



Bericht

des Bundesrates über die nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung

(Antwort auf das Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur SR 00.3197 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ und das Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur NR 00.3605 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“)

Übersicht

Der vorliegende Bericht geht auf das Postulat des Ständerates 00.3197 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ und das Postulat des Nationalrates 00.3605 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ zurück. Er liefert eine Zusammenfassung des aktuellen Standes der schweizerischen Weiterbildungspolitik, in- und ausländischer Erfahrungen sowie theoretischer Überlegungen zur nachfrageorientierten Förderung der Weiterbildung. Zum Schluss werden die nächsten Schritte skizziert: Vorgesehen ist ein umfassendes Forschungsprojekt zur nachfrageorientierten Förderung der Weiterbildung. Das weitere Vorgehen ist insbesondere bestimmt durch das Wachstumspaket des Bundesrates und die parlamentarischen Bestrebungen, die Weiterbildung in der Bundesverfassung zu verankern.

I Ausgangslage

Der Weiterbildung kommt in unserer Gesellschaft eine wachsende Bedeutung zu. Der Bundesrat hat sich bereits mehrmals mit ihrer Rolle auseinandergesetzt.¹

Am 6. Juni 2000 überwies der Ständerat das Postulat 00.3197 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ seiner Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK-S). Am 22. März 2001 folgte der Nationalrat mit der Überweisung des Postulats 00.3605 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ seiner Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK-N). In den beiden Vorstössen wurde der Bundesrat ersucht, einen Systemwechsel in der Finanzierung der Weiterbildung zu prüfen mit dem Ziel, anstelle einer reinen Angebotsfinanzierung vermehrt die Nachfrage zu finanzieren. Dahinter stand die Idee, die Beteiligung an der Weiterbildung zu stärken und den Zugang zum lebenslangen Lernen für alle zu gewährleisten.

2 Rechtliches Umfeld

2.1 Bundesverfassung

Die Weiterbildung ist grundsätzlich Sache der Kantone. Hingegen gibt Artikel 63 Absatz 1 dem Bund die Kompetenz, Vorschriften über die Berufsbildung zu erlassen, und gemäss Artikel 67 Absatz 2 kann er in Ergänzung zu kantonalen Massnahmen die Erwachsenenbildung unterstützen. Für weitergehende Überlegungen verweisen wir auf die drei in Fussnote 1 erwähnten Berichte des Bundesrates, wo auch die allgemeine Weiterbildung behandelt wird.

1998 gab der Nationalrat der parlamentarischen Initiative von Hans Zbinden 97.419 „Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung“ Folge. Die Initiative forderte die Ausarbeitung eines Verfassungsartikels mit dem Ziel, dem Bund die Möglichkeit zu geben, den Rahmen für einen kohärenten, flächendeckenden und qualitativ hoch stehenden Bildungsraum Schweiz zu

¹ Bericht des Bundesrates über Elemente einer Bundespolitik für die Weiterbildung in der Schweiz vom 18. September 2000; Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht vom 9. April 2003; Bericht des Bundesrates zu Abzugsmöglichkeiten für Weiterbildungskosten vom 11. Mai 2005.

schaffen. Der Initiant verlangte, dass der Bund unter anderem im Weiterbildungsbereich eine führende und tragende Rolle übernehme.

Der Rat beauftragte seine WBK mit der Ausarbeitung eines konkreten Entwurfs. 2004 überwies die Kommission ihren Vorschlag einer Parlamentarischen Initiative ans Parlament. Die Bestimmung über die Weiterbildung, Artikel 64a (neu), lautet: „¹Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest. ²Er kann die Weiterbildung fördern. ³Das Gesetz legt die Bereiche und die Kriterien fest.“ Die Frage, ob in Absatz 1 eine verpflichtende oder eine kann-Formulierung gewählt werden soll, ist nach wie vor umstritten. Von ihrer Beantwortung wird die langfristige Weiterbildungspolitik des Bundes wesentlich abhängen.

2.2 Obligationenrecht und Arbeitsrecht

Die Weiterbildung wird auch in den gesetzlichen Regelungen des Arbeitsverhältnisses angesprochen. Gemäss Artikel 329e Absatz 1 des Obligationenrechts haben Arbeitgebende den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für Tätigkeiten im Rahmen der ausser-schulischen Jugendarbeit sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren.

Artikel 13 Absatz 4 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz hält fest, dass Weiterbildung, die Arbeitnehmende auf Anordnung der Arbeitgebenden oder auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen ausüben, als Arbeitszeit gilt.

