

WEITERBILDUNGSGESETZ

**BERICHT DER
AUSSERPARLAMETARISCHEN
KOMMISSION**

SCHLUSSBERICHT

MAI 1999

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung: Sachlage, chronologischer Arbeitsablauf
2. Allgemeine Erwägungen: Problematik und Leitgedanken
3. Begründung für einen Gesetzesvorentwurf und Rechtsgrundlagen
4. Kommentar zu den einzelnen Artikeln
5. Finanzielle Auswirkungen
6. Schlussfolgerung

1. EINFÜHRUNG

Seit zehn Jahren führt die Weiterbildung zu zahlreichen politischen Interventionen auf allen Ebenen. Sie ist in verschiedenen Bereichen unseres gesellschaftlichen Lebens mehr und mehr präsent.

Angebot und Nachfrage nehmen zu; die bisherige Rechtslage ist unklar und verlangt nach einer gesetzlichen Regelung.

1.1 Sachlage

Das Gesetz von 1962 über das öffentliche Unterrichtswesen ist im wesentlichen auf die Grundausbildung ausgerichtet.

Von einem Bildungssystem wird heutzutage aber nicht nur gefordert, dass es seinem Grundauftrag gerecht wird; - Fort- und Weiterbildung bzw. ein lebenslanges Lernen sind unabdingbare Bestandteile.

Wie sich zeigt, sind verschiedene Weiterbildungsbereiche, die der gesamten Bevölkerung zugänglich sein sollten, im Walliser System teilweise nicht vorhanden.

Überdies zeichnet sich vermehrt die Tendenz zur verkürzten Grundausbildung mit Blick auf eine Weiterbildung ab. Der Einsatz neuer Technologien in allen Branchen, namentlich der Informatik, lässt einen Teil des erworbenen Grundwissens rasch veralten. Dieses Phänomen ist in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Ebenen festzustellen.

Die Notwendigkeit, sich lebenslang weiterzubilden, erstreckt sich auf immer mehr Bereiche. Ein grosser Teil der Berufstätigen muss seine Kenntnisse kontinuierlich den laufenden Anforderungen anpassen. Die diesbezüglichen Möglichkeiten sind in unserem Kanton momentan aber begrenzt. Dies ist insbesondere der Fall für wenig und/oder unqualifizierte Arbeitskräfte sowie jene, die den Wiedereinstieg in den Beruf planen.

Zur Zeit wird die Fort- und Weiterbildung im Wallis sektorenweise durch ca. 12 verschiedene Gesetzesbestimmungen und -vorschriften geregelt. So stipuliert z.B. Artikel 29 des Gesetzes von 1962 über das öffentliche Unterrichtswesen:

Art. 29 - Öffentliche Kurse

Das Departement richtet im Rahmen des Reglementes an öffentliche Kurse über literarische, künstlerische, erzieherische, wissenschaftliche, berufliche oder hauswirtschaftliche Fragen, die von Gemeinden oder kulturellen Vereinigungen veranstaltet werden, Beiträge aus.

Nötigenfalls führt das Departement selbst solche Kurse durch.

Es kann ferner Kurse für die staatsbürgerliche Schulung Jugendlicher veranstalten.

1.2 Chronologischer Arbeitsablauf

Diesen Überlegungen liegen mehrere frühere Berichte zugrunde, namentlich Antworten auf seit 1990 hinterlegte parlamentarische Interventionen. Ferner haben die beiden nachfolgenden Studien zur Ausarbeitung vorliegenden Entwurfs beigetragen:

Studie 1: Beziehungen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor.

Studie 2: Strukturen und Bildungsgänge.

Ausserdem verwirklicht dieser Gesetzentwurf verschiedene im Regierungsprogramm und Finanzplan 1995-1998 und in den Richtlinien der kantonalen Regierungspolitik für 1998-2001 festgelegte Massnahmen.

Der Entwurf ist das Ergebnis der Arbeiten einer vom Staatsrat ernannten ausserparlamentarischen Kommission. Sie umfasst 38 Mitglieder aller interessierten Kreise (u.a. Fortbildungsinstitute, politische, wirtschaftliche Kreise, Gewerkschafts- und Arbeitgeberkreise). Die Kommission hat unter der Leitung von Dr. André Schläfli, Direktor

des schweizerischen Weiterbildungsverbandes, von Januar bis Mai 1999 5 Plenarsitzungen abgehalten.

2. ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN: PROBLEMATIK UND LEITGEDANKEN

2.1 Problematik

Die Weiterbildung ist mit einer Reihe von Problemen verbunden.

