

# In Bildung investieren statt Arbeitslosigkeit finanzieren

*Das lebenslange Lernen als Schlüsselfaktor für wirtschaftliches Gedeihen*

Der Schweizerische Gewerbeverband kämpft für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung. Er fordert mehr finanzielle Mittel und Investitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

*Hans-Ulrich Bigler*

Deutlicher hätte das Gespräch mit dem Personalvermittler nicht enden können. «Wissen Sie», sagte er, ohne zu zögern, «Leute über 50 nehmen wir gar nicht mehr in die Kartei auf, sie sind schlicht nicht mehr zu vermitteln.» Nicht weniger hart ein paar Tage später der Unternehmer, der mir am Rande einer Sitzung sagte: «Sorgen machen mir die Leute ab 45. Die haben heute keine Chance mehr.»

## Lernen ist Pflicht

So hart diese beiden Aussagen sind, so deutlich zeigen sie, wohin die Reise geht. Wer es in den letzten Jahren verpasst hat, sich ständig weiterzubilden, für den hat es vielerorts bald keinen Platz mehr in der Arbeitswelt. Denn eines kennt die Arbeitswelt nicht: Barmherzigkeit. Vor allem nicht in Zeiten, in denen sich die Betriebe auf die nächste Krise einstellen müssen.

Nun ist es aber auch nicht so, dass man als Arbeitnehmer auf Gedeih und Verderb diesem Schicksal ausgeliefert wäre. Alle haben heute die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Oder anders gesagt: Lebenslanges Lernen ist Arbeitnehmerpflicht. Es ist aber auch Aufgabe der Arbeitgeber, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und zu fördern. Zu ihrem eigenen Nutzen.

Denn eines ist klar, die Arbeitswelt wandelt sich heute in einem Tempo wie nie zuvor. Und mit ihr ändern sich die Anforderungen an die Arbeitnehmenden. Ob wir das gut finden oder nicht, spielt keine Rolle und muss nicht diskutiert werden. Als Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands (SGV) habe ich eine ganz andere Aufgabe: Ich und wir alle zusammen müssen alles dafür tun, dass ältere Arbeitnehmende nicht aus dem System fallen. Nicht nur, weil die sozialen und psychischen Schä-

den früher Arbeitslosigkeit enorm sind, auch die finanziellen Folgen sind riesig. Es ist unter allen Titeln billiger, in die Bildung zu investieren, als die Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Das haben schon die Gründerväter des Schweizerischen Gewerbeverbands erkannt und zusammen mit den Branchenverbänden die Aus- und Weiterbildung an die Hand genommen. Die Berufsbildung ist auch nach über 130 Jahren Kerngeschäft des SGV.

So kann ich mit Fug und Recht zwei wohlgepflegten Vorurteilen entgegenreten. Oft wird behauptet, im Gegensatz zu den Grossbetrieben werde in den KMU kaum Weiterbildung betrieben. Und zweitens galt der Betrieb lange ausschliesslich als Stätte der Produktion und Dienstleistung. «Lernen» war der Schule und insbesondere der Kindheit und Jugend vorbehalten.

Beide Behauptungen sind schon vor Jahren durch Studien von Philipp Gonn und weiteren, vor allem in Deutschland tätigen Forschern widerlegt worden. Diese Studien zeigen, dass neben der Bedeutung des informellen Lernens am Arbeitsplatz die formelle Weiterbildung etablierter ist als erwartet. Immerhin betreiben gut 80 Prozent der KMU formelle Weiterbildung. Lediglich 20 Prozent der Unternehmen bieten keine oder bloss informelle Weiterbildung an. Zur Begründung, warum keine Weiterbildung stattfindet, wird mit der Kleinheit des Betriebes oder mit Zeitmangel argumentiert. Nur eine verschwindende Minderheit sagt, Weiterbildung sei nicht nötig. Zwei Drittel der Betriebe geben an, dass sie Ausgaben für die Weiterbildung der Mitarbeitenden in ihrem Budget eingeplant haben, ein Viertel verfügt gar über ein eigenes Weiterbildungsprogramm.

Für alle Betriebe spielt informelles Lernen am Arbeitsplatz eine grosse Rolle, wobei Erfahrungsaustausch oder Unterweisungen durch den Vorgesetzten oder andere Mitarbeitende im Vordergrund stehen. Leider reicht informelles Lernen alleine heute nicht mehr.

