



Unterschätzter Bildungsbereich

Der berufsorientierten Weiterbildung kommt in der Öffentlichkeit häufig weniger Aufmerksamkeit zu als der beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung. Das ist erstaunlich, denn ihre grosse Bedeutung ist spätestens seit den 1970er-Jahren eigentlich unbestritten. Vor diesem Hintergrund ist die Umbenennung des Lehrstuhls für Berufsbildung an der Universität Zürich nur logisch: Neu heisst er «Lehrstuhl für Berufs- und Weiterbildung». Seine neue Inhaberin, Prof. Dr. Katrin Kraus, macht im vorliegenden Text eine Auslegeordnung zur beruflichen Weiterbildung, an die sich weiterführende Forschungsperspektiven anschliessen lassen. So fragt das aktuelle Projekt «Governance: Cohesion and Context (GoCC)», wie Menschen Weiterbildungsentscheidungen im Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit treffen und welche Steuerungsbedürfnisse es im Zusammenhang mit neuen Ansätzen zur Kompetenzentwicklung von Seiten verschiedener Akteure gibt.



Katrin Kraus

Prof. Dr. Katrin Kraus ist Inhaberin des Lehrstuhls für Berufs- und Weiterbildung der Universität Zürich.

Für die Beschäftigten wie für die Betriebe und Branchen ist die Weiterbildung ein wichtiger Teil der Berufsbildung. Als «berufsorientierte Weiterbildung» wird sie folglich im Berufsbildungsgesetz (BBG) neben der beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung in Kapitel 4 als eigener Bereich geregelt, wobei dieses Kapitel im Vergleich zu den anderen Bestimmungen im BBG kurz und in seinen Ausführungen wenig konkret ausfällt. Dies ist kein Zufall, ist die berufliche Weiterbildung doch nicht nur ein Teil der grundsätzlich über die Verbundpartnerschaft stark strukturierten Berufsbildung, sondern gehört auch zum traditionell pluralen Bildungsbereich der Erwachsenenbildung. Es lohnt sich daher, dieses Schnittfeld von stark strukturierter Berufsbildung und pluraler Erwachsenenbildung genau zu betrachten – und es weiter zu beforschen, da für diesen Bereich für die Schweiz bislang eher wenige Erkenntnisse vorliegen.^[1]

Berufliche Weiterbildung und Lifelong Education

Eine Person entwickelt ihre eigene Beruflichkeit von der Entscheidung für einen Beruf über die Grundbildung und daran anschliessend die Berufstätigkeit sowie weiterführende Bildungsangebote. Mit der beruflichen Weiterbildung konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf eine bestimmte Phase der biographischen Entwicklung von Beruflichkeit, nämlich die Phase nach der Ausbildung, in der eigentlich die Ausübung der beruflichen Tätigkeit im Zentrum steht und die daher lange lediglich als Phase der Anwendung von in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen galt. Dies hat sich seit den 1970er-Jahren geändert, als nicht nur im Kontext der Berufsbildung die Erwachsenenbildung stärker ins Blickfeld rückte. Symbolisch steht hierfür die Dekade des «Lebenslangen Lernens», die die UNESCO 1970 im Verbund mit anderen internationalen Organisationen mit dem «Internationalen Jahr der Bildung» lancierte. Mit den beiden Begriffen «lifelong» und «lifewide» gelangte das Lernen jenseits des Schulalters und ausserhalb von pädagogischen Institutionen gegenüber dem vormalig auf die Schule fokussierten Blick stärker in den Fokus. Die Unterscheidung zwischen «lifelong learning» und «lifelong education» (Billett 2022) greift in diesem Zusammenhang zudem die Differenz von Lernen als einer individuellen Tätigkeit und dem Bildungssystem als institutionalisierter Praxis des Lehrens und Lernens auf.

Lifelong Education teilt sich global betrachtet grob auf vier Bereiche auf – Früherziehung, Schule, Hochschulen und Erwachsenenbildung.

In seiner aktuellen Studie zur Etablierung von Lifelong Education von 1950-2020 weist McLean (2022) darauf hin, dass sich Lifelong Education global betrachtet grob auf vier Bereiche aufteilt – Früherziehung, Schule, Hochschulen und Erwachsenenbildung – und die individuelle Beteiligung an jedem dieser Segmente im internationalen Vergleich in Abhängigkeit von politischen und institutionellen Rahmenbedingungen in den Ländern stark variieren. In der Schweiz kennen wir zudem in allen Segmenten mit Ausnahme der Früherziehung auch einen beruflichen Zweig. Trotz der länderspezifischen Unterschiede stellt McLean in seinen Analysen auch «global trends» fest, die eine Ausweitung von Bildungsaktivitäten über die gesamte Lebensspanne in allen vier Segmenten befördert haben, z.B. weltweit der stärkere Einbezug von Mädchen in die Schulbildung. Die berufliche Weiterbildung ist innerhalb der vier genannten Elemente im Bereich «adult education» angesiedelt.

Berufliche Weiterbildung und lifelong learning

Erweitert man den Blick vom Bildungssystem auf das «lifelong learning», dann kommt zu den genannten vier Bereichen das Lernen in informellen Settings hinzu, d.h. das Lernen in Umgebungen, die nicht – wie eine Schule oder Hochschule – nach pädagogischen Kriterien zum Zweck des Lernens eingerichtet wurden und in denen Lernen im Verbund mit anderen Tätigkeiten, wie eben der Erwerbsarbeit, stattfinden. Für das Verständnis beruflicher Weiterbildung ist diese Ergänzung wichtig, da berufliches Lernen im Erwachsenenalter vielfach ausserhalb des Bildungssystems stattfindet. Auch die berufliche Grundbildung umfasst mit dem Lehrbetrieb die Komponente des Lernens in Arbeitssituationen, wenngleich diese über das Berufsbildungssystem institutionell gerahmt sind. Zusammenfassend lassen sich die bisherigen Ausführungen in folgender Übersicht (Abbildung 1) darstellen:



Abbildung 1. Die fünf zentralen Bildungssegmente in globaler Perspektive

In dieser auf fünf Bildungssegmente erweiterten Sichtweise umfasst die Erwachsenenbildung aus *individueller* Perspektive die Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter inklusive des Lernens in informellen Settings wie dem Lernen während der Arbeit. Als *institutioneller* Bildungsbereich setzt sich die

Erwachsenenbildung aus den verschiedenen Bildungsanbieter zusammen, die ihre Angebote speziell an Erwachsene richten, sei das zum Zweck des Sprachenlernens, der Gesundheitsförderung oder eben der beruflichen Weiterbildung. Dazu kommen pädagogische gestaltete Settings in anderen Bereichen, wie z.B. den Betrieben. Die *Steuerung* wird für den Bereich der Erwachsenenbildung einerseits über Prozesse der Educational Governance wahrgenommen und bezieht im Fall der beruflichen Weiterbildung auch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft mit ein. Andererseits spielen hier Marktmechanismen eine grosse Rolle. Beim Lernen in informellen Settings ist zudem die Anerkennung von Lernergebnissen wichtig. Die berufliche Weiterbildung, die inhaltlich im folgenden Abschnitt über eine Bestimmung von Beruflichkeit weiter spezifiziert wird, lässt sich in diesem Schema wie folgt verortet:

	Segment Erwachsenenbildung	Lernen in informellen Settings
Individuelle Perspektive	Teilnahme an Angeboten beruflicher Weiterbildung	Lernen im Prozess der Arbeit
Institutionelle Perspektive	Alle Institutionen mit Angeboten im Bereich der beruflichen Weiterbildung	Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
Steuerungsperspektive	Educational Governance mit Einbezug von Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft und Marktsteuerung	Wahrnehmung und Gestaltung von Lernmöglichkeiten im Arbeitsprozess sowie Anerkennung von Lernergebnissen

Tabelle 1. Verortung beruflicher Weiterbildung im Schema der fünf Bildungssegmente

Berufliche Weiterbildung und Beruflichkeit

Die Erwerbsarbeit ist in der Schweiz traditionell zu weiten Teilen über das Berufskonzept gerahmt, auf das sich sowohl die Betriebe und Branchen wie das Bildungssystem beziehen. Der Beruf nimmt damit eine «transsektorische Funktion» ein und verbindet Bildungssystem und Arbeitswelt. Ein solches Konzept hat eine grosse politische Bedeutung, denn darüber werden Aushandlungsprozesse möglich, wie sie in der Verbundpartnerschaft gesetzlich geregelt sind. Im Rahmen solcher Prozesse wird entschieden, was mit dem Erlernen eines Berufes, seiner späteren Ausübung und der Weiterentwicklung verbunden ist: Welches fachliche Wissen braucht es? Welche Erwartungen an die Persönlichkeit sind damit verbunden? Wie wird der Anspruch an Allgemeinbildung abgedeckt? Fragen wie diese werden im Rahmen der Berufsbildung nicht nur nach kurzfristigem Bedarf beantwortet; vielmehr balancieren die (immer wieder neu zu findenden) Antworten darauf die Anforderungen an Flexibilität und Stabilität in der Systementwicklung beständig aus (Kraus 2022a).

Beruflichkeit ist ein gehaltvolles Konzept, das verschiedene inhaltliche Aspekte zusammenbringt. Er verbindet fachliches Wissen und Können mit überfachlichen Kompetenzen sowie Allgemeinbildung und umfasst zudem berufliche Identität und Berufsethos. Zusammenfassend lässt sich das wie folgt darstellen (Abbildung 2, Kraus 2022b, Ausschnitt):

Das Konzept der Beruflichkeit zielt einerseits auf berufliche Handlungsfähigkeit und andererseits auf eine erwerbsbiographische Gestaltungskompetenz (ebd.). Berufliche Aus- und Weiterbildung ist also darauf ausgerichtet, dass Berufsleute in ihrem Beruf produktiv arbeiten können und zugleich in der Lage sind, ihren eigenen beruflichen Weg aktiv zu gestalten. Dabei spielt die berufliche Weiterbildung wiederum eine entscheidende Rolle.

In der Schweiz gibt es knapp 250 Ausbildungsberufe^[2], darunter sind weithin bekannte Berufe wie Köchin und weniger bekannte wie Bauwerkrenner. Es gibt darunter stark nachgefragte Berufe wie Kauffrau und solche, die kaum Lernende zu verzeichnen haben, z.B. Keramiker. Es hat traditionelle Berufe wie Hufschmiedin und in den letzten zehn Jahren neu geschaffene Berufe wie Fachmann Bewegungs- und Gesundheitsförderung, Interactive Media Designer oder Recyclistin, deren Schaffung gesellschaftliche Themen wie Fitness, Gesundheit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit spiegeln. Unter den 250 Berufen sind spezielle, wie Seilbahnerin oder Milchtechnologe, die auch kulturelle Traditionen der Schweiz zum Ausdruck bringen. Bei aller Vielfalt ist unter den anerkannten Ausbildungsberufen aber keiner, für den es im Verlaufe der Berufsausübung keinen Weiterbildungsbedarf oder kein passendes Weiterbildungsangebot gäbe. Die Weiterbildung gehört also genauso zur Berufsbildung wie die berufliche Grundbildung oder die Höhere Berufsbildung. Dennoch ist die berufliche Weiterbildung ein sehr heterogenes Feld, was im folgenden Spiegel der Statistik schnell deutlich wird.



Abbildung 2. Inhaltliche Aspekte von Beruflichkeit

Berufliche Weiterbildung im Spiegel der Statistik

Die meisten Daten zur beruflichen Weiterbildung in der Schweiz stammen aus dem Mikrozensus Aus- und Weiterbildung des Bundesamts für Statistik (BFS). Diese Erhebung wird alle fünf Jahre durchgeführt und gibt Auskunft über das Weiterbildungsverhalten der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz im Alter von 15-75 Jahren. Sie bezieht sich bei der Erhebung jeweils auf Weiterbildungsaktivitäten dieser Personen innerhalb der letzten 12 Monate.