Der Bundesrat hat eine weitergehende Regelung der Weiterbildung im Arbeitsrecht abgelehnt.² Er machte unter anderem geltend, dass individuelle Lösungen in Arbeitsverträgen flexibler und volkswirtschaftlich sinnvoller seien und dass die schwierige Grenzziehung zwischen allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung zu juristischen Unsicherheiten führen würde. Die Weiterbildung ist in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen geregelt.

2.3 Berufsbildungsgesetz

Das neue Berufsbildungsgesetz (BBG), das am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist, unterscheidet zwischen der strukturierten, auf Diplome ausgerichteten höheren Berufsbildung und der weniger formalisierten Weiterbildung. Bei letzterer wird wiederum unterschieden zwischen der berufsorientierten Weiterbildung, die der Bund unterstützen kann, und der allgemeinen Weiterbildung, deren Unterstützung nicht Bundesaufgabe ist. Zur berufsorientierten Weiterbildung zählt auch die indirekt mit dem Beruf in Verbindung stehende Weiterbildung, da eine erweiterte Allgemeinbildung für den Beruf ebenfalls nützlich sein kann. Die Verwendung des Begriffs „berufsorientiert“ anstelle von „beruflich“ macht deutlich, dass sich das BBG für eine extensive Interpretation des Begriffs ausspricht. Der Bund ist in den Bereichen Koordination, Transparenz und Qualität tätig, sowie dort, wo Angebote von gesamtschweizerischer Bedeutung sind und im öffentlichen Interesse liegen, jedoch nicht selbsttragend bereitgestellt werden können.

2.4 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer und Steuerharmonisierungsgesetz

Im Herbst 2003 reichte Ständerat Eugen David eine Motion ein. Darin wurde der Bundesrat beauftragt, eine Änderung des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer und des Steuerharmonisierungsgesetzes einzuleiten, damit die Kosten der berufsorientierten Weiterbildung im Sinne des BBG als Weiterbildungskosten steuerlich in Abzug gebracht werden können. Im Frühjahr 2004 überwies der Rat das Anliegen als Postulat. Daraufhin wurde eine Arbeits-

² Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht, a.a.O.

gruppe eingesetzt mit dem Auftrag, Varianten für eine Reform der erwähnten Gesetze zu prüfen. Sie schlug verschiedene Massnahmen vor, um die Abzugsmöglichkeiten von Weiterbildungskosten zu erweitern und die Umsetzung in den Kantonen zu vereinheitlichen. Der Bundesrat nahm im Mai 2005 von ihrem Bericht Kenntnis und beschloss, das weitere Vorgehen mit den Kantonen zu besprechen.³

2.5 Kulturförderungsgesetz

Die Weiterbildung wird auch im Kulturförderungsgesetz erwähnt, welches sich zur Zeit in der Vernehmlassung befindet. Der Bund soll ermächtigt werden, in Ergänzung zu kantonalen und kommunalen Bildungsmassnahmen den künstlerischen Nachwuchs und die Weiterbildung von Kunstschaffenden zu fördern.

2.6 Kantone

Im Rahmen der berufsorientierten Weiterbildung kommt den Kantonen gemäss Artikel 31 BBG die Aufgabe zu, möglichst optimale Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsanbieterinnen und -anbieter sowie für die -nachfragerinnen und -nachfrager zu schaffen. Ausserdem schliessen sie gezielt diejenigen Lücken im Weiterbildungsangebot, die bei zu geringer Nachfrage entstehen können, und unterstützen Angebote, die im öffentlichen Interesse liegen, jedoch nicht selbsttragend bereitgestellt werden können.

3 Massnahmen

3.1 „Forum Weiterbildung Schweiz“

Auf Grund des Postulats 97.3249 „Berufsbildungsbericht: Umsetzungs- und Ergänzungsmassnahmen“ der WBK-N, das der Rat 1997 überwies, wurde ein Bericht über die Weiterbildung in der Schweiz verfasst.⁴ Darin erklärte sich der Bundesrat bereit, die Zusammenarbeit mit Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt sowie Anbieterinnen und Anbietern auf dem Gebiet der Weiterbildung zu institutionalisieren, was zur Gründung des „Forum Weiterbildung Schweiz“ führte. Dieses hat zum Ziel, Transparenz in der Weiterbildungslandschaft Schweiz zu schaffen sowie Bund und Kantone bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Weiterbildungspolitik beratend zur Seite zu stehen.

Neu wurde zu Beginn des Jahres 2005 die schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW) gegründet. Dieses Gremium wird von einer Steuergruppe geleitet, die die Bearbeitung von Weiterbildungsfragen namentlich zwischen dem Bund und den Kantonen koordiniert und die Vorbereitung und Umsetzung von Regelungen im Weiterbildungsbereich begleitet. Dabei strebt die SKW eine enge Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Forschung, Anbietern und Organisationen der Arbeitswelt an.

3.2 Wachstumspaket

Anfang 2004 beschloss der Bundesrat die Grundzüge eines Massnahmenpakets Wachstumspolitik. Damit soll das Wachstumspotenzial der Schweizer Wirtschaft wieder langfristig gesteigert werden. Eine der 17 Massnahmen betrifft die Weiterbildung. Das EVD und das EDI wurden beauftragt, die Rolle des Bundes in der berufsorientierten Weiterbildung zu prüfen

³ Bericht des Bundesrates zu Abzugsmöglichkeiten für Weiterbildungskosten, a.a.O.

⁴ Bericht des Bundesrates über Elemente einer Bundespolitik für die Weiterbildung in der Schweiz, a.a.O.

und 2006 darüber Bericht zu erstatten. Diese Überlegungen sollen in die Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008-2011 einfließen.

4 Weiterbildungspolitische Erfahrungen und Erkenntnisse

4.1 Trendbericht im Auftrag der Postulate

Nach der Überweisung des Postulats der WBK-S 00.3197 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ und des Postulats der WBK-N 00.3605 „Nachfrageorientierte Weiterbildung“ beauftragte das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) eine Projektgruppe mit der Erarbeitung einer Studie zur nachfrageorientierten Finanzierung der Weiterbildung. Die aus Fachleuten der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), der Universität Genf und des „Forum Weiterbildung Schweiz“ zusammengesetzte Gruppe präsentierte ihre Ergebnisse im Januar 2003.⁵

4.2 Inländische Erfahrungen

In der Schweiz wurden insbesondere in Genf Erfahrungen mit nachfrageorientierter Finanzierung der Weiterbildung gemacht. Der Kanton gibt seit 2001 einen „Chèque annuel de formation“ (CAF) im Wert von maximal 750 Franken an Erwachsene mit einem tiefen oder mittleren Jahreseinkommen ab, der für eine Weiterbildung eingesetzt werden kann. Die Ausbildung muss mindestens 40 Stunden dauern, von einer akkreditierten Anbieterin oder einem akkreditierten Anbieter durchgeführt werden und von beruflichem Nutzen sein. 2004 wurden 3'192 CAF abgegeben, was eine bedeutende Steigerung gegenüber den Vorjahren bedeutet. Personen, die nur über den Abschluss der obligatorischen Schulen verfügen, machen etwa einen Viertel der CAF-Bezüger aus, was ihren Anteil an der aktiven Bevölkerung übersteigt.⁶

4.3 Massnahmen im Ausland

Im Ausland wurden bereits zahlreiche Erfahrungen mit nachfrageorientierter Finanzierung der Weiterbildung gemacht. Der Trendbericht gewinnt daraus insbesondere die folgenden Erkenntnisse:

Einige österreichische Bundesstaaten fördern Personen mit Berufslehre oder tieferem Qualifikationsniveau, indem sie ihnen die Kosten ihrer berufsorientierten Weiterbildung bis zu einem Maximalbetrag rückerstatten. Es sind die besser Gebildeten unter den Berechtigten, die am meisten von der Massnahme profitieren, nämlich jüngere Personen, die einen Lehrabschluss haben und einen höheren Abschluss (z.B. Meisterdiplom) erwerben wollen.

In den Niederlanden wurden ebenfalls verschiedene Weiterbildungsprogramme für Arbeitnehmende und Arbeitslose lanciert. Diese Zielgruppen können Sparkonten eröffnen, welche vom Staat, teilweise vom Arbeitgebenden und – steuerbefreit – von der Kontoinhaberin bzw. vom Kontoinhaber selbst gespeist werden. Das Ersparte kann für verschiedene Weiterbildungsmassnahmen verwendet werden. Eine Zwischenevaluation zeigte, dass Sparkonten, die von den Kontoinhaberinnen und -inhabern selbst verwaltet wurden, am besten zur Weiterbildung anregen konnten.