Die rasche gesellschaftliche, wissenschaftliche und technologische Entwicklung, neue Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, immer häufigerer Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf, Überalterung der Bevölkerung und erhöhte Lebenserwartung lassen die Weiterbildung Erwachsener zu einer Notwendigkeit werden. Sie muss in das globale Bildungssystem integriert werden.

Schlechter gestellte, wenig qualifizierte Bevölkerungsgruppen, beteiligen sich in geringerem Umfang an der Erwachsenenbildung. Frauen kommen in der Regel selbst für ihre Ausbildungskosten auf, wohingegen männliche Arbeitskräfte oft auf die Unterstützung ihres Betriebs zählen können. Der Zugang zur Weiterbildung muss allen möglich gemacht werden, namentlich durch die Förderung gewisser Zielgruppen.

Mit 85% stellen die privaten Institutionen den Grossteil der Weiterbildungsanbieter dar. Die Vielfalt der Angebote muss gewährleistet sein.

Die Erwachsenenbildung weist einige Schwachpunkte auf, wie z.B. fehlende Professionalität der Mitarbeiter, mangelnde Transparenz, nicht vorhandene Integrationskonzepte. Gewisse Massnahmen, wie Baukastensysteme und Kurse in Modulen oder der Fernunterricht sollten weiterentwickelt und gefördert werden. Die Anwendung neuer Technologien im Kommunikations- und Informationsbereich, sowie alle Projekte, die neue Wege beschreiten, sind zu unterstützen.

Bisher existiert keine gesetzliche Grundlage zur Regelung der Weiterbildung. Die Unterscheidung zwischen Berufsbildung und allgemeiner Weiterbildung wirkt sich auf die Anerkennung der Weiterbildung in ihrer Gesamtheit nachteilig aus. Es gilt, auf eidgenössischer und kantonaler Ebene diesbezügliche Rahmengesetze zu schaffen.

In der Regel kommt die Erwachsenenbildung kaum in den Genuss finanzieller Hilfe seitens der Kantone. Dies rührt hauptsächlich daher, dass klare Richtlinien für Subventionen fehlen. Eine verstärkte Finanzhilfe ist notwendig, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

2.2 Leitgedanken

Angesichts dieser Problematik lassen sich die Lösungen in einigen, die Grundlage zum vorliegenden Entwurf bildenden Leitgedanken zusammenfassen:

- lebenslanges Lernen; den Zugang zur Fort- und Weiterbildung für alle - insbesondere für Minderbemittelte - fördern
- Weiterbildungsmöglichkeiten weisen und erleichtern, d.h. den Übergang Weiterbildung-Arbeit-Umschulung verbessern
- Eignung und Befähigung ermitteln und anerkennen
- die subsidiäre und innervierende Rolle des Staates stärken
- die öffentlich-private Zusammenarbeit verbessern.

Lebenslanges Lernen

Der Wissenszuwachs beeinflusst alle Lebensbereiche. Die Weiterbildung findet ihren Niederschlag sowohl auf dem wirtschaftlichen als auch auf dem sozialen Sektor.

Gleichwohl ist hervorzuheben, dass die Mehrzahl der Teilnehmer von Fort- und Weiterbildungskursen bereits über eine längere Ausbildung verfügt. Es gilt demnach, den Kreis der Leistungsnehmer zu erweitern und alle Bevölkerungsschichten anzusprechen, namentlich die wirtschaftlich Schwächeren. Die Weiterbildung spielt eine wesentliche Rolle im Zusammenhang mit Mobilität und beruflicher Wiedereingliederung, ganz abgesehen von den daraus resultierenden Auswirkungen auf das Sozialgefüge.

Die auch als ständige oder rekursive Bildung bezeichnete Weiterbildung Erwachsener ist als Bestandteil in das kantonale Bildungssystem einzugliedern.

Es ist in der Tat so, dass die Erstausbildung heutzutage nicht mehr ein Leben lang genügt. Die früher als "Rüstzeug fürs Leben" erworbenen Kenntnisse gelten in unserer schnelllebigen Gesellschaft rasch als überholt.

Unter dem Einfluss der durch die Informationsgesellschaft gebotenen Möglichkeiten, dem stetig steigenden Lebensstandard und den in der Berufswelt häufig wechselnden Eignungsforderungen und Fähigkeiten schrauben sich die Erwartungen ständig höher.

Ein ganz besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, dass die Fort- und Weiterbildung einer breiten, auch sozial schwächeren Bevölkerungsschicht zugänglich ist.

Namentlich drei Argumente sprechen **für die Weiterbildung oder "lebenslange Bildung"**:

- "Lebenslange Bildung" bedeutet, dass jeder sich sein ganzes Leben lang bilden kann und bilden sollte.
- Es handelt sich nicht nur darum, die Lernfähigkeit zu entwickeln, sondern das Interesse zu wecken, sich ein Leben lang Kenntnisse anzueignen.
- Die neuen Lernmethoden und Techniken vereinfachen die Mittel zur persönlichen Bildungsanpassung; sie gestatten jedem, seinen Werdegang zu gestalten.

Von diesem Blickpunkt aus betrachtet wird die Fernbildung eine wichtige Rolle zu spielen haben. Die öffentlichen Schulen könnten zu "lebenslangen Bildungszentren" umgestaltet werden, Personen jeder Altersgruppe aufnehmen.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erleichtern: den Übergang Weiterbildung-Arbeit-Umschulung verbessern

Bildungswege und -etappen verlaufen im Leben nicht linear; sie erfahren vorübergehend Unterbrechungen. Immer öfter kehrt man vom Beruf zurück zur Ausbildung und umgekehrt. Solche Wechsel sind entscheidend für die Persönlichkeitsentfaltung, den beruflichen Erfolg und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung.

Die **Weiterbildung** trägt in grossem Masse zur Steigerung von Flexibilität, Motivation und Leistung der Berufstätigen bei; sie fördert das berufliche Fortkommen und gegebenenfalls den Wiedereinstieg in den Beruf. Sie spielt eine nicht unwesentliche präventive Rolle bei der Wahrung von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Eignung und Befähigung ermitteln und anerkennen

Das Zertifikationssystem hat den von Ausbildungsinstituten verliehenen Diplomen sehr grosse Bedeutung beigemessen. Je älter man wird, desto mehr summieren sich die beruflichen und ausserberuflichen Fähigkeiten. Einige dieser Fähigkeiten sind aktivitätenunabhängig, wohingegen andere auf einen speziellen Berufssektor ausgerichtet sind.

Die Anerkennung erworbener Kenntnisse soll bei jedem einzelnen die Fähigkeit entwickeln, Sachkenntnisse im Hinblick auf die Gestaltung der beruflichen oder persönlichen Laufbahn aufzulisten und zu ordnen.

Ein "Portfolio der Sachkenntnisse" fasst alle durchlaufenen Lernvorgänge zusammen und ordnet sie sachgerecht. Eine derartige Methode bedingt den vorherigen Besuch eines Kurses über die Anerkennung beruflicher Qualifikationen. In manchen Fällen kann der Anerkennung eine Aufwertung durch Bescheinigung oder Zertifikat folgen.

Schlüsselemente der Weiterbildung Erwachsener sind die Anerkennung und Validierung von Erworbenem. Sie gestatten, Wissen, Know-how und Sozialkompetenz klug zu ordnen. Diese Gliederung bildet die Grundlage, Erlerntes zweckmässig zur Geltung zu bringen. Alle erworbenen Kenntnisse oder Fähigkeiten bedeuten einen Schritt auf dem Weg zu besserer intellektueller, gesellschaftlicher und beruflicher Entfaltung.

Die subsidiäre und innervierende Rolle des Kantons stärken

Der Gesetzentwurf stützt sich auf den Grundgedanken, dass der Kanton subsidiär interveniert.

Im Hinblick auf die individuelle Verantwortung und die Verpflichtungen privater Kreise handelt der Kanton **komplementär und subsidiär**; wenn erforderlich, kann er innervierende Massnahmen vorsehen.

Er **fördert die Beteiligung der gesamten Bevölkerung** an der Fort- und Weiterbildung, namentlich der weniger gut situierten Gruppen.

In Ergänzung seiner elementaren Bildungsaufgaben übernimmt der Kanton alle Obliegenheiten und Funktionen in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen, getreu dem Auftrag der "lebenslangen Bildung".

Er achtet in diesem Zusammenhang auf die **optimale Nutzung** der menschlichen und finanziellen Ressourcen und die **Qualität** der von ihm unterstützten **Bildungsgänge**.

Die öffentlich-private Zusammenarbeit verbessern

Es steht jedem einzelnen frei, sich weiterzubilden. Der Markt wird auf diesem Gebiet hauptsächlich von Privatanbietern beherrscht.

Öffentliche und private Stellen sollten, was **Information und Koordination** anbetrifft, in den diversen Weiterbildungsbereichen vermehrt zusammenarbeiten.

Eine Optimierung der öffentlichen und privaten Tätigkeiten ist angezeigt, um derzeitigen und zukünftigen Bedürfnissen auf den verschiedenen Gebieten besser zu entsprechen.

Initiativen ohne eine ausreichend kohärente Politik häufen sich. Die öffentlichen und privaten Angebote sind im Hinblick auf ihre Komplementarität und ihre Koordinierung zu prüfen. Neue Formen der Zusammenarbeit und ein neuer gesetzlicher Rahmen sind notwendig, ebenso wie vermehrte Zusammenarbeit zwischen den diesbezüglichen Instanzen und den betroffenen Kreisen (Kollektivitäten, Betriebe, Privatorgane).

3. BEGRÜNDUNG FÜR DEN GESETZESVORENTWURF GESETZLICHE GRUNDLAGEN

3.1 Das Konzept der Weiterbildung Erwachsener

Als Weiterbildung bezeichnet man alle strukturierten Bildungsaktivitäten im Anschluss (direkt oder nach Unterbrechung) an die Grundausbildung an Schule, Universität oder Lehre, die bezwecken, erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Know-how dem aktuellen Stand anzupassen, zu vertiefen oder sich neu anzueignen.

Die Weiterbildung vermittelt ein rationelles und gezieltes Lernen. Sie kann in Eigenregie mittels einschlägiger Literatur erfolgen oder durch die Teilnahme an einem strukturierten Bildungskurs.

Es bedarf demnach keines institutionellen Rahmens, um sich weiterzubilden. Man kann sich informell am Arbeitsplatz weiterbilden, in der Freizeit oder anlässlich kultureller oder sozialer Tätigkeiten.

In engerem Sinne handelt es sich um systematisch strukturierte und formelle Bildungsmöglichkeiten; besonders ausgebildete Animatoren arbeiten mit Teilnehmern oder in Gruppen an vorbereiteten Programmen oder gemeinsam bestimmten Themen und zwar regelmässig über eine gewisse Zeitdauer. Dieses Konzept umfasst alle Tätigkeitsbereiche, seien sie persönlicher, beruflicher oder sozialer Natur. Tradition und besondere Struktur der Schweiz, sowie die kantonalen Besonderheiten, erfordern jedoch ein verfeinertes Konzept.

Der Vorentwurf stützt sich auf eine bekannte und allgemein anerkannte Definition:

Die Fort- und Weiterbildung will den Bedürfnissen in zahlreichen Bereichen, wie berufliche Weiterbildung, Zusatzausbildung, persönliche Entfaltung und Allgemeinbildung, berufliche Mobilität und Umschulung (Berufswechsel), gerecht werden.

Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen ist es notwendig, gewisse **Ziele** der Weiterbildung - ebenso wie für alle anderen Bildungsbereiche - zu präzisieren:

- Die Weiterbildungsmassnahmen tragen zur Persönlichkeitsentfaltung und zur Beschäftigungsfähigkeit bei; sie erleichtern berufliche Eingliederung oder Wiedereinstieg in den Beruf.

- Die Weiterbildungsmassnahmen fördern die für den beruflichen Werdegang erforderliche und durch technischen und wirtschaftlichen Wandel bedingte Mobilität.
- Die Weiterbildungsmassnahmen bringen das zur Leistungsfähigkeit in den verschiedenen Berufsbereichen notwendige allgemeine, berufliche und kulturelle Wissen auf den neuesten Stand.

Selbstverantwortung und eine gewisse Lebenstüchtigkeit in persönlichen, öffentlichen und beruflichen Belangen sind eng mit der Weiterbildung verknüpft. Sie bezweckt die Aneignung von Kenntnissen, die dem sozialen und technologischen Fortschritt dienen.

3.2 Gesetzliche Grundlagen

Charakteristisches Merkmal des schweizerischen Bildungssystems ist seine Organisation auf verschiedenen Ebenen. Während die Berufsbildung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Wissenschaft geregelt ist, unterliegt die Schulpflicht der kantonalen Zuständigkeit. Für die Weiterbildung zeichnen privatrechtliche Verbände, Gesellschaften und diverse Organisationen in grossem Umfang verantwortlich. Ohne die Berufsverbände wäre die für jede Branche spezifische Fort- und Weiterbildung kaum denkbar. Die restliche Weiterbildung für Erwachsene, die man als allgemeine Erwachsenenbildung bezeichnet, wird fast ausschliesslich durch den privaten Sektor organisiert. Um die Leitidee der Weiterbildung optimal umzusetzen, muss das Bildungssystem zwischen dem Bund, den Kantonen, Regionen und Gemeinden einerseits und zwischen den einzelnen Fachgebieten andererseits koordiniert werden. Es obliegt der öffentlichen Hand, die Weiterbildung subsidiär durch Schaffung günstiger Rahmenbedingungen zu fördern und zu unterstützen.

Nachstehende Rechtsgrundlagen bzw. Vorschriften sind richtungsweisend für die Weiterbildung:

- Zwei Bundesgesetze und ihre kantonalen Anwendungsbestimmungen:
 - Bundesgesetz vom 19.4.78 über die Berufsbildung mit kantonalem Ausführungsgesetz vom 14.11.1984
 - Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG) mit dem kant. Gesetz vom 23.11.1995 über die Beschäftigung und die Massnahmen zugunsten von Arbeitslosen (BMAG).
- Drei kantonale Gesetze:
 - Kulturförderungsgesetz vom 15.11.1996
 - Gesetz vom 4.10.1996 über die höhere pädagogische Lehranstalt
 - Gesundheitsgesetz vom 9.2.1996
- Sieben Dekrete bezüglich der höheren Berufsfachschulen bzw. des Instituts für höhere Berufsbildung (STF, KTS, ISW, HWV, ESCEA, SPAZ).
Hinzukommt das Dekret vom 14.5.1986 betreffend Gewährung von Stipendien und Ausbildungsdarlehen.

Hervorzuheben ist, dass die Weiterbildung im Entwurf des zur Zeit den Kantonen zur Stellungnahme vorgelegten neuen Bundesgesetzes über die höhere Berufsbildung einen bedeutenden Platz einnimmt.

Dies trifft auch für die neue Bundesverfassung zu, deren Art. 67 Abs. 2 besagt, dass der Bund in Ergänzung zu kantonalen Massnahmen die ausserschulische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie die Weiterbildung unterstützen kann.

3.3 Weshalb ein kantonales Weiterbildungsgesetz?

Die kantonalen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildung zeigen die Unterschiede und spezifischen Bereiche auf.

Die **berufliche Weiterbildung** ist bereits gut strukturiert. Sie ist im Vollzugsgesetz zum eidg. Berufsbildungsgesetz geregelt.

Ihre Finanzierung ist zu 65% durch obligatorische Bundes- und Kantonsbeiträge gewährleistet und in verwaltungstechnischer und organisatorischer Hinsicht durch die Zusammenarbeit der öffentlichen Hand mit den Berufsorganisationen.

Ferner kommen die im **eidg. Arbeitslosenversicherungsgesetz verankerten Massnahmen** zum Tragen.

Die **anderen Weiterbildungsbereiche** fallen praktisch und im wesentlichen in die private Zuständigkeit. Von dieser Seite wurde übrigens bereits mehrmals eine grössere Hilfe vom Staat angefordert. **Dem Parlament sind diesbezüglich verschiedene Anträge vorgelegt worden.**

Eine Kurzanalyse der bisherigen Weiterbildungsmassnahmen zeigt mindestens drei Gründe auf, die zu vorliegendem Entwurf führten.

Grund 1

Die derzeitigen Rechtsgrundlagen für ein deutlicheres Engagement seitens des Kantons auf diesem Bildungssektor sind ungenügend. Die stetig steigende Bedeutung der Erwachsenenbildung rechtfertigt eine spezifische Gesetzesgrundlage.

Mehrere Kantone haben zum heutigen Zeitpunkt in diesem Bereich bereits ein entsprechendes Gesetz erlassen (Bern, Genf, Freiburg, Schwyz, Appenzell Innerrhoden, Tessin). Dies bietet den Vorteil, dass man sich nur auf ein einziges Gesetz zu berufen braucht. Die Kompetenzverteilung auf verschiedene Departemente wirkt sich nachteilig auf die Weiterbildung aus.

Grund 2

Ein vom Bundesamt für Berufsbildung und Wissenschaft und vom Bundesamt für Kultur über die Weiterbildung in der Schweiz in Auftrag gegebener und auf den Daten von 1996 fussender Bericht (P. Gonon und A. Schläfli, *Weiterbildung in der Schweiz: Situation und Empfehlungen*, Nov. 98) bestätigt die Bedeutung der Fort- und Weiterbildung.

- 40% der in der Schweiz wohnhaften Erwachsenen beteiligt sich an einer institutionellen Fort- und Weiterbildung.
- Besser Qualifizierte beteiligen sich in weit höherem Masse an der Weiterbildung.
- Die Anzahl der bisherigen Kursteilnehmer beläuft sich auf 2,6 Millionen.

- 62% der Kurse erstreckten sich auf den Berufsbereich und 38 % auf die allgemeine Weiterbildung.
- 85% des Weiterbildungsangebots stammt aus dem privaten Sektor.
- Bund und Kantone investieren jährlich 350 Millionen in die Fort- und Weiterbildung.

Laut der 1995 vom Bundesamt für Statistik durchgeführten Studie "Weiterbildung in der Schweiz" wurde die Hälfte der Weiterbildungskurse (54 %) von den Teilnehmern in vollem Umfang selbst finanziert. Für ein Drittel der Kurse (36 %) kam der Arbeitgeber ganz oder teilweise auf. Bund, Kanton, Gemeinde oder Arbeitsamt beteiligten sich finanziell an 7% der Kurse.

Im Wallis ergibt ein kurzer Überblick für 1998 folgende Zahlen:

Die Fort- und Weiterbildung im Wallis umfasst nahezu 1000 Angebote.

Mehr als 23'000 Personen kamen in den Genuss der von Bund und/oder Kanton subventionierten Bildungsmassnahmen; die diesbezüglichen Ausgaben des Kantons übersteigen 3 Millionen Franken.

Es muss daran erinnert werden, dass die Erwachsenenbildung in erster Linie von privater Seite durchgeführt wird. Genauere Zahlenangaben sind daher schwierig, um nicht zu sagen unmöglich.

Grund 3

Die von Kantonen und Bund gewährten Beträge in den Bereichen

- berufliche Weiterbildung
- Bildungsmassnahmen im Rahmen der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit

entsprechen den diesbezüglichen spezifischen Bedürfnissen.

Jetzt gilt es noch das **Engagement zu intensivieren und die Rolle des Staates auf den anderen Gebieten zu präzisieren**, was für die Mobilität im Berufsleben und für die allgemeinen Fachkenntnisse der Bevölkerung im Hinblick auf das vorerwähnte lebenslange Lernen ebenfalls von Bedeutung ist.

Unter diesen Gesichtspunkten sollten das derzeit geltende Dekret und das Reglement für Stipendien und Ausbildungsdarlehen neu überdacht werden. Der Kreis der Leistungsnehmer müsste erweitert und die Altersgrenze neu festgesetzt werden. Es wäre ferner wünschenswert, dass die Vorlage zum Steuergesetz die Fort- und Weiterbildungskosten berücksichtigt.

3.4 Rolle des Kantons bei der Erwachsenenbildung

Den Leitgedanken folgend, liegt dem Gesetzentwurf eine genauere Umschreibung der verschiedenen Rollen des Kantons zugrunde.

Der Kanton handelt **komplementär und subsidiär** in Anbetracht der individuellen Verantwortlichkeiten und der Verpflichtungen privater Kreise. Wenn nötig, kann er mittels innervierender Massnahmen intervenieren.

Der Kanton ist aufgefordert, die öffentlichen und privaten Bemühungen/Aktivitäten zu optimieren, damit den in den verschiedenen Bereichen bereits vorhandenen Bedürfnissen besser entsprochen werden kann.

Er **wirkt informativ und koordiniert** die öffentlichen und privaten Aktivitäten in den verschiedenen Fort- und Weiterbildungsbereichen.

Er achtet auf die **optimale Nutzung** der für die Fort- und Weiterbildung zur Verfügung gestellten menschlichen und finanziellen Ressourcen.

In Weiterführung seines Engagements bei der Grundausbildung übernimmt der Kanton - in Übereinstimmung mit der Forderung nach "**lebenslangem Lernen**" - die Aufgaben und Funktionen in den verschiedenen Weiterbildungsbereichen.

Er **fördert die Beteiligung der gesamten Bevölkerung** an der Fort- und Weiterbildung.

Er achtet auf die Qualität der von ihm unterstützten Bildungsformen.

4. KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

1. Artikel - Zweck und Gegenstand

Mit diesem Gesetz wird den individuellen Bedürfnissen im Hinblick auf die stetig wechselnden Anforderungen unserer Gesellschaft entsprochen.

Das Gesetz will die Rolle des Kantons stärken; es sieht Stütz- und Fördermassnahmen vor.

Art. 2 - Definition

In Anbetracht der vielfältigen Formen der Erwachsenenbildung und der unterschiedlichen Bedürfnisse ist die Definition weitläufig.

Die Erwachsenenbildung beinhaltet ebenfalls Elemente der Grundausbildung, wenn letztere nicht vollständig zu einem früheren Zeitpunkt erlangt werden konnte.

Durch Fähigkeitsnachweise werden auch die auf informelle Weise auf privatem, kulturellem, beruflichem und sozialem Gebiet oder auf dem Freizeitsektor erworbenen Kenntnisse anerkannt.

Art. 3 - Anwendungsbereich

Auf dem Weiterbildungssektor existieren zur Zeit nur vage, unterschiedliche und auf spezifische Massnahmen beschränkte Bestimmungen. Gewisse Mängel und fehlende Kohärenz werden sichtbar.

Ausgenommen sind kaufmännische, politische oder religiöse Bereiche, die bestimmten Personengruppen exklusive Vorteile bringen.

Art. 4 - Grundsätzliches

Das Schwergewicht liegt auf der subsidiären Rolle des Staates, der Dezentralisierung der Angebote und der individuellen Verantwortung. Die Generallinie der kantonalen Politik auf diesem Gebiet wird unter Hinzufügung einiger Neuerungen bestimmt.

Art. 5 - Massnahmen

Die acht vorgeschlagenen Massnahmen bezwecken, die Rolle des Staates zu verdeutlichen. Sie umfassen die sich nach einer Analyse der Sachlage und Überlegungen der Kommission herauskristallisierten wichtigsten Handlungsbereiche.

Der Artikel verlangt die subsidiäre Zusammenarbeit des Staates und der bestehenden Organisationen. Die Zusammenarbeitsformen sind im Gesetz festgelegt.

Der Rolle des Staates als Informationsquelle kommt grosse Bedeutung zu, denn er bürgt für eine umfassende und zuverlässige, nicht von kommerziellen Interessen beeinflusste Information.

Art. 6 - Aufgaben des DEKS

Der Kanton ist in materieller und personeller Hinsicht gehalten, bereits bestehende Weiterbildungsaktivitäten zu unterstützen und zu subventionieren.

Um den Grundsätzen nach Art. 4 und den Massnahmen nach Art. 5 unter Berücksichtigung der sprachlichen und kulturellen kantonalen Gegebenheiten zu entsprechen, ist die Schaffung eines Koordinationsorgans notwendig.

Art. 7 - Rolle der Gemeinden

Die Fort- und Weiterbildung muss von allen mitgetragen werden.

Die Gemeinden können z.B. ein Organ (Person, Kommission) mit der Erwachsenenbildung beauftragen.

Die Schulgebäude sollten der Fort- und Weiterbildung so oft wie möglich zur Verfügung stehen. Gemäss Art. 120 des 1986 überarbeiteten Gesetzes über das öffentliche Unterrichtswesen von 1962 haben die Schulen auch eine kulturelle Aufgabe wahrzunehmen.

Art. 8 - Exekutivausschuss

Dieser Ausschuss untersteht einer Dienststelle des DEKS. Er könnte auf die beratende Unterstützung eines bereits tätigen, aus Vertretern der verschiedenen interessierten Kreise gebildeten konsultativen Kommission zurückgreifen.

Art. 9 - Finanzielle Unterstützung (Subvention)

Artikel 4 und 5 des Gesetzes sind richtungsweisend im Zusammenhang mit den Unterstützungsmassnahmen des Staates, die u.a. die Dezentralisierung, die Subsidiarität, die Hilfe an Regionen und schlechter situierte Bevölkerungsgruppen betreffen. Die in vorstehenden Artikeln aufgeführten Leitsätze sind ausschlaggebend zur Gewährung von Subventionen.

Es müssen Strukturen und Mittel zur Förderung der Fort- und Weiterbildung bereitgestellt werden (z.B. Bildungsgutscheine).

5. FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Nachdem die Erwachsenenbildung nun fester Bestandteil eines jeden Bildungssystems ist, versteht sich von selbst, dass diesem Sektor vermehrt Ressourcen in personeller und finanzieller Hinsicht zuzuteilen sind. In Anbetracht des verlängerten Bildungsprozesses sollten zusätzliche Mittel gewährt werden.

Im Gegensatz zu den von Bund und Kantonen jährlich für Grund-, Sekundar- und Tertiärbildung bereitgestellten 22 Milliarden, stehen für die Fort- und Weiterbildung lediglich 350 Millionen zur Verfügung.

Angesichts der verschiedenartigen Personengruppen Weiterbildungsinteressierter ist ein neues Finanzierungsmodell auszuarbeiten. In diesem Bereich sind neue Beziehungen zwischen der öffentlichen Hand und dem privaten Sektor durch Erteilung von Mandaten, durch Partnerschaften oder durch Anerkennung der Abschlüsse möglich.

Es ist zu einfach zu behaupten, dass die gesamten Weiterbildungskosten auf die Kursteilnehmer, Unternehmen oder Berufsorganisationen abgewälzt werden können. Dies würde zu ungleicher Behandlung führen, lückenhafter Bedarfsdeckung und erheblicher Verschwendung Vorschub leisten.

Eine vermehrte Zusammenarbeit der Departemente (insbesondere DEKS, FVD, DGSE) erweist sich als notwendig. Die Zusammenarbeit zwischen Wirtschafts- und Berufsorganisationen aller Bereiche ist zu verbessern.

Der Ausschuss schlägt einen Betrag von ca. einer Million Franken jährlich für die Fort- und Weiterbildung vor. Dieser Betrag würde namentlich der Aufgabenbewältigung in folgenden Bereichen dienen: Koordination, Information, Sensibilisierung, Unterstützung schlechter gestellter Personengruppen, Qualitätsmanagement der Bildungsgänge, Beitrag an Studien, Analysen und Pilotprojekte.