Knapp die Hälfte der Erwerbstätigen gab 2021 an, in den letzten zwölf Monaten eine berufliche Weiterbildung besucht zu haben.^[3] Die Hälfte dieser Weiterbildungen dauerte weniger als acht Stunden und nur knapp 15% nahmen mehr als 40 Stunden in Anspruch. Mit der unterschiedlichen Dauer hängen häufig auch unterschiedliche Formen und Anbieter zusammen: Berufliche Weiterbildung kann ein einmalig besuchter Fachvortrag im Betrieb sein, ein umfangreicher Vorbereitungskurs für eine Berufsprüfung, ein Workshop zur Kommunikation im Team, ein Messebesuch, ein Gewerkschaftskurs über Rechte von Arbeitnehmenden, ein Sicherheitstrainings der SUVA, ein CAS-Abschluss an einer Hochschule, eine Herstellerschulung im Betrieb, ein Sprach- oder Computerkurs eines kommerziellen Anbieters oder ein Coaching. Es ist also eine breite Palette an Inhalten, Anbietern und Formen beruflicher Weiterbildung, auf die sich die Teilnehmenden verteilen, wobei weiterbildungsaktive Personen in der Regel mehr als eine Weiterbildung pro Jahr besuchen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung ist also darauf ausgerichtet, dass Berufsleute in ihrem Beruf produktiv arbeiten können und zugleich in der Lage sind, ihren eigenen beruflichen Weg aktiv zu gestalten.

Einig sind sich die meisten Personen in ihren Gründen für eine Teilnahme^[4], denn fast 90% wollen à jour bleiben und fast ebenso viele wollen ihre Karrierechancen durch eine Weiterbildung erhöhen. Bei 60% der Teilnehmenden waren Veränderungsprozesse bei der Arbeit ausschlaggebend für ihren Weiterbildungsentscheid und für die Hälfte war sie obligatorisch. Diese grosse Einstimmigkeit sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der Bevölkerung erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen, die durch strukturelle Faktoren bedingt sind. So steigt die Wahrscheinlichkeit einer Beteiligung an Weiterbildung mit dem bereits erreichten Bildungsniveau deutlich an und hängt sowohl von der Branche wie von der betrieblichen Position ab. Zudem äussern Frauen mit Kindern deutlich weniger Weiterbildungsabsichten als Männer mit Kindern oder Frauen ohne Kinder. Personen, die gerne an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen möchten, aber

hierzu keine Möglichkeit haben, sind wiederum überwiegend Personen mit Migrationshintergrund, mit einer Behinderung, Erwerbslose oder Personen, die nur die obligatorische Schule abgeschlossen haben.

Fazit und Ausblick

Berufliche Weiterbildung ist Teil des seit den 1970er-Jahren weltweit wichtig gewordenen Bereichs der Erwachsenenbildung und ist in der Schweiz ein zentrales Element der Berufsbildung. Sie orientiert sich inhaltlich an einem breiten Verständnis von Beruflichkeit. Berufliche Weiterbildung zielt auf berufliche Handlungsfähigkeit und erwerbsbiographische Gestaltungskompetenz und ist selbst eine Möglichkeit, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu gestalten. Die aktuellen Zahlen zeigen die berufliche Weiterbildung als einen grossen und zugleich pluralen Bildungsbereich. Auch wenn berufliche Weiterbildung heute für viele ein «Normalfall» ist und von den Erwerbstätigen in der Regel besucht wird, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben, Veränderungen nachzuvollziehen oder karrieremässig weiterzukommen, gibt es dennoch keinen «Normalfall» beruflicher Weiterbildung. Das Feld ist vielmehr gekennzeichnet durch eine für den Weiterbildungsbereich typische Heterogenität, was in Bezug auf Inhalte, Formen und Anbieter einerseits die Übersichtlichkeit erschwert, andererseits aber auch viele Möglichkeiten bietet, auf verschiedene Bedarfe und Bedürfnisse einzugehen. Gleichzeitig spiegelt die Teilnahmestruktur in der Weiterbildung die Sozialstruktur der Bevölkerung und verstärkt damit wiederum sozio-strukturelle Ungleichheiten im Erwerbsbereich.

Diese grosse Einstimmigkeit sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der Bevölkerung erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen, die durch strukturelle Faktoren bedingt sind.

An diese Auslegeordnung zur beruflichen Weiterbildung lassen sich weiterführende Forschungsperspektiven anschliessen, die zu mehr Wissen über diesen Bildungsbereich beitragen können. Beispielsweise die beiden am Lehrstuhl für Berufs- und Weiterbildung mit dem aktuellen Projekt «[Governance: Cohesion and Context \(GoCC\)](https://www.ife.uzh.ch/de/research/kraus/forschung/GoCC.html)» verfolgten Fragestellungen, wie Menschen Weiterbildungsentscheidungen im Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit treffen und welche Steuerungsbedürfnisse es im Zusammenhang mit neuen Ansätzen zur Kompetenzentwicklung von Seiten verschiedener Akteure gibt. Darüber hinaus ist es wichtig zu verstehen, wie aktuelle Entwicklungen in der Wirtschaft sich auf das Konzept von Beruflichkeit und andere Formen von Erwerbstätigkeit auswirken^[5]. Eine übergreifende Frage ist ausserdem, wie es gelingt, Anforderungen fachlicher Qualifizierung mit dem Erfordernis erwerbsbiographischer Gestaltung zu verbinden. Zu diesen Fragen braucht es für die berufliche Weiterbildung sowohl mehr empirische Forschung als auch passende Konzepte, mit denen solche Fragestellungen analysiert werden können.

[1] Dieser Text geht auf die Antrittsvorlesung von Prof. Dr. Katrin Kraus zurück, die sie am 21. April 2022 unter dem Titel «Berufliche Weiterbildung – Skizze eines erziehungswissenschaftlichen Forschungsfeldes» anlässlich der Übernahme des Lehrstuhls für Berufs- und Weiterbildung an der Universität Zürich gehalten hat. Die Antrittsvorlesung wurde aufgezeichnet und steht als Aufzeichnung unter [diesem Link](https://tube.switch.ch/videos/aZgEzmpXgq) (https://tube.switch.ch/videos/aZgEzmpXgq) zur Verfügung.

[2] Dies sind die Ausbildungsberufe der beruflichen Grundbildung, die mit einem eidgenössischen Berufsattest oder einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abschliessen. Dazu kommen noch rund 650 anerkannte Abschlüsse der höheren Berufsbildung (Berufs- und Höhere Fachprüfungen sowie Höhere Fachschulen).

[3] Alle Angaben im folgenden Abschnitt sind den Resultaten des Bundesamtes für Statistik entnommen und zum Zweck der Darstellung teilweise gerundet. Link zum Mikrozensus Aus- und Weiterbildung: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/bevoelkerung.html> (https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/bevoelkerung.html) (letzter Zugriff 8.8.2022)

[4] Quelle der folgenden Angaben: Bundesamt für Statistik (BFS): Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016. Neuchâtel 2018

[5] Vgl. dazu beispielsweise die beiden aktuellen Projekte am Lehrstuhl: «[Entrepreneurship-Kompetenzen in der beruflichen Ausbildung](https://www.ife.uzh.ch/de/research/kraus/forschung/Erwerbsorientierte-Bildung/Entrepreneurship-Kompetenzen-in-der-beruflichen-Ausbildung.html)» (https://www.ife.uzh.ch/de/research/kraus/forschung/Erwerbsorientierte-Bildung/Entrepreneurship-Kompetenzen-in-der-beruflichen-Ausbildung.html) und «[Transversale Kompetenzen im Dienstleistungssektor](https://www.ife.uzh.ch/de/research/kraus/forschung/Erwerbsorientierte-Bildung/Transversale-Kompetenzen-im-Dienstleistungssektor.html)» (https://www.ife.uzh.ch/de/research/kraus/forschung/Erwerbsorientierte-Bildung/Transversale-Kompetenzen-im-Dienstleistungssektor.html)»

Literatur

- Billett, Stephen (2022). [Lifelong Learning](https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-1787) (https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-1787). Oxford Research Encyclopedia of Education. 20 Jun. 2022; Accessed 8 Aug. 2022.
- Kraus, Katrin (2022a). [Funktionalität des Berufsbildungssystems im produktiven Spannungsverhältnis zwischen Flexibilität und Stabilität](https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/17953) (https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/veroeffentlichungen/de/bwp.php/de/bwp/show/17953). Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/2022.
- Kraus, Katrin (2022b). [Die Entwicklung von Beruflichkeit über iterative Lern- und Bildungsprozesse](https://doi.org/10.1007/s40955-022-00208-8) (https://doi.org/10.1007/s40955-022-00208-8). Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report.
- Scott McLean (2022). [Understanding the evolving context for lifelong education](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02601370.2021.2015634?journalCode=tled20) (https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02601370.2021.2015634?journalCode=tled20): global trends, 1950-2020, International Journal of Lifelong Education, 41:1, 5-26

Zitiervorschlag

Katrin Kraus, 2022: Unterschätzter Bildungsbereich: Berufliche Weiterbildung: Eine Auslegeordnung. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (3/2022), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.



(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)