⁵ Wolter, Stefan C. et al. (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. SKBF Trendbericht. Aarau.

⁶ Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (2005): Chèque annuel de formation. Rapport 2004. Genève.

Im Vereinigten Königreich wurde die Anzahl sich Weiterbildender dank staatlich unterstützten Sparkonten stark erhöht. Dies überforderte jedoch die Anbieterinnen und Anbieter, und qualitativ minderwertige Kurse wurden angeboten. Aus diesem Grund wurde das Programm zwischenzeitlich wieder eingestellt. Erfolgreicher waren andere Massnahmen, beispielsweise Darlehen oder regional begrenzte Experimente mit Sparkonten.

In den USA bestehen seit einigen Jahren Sparkonten für Personen mit geringem Einkommen. Für jeden Dollar, den diese Personen auf ihr Konto einzahlen, zahlen der Staat und eine involvierte Nichtregierungsorganisation (NGO) eine entsprechende Summe auf dasselbe Konto ein. Die beteiligte NGO steht den Kontoinhaberinnen und Kontoinhabern ausserdem für Unterstützung und Beratung zur Seite. Das angesammelte Geld kann für eine Weiterbildung aber auch für die Gründung eines eigenen Unternehmens, für den Erwerb bzw. die Sanierung von Immobilien oder als Dritte Säule verwendet werden. Ferner bietet die nationale Regierung zusammen mit lokalen Verwaltungen zusätzliche Unterstützung an: So können schwer integrierbare Erwachsene verschiedene Weiterbildungen besuchen, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Bisher wurden aber erst wenige dieser Unterstützungsbeiträge gesprochen. Dafür werden verschiedene Gründe geltend gemacht wie tiefe Arbeitslosigkeit, übertriebene Sparsamkeit der Vergabestellen und allzu eng definierte Kriterien für Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

4.4 Statistische Erkenntnisse

Die Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) 1996 bis 2003⁷ erlauben einen Einblick in das Weiterbildungsverhalten der Schweizer Bevölkerung. Die Benützung individueller Lernformen (Fachliteratur, Vorträge, Instruktionen am Arbeitsplatz etc.) ist in der Untersuchungsperiode weitgehend stabil geblieben. Die Teilnahme an Kursen nahm 1996 bis 1998 leicht zu und nimmt seit 2002 wieder ab. 2003 nahmen 31 Prozent der Erwachsenen an Weiterbildungskursen teil und benützten zusätzlich individuelle Lernformen, 5 Prozent besuchten nur Kurse, 38 Prozent benützten nur individuelle Lernformen, und 26 Prozent bildeten sich gar nicht weiter.

Die Wahrscheinlichkeit und die Dauer von Weiterbildungsmassnahmen steigen mit dem Bildungsniveau einer Person stark an. Dies erklärt sich vor allem dadurch, dass höher Gebildete stärker darauf angewiesen sind, und auch mehr Zeit brauchen, um ihr spezialisiertes Wissen à jour zu halten. Vor allem Personen im erwerbsfähigen Alter und Männer bilden sich weiter. Ausserdem liegt bei den Männern der Anteil an berufsorientierter Weiterbildung höher als bei den Frauen.

Etwa 80 Prozent der Teilnehmenden an beruflichen Weiterbildungskursen werden von ihrem Arbeitgebenden unterstützt. Dies geschieht in den meisten Fällen dadurch, dass der Betrieb entweder den Kurs selber veranstaltet oder dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin Zeit sowie finanzielle Mittel für den Kursbesuch zur Verfügung stellt. Die Wahrscheinlichkeit einer betrieblichen Unterstützung der Weiterbildung steigt parallel mit der Einkommensklasse und der hierarchischen Position. Grossbetriebe fördern die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärker als Kleinbetriebe.

64 Prozent aller Kurse werden aus beruflichen Gründen besucht, der Rest aus persönlichen. Bevorzugte Kursthemen sind insgesamt Management, Informatik und Sprachen. Bei den betrieblich unterstützten Kursen dominieren branchentypische Themen. Ein Drittel aller Kurse in beruflicher Weiterbildung wird vom Arbeitgebenden selber veranstaltet.

⁷ BFS (Hrsg.) (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Eine Auswertung der schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) 1996-2003. Neuchâtel.

Ein Vergleich zwischen OECD-Staaten zeigt auf, dass Erwerbspersonen in der Schweiz relativ oft an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, und dass in der Schweiz die Teilnahmequote nach Bildungsniveaus relativ stark variiert: Während die Schweiz beim Vergleich von Personen mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe die Rangliste anführt, liegt sie bei den Personen mit obligatorischem Schulabschluss im Mittelfeld.

4.5 Schlussfolgerungen der Expertengruppe

Die Experten⁸ halten fest, dass die Kosten einer Weiterbildungsmassnahme meist von der sich weiterbildenden Person, ihrem Arbeitgebenden oder dem Staat getragen werden, während der Nutzen in den meisten Fällen bei der sich weiterbildenden Person, bei ihrem Arbeitgebenden sowie bei der Gesellschaft anfällt.⁹ Die Gesellschaft profitiert vor allem durch eine Reduktion der Arbeitslosenzahl und eine Innovationssteigerung der Wirtschaft. Ziel des Staates sollte es gemäss Bericht sein, durch die gezielte Förderung der Weiterbildung den gesamtgesellschaftlichen Nutzen zu maximieren. Er muss allerdings im Sinne einer sparsamen Mittelverwendung bestrebt sein, keine Weiterbildung zu finanzieren, die auch ohne seine Unterstützung stattfinden würde. Sonst findet ein sogenannter Substitutions- oder Mitnahmeeffekt statt.

Für den Staat kann es sich nach Meinung der Experten lohnen, insbesondere die Weiterbildung von Personen mit tiefem Bildungsniveau zu fördern, da hier weniger Substitutionseffekte zu erwarten sind und gerade diese Personen grössere Gefahr laufen, arbeitslos zu werden und dadurch dem Staat Kosten zu verursachen. Ausserdem verstärkt Weiterbildung die Autonomie und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Der Bericht hält weiter fest, dass eine nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung vielversprechender ist als eine Angebotsfinanzierung, da sie die Anbieter in eine belebende Konkurrenzsituation führt. Diese müssen ihre Kundenattraktivität erhöhen und ihre Kosten reduzieren. Auch angesichts der Vielfalt der Anbieter und Angebote drängt sich eine nachfrageorientierte Finanzierung auf. Die Förderung kann rein finanzieller Natur sein, kann aber auch in Form von Hilfsangeboten wie Information, Beratung etc. erfolgen.

Wenig Einfluss auf die Motivation, sich weiterzubilden, versprechen sich die Verfasser des Berichts von Stipendien, Steuerabzugsmöglichkeiten und dem sogenannten GefoS („Geld folgt Studierenden“): Stipendien setzen einen grossen administrativen Aufwand voraus, und Steuerabzüge können meist erst nach Beendigung der Weiterbildungsmassnahme geltend gemacht werden. Beim GefoS werden Anbieterinnen und Anbieter gemäss der Anzahl ihrer Studierenden staatlich unterstützt. Dieses System macht die Subvention für die Teilnehmenden nicht sichtbar, so dass es auch deren Motivation kaum steigern kann. Erfolgversprechendere Instrumente der nachfrageorientierten Finanzierung der Weiterbildung sind Gutscheine, das subventionierte Weiterbildungssparen und tripartite Fonds, die von Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und dem Staat gespeist werden. In diesem Bereich besteht aber noch Forschungsbedarf.

Als wichtig erachten die Experten bei allen Systemen der nachfrageorientierten Weiterbildung eine gewisse Kontrolle der Angebotsseite zwecks Qualitätsgarantie (Akkreditierung), die Einschränkung des zu fördernden Nachfragerkreises anhand politischer Überlegungen (z.B. auf schlecht qualifizierte oder ältere Arbeitnehmende) und eine gute Information der Nachfragerinnen und Nachfrager.

⁸ Wolter, Stefan C. et al., a.a.O.

⁹ Gemäss einer neueren Studie (Leu, Robert E. / Gerfin, Michael (2004): Determinanten und Wirkungen der beruflichen Weiterbildung. Bern / Aarau) ist die Auswirkung einer Weiterbildung auf den Lohn weniger bedeutend als ursprünglich angenommen.

Dem Bericht zufolge bestehen aber noch zahlreiche Fragen im Zusammenhang mit der Wirkung von nachfrageorientierter Finanzierung der Weiterbildung. Die beiden wichtigsten lauten: a) Wie beeinflusst die nachfrageorientierte Finanzierung der Weiterbildung die Motivation der potenziellen Teilnehmenden, und b) wie beeinflusst sie das Angebot? Diesen Fragen soll in einem Pilotprojekt nachgegangen werden (vgl. Kapitel 5.2).