Detailkenntnisse aus dieser Studie sind weniger überraschend. So bilden grössere und umsatzstärkere Betriebe

ihr Personal eher weiter als kleine und umsatzschwache. Ebenso halten ältere Unternehmen mehr von Weiterbildung als junge. Auch dass die Betriebe der Deutschschweiz gegenüber der Weiterbildung offener sind als die Betriebe in der übrigen Schweiz, ist wenig überraschend. Das deckt sich mit den Erkenntnissen über die Berufslehre. In der Romandie wird ähnlich wie in Frankreich der akademische Ausbildungsweg der Berufslehre vorgezogen. Dies ist nicht zuletzt ein Grund dafür, dass in der letzten Krise von 2008/2009 die Jugendarbeitslosigkeit in der Romandie deutlich höher war als in der Deutschschweiz.

## Finanzieller Nachholbedarf

Auch wenn diese Studien nun zum Schluss kommen, dass bei KMU sehr wohl Weiterbildung betrieben wird und die Berufsverbände dabei eine wichtige Rolle spielen, ist das Thema damit natürlich nicht abgeschlossen, und die Anstrengungen in der beruflichen Weiterbildung müssen weitergehen. Wie das neue Berufsbildungsgesetz festhält, kann Berufsbildung nur erfolgreich sein, wenn sie von allen Akteuren getragen wird, von den Unternehmen, den Berufsverbänden, den Schulen, den Behörden und der Politik. Sechs Jahre Erfahrung mit dem Berufsbildungsgesetz zeigen, dass noch nicht alles so läuft, wie wir es gerne hätten, dass vieles Buchstabe geblieben ist. Vor allem hat diese neue Zusammenarbeitskultur zwischen Bund, Kantonen und Wirtschaft noch ein grosses Entwicklungspotenzial. Zu oft verstecken sich die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Partner noch als Konkurrenten, zu oft blockieren sich unterschiedliche Interessen. Namentlich harret das Problem der gleichwertigen Finanzierung von beruflicher und akademischer Bildung einer Lösung.

## Ungerechtigkeit beseitigen

Der Schweizerische Gewerbeverband verlangt deshalb an vorderster Front, dass diese Ungerechtigkeit endlich beseitigt wird. So bezahlen Universitätsstudenten durchschnittlich 1400 Fran-

ken an Studiengebühren pro Jahr. Die eigentlichen Kosten berappt der Steuerzahler mit 18 000 bis 96 000 Franken pro Jahr. Demgegenüber kostet eine höhere Berufsbildung – also die berufliche Weiterbildung – zwischen 4000 und 12 000 Franken jährlich, die aber von den Absolventen aus der eigenen Tasche bezahlt werden müssen.

Die logische Folge: Immer öfter wählen junge Berufsleute mit Unternehmerpotenzial den Weg über die Hochschulen statt über die Meisterausbildung, denn sie fahren finanziell wesentlich günstiger. Der KMU-Wirtschaft fehlen damit zunehmend die Praktiker. Das soll sich wieder ändern. Deshalb verlangt der SGV mit Nachdruck, dass

für beide Ausbildungswege die gleichen Bedingungen hergestellt werden. Das geht nicht gratis. Will man die höhere Berufsbildung gleich unterstützen wie die akademische Bildung, kostet das jährlich 500 Millionen Franken.

Aber es geht nicht nur um Geld. Wichtig ist auch Anerkennung. Deshalb kämpft der SGV mit Nachdruck dafür, dass Arbeitnehmende nachträglich einen eidgenössisch anerkannten Abschluss erwerben können, wenn sie lange genug in einem Beruf arbeiten, obwohl sie keine formelle Ausbildung vorweisen können. Mit einer sogenannten «validation des acquis» sollen Interessierte ihre informell erworbenen Lernleistungen auch in der höheren Bildung nachweisen können und so zu einem

Abschluss gelangen. Damit würde in der ganzen Schweiz endlich das geschaffen, was in der Romandie schon weit verbreitet ist. Nicht zu reden vom angelsächsischen Raum, wo diese Art Abschlüsse längst bekannt sind.

Wir kennen alle das Hohelied auf das duale Bildungssystem. Mit seinem Einsatz will der Schweizerische Gewerbeverband erreichen, dass dieses Lied nicht nur am Sonntag gesungen wird. Das duale Bildungssystem hat unserer Wirtschaft viel gebracht. So viel, dass es fahrlässig wäre, dieses System aus dem Gleichgewicht zu bringen.

**Hans-Ulrich Bigler** ist Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands.