

André Schläfli/Philipp Gonon

Weiterbildung in der Schweiz

Situation und Perspektiven

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE) ist ein Serviceinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL), der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern.

Als wissenschaftliches Serviceinstitut vermittelt es zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Seine Tätigkeit besteht vor allem darin,

- für Wissenschaft und Praxis Informationen, Dokumente und Materialien zur Verfügung zu stellen,
- in Konferenzen, Arbeitsgruppen und Projekten die Erwachsenenbildung/Weiterbildung wissenschaftlich und praktisch zu entwickeln,
- Publikationen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung herauszugeben,
- Forschungsarbeiten zu initiieren und Forschungen durchzuführen,
- Forschungsergebnisse in Fortbildung und Beratung zu vermitteln.

Der Bericht wurde im Auftrag des Schweizerischen Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) und des Bundesamtes für Kultur (BAK) erstellt.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Schläfli, André:

Weiterbildung in der Schweiz : Situation und Perspektiven / André Schläfli/Philipp Gonon. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE). – Frankfurt/M. : DIE, 1999

(EB-Länderberichte)

ISBN 3-933222-28-1

© 1999 DIE Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M.

Herausgeber: DIE

Umschlag/Layout: Grafisches Büro Horst Engels, Bad Vilbel

Satz: Elvira Nern

Druck: Druckerei Lokay

(Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier)

Nachdruck nur mit Erlaubnis des DIE

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen	5
Einleitung	9
Teil A: Definition, Bedeutung, Geschichte und Zukunft der Weiterbildung in der Schweiz	11
1. Weiterbildung – eine Begriffsbestimmung	11
2. Historischer Kontext der Weiterbildung in der Schweiz	13
3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer	23
4. Anbieter	30
5. Einzelne Aspekte	39
6. Rechtsgrundlagen	52
7. Finanzierung	58
8. Aktuelle bildungspolitische Diskussion	63
9. Politische Parteien.....	68
Teil B: Hearings mit Expertinnen und Experten der Weiterbildung	75
1. Die Erhebungsmethode	75
2. Ergebnisse aus der Sicht der Befragten	79
Teil C: Konsequenzen für eine zukunftsorientierte Weiterbildungspolitik	85
1. Neue Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen	85
2. Förderung des Zugangs	87
3. Angebote	92
4. Innovative Ausgestaltung	94
5. Anerkennung durch verstärkte Finanzierung	95
6. Zusammenfassung	98
Teil D: Anhang	101
1. Anmerkungen	101
2. Literatur.....	105
3. Tabellarische Darstellung der Befunde und Analysen.....	113
4. Glossar	117
5. Abkürzungen	131
6. Autoren	134

Vorbemerkungen

Der Blick über die nationalen Grenzen hinaus ist eine Selbstverständlichkeit geworden. Das Zusammenrücken zu einem „globalen Dorf“ betrifft nicht nur allgemeine Fragen der Politik oder der Ökonomie, sondern immer mehr auch fachliche Diskussionen in anderen Feldern. In den Naturwissenschaften ist ein Austausch solcher Diskussionen bereits seit Jahrzehnten üblich, zunehmend werden aber auch Bereiche wie die Rechtswissenschaft oder die Erziehungswissenschaft einbezogen, in denen die Verständigung bislang oft aus sprachlichen und sachlichen Gründen vielfach an den nationalen Grenzen endete.

Im Bildungsbereich stellen wir eine Internationalisierung vor allem dort fest, wo durch eine übergreifende Politik und vergleichbare Strukturen und Probleme gemeinsame Diskussionen möglich und sinnvoll sind. Im europäischen Raum gilt dies seit dem Bestehen der Europäischen Union, spätestens aber seit dem Abschluß der Maastrichter Verträge. Neben und teilweise über die nationale Bildungspolitik trat eine europäische Bildungspolitik, in der gemeinsame Ziele formuliert sowie Vergleichbarkeit und Transfer angemahnt werden. In den Regeln europäischer Bildungspolitik wird dies etwa dadurch konkretisiert, daß immer Partnerinstitutionen aus mindestens drei unterschiedlichen Mitgliedstaaten zusammenarbeiten müssen, was in den vergangenen Jahren bereits zu vielfältigen Kooperationen und – in gelungenen Fällen – zu fortdauernden Netzwerken geführt hat.

Die Erfahrungen aus der europäischen Zusammenarbeit zeigen, daß es geeigneter Grundinformationen über die jeweiligen nationalen Strukturen von Erwachsenenbildung bedarf, wenn die transnationale Kooperation gelingen soll. Viele Pädagoginnen und Pädagogen, viele Leiterinnen und Leiter von deutschen Erwachsenenbildungs-Einrichtungen sind mit der Notwendigkeit konfrontiert, mit Menschen und Institutionen anderer europäischer Länder zu kooperieren, deren Handlungsbedingungen zu verstehen und sie in ihren jeweiligen nationalen Kontexten richtig einzurichten. Dabei geht es um Inhalte, um Gelder, um Ansehen, um Interessen und vor allem auch um eine gemeinsame Weiterent-

wicklung von Erwachsenenbildung. Hilfreich für die Entscheidung, mit wem zusammengearbeitet wird, und für die Einschätzung der jeweiligen Interessen und Probleme ist ein Überblick über die nationalen Situationen. Diesen Überblick vermittelt die Reihe „EB-Länderberichte“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

Es gehört zu den genuinen Aufgaben des Instituts, Grundlagenwissen bereitzustellen, Fragen zu initiieren, Diskussionen zu ermöglichen und Interessen zu bündeln. Dies gilt sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis der Erwachsenenbildung. Das DIE selbst arbeitet in vielfältigen Kooperationsbeziehungen auf europäischer Ebene, es ist beispielsweise Mitglied im Verbund der Europäischen Forschungs- und Entwicklungsinstitute für Erwachsenenbildung (ERDI) und im Europäischen Verband für Erwachsenenbildung (EAEA) und war bereits an mehreren Untersuchungen zur vergleichenden Analyse der Erwachsenenbildung in europäischen Ländern beteiligt.

Aus diesem Kontext heraus entstand auch das Konzept der Länderberichte. Sie sollen wichtige Informationen liefern, Kontakte ermöglichen, Begriffe und Probleme benennen. So schlüssig das Konzept im Allgemeinen ist, so schwierig wird es im Konkreten. Erwachsenenbildung ist derjenige Bildungsbereich, der am engsten mit den gesellschaftlichen Strukturen in ihrer historischen Entwicklung und ihrer perspektivischen Dynamik verbunden ist. Erwachsenenbildung spiegelt nicht nur die staatliche Struktur, etwa den Zentralismus in Frankreich oder den Föderalismus in Deutschland, sondern auch die ökonomische Struktur – etwa in der Dynamik industrieller Ballungszentren oder in den Besonderheiten ruraler Regionen – und die soziale Dimension. Länderberichte müssen daher, basierend auf einem vergleichbaren Strukturraster, Informationen bereitstellen, die den Besonderheiten des jeweiligen Landes angemessen sind. Dies gilt auch für die Bewertungen, die mit diesen Informationen verbunden sind, und für die zeitliche Gültigkeit, die in einem sich rasch entwickelnden Bereich wie dem der Erwachsenenbildung eingeschränkt ist.

Mit dem hier vorliegenden Band „Weiterbildung in der Schweiz – Situation und Perspektiven“ stellt das DIE nach Frankreich, Spanien, Deutschland, Österreich, Großbritannien und Griechenland das siebte europäische Land in seiner Weiterbildung dar. Die Schweiz ist nicht Mitglied der Europäischen Union, dies ist – be-

zogen auf die bisherigen Länderberichte – eine erste Besonderheit des vorliegenden Textes. Gleichwohl weist die Schweiz als Nachbarland vielfältige Strukturen und Probleme auf, wie sie auch in Italien, Frankreich, Deutschland und Österreich zu finden sind. Die Schweiz ist, dies ist eine zweite Besonderheit, ein multilingualer Staat mit deutschen, französischen und italienischen Teilen, um die größten zu nennen. Entsprechend den unterschiedlichen Traditionen von Weiterbildung in diesen Kulturräumen zeichnet sich die Schweiz damit auch durch eine heterogene Struktur aus. Eine dritte Besonderheit des vorliegenden Textes ist die Tatsache, daß er im Kontext einer Evaluation der Schweizer Weiterbildungssituation entstand und damit – neben der Grundstruktur aller Länderberichte des DIE – zusätzlich Aussagen auf der Grundlage dieser Evaluation machen kann. Der Text ist damit auch entsprechend umfangreicher und – was die perspektivische Diskussion um die Weiterbildung in der Schweiz angeht – sicherlich auch innerhalb der Schweiz von großem Interesse.

Der Nutzen der Länderberichte ist abhängig davon, ob sie den Interessen der Leserinnen und Leser entsprechen. Um dies immer wieder zu überprüfen, einen Kontakt zwischen Autorinnen und Autoren und Leserinnen und Lesern in diesem serviceorientierten Publikationsbereich zu ermöglichen, ist das DIE daran interessiert, direkte Rückmeldungen zu erhalten. Antworten auf die Fragen, ob die gelieferten Informationen veränderungs- oder ergänzungsbedürftig sind und in welcher Weise damit umgegangen werden konnte, sind eine wichtige Hilfe beim Auffassen der bereits in Planung befindlichen weiteren Länderberichte.

Ekkehard Nuissl
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Einleitung

Die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre und Jahrzehnte lassen die Bedeutung, aber auch die Defizite der Bildungssysteme deutlich hervortreten. Auf diese Situation reagiert die Schweiz unter anderem mit einer Revision des Berufsbildungsgesetzes, die 1999 im Parlament beginnen wird. Diese Revision wird zu einem Zeitpunkt in Angriff genommen, da einerseits Budgetkürzungen und Bildungsabbau drohen, andererseits immer breitere Kreise den Ausbau und die politische Verankerung der Weiterbildung fordern. Vor diesem Hintergrund gaben das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie und das Bundesamt für Kultur den Autoren dieses Länderberichts den Auftrag, Situation, Entwicklung und Förderungsbedarf im Weiterbildungsbereich darzulegen sowie Vorschläge für Massnahmen zu unterbreiten.

Dieser Länderbericht ist deshalb eher eine zukunftsgerichtete Problemanalyse als ein erschöpfender Überblick über den gesamten Weiterbildungsbereich. Der Bericht, den die Autoren zuhanden des Bundes und Parlaments verfassten, wurde für diese Publikation leicht adaptiert. Neu hinzugekommen ist ein Kapitel über den historischen Kontext der Weiterbildung in der Schweiz. Nicht in den Länderbericht aufgenommen wurde ein Kapitel über internationale Entwicklungen. Die übrigen Teile wurden mit kleineren Änderungen im Original belassen.

In **Teil A** werden Begriffe und Bedeutung der Weiterbildung für Gegenwart und Zukunft beleuchtet, die Bedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung thematisiert, die Situation der Träger erörtert sowie einzelne Aspekte vertieft analysiert, Rechtsgrundlagen, Finanzierung und bildungspolitische Dokumente daraufhin untersucht, welche Richtung künftige Massnahmen einschlagen sollten.

Teil B dieses Berichts gibt Einblick in die Anliegen, Erwartungen und Meinungsverschiedenheiten von Interessenvertretern und -vertreterinnen, die für die Bildungspolitik von großer Bedeutung sind. Entstanden ist dieses Kapitel aus mehreren Hearings, die die Autoren mit Sozialpartnern, bildungspolitischen Akteuren und Vertretern von Trägern und Organisationen durchführten.

Auf der Grundlage der Teile A und B werden in **Teil C** Folgerungen und Massnahmen formuliert, die dazu beitragen sollen, die Weiterbildung angemessener zu fördern und in einem integralen Sinn im schweizerischen Bildungssystem zu verankern.

Teil D schliesslich enthält eine Kurzzusammenfassung dieses Länderberichts und kann als Orientierungshilfe und Überblick über die hier präsentierten Perspektiven und Massnahmen dienen.

Dieser Bericht wurde in einer Zeit des Wandels erstellt und ist aufgrund der Auftragslage selbst Teil eines Prozesses, der über die anstehende Gesetzesrevision hinausreicht. Die Autoren danken den auftraggebenden Bundesämtern und allen beteiligten Gesprächspartnern und -partnerinnen für ihre Mitarbeit sowie dem DIE für die Bereitschaft, diese Publikation einem breiteren deutschsprachigen Publikum zugänglich zu machen.

Teil A:

Definition, Bedeutung, Geschichte und Zukunft der Weiterbildung

1. Weiterbildung: eine Begriffsbestimmung

Begriff: Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen. Weiterbildung ist intendiertes, gezieltes Lernen: vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur bis hin zu institutionalisierten Lernformen, dem Weiterbildungskurs.

Weiterbildung erfolgt demgemäß institutionell oder ausserhalb von Bildungsträgern in informellen Formen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität.

Bei diesem integralen Weiterbildungsbegriff entfällt die früher übliche Trennung in berufliche Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung, in kulturelle Bildung für Erwachsene und Bildung im Rahmen aktiver Arbeitsmarktmassnahmen.

Das Ziel der Weiterbildung ist es, durch die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten eine selbstbestimmte, verantwortliche Lebensgestaltung und Lebensbewältigung im persönlichen, öffentlichen und beruflichen Bereich zu fördern. Es sollen fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten vertieft und erweitert und vor allem übergreifende Qualifikationen erworben werden, die es erleichtern, die gesellschaftliche, soziale und technologische Entwicklung aktiv mitzugestalten. Weiterbildung dient auch der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft. Hierzu entwickeln die Einrichtungen spezielle Bildungsangebote, die für Frauen hinsichtlich Themenstellung, Angebot von Kinderbetreuung und zeitlichem Rahmen eine qualifizierte Weiterbildung sicherstellen.