Die mit den Arbeiten des Exekutivausschusses verbundenen Kosten gingen zu Lasten des ordentlichen Budgets des Departements. Nebst der entsprechenden Infrastruktur, wie Datenbanken, Server, Bibliotheken, Datennetz usw., wäre ein kantonaler Verantwortlicher vorzusehen.

Massnahmen	Beträge
Fördermassnahmen (Sensibilisierung der Bevölkerung)	100'000
Fördermassnahmen für Minderbemittelte	250 - 300'000
Massnahmen zur Koordinierung und Information	150'000
Optimale Nutzung des Bestands an Personal und Geldmitteln (z.B. Förderung von Weiterbildern)	100'000
Qualitätsmanagement (Anerkennung absolvierter Bildungsgänge)	150'000
Studien und Analysen	50 - 100'000
Pilotprojekte (Neue Technologien)	150'000
Total	1'000'000

Die vom Staat unterstützte Fort- und Weiterbildung umfasst ca. 1000 Angebote, nicht weniger als 23'000 Leistungsnehmer sowie Kantonsausgaben von mehr als drei Millionen. Es sei in diesem Zusammenhang an den schweizerischen Bericht erinnert, der aufzeigt, dass ungefähr 40% der in der Schweiz ansässigen Erwachsenen eine institutionalisierte Ausbildung absolvieren.

Bei der Interpretation der Zahl der Leistungsnehmer ist Vorsicht geboten. Die Statistik macht nämlich keinen Unterschied zwischen Personen, die einigen Konferenzen beigewohnt und jenen, die 200 Stunden absolviert haben.

6. SCHLUSSFOLGERUNG

Mit vorliegendem Gesetzentwurf soll dem Kanton ein grösserer Handlungsspielraum im weitläufigen Weiterbildungsbereich eingeräumt werden. Bereits unternommene Anstrengungen sollen neu ausgerichtet und verstärkt werden, um dem Kanton zu gestatten, besser für die sich im Bereich "Beruf und Bildung" abzeichnenden Anforderungen gerüstet zu sein.

Das vorgesehene Gesetz stellt zwischen Bildungs- und Wirtschaftspolitik die notwendige Bindung her

Bereits bestehenden Bestimmungen werden durch die mit diesem Gesetz vorgeschlagenen Mittel vervollständigt und erweitert.

Ein solches Gesetz weist die Bevölkerung auf die Notwendigkeit der Fort- und Weiterbildung hin und bewirkt neue, positive Impulse; das Zusammenspiel zwischen öffentlichem und privatem Angebot erfährt eine Verbesserung und die kantonalen Mittel werden effizienter eingesetzt.

Ein kürzlich veröffentlichter Bericht über die Weiterbildung in der Schweiz (1998) nennt **5 Grundsätze** für eine wirksame Weiterbildungspolitik:

- Klare gesetzliche Grundlagen
- Verbesserung der Chancengleichheit durch Förderung spezifischer Gruppen
- Erhaltung und Ausbau der Vielfalt der Weiterbildung durch partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Interessierten
- Innovative Ausgestaltung der Weiterbildung durch Modularisierung, Qualitätssicherung, Anerkennung und Zertifizierung
- Verstärktes finanzielles Engagement zur Förderung der Weiterbildung.

Eine vom Bund in Auftrag gegebene und von den Schweizer Erziehungsdirektoren z.Zt. auf nationaler Ebene durchgeführte Studie regt für das Wallis folgende **Verbesserungen** an:

- Bessere Anpassung an die Kursnachfrage, d.h. rasch auf die Nachfrage reagieren (Marktforschung)
- Dezentralisierung der Kurse in den Randregionen
- Umfangreichere Werbekampagnen
- Neue Bildungsformen (Fernunterricht, Internet)
- Bessere pädagogische Ausbildung der Weiterbildenden.

Diese Verbesserungen führen zur Schaffung einer realen Weiterbildungsstruktur. Hauptaufgabe ist die Koordinierung aller Weiterbildungsangebote. Diese Struktur gestattet jedem den Zugang zu einem qualitativ hochstehenden und den laufenden Bedürfnissen angepassten Weiterbildungssystem.

Vorliegender Entwurf bringt die für die Zukunft unseres Kantons so dringend notwendigen, mit dieser Thematik verbundenen Lösungen.

Sitten, Mai 1999

Die mit der Ausarbeitung eines
Weiterbildungsgesetzes beauftragte
ausserparlamentarische Kommission