



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2016), H. 2"

# Weist das neue Weiterbildungsgesetz der Schweiz den Weg? *Entstehung - Regelung - Auswirkungen*

Von: **Bernhard Grämiger** (Stellvertretender Direktor)

**Das Weiterbildungsgesetz beschreibt im Grundsatz die heutige Situation auf dem Weiterbildungsmarkt. Mit dem Primat der Eigenverantwortung hält sich der Staat auch in Zukunft weitgehend aus der Weiterbildung heraus und der Druck auf die Unternehmen, Weiterbildung zu fördern, fehlt weiterhin. Für Qualität und Transparenz haben auch künftig die Anbieter weitgehend selber zu sorgen.**

**A**m 1. Januar 2017 tritt das Schweizer Weiterbildungsgesetz (WeBiG) in Kraft. Das Gesetz ordnet die Weiterbildung in den Bildungsraum Schweiz ein und legt als äusserst schlankes Rahmengesetz Grundsätze über die Weiterbildung fest. Mit Ausnahme der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener führt das Weiterbildungsgesetz keine neuen Fördertatbestände ein. Aus Sicht des Autors ist das WeBiG ein Meilenstein der Schweizer Weiterbildungspolitik. Ein innovatives, zukunftsgerichtetes Gesetz ist es jedoch nicht.

## Entstehung

Der 21. Mai 2006 war ein historischer Tag für die Weiterbildung in der Schweiz. Seit diesem Datum ist mit Artikel 64a Bundesverfassung (BV) auch die Weiterbildung auf Verfassungsebene geregelt und in die Schweizer Bildungspolitik integriert. Bisher fehlte eine Grundlage für die Regelung der Weiterbildung aus einer ganzheitlichen Bildungsoptik und damit für eine einheitliche Weiterbildungspolitik. Der Bund erhielt mit dem neuen Artikel in der Bundesverfassung den Auftrag, mit einem Weiterbildungsgesetz (WeBiG) Grundsätze über die Weiterbildung festzulegen. Zusätzlich erhielt er die Kompetenz, die Weiterbildung zu fördern und entsprechende Kriterien festzulegen.

Die Weiterbildungslandschaft ist in der Schweiz sehr komplex. Sie wird vom privaten Weiterbildungsmarkt geprägt, aber auch der Staat tritt auf unterschiedlichen Stufen als Weiterbildungsanbieter oder Auftraggeber auf. Dies führte zu einem heterogenen Verständnis von Weiterbildung und je nach Kontext zu unterschiedlichen Begrifflichkeiten. Mit der Umsetzung von Artikel 64a BV bestand erstmals die Möglichkeit, Weiterbildung zu definieren und in den gesamten Bildungsbereich einzuordnen und damit auch die Bezüge zwischen der sogenannten formalen Bildung und dem Weiterbildungsbereich herzustellen.

**Bernhard Grämiger**

Stellvertretender Direktor



Bernhard Grämiger, ist stellvertretender Direktor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung – SVEB. Neben seinen Führungsaufgaben leitet er den Bereich «Innovation, Marketing und Administration». Er koordiniert nationale und internationale Projekte zur «Förderung der Grundkompetenzen» sowie zur «Weiterbildung in Unternehmen». Zudem engagiert er sich bildungspolitisch auf regionaler und nationaler Ebene und vertritt die Interessen der Weiterbildungsanbieter. International ist er als Vorstandsmitglied des European Basic Skills Network (ESBN) aktiv. Mial-Kontakt: [bernhard.graemiger@alice.ch](mailto:bernhard.graemiger@alice.ch)



Mit dem Gesetz sollten zudem chronische Probleme des Weiterbildungsbereichs angegangen werden. Zu diesen gehören insbesondere der Mangel an Markt- und Kostentransparenz sowie das zum Teil uneinheitlich ausgestaltete System zur Qualitätssicherung und -entwicklung. Schliesslich sollte das Gesetz – zumindest aus Sicht der Akteure im Weiterbildungsbereich – auch einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener sowie zur Entwicklung der Weiterbildung über innovative Projekte leisten.

## Inhalt des Weiterbildungsgesetzes

Das Weiterbildungsgesetz wurde nach einem achtjährigen Entwicklungsprozess im Juni 2014 vom Parlament verabschiedet. Es ist ein äusserst schlankes Rahmengesetz mit nur 22 Artikeln. Als Rahmengesetz ist das Weiterbildungsgesetz ein Grundsatzgesetz, das von der Gesetzessystematik her über den 50 Spezialgesetzen steht, welche heute bereits vereinzelte Regelungen zur Weiterbildung enthalten. Zu den Spezialgesetzen zählt beispielsweise das Berufsbildungsgesetz, das die berufsorientierte Weiterbildung regelt.

Weiterbildung wird im WeBiG in Art. 3 als „nicht-formale Bildung“ bezeichnet und als „strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung“ definiert. Nicht zur Weiterbildung wird damit die informelle Bildung gezählt, zu welcher beispielsweise das Lesen von Fachliteratur oder das Lernen am Arbeitsplatz gehört.

Im Zentrum des Gesetzes stehen fünf Grundsätze:

**1. Verantwortung:** Das Gesetz hält in Art. 5 WeBiG fest: „Der einzelne Mensch trägt die Verantwortung für seine Weiterbildung“. Die Arbeitgeber sowie Bund und Kantone sollen aber eine Mitverantwortung übernehmen, indem sie die individuelle Weiterbildung unterstützen bzw. „begünstigen“. Diese Bestimmung war in der Parlamentsdebatte sehr umstritten. Die Arbeitgeberseite wehrte sich gegen die „Begünstigungsformel“, obwohl sie sehr vage formuliert ist und sich keine konkreten Pflichten für die Arbeitgeber ableiten lassen.

**2. Qualität:** Art. 6 WeBiG hält fest, dass die Verantwortung für die Qualität der Weiterbildung wie bisher bei den Anbietern liegt. Bei öffentlich geförderter Weiterbildung sollen Bund und Kantone aber für mehr Transparenz sorgen und die Qualitätsentwicklung in vier Bereichen sicherstellen: Information der Angebote, Qualifikation der Auszubildenden, Lernprogramme, Qualifikationsverfahren.

**3. Anrechnung von Weiterbildung an die formale Bildung:** Das WeBiG beauftragt Bund und Kantone, bei der Anrechnung von Bildungsleistungen für Transparenz zu sorgen. Damit sollte es künftig bessere Möglichkeiten geben, Weiterbildung an formale Abschlüsse anzurechnen.

**4. Chancengleichheit:** In der öffentlich unterstützten Weiterbildung soll das Gesetz die Chancengleichheit erhöhen. Neben der Gleichstellung der Geschlechter erwähnt das Gesetz Menschen mit Behinderung, Ausländer/innen und Wiedereinsteiger/innen.

**5. Wettbewerb:** Das WeBiG stellt sicher, dass subventionierte Weiterbildung den Wettbewerb nicht verzerren kann. Staatlich unterstützte Weiterbildung muss zu mindestens kostendeckenden Preisen angeboten werden und darf private Angebote nicht konkurrenzieren. Weiterbildung soll grundsätzlich privat organisiert sein, der Staat darf nur subsidiär eingreifen. Wichtigstes Element des Weiterbildungsgesetzes ist neben den oben beschriebenen Grundsätzen die Regelung der Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener.



800'000 Erwachsene können in der Schweiz nicht gut genug lesen, um einen Zeitungstext zu verstehen. 400'000 Erwachsene haben grosse Schwierigkeiten, einfache Rechenaufgaben zu lösen. Diese Erwachsenen können am gesellschaftlichen und beruflichen Leben nicht voll teilnehmen. Sie haben zudem nur einen sehr beschränkten Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber dem Bund und den Kantonen mit Art. 14 WeBiG den Auftrag erteilt, sich gemeinsam dafür einzusetzen, Erwachsenen den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen. Zu den Grundkompetenzen gehören neben Lesen und Schreiben und Grundkenntnissen in Mathematik auch Sprachkompetenzen sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien.

In der Verordnung zum Weiterbildungsgesetz ist eine Struktur zur Umsetzung des Förderauftrags vorgesehen, die vor allem die Kantone in die Pflicht nimmt: Diese sollen vierjährige kantonale Programme im Bereich Grundkompetenzen entwickeln, welche auf nationaler Ebene gemeinsam festgelegte strategische Ziele operationalisieren. Das Weiterbildungsgesetz schafft damit den in vielen Kantonen dringend notwendigen Handlungsdruck, um an der aktuellen Situation etwas zu verändern.