In der obigen Definition steht einerseits die Optik der Person im Vordergrund (lebenslanges Lernen, intidiertes Lernen), andererseits orientieren wir uns an einem Begriff aus der Sicht der Institution (Fortsetzung und Wiederaufnahme organisierten Lernens). Die **Person** besucht eine Weiterbildung aus unterschiedlichen Motiven, deshalb ist zwischen beruflicher, allgemeiner und kultureller Weiterbildung kaum zu unterscheiden. Zusätzlich wird bei obiger Definition auch das informelle Lernen mit einbezogen. Beim informellen Lernen geht es um intidiertes Lernen ausserhalb der etablierten Bildungsinstitutionen, wie z.B. in Selbsthilfegruppen, ehrenamtlicher Arbeit, in Sportvereinen, in der Politik. Die internationale Entwicklung weist darauf hin, dass Lernen in der Freizeit oder im informellen Bereich je länger je mehr auch zu Verbindungen mit dem formellen System führt. Die Entwicklung der individuellen Kompetenz wird als Ziel der Weiterbildung betrachtet.

Die einzelnen **Institutionen** werden in unterschiedliche Bereiche eingeteilt. Von dieser Seite her ist eine Aufteilung zwischen Nachholbildung und höherer Berufsbildung präziser als eine Aufteilung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Unter Nachholbildung werden Massnahmen verstanden wie Nachholen von Lesen und Schreiben, Nachholen des Sekundarabschlusses, Nachholen der Lehre (Berufsbildungsgesetz Art. 41), Nachholen der Matura. Die höhere Berufsbildung enthält Ausbildungen an den Fachschulen und längere Vorbereitungskurse auf eidgenössische höhere Fachprüfungen. Neuerdings werden die Fachhochschulen als ehemaliger Teil der höheren Berufsbildung dem Tertiärbereich zugeordnet. Der bisher verwendete Begriff der Weiterbildung im Berufsbildungsgesetz beinhaltet nur die Nachholbildung nach Art. 41 und die Vorbereitung auf die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen. Im neuen Berufsbildungsgesetz muss der Bereich, der über den Begriff der Weiterbildung geregelt werden kann, genau definiert werden. Unter Weiterbildung verstehen wir das Erreichen obengenannter Ziele, die die Kompetenzen und Qualifikationen von Personen fördern.

Die weite Begriffsbestimmung von Weiterbildung bedeutet nicht, dass alles vom Bund zu unterstützen und zu regeln ist. Vielmehr sollte er darum besorgt sein, die Grundstruktur zu sichern.

Daher unterscheiden wir in diesem Bericht nicht zwischen allgemeiner Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung, sondern verwenden den **Begriff Weiterbildung**.

2. Historischer Kontext der Weiterbildung in der Schweiz¹

Organisationen und Bewegungen

Die ältesten heute noch in der Weiterbildung tätigen Institutionen – neben den reformierten Kirchen, die bereits im 17. Jahrhundert Lesekurse durchführten – sind die Ökonomische und Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Bern (gegründet 1759) sowie die Gesellschaft für das Gute und Gemeinnützige in Basel (gegründet 1777). Beide Institutionen waren typische Ergebnisse von Strömungen des 18. Jahrhunderts, nämlich der physiokratischen bzw. der philanthropischen.

Das 19. Jahrhundert war mit der Abwanderung von Teilen der Landbevölkerung in die Städte und einem wachsenden Bedarf an Basisbildung für alle Schichten der Bevölkerung konfrontiert. Zudem schuf die allmähliche Einführung der obligatorischen Volkschulbildung seit 1830 für Erwachsene einen weiteren Anreiz, sich Grundschulwissen anzueignen.

Als dritter Aspekt ist der politische Kontext der Schweiz im 19. Jahrhundert zu erwähnen. In den 30er Jahren übernahm in vielen – v.a. städtischen und protestantischen – Kantonen die liberale politische Bewegung die Regierung, eine Strömung, die für Handelsfreiheit, freien Informationsaustausch und unentgeltliche staatlich getragene Schulbildung für alle eintrat. Diese Kantone führten die politische Einigung von 1848 durch, wobei dem Widerstand der – grösstenteils ländlichen – katholischen Kantone durch den Aufbau eines föderalistischen Systems Rechnung getragen wurde, das allen Kantonen bildungspolitische und kulturelle Autonomie gewährte.

Im 19. Jahrhundert wird Weiterbildung typischerweise von Selbsthilfeorganisationen der Elite der Arbeiterklasse getragen (qualifizierte Arbeiter, Angestellte, Handwerker). So boten die Grütlivereine Weiterbildung für Arbeiter an (ab 1938), für Handelsangestellte waren dies die Kaufmännischen Vereine, die ab 1850 gegründet wurden und sich 1873 im Schweizerischen Kaufmännischen Verein (heute Verband) zusammenschlossen. Diese Organisationen konzentrierten sich zum einen auf Vermittlung der im neu geschaffenen Staat notwendigen politischen Kompetenzen, zum anderen auf beruflich orientierte Bildung wie Schreiben, Arithmetik, Zeichnen oder Fremdsprachen für Handelsangestellte.

Da zahlreiche Jugendliche die Schule im Alter zwischen 12 und 14 Jahren verliessen und einer Erwerbstätigkeit nachgingen, sind Kurse für diese Schulabgänger ebenfalls zur Erwachsenenbildung zu zählen. Diese Kurse, die Allgemeinbildung ebenso wie berufsbezogene theoretische Kenntnisse vermittelten, wurden von Gemeinnützigen Gesellschaften unter der Bezeichnung „Fortbildungsschule“ organisiert und zunehmend von den Kantonen subventioniert. Später integrierte man sie als schulische Komponente in das duale System der beruflichen Grundausbildung und damit in das kantonale System der Erstausbildung.

Die Bildungsbestrebungen erreichten jedoch offenbar nicht die Mehrheit der Fabrikarbeiter. Der Schock der kulturellen und politischen Umwälzungen im Anschluss an den Ersten Weltkrieg – darunter insbesondere der Generalstreik von 1918, bei dem Truppen der Landkantone gegen die städtischen Arbeiter aufmarschierten – brachte Bildungsfachleuten die mangelnde kulturelle und politische Integration eines Grossteils der Arbeiter zu Bewusstsein. Um 1920 gründeten Universitätsdozenten die ersten Volkshochschulen (Abendschulen). Teilweise bezog man sich dabei auf bereits früher unternommene Versuche zur „Universitätsausweitung“. Mit Ausnahme von Basel nahmen diese städtischen Volkshochschulen später die Form privater gemeinnütziger Organisationen an; an diesen orientierten sich dann die Gründer der Volkshochschulen in ländlichen Gebieten. In den Städten wurden die Kurse gewöhnlich von Universitätsdozenten und Mittelschullehrern geleitet, in ländlichen Regionen von Primar- und Sekundarschullehrern. Häufig fanden sie in den Räumlichkeiten von Universitäten und Schulgebäuden, aber ausserhalb der jeweiligen Bildungsinstitutionen statt.

Wie bei einem Grossteil der Weiterbildung, zogen auch diese Kurse vor allem Personen aus der Mittelschicht an. Die Elite der Arbeiterschicht hingegen folgte weiterhin ihren eigenen Programmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, jetzt allerdings auf der solideren Basis von Gewerkschaften und linksgerichteten politischen Parteien.

In dieselbe Zeit fallen die Anfänge von Fritz Wartenweilers lebenslanger Kampagne für das skandinavische Modell des Volksbildungshaus (Folkshøjskole), d.h. für Bildungshäuser, die den Kursteilnehmern und -teilnehmerinnen für die Dauer der Kurse auch Wohnmöglichkeiten bieten. Obwohl seine Bewegung nur ein

einziges Zentrum einzurichten vermochte (Herzberg, eröffnet 1935), scheint Wartenweilers Einfluss doch indirekt die Gründung von Bildungshäusern begünstigt zu haben. Zwischen 1945 und dem Beginn der 60er Jahre gründeten Kirchen und kirchliche Organisationen eine ansehnliche Zahl solcher Bildungshäuser: je rund 20 auf protestantischer und auf katholischer Seite. Deren Zielsetzungen beschränken sich nicht auf den spirituellen und persönlichen Bereich, intendiert ist zugleich ein Beitrag zur Lösung sozialer Probleme. Indirekt folgen diese Bildungshäuser damit dem Beispiel der skandinavischen Folk High Schools und der deutschen Heim-Volkshochschulen.

Ebenfalls stark ausgebaut wurden in den 50er und 60er Jahren die freizeitorientierten Abendkurse an Klubschulen und Volks hochschulen. Der in der Schweiz am weitesten verbreitete Trägertyp der Weiterbildung, die Migros-Klubschulen, hat seine indirekten Wurzeln ebenfalls im sozialen Idealismus der 20er und 30er Jahre. Gottlieb Duttweiler, der Gründer der Migros-Lebensmittelkette – die erst später in regionalen Genossenschaften organisiert wurde –, scheint in seinen humanitären Vorstellungen von der protestantischen Sozialbewegung der 20er und 30er Jahre beeinflusst gewesen zu sein. 1944 als Sprachschulen für Erwachsene gegründet, erweiterten die Klubschulen ihr Angebot seit den 50er Jahren sukzessiv um Freizeitkurse im handwerklichen, künstlerischen und sportlichen Bereich. Mit diesen Kursen gelang es, weitere Kreise der Arbeiterschicht und der unteren Mittelschicht anzusprechen, wenn deren Beteiligung auch proportional niedriger blieb als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung.

Die Überzeugung, dass der Weiterbildung in der Nachkriegswelt mit ihrer stetig wachsenden Freizeit die Aufgabe zukomme, die Menschen bei der Suche nach Orientierung und Lebenssinn zu unterstützen, führte schliesslich 1951 zur Gründung der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung SVEB. In dieser Dachorganisation waren bereits in den Anfängen Organisationen der beruflichen ebenso wie der allgemeinen Weiterbildung vertreten.

Zur Geschichte der politischen Strukturen

Da die Schweiz ein Bund ursprünglich unabhängiger Kleinstaaten, der Kantone, ist, müssen die Bundeskompetenzen ausdrücklich festgelegt werden, während alle übrigen Kompetenzen automatisch den Kantonen zufallen. Bei der Gründung des Bundes im Jahre 1848 figurierte Bildung nicht unter den Bundeskompetenzen.

Im Verlauf des 19. Jahrhunderts wiesen die Kantone ihre jeweiligen Gemeinden an, Schulen für die gesamte Bevölkerung einzurichten (Primar- und Sekundarschulstufe). Die obligatorische Schulpflicht wurde sukzessiv von 6 auf 9 Jahre ausgedehnt; in einigen Landkantonen beträgt die obligatorische Schulbildung immer noch nur 8 Jahre. Einige Stadtkantone – Zürich, Bern, Waadt, Neuenburg, Freiburg – errichteten in den 1830er Jahren neue Universitäten. In Basel und Genf existierten solche bereits seit 1460 bzw. 1559.

Allmählich wurden jedoch als prioritär eingestufte Bildungssektoren im Rahmen von Bundesgesetzen geregelt. Heute sieht die Kompetenzverteilung, im Überblick betrachtet, wie folgt aus: Die Zuständigkeit der 26 Kantone (20 ganze und 6 Halbkantone) umfasst

- allgemeine Schulbildung bis zur Sekundarstufe (8 oder 9 Schuljahre)
- Kulturpolitik; zu deren Auftrag gehört in sechs Kantonen auch die Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung.

An Rahmenregelungen des Bundes gebunden, führen die Kantone

- Vollzeitschulen auf Sekundarstufe II
- Berufsschulen für die teilzeitliche theoretische und allgemeine Schulung der Lehrlinge (60–70% der Schulabgänger und Schulabgängerinnen) im dualen System sowie für die berufliche Weiterbildung
- die acht Universitäten
- ungefähr 20 in neuerer Zeit errichtete (nicht-universitäre) Höhere Lehranstalten. Merkmal dieser Institutionen ist, dass nicht Mittelschulen und Maturitätszeugnisse Zugang gewähren, sondern Berufsdiplome und Berufspraxis.

Der Bund führt kein Erziehungsdepartement. Die Zuständigkeiten verteilen sich auf mehrere Bundesämter im Volkswirtschaftsdepartement und im Departement des Inneren (vgl. Kap 5).

In bezug auf politische und kulturelle Aspekte sind in der Schweiz die vier Sprachregionen mitzubedenken. Die grösste Region ist die Deutschschweiz, gefolgt von der französischsprachigen Westschweiz, der italienischsprachigen und der rätoromanischen Schweiz.

Die Bedeutung der Weiterbildung heute

Weiterbildung ist seit mehreren Jahren ein expandierender Bildungsbereich. Dies lässt sich sowohl an einer stetig wachsenden Ausbreitung bzw. Vielzahl von Anbietern feststellen wie auch anhand einer Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten von erwachsenen Lernern. Es ist besonders der technologische Wandel im Betrieb, der eine sich beschleunigende Veränderung der Qualifikationsstruktur bewirkt. Durch diesen werden die Grenzen einer auf die Kindheits- und Jugendphase sich beschränkenden Ausbildung deutlich. Nicht alle Fertigkeiten und nur Teile des Wissens können in der obligatorischen Schulzeit, in der beruflichen Grundausbildung und selbst in der höheren Bildung auf Dauer erworben werden. Im Unterschied zu früheren Zeiten, als man erwartete, mit der Schulzeit die Grundausstattung für das Leben erworben zu haben, wird heute von den Schulen verlangt, die Bereitschaft zum Weiterlernen als wichtigste Eigenschaft hervorzu bringen. Erwachsene Personen aller Alters- und Ausbildungsstufen sollen befähigt werden, bei Bedarf sich weiterzubilden.

Technische, gesellschaftliche und kulturelle Innovationen und der Zuwachs an Wissen durchdringen alle Lebensbereiche und machen daher eine Weiterbildung in irgendeiner Form beinahe für alle Erwachsenen unumgänglich. Aber auch die Kritik an der Schule, die etwa die Effektivität des im obligatorischen Bildungsbereich Erlernten hinterfragt, lässt eine kontinuierliche Weiterbildung als geboten erscheinen.

Die Zukunft der Weiterbildung: ein Schlüssel zum 21. Jahrhundert

Dauerhaftes Wissen und Können zur Bewältigung des modernen Lebens kann schon heute nurmehr zu einem kleinen Teil während der obligatorischen Schulzeit, der Berufslehre oder im Studium

erworben werden. Als Antwort auf eine dynamische gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung müssen auch Bildung und Lernen im Verlaufe des Lebens dynamisiert werden (vgl. OECD 1973).

Weiterbildung ist ein Schlüssel zum 21. Jahrhundert. Angesichts zunehmend rascherer Veränderungen in Gesellschaft und Wirtschaft wird sie immer wichtiger: für den einzelnen, wenn er seine persönlichen und beruflichen Möglichkeiten bewahren und entwickeln will, und für die Schweiz als Gesellschaft, welche von vielseitig qualifizierten und flexiblen Menschen aller Altersgruppen lebt. Weiterbildung sorgt für die laufende Erneuerung dieser lebensnotwendigen Grundlagen für die Zukunft.

Andererseits kann Weiterbildung nicht als Instrument zur sofortigen Lösung grosser gesellschaftlicher Probleme eingesetzt werden. Auch mit effizienter Weiterbildung können Erwerbslosigkeit, kulturelle oder politische Verunsicherung nicht einfach abgeschafft oder beseitigt werden. Dennoch eröffnet Weiterbildung den Betroffenen und der Gesellschaft insgesamt neue Perspektiven.

Folgende Entwicklungen erfordern ein grundlegend neues Verständnis für die Weiterbildung in der Schweiz:

Verschärfter Wettbewerb: Die ausgeprägte Globalisierung der Wirtschaftsmärkte und der beschleunigte technologische Fortschritt haben in den letzten Jahren weltweit zu einem enorm verschärften Wettbewerb geführt. Verkürzte Produktzyklen, eine rasche Anpassung von Herstellungsverfahren an neue Erfordernisse und Kostendruck zwingen zu einer zunehmend rascheren und laufenden Erneuerung, Anpassung und Erweiterung betrieblichen Wissens und Könnens. Weiterbildung wird zusätzlich zu Finanzwesen, Technik, Organisation, Logistik, Kommunikation und Marketing zum kritischen Faktor für die *Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit*. Das nötige Know-how kann dabei kaum mehr auf Vorrat erworben werden. Bildung wird sich künftig immer häufiger von der Grundausbildung auf Vorrat zur Weiterbildung zum Zeitpunkt des aktuellen Bedarfs („just in time“) verlagern.

Migration und Verschiebung des Qualifikationsbedarfs: Die ausländische Wohnbevölkerung in der Schweiz weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil ungelernter Arbeitskräfte auf. Fast die Hälfte der rund 750.000 ungelernten Arbeiter in der Schweiz sind niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer. Aufgrund des verschärften Wettbewerbs, des fortgesetzten Trends zur

Dienstleistungsgesellschaft und der Eigenheiten einer humankapital- und innovationsintensiven Produktion von Gütern und Dienstleistungen in der Schweiz nimmt der Bedarf an schlecht qualifizierten Arbeitskräften jedoch laufend ab. Die wachsende Diskrepanz zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage führt bei Ungelernten bzw. ausländischen Arbeitskräften zu zunehmender struktureller Arbeitslosigkeit mit *enormen Folgekosten*. Langzeitarbeitslosigkeit betrifft bereits heute in der Mehrzahl Ungelerte. Kaum mehr bezahlbare Versicherungsleistungen der Arbeitslosenversicherung und der Invalidenversicherung sowie langjährige Unterstützungsleistungen der Kantone und Gemeinden zugunsten Arbeitsloser werden künftig nurmehr über eine umfassende Nachqualifizierung Ungelernter zu vermeiden sein. Kursangebote, wie sie heute im Rahmen aktiver arbeitsmarktlischer Massnahmen üblich sind, müssen hierbei rasch durch eine längerfristig ausgerichtete Nachholbildung bis zu einem Lehrabschluss abgelöst werden, um langdauernde Arbeitslosigkeit und daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit zu verhindern.

Demographische Entwicklung bei den Erwerbstägigen: Bereits im Jahr 2010 ist jede zweite Person aus der erwerbstägigen Bevölkerung in der Schweiz über vierzig Jahre alt. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Jugendlichen und damit das Reservoir an zukünftig Erwerbsfähigen weiter. Der Zufluss neuen und aktuellen Wissens und Könnens in Betrieben erfolgt damit je länger je weniger über die Rekrutierung von Nachwuchskräften. *Innovation* kann daher künftig nicht mehr primär über den Generationenwechsel, sondern muss in erster Linie über die wiederholte Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Qualifikationsniveaus gewährleistet werden.

Steigende Lebenserwartung: Sämtliche Bevölkerungsszenarien für die Schweiz gehen davon aus, dass der Anteil der über 65jährigen im Laufe der nächsten Jahre auf nahezu 20% der Bevölkerung ansteigen wird. Bis zum Jahr 2050 rechnet man gar mit einem Viertel der Bevölkerung, der dann älter als 65 Jahre sein wird. Die steigende Lebenserwartung führt dazu, dass immer mehr Personen ohne lernfördernden Kontakt mit den täglichen Anforderungen einer Erwerbstätigkeit trotzdem bis zu einem gewissen Grad mit rasch wandelnden Lebensumständen Schritt halten müssen. Der Umgang mit neuen Instrumenten und Techniken der *Alltagsbewältigung* ist auch für Pensionierte von zuneh-

mender Bedeutung. Darüber hinaus führt die Alterung der Gesamtbevölkerung zu einer Gewichtsverlagerung bei der politischen Entscheidungsfindung in unserem Land. Die Gewährleistung politischer und gesellschaftlicher Kompetenz angesichts rascher Umwälzungen in Wirtschaft und Gesellschaft erfordert Weiterbildungsanstrengungen auch für ältere Personen in der Schweiz.

Sozialer Wandel: Beschleunigte technologische und wirtschaftliche Veränderungen gehen immer auch mit einem rascheren gesellschaftlichen Wandel einher. Persönliche Wertvorstellungen, politische Grundsätze und kulturelle Orientierungen, welche früher Generationen währten, sind heute und morgen immer häufiger neu auszurichten und grundlegend veränderten Umständen anzupassen. Eine sinnvolle Neuorientierung ist angesichts der Komplexität der modernen Welt teilweise nur mit Unterstützung erwachsenenbildnerischer Angebote möglich.

Weiter zunehmender beruflicher Wiedereinstieg von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienphase oder nach einer Scheidung wird sich in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach für eine ganze Generation von Frauen zum Normalfall entwickeln. Die fortgesetzte Tendenz zur Kleinfamilie, eine weiterhin steigende Scheidungsrate und die klare Entwicklung öffentlichen Bewusstseins in diese Richtung machen eine solche Entwicklung wahrscheinlich. Beruflicher Wiedereinstieg ist nun aber aufgrund der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt in der Regel mit beträchtlichem Weiterbildungsaufwand zur Erneuerung eines lange Jahre zuvor erworbenen Wissens und Könbens verbunden. Ein noch grösserer Weiterbildungsaufwand fällt bei Frauen an, welche einen beruflichen Wiedereinstieg aufgrund einer nicht mehr gegebenen Eignung und Neigung im ursprünglich erlernten Beruf gleich mit einem Berufswechsel kombinieren.

Weiterbildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Erneuerung

Die aufgezeigten Entwicklungen machen klar, dass der Weiterbildung künftig eine ausserordentlich hohe Bedeutung zukommen wird. Die aktuelle Situation der Weiterbildung in der Schweiz ist jedoch weit davon entfernt, diesen Herausforderungen auch nur einigermassen gebührend Rechnung zu tragen.

Auf diesen Wandel ist die *Gesetzgebung* bis jetzt wenig eingegangen bzw. die Strukturen werden diesen oben kurz skizzierten neueren Entwicklungen nicht gerecht.

Die Weiterbildung ist nach wie vor in einen stark berufsbildenden und in einen allgemeinen bzw. kulturell orientierten Bereich aufgeteilt. Diese Spaltung spiegelt sich auch in den Förderstrukturen wider. Während die enge berufsorientierte Weiterbildung Bundessache bleibt, obliegt die allgemeine bzw. nicht-berufsspezifische Weiterbildung den Kantonen.

Gerade in den letzten Jahren ist jedoch faktisch eine *Entgrenzung der Weiterbildung* eingetreten. Beruflich-betriebliche Weiterbildung ist nicht mehr ausschliesslich auf kurzfristige funktionale Anpassungsfortbildung orientiert, umgekehrt haben sich auch Bereiche der traditionellen Erwachsenenbildung „verberuflicht“, wie etwa die Schaffung und Verbreitung von Informatikkursen belegt. Auch ein Sprachkurs in Englisch oder Portugiesisch ermöglicht Bildungswirkungen, die der eigenen Persönlichkeit und Lebensqualität dienlich sind, wie er auch Chancen eröffnet, die beruflichen Qualifikationen zu erhöhen.

All diese Entwicklungen verlangen eine Überprüfung bisheriger gesetzlicher Grundlagen, der traditionellen Bildungs- und Förderstrukturen, wie dies auch in allen umliegenden Ländern Europas geschieht. Dementsprechend finden Forderungen wie Bildungsurlaub, Modularisierung der Bildung, Qualitätssicherung, neue Formen der Zertifizierung, Bildungsgutscheine usw. auch in der Schweiz zunehmend mehr Gehör.

Das Weissbuch der EU-Kommission „Auf dem Weg in die kognitive Gesellschaft“ (1995) verweist daher zu Recht auf ein „Ende der Grundsatzdebatten“ im Hinblick auf die Frage, ob das Bildungswesen der Erneuerung bedarf und ob die Weiterbildung auszubauen sei. Diese Fragen werden entschieden bejaht. Weiter wird die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung als überholt bezeichnet; denn es gelte, die Menschen sowohl auf die wirtschaftlichen und technologischen wie auch auf die kulturellen Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten, und dies verlange gerade für die wirtschaftlichen Herausforderungen eine Vielzahl von neuen und nicht berufsspezifisch eingeengten Kompetenzen.²

Auch neuere Studien zur Wirksamkeit von Bildung belegen, dass es sich mit Blick auf den nicht immer garantierten „Erfolg“ des

traditionellen Bildungswesens durchaus „lohnt“, für Erwachsene ein Angebot an grundlegender allgemeiner Bildung bereitzustellen, um Defizite – beispielsweise bei einem mobilitätsbedingten Zuzug in die Schweiz – im Erwachsenenalter nachträglich zu erwerben und nie erlernte Fähigkeiten und Wissensbestände (Sprache, Schreiben, Rechnen u.a.) zu kompensieren (vgl. Notter 1998).

Zusammenfassung

Weiterbildung *für alle* ist ein Schlüssel zum 21. Jahrhundert. Das in der allgemeinen und beruflichen Grundausbildung erworbene Wissen und Können reicht nicht mehr, um die künftigen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft bewältigen zu können. Verschärfter wirtschaftlicher Wettbewerb, Veränderungen im Qualifikationsbedarf auf dem Arbeitsmarkt, fortschreitende Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung, steigende Lebenserwartung, beschleunigter Wertewandel und zunehmender beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienphase machen wiederholte und lebensbegleitende Weiterbildung für sämtliche Bevölkerungskreise in der Schweiz unumgänglich. Das aktuelle Bildungssystem in der Schweiz ist indessen weit davon entfernt, der wachsenden Bedeutung des lebenslangen Lernens angesichts eines immer rascheren sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Wandels Rechnung zu tragen.

Lebenslanges Lernen stellt das Individuum ins Zentrum und steht deshalb für Integration, Vernetzung und Entwicklung. Das Individuum wird als Ganzes verstanden, im Vordergrund steht die Förderung der Kompetenzen und Qualifikationen, die sowohl am Arbeitsplatz als auch in anderen Lebensbereichen erworben werden können.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die wesentlichen Merkmale vorwiegend des institutionalisierten Weiterbildungssystems aufgezeigt und die wichtigsten Defizite benannt. Dies wird es schliesslich erlauben, im letzten Teil des vorliegenden Berichtes konkrete Massnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Weiterbildung in der Schweiz vorzuschlagen.

3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Im folgenden konzentrieren wir uns vorwiegend auf die Teilnahme an institutionalisierter Weiterbildung. Daten zu „informellen Lernformen“³ sind nur sehr spärlich verfügbar; wo vorhanden, werden sie in den vorliegenden Text einbezogen.

Beteiligungsquote allgemein

Im Laufe eines Jahres besuchen laut Bundesamt für Statistik rund 1,9 Mio Personen in den Altersgruppen der 20- bis 74-jährigen der Schweizer Wohnbevölkerung einen oder mehrere Weiterbildungs-kurse.⁴ Die Gesamtzahl der Kursbesuche betrug für den unter-suchten Zeitraum 2,6 Mio pro Jahr.

Die *Beteiligungsquote*,⁵ gemessen an der schweizerischen Wohn-bevölkerung (6,5 Mio. Einwohner) liegt je nach statistischer Erhe-bung zwischen 36% und 41%.⁶ Daraus kann allerdings nicht ge-schlossen werden, dass die restlichen 60% der Bevölkerung überhaupt nie an Weiterbildung teilnehmen:⁷ Die Erhebungen des Bundesamtes für Statistik beziehen sich jeweils auf ein Jahr und nicht auf die biographischen Zusammenhänge der einzelnen Personen. Innerhalb von fünf Jahren werden von 60% Weiterbil-dungsangebote besucht. Anders gesagt: Die 40%, die in diesem Jahr teilnehmen, müssen nicht identisch sein mit der Gruppe der Teilnehmenden im nächsten Jahr. Ausserdem bilden sich viele Personen „informell“ weiter.

Von den insgesamt 2,6 Mio Kursbesuchen entfielen im Jahre 1996 insgesamt 62% auf die beruflich orientierte und 38% auf die allgemein orientierte Weiterbildung.⁸ In einer anderen Untersu-chung des Bundesamtes für Statistik wird der Anteil allgemein ori-entierter Weiterbildung jedoch höher veranschlagt, was darauf hinweist, dass die Grenzen zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung schwierig zu ziehen sind.⁹ Auf die Schwierigkeiten der Grenzziehung verweist ein weiterer Befund: Nur zwei Drittel der aus beruflichen Gründen absolvierten Kurse gehören tatsäch-lich zum Berufsbereich. Umgekehrt werden in einem Viertel der Kurse, die aus ausserberuflichen Gründen belegt werden, Kennt-nisse vermittelt, die direkt im Berufsleben anwendbar sind (vgl. Mikrozensus 1993, S. 25).

Insgesamt bilden sich – laut Bundesamt für Statistik – 25% der erwachsenen Wohnbevölkerung oder 33% der Erwerbstätigen jährlich in Kursen beruflicher Richtung weiter.

Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Weiterbildung

Die Teilnahmequote bezüglich Weiterbildung ist primär von der vorgängigen Bildung abhängig. Je erfolgreicher eine Person eine Schulbildung absolviert hat und über entsprechende Abschlüsse verfügt, desto weiterbildungsfreudiger scheint sie zu sein.

Von der Grundgesamtheit der Wohnbevölkerung zwischen 20 und 74 Jahren nehmen folgende Personengruppen an Weiterbildungsveranstaltungen teil, dargestellt nach ihrem höchsten Bildungsabschluss (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 15f.):

	Anteil an der Bevölkerung	Teilnahmequote Weiterbildung
Akademiker	9% (420.000 Pers.)	50%
Personen mit höherer Berufsbildung	11% (540.000 Pers.)	55%
Sekundarstufe II: Maturität	7% (350.000 Pers.)	46%
Sekundarstufe II: Beruf	51% (2,5 Mio Pers.)	38%
keine nachobligatorische Ausbildung	22% (1 Mio Pers.)	19%

Jede/r zweite Weiterbildungsteilnehmer/in hat zumindest einen Lehrabschluss, darüber hinaus haben 30% einen höheren Bildungsabschluss. Bereits diese Quantifizierung offenbart, dass Personen ohne nachobligatorische Ausbildung gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil massiv untervertreten sind. Die Personen, die über eine gute Bildung verfügen, sind auch diejenigen, die die Weiterbildungsangebote am intensivsten nutzen, so wie sie sich auch selbstständig und institutionenunabhängig am häufigsten bilden.

Von den Personen ohne nachobligatorische Ausbildung (22% der Bevölkerung bzw. 1 Mio. Personen) nimmt nur jede Fünfte (19%) an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Im Vergleich dazu liegen

die Teilnahmequoten bei den höher Qualifizierten markant höher (40–55%); am stärksten beteiligen sich Personen mit höherer Berufsausbildung (55%).

Dieses Gefälle zeigt, dass bestehende soziale und bildungsbezogene Unterschiede sich auch in der Weiterbildung manifestieren und Chancengleichheit zementieren.

Ähnliche Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen zeigen sich auch beim Einbezug nicht-institutioneller, das heißt individueller Lernformen: Fachliteratur sowie der Besuch von Vorträgen und Tagungen werden vor allem von Personen mit höherer Berufsbildung oder Hochschulabschluss genutzt; bei den PC-Lernprogrammen, bei Bildungssendungen in Fernsehen und Radio sowie bei den Medien Tonband/Video sind die Unterschiede geringer. Die in allen Gruppen verbreitetste informelle Lernform ist die Fachliteratur (vgl. a.a.O., S. 17; vgl. auch Kap. B.2).

Zusammenhang zwischen Erwerbsstatus und Weiterbildung

Neben dem Bildungsstand kommt der Integration in das Erwerbsleben im Hinblick auf Weiterbildungsbeteiligung eine entscheidende Bedeutung zu. Hierbei spielt erwartungsgemäß die berufliche Weiterbildung eine grosse Rolle.

Gegenüber 43% der Erwerbstätigen, die mindestens einen Kurs belegten, beträgt der Prozentsatz der Nicht-Erwerbspersonen (wie Rentnerinnen, Hausfrauen und -männer, in Ausbildung Stehende) 21%.

Die Beteiligung an eher allgemein orientierten Kursen unterscheidet sich hingegen nicht nach dem Arbeitsmarktstatus (vgl. a.a.O., S. 19): Im Arbeitsmarkt wenig integrierte Personen nehmen ungefähr gleich häufig an solchen Angeboten teil wie stark Integrierte. Die Ausgerichtetetheit auf den Arbeitsmarkt ist auch dafür verantwortlich, dass die Anzahl der Arbeitslosenkurse, bedingt durch die Arbeitslosenversicherungsgesetz-Revisionen von 1995 und 1997, massiv zugenommen hat. Zum Zeitpunkt der SAKE-Studie, als die Arbeitslosenrate in der Stichprobe lediglich 3% betrug, wurde der Anteil derjenigen Erwerbslosen, die mindestens einen Kurs besuchten, mit 30% beziffert; dieser Prozentsatz dürfte seither jedoch stark angestiegen sein.

Nach Angaben des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit (BWA) wurden 25.000 Jahresarbeitsplätze für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt, von denen insgesamt 210.000 Stellenlose profitiert hätten (vgl. Curti/Geiger 1998).¹⁰

Zusammenhang zwischen Geschlecht und Weiterbildung

Insgesamt gesehen, nehmen Frauen und Männer ungefähr gleich häufig an Weiterbildungskursen teil. Unterschiede bestehen jedoch in der Orientierung:

An *beruflich orientierten* Kursen nehmen knapp 20% der Frauen und ca. 30% der Männer der Wohnbevölkerung zwischen 20 und 74 Jahren teil. Bei den *allgemein orientierten* Kursen dominieren die Frauen: Ca. 20% der Frauen und nur knapp 10% der Männer besuchen entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen. Unterschiede bestehen auch im Zeitaufwand: Frauen wenden weniger Zeit für Weiterbildung auf, besuchen berufsbezogene Weiterbildung von durchschnittlich kürzerer Dauer und haben einen deutlich geringeren Zugang zu individuellen Lernformen als die Männer. Sie investieren zudem häufiger ihre Freizeit in die berufliche Weiterbildung und kommen häufiger selbst für die Kurskosten auf als Männer (Verhältnisse für Vollzeitwerbstätige: ca. 25% der Männer vs. 20% der Frauen werden zumindest teilweise vom Arbeitgeber unterstützt, während ca. 15% der Männer und 20% der Frauen selbst für die Kurskosten aufkommen; vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 37–41).

Auch hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und Weiterbildung erweisen sich die Schlüsselfaktoren Bildungsstand und Integration im Arbeitsmarkt als zentrale Größen: Die quantitativen Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verringern sich nämlich, wenn man erwerbstätige Frauen und Männer der gleichen Bildungsschicht vergleicht. Das heißt, die Zugangschancen hängen in erster Linie vom erreichten Bildungsstand, von der Integration im Arbeitsmarkt und von der Segregation der Berufswelt ab.