5 Fazit

5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die Gesellschaft kann von der berufsorientierten und der allgemeinen Weiterbildung Einzelner profitieren. Eine über das jetzige Mass hinausgehende Förderung durch die öffentliche Hand hätte allerdings mit Bedacht zu geschehen, denn Erfahrungen zeigen, dass staatliche Förderungsprogramme nicht immer die gewünschte Wirkung zeigen.

Das Augenmerk ist auf nachfrageorientierte Finanzierungsinstrumente zu legen, da sie Studien zufolge eine grössere Wirkung entfalten als angebotsorientierte. Die Angebotsseite darf dabei nicht ausser Acht gelassen werden: Ausländische Erfahrungen haben gezeigt, dass diese auf ein plötzliches Anschwellen der Nachfrage nur schlecht reagieren kann.

Entscheidend wird auch sein, bei welchen sozialen Gruppen staatliche Förderungsmassnahmen den grössten Mehrwert für die Gesellschaft auslösen. Die Haltung, dass der grösste Handlungsbedarf bei schlecht qualifizierten und bildungsfernen Schichten besteht, wurde schon mehrmals vom Parlament vertreten¹⁰ und entspricht auch derjenigen des Trendberichts (vgl. Kapitel 4.4).

Die Kantone, zu deren Aufgabenbereich die Weiterbildung zählt, sind auf diesem Gebiet ebenfalls aktiv. Trotz Koordinationsbestrebungen variieren die Förderungsmassnahmen im Weiterbildungsbereich von Kanton zu Kanton teilweise sehr stark – sowohl in Bezug auf die Intensität als auch in Bezug auf die Methoden. Bei einem stärkeren Engagement des Bundes müsste dieser darauf achten, dass keine Doppelspurigkeiten entstehen.

5.2 Pilotprojekt mit Bildungsgutscheinen

Die vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse reichen für eine erfolgversprechende Förderung nicht aus.

Um den Kenntnisstand im Bereich der staatlichen Weiterbildungsförderung zu verbessern, hat das BBT auf Empfehlung des „Forum Weiterbildung Schweiz“ und der Eidgenössischen Berufsbildungskommission ein Pilotprojekt mit Bildungsgutscheinen eingeleitet. Dieses wird in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik durchgeführt und greift auf langjährige Umfragedaten zurück. Anders als bei ähnlichen ausländischen Versuchen sollen dabei insbesondere Vergleiche mit Nichtteilnehmenden angestellt sowie die Wirksamkeit verschiedener Massnahmen zur Verhinderung der Probleme untersucht werden, die bei einigen oben beschriebenen Projekten auftauchten.

Dieses Pilotprojekt setzt einen Meilenstein der Weiterbildungsforschung. Es zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht nur finanzielle Aspekte betrachtet, sondern auch das soziale Umfeld der Teilnehmenden. Ausserdem wird gleichzeitig eine Kontrollgruppe untersucht, die

¹⁰ vgl. Po. 98.3187 „Nachholbildungsinitiative“, Po. 01.3640 „Impulsprogramm zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen“, Po. 01.3641 „Weiterbildungsinitiative für wenig qualifizierte Personen. Entwicklung eines Baukastensystems“ und Po. 01.3425 „Weiterbildungsgesetz“.

keine Gutscheine erhält. Das schweizweit durchgeführte Projekt startet Ende 2005. Erste Ergebnisse sollen bis zur parlamentarischen Behandlung der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008-2011 vorliegen.

5.3 Vorerst keine zusätzlichen Massnahmen

Die meisten diskutierten Fördermassnahmen laufen auf eine Förderung von Kursangeboten und -besuchen hinaus. Kurse sind aber nur eine mögliche Art der Weiterbildung. Wie in Kapitel 4.4 aufgezeigt setzen etwa doppelt so viele Erwachsene auf individuelle Lernformen. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass der Erfolg der Weiterbildung in erster Linie von der Selbstverantwortung des Einzelnen abhängt. Ein wichtiges Ziel staatlichen Handelns ist die Motivation zur Weiterbildung.

Zur Zeit sind die Bedingungen, die eine effiziente Förderung der Weiterbildung erlauben, kaum bekannt, und die Diskussion um einen Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung ist im Gange. Die Rolle des Bundes in der Weiterbildungspolitik wird vom Ausgang dieser Diskussion abhängen. Der Bundesrat sieht zur Zeit davon ab, weitere Massnahmen zu ergreifen.