Mit den kantonalen Programmen werden die Kantone eine ihren Realitäten entsprechende Auswahl von Massnahmen, Angeboten oder Projekten treffen, die zur Zielerreichung beitragen. Die kantonalen Programme werden gemeinsam vom Bund und den einzelnen Kantonen finanziert, wobei der Bundesanteil höchstens 50 Prozent beträgt. Der Vorteil dieses Vorgehens besteht darin, dass gemeinsame nationale Ziele existieren, die Kantone jedoch Fördermassnahmen im Bereich Grundkompetenzen flexibel ausgestalten und auf ihre Bedürfnisse abstimmen können.

Das Weiterbildungsgesetz stellt schliesslich auch die Förderung von nationalen Organisationen der Weiterbildung auf eine gesetzliche Stufe. Art. 12 WeBiG hält fest, dass der Bund für Informations- und Koordinationsaufgaben, für die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung sowie für die Entwicklung der Weiterbildung Leistungsvereinbarungen mit Organisationen der Weiterbildung abschliessen kann.

## Erwartete Auswirkungen des Weiterbildungsgesetzes

Als Schweizerischer Verband für Weiterbildung, der bereits seit Anfang der 90er Jahre mit Vehemenz ein Weiterbildungsgesetz gefordert hat, sind wir mit der jetzigen Regelung nur mässig zufrieden.



Einerseits ist das WeBiG alleine auf Grund der Tatsache, dass die Weiterbildung in Art. 3 definiert wird, eine grosse Errungenschaft. Die Weiterbildung wird in die Schweizer Bildungssystematik eingeordnet und als eigenständiger Bereich angesehen. Sie erhält dadurch in der nationalen Bildungspolitik insgesamt mehr Gewicht. Zweitens ist die Aufnahme eines Fördertatbestands im Bereich Grundkompetenzen ein ganz wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Ungenügende Grundkompetenzen eines grossen Teils der Schweizer Erwachsenen ist ein gesellschaftliches und volkswirtschaftliches Problem, zu deren Lösung Bund und Kantone gemeinsam beitragen müssen. Mit dem Weiterbildungsgesetz wurde nun die Grundlage geschaffen, diese Herausforderung anzugehen. In der Zwischenzeit zeichnet sich ab, dass der Bund bereit ist, angemessene finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Es bleibt abzuwarten, ob die Kantone mitziehen werden.

Positiv zu werten ist zudem, dass der Bund auf Grundlage des WeBiG vierjährige Leistungsvereinbarungen mit Organisationen der Weiterbildung abschliessen kann. Dies gibt den betroffenen Organisationen eine langfristige Planungssicherheit und ermöglicht es, einen echten Beitrag zur Erreichung der WeBiG-Ziele zu leisten.

Mit Ausnahme der Förderung der Grundkompetenzen sind aber wenige unmittelbare Auswirkungen des Weiterbildungsgesetzes zu erwarten – weder für die Anbieter noch für die Teilnehmenden.

Die WeBiG-Grundsätze beschreiben im Grundsatz die heutige Situation auf dem Weiterbildungsmarkt. Mit dem Primat der Eigenverantwortung hält sich der Staat auch in Zukunft weitgehend aus der Weiterbildung heraus und der Druck auf die Unternehmen, Weiterbildung zu fördern, fehlt weiterhin. Für Qualität und Transparenz haben auch künftig die Anbieter weitgehend selber zu sorgen.

Enttäuschend ist ausserdem, dass das WeBiG kein Instrumentarium für die dringend notwendige generelle Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bereitstellt. Es fehlt ausserdem ein Projektförderungsartikel, über welchen innovative Projekte zur Entwicklung der Weiterbildungslandschaft finanziert werden können. Es besteht sogar die Gefahr, dass künftig als Folge des WeBiG weniger Weiterbildungsprojekte als bisher gefördert werden.

**Insgesamt ist das Weiterbildungsgesetz zwar ein knapp vertretbarer Kompromiss, ein innovatives zukunftsgerichtetes Gesetz ist es allerdings nicht.**

Link zur WeBiG-Dokumentation beim Bund: <http://www.sbf.admin.ch/themen/01366/01382/01388/index.html?lang=de>