung dieses befristeten Projekts erfolgt über den Innovationsartikel im BBG. Dieses Dossier sowie das Dossier Nr. 57 „Veränderungen im Bildungswesen der Schweiz“ wurden bspw. dank diesem Projekt ermöglicht.</p>