Dies zeigt sich auch bei den nachgefragten bzw. besuchten Weiterbildungsschwerpunkten: An erster Stelle stehen bei beiden Geschlechtern EDV-Kurse (Frauen 25%, Männer 31%), an zweiter Stelle bei den Frauen Kurse im Gesundheitsbereich (16%) und

bei den Männern Kaderkurse (22%); an dritter Stelle bei beiden Geschlechtern Sprachkurse (Frauen 14%, Männer 10%). Wenn hingegen die berufliche Position mitberücksichtigt wird, lassen sich kaum mehr Unterschiede zwischen den Geschlechtern feststellen. Kaderfrauen bilden sich fast gleich häufig weiter wie Männer in Kaderpositionen (Frauen 43%, Männer 46%).¹¹ Gleiche Weiterbildungschancen haben Frauen also erst, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt gleich hohe berufliche Positionen erreicht haben wie Männer.

Die erwähnten Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern variieren nicht nach Sprachregion.

Gravierende Unterschiede und Benachteiligungen von Frauen sind v.a. in der betrieblich unterstützten Weiterbildung festzustellen: Lediglich 2 von 10 Frauen gegenüber 4 von 10 Männern profitieren von einer betrieblichen Weiterbildungsmassnahme. Diese Ungleichheit bleibt auch in Branchen mit hohem Frauenanteil bestehen. Beispielsweise werden in Büroberufen 26% der Frauen gegenüber 44% der Männer bei ihrer Weiterbildung im Betrieb unterstützt (vgl. ebenda).

Frauen in der betrieblichen Weiterbildung

Studien zur Beteiligung von Frauen an Personalentwicklungsmaßnahmen und insbesondere an betrieblicher Weiterbildung eruieren mehrere Faktoren, die zu ungleicher Chancenverteilung führen:

Fehlendes Angebot, Negierung des Bedarfs: Betriebliche Weiterbildungsangebote richten sich schwerpunktmässig an Führungskräfte und höherqualifiziertes Fachpersonal, also Bereiche, in denen Frauen selten anzutreffen sind. Für die typischen „Frauenarbeitsplätze“ wird aus betrieblicher Sicht oft kein Weiterbildungsbedarf gesehen, da weder Aufstiegschancen noch Entwicklungsperspektiven damit verbunden sind.

Fehler bei der Bedarfsermittlung: Frauen sind bei Bildungsbedarfsanalysen oft nicht oder nicht angemessen beteiligt, insbesondere dann nicht, wenn die Bedarfsermittlung nicht systematisch erfolgt, sondern im Ermessen einzelner Vorgesetzter liegt.

Anmeldeverfahren: Diese sind für Frauen oft benachteiligend, wenn die Vorgesetzten Weiterbildungsmassnahmen auswählen, statt auf Eigeninitiative der Beschäftigten zu setzen.

Unzureichende Transparenz: Mangelnde Informationen und das Zurückhalten von Informationen durch Vorgesetzte wirken sich negativ auf die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in weniger qualifizierten Positionen aus.

Ungünstige Rahmenbedingungen: Für Frauen mit familiären Verpflichtungen bilden zeitliche Rahmenbedingungen und Zusatzkosten eine zusätzliche Hemmschwelle.

Teilzeiterwerbstätigkeit: Teilzeitlich erwerbstätige Frauen können von allen obengenannten Faktoren noch stärker betroffen sein als Vollzeiterwerbstätige.

Für Fragen nach der Chancengleichheit der Geschlechter in der Weiterbildung gilt insgesamt, dass neben dem Faktor Geschlecht weitere Faktoren zu berücksichtigen sind, wenn Förderungsmassnahmen Wirkung zeigen sollen. Dazu gehören v.a. der erreichte Bildungsstand, die Integration im Arbeitsmarkt, die berufliche Position sowie familiäre und soziale Rahmenbedingungen (vgl. Stalder u.a. 1997).

Altersstruktur der Teilnehmenden

Personen über 50 Jahre sind weniger häufig in Weiterbildung involviert als jüngere. Bezuglich der Altersstruktur der Teilnehmenden zeigt die SAKE-Studie auf, dass die Aktivität bei den unter 55jährigen deutlich höher liegt als bei den Älteren: In der ersten Gruppe nehmen etwas über 40% an Veranstaltungen teil, während bei den über 55jährigen nur ca. 20% weiterbildungsaktiv sind. An Bedeutung verliert bei den über 55jährigen insbesondere die aus beruflichen Gründen besuchte Weiterbildung (knapp 10% Teilnehmende gegenüber ca. 30% bei den Jüngeren); in den übrigen Weiterbildungsbereichen liegt ihre Beteiligung nur leicht unter derjenigen der Jüngeren (alle Gruppen zwischen ca. 12% und 17%) (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 21).

Innerhalb der Gruppe der Personen unter 55 Jahren lassen sich die quantitativen Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme nicht statistisch interpretieren.

Sprachregionale Unterschiede

Im Vergleich der Sprachregionen zeigt sich, dass die Beteiligung an Weiterbildungskursen in der Deutschschweiz (40%) höher liegt als in der Romandie (ca. 32%) und in der italienischen Schweiz (knapp 30%). Ausgeprägt ist dieser Unterschied in der Gesamtteiligung sowie bei den aus beruflichen Gründen besuchten Kursen; in der vom Bundesamt für Statistik als allgemein erfassten Weiterbildung sind keine relevanten Unterschiede zwischen den Sprachregionen festzustellen.

Grosses Unterschiede fallen bei den individuellen Lernformen auf: Insgesamt nutzen in der Deutschschweiz 46%, in der französischen Schweiz 29% und in der italienischen Schweiz nur 16% der erwachsenen Bevölkerung diese Lernformen. Erfasst wurden die Bereiche: Fachliteratur, Vorträge/Tagungen, PC-Lernprogramme, Bildungssendungen in TV/Radio, Tonband/Video. Der grösste sprachregionale Unterschied zeigt sich bei der meistgenutzten individuellen Lernform, der Fachliteratur (Deutschschweiz 37%, Romandie 21%, italienische Schweiz 8% der erwachsenen Bevölkerung).

In der italienischen Schweiz liegen die Beteiligungsquoten unabhängig von Bildungsstand, Staatsangehörigkeit und Erwerbsbeteiligung markant unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Die Gründe dafür konnten mit der SAKE-Erhebung nicht eruiert werden. Es wird angenommen, dass es sich um Auswirkungen kultureller Unterschiede handelt, die auch das Interesse an Weiterbildung beeinflussen; ausserdem sind die Grossbetriebe in der deutschen Schweiz lokalisiert.

Die SAKE-Erhebung (vgl. a.a.O., S. 21) stellt fest, dass sozistrukturelle Faktoren wie Grundausbildung, Nationalität oder Erwerbsbeteiligung, in welchen sich die Sprachregionen unterscheiden, die Differenzen im Weiterbildungsverhalten nicht erklären können. Ebenfalls wenig zur Erklärung beitragen können Stadt-Land-Unterschiede; ausser in sehr abgelegenen Regionen findet sich in ländlichen Gebieten keine tiefere Weiterbildungsaktivität als in den Städten (vgl. a.a.O., S. 23f. und 42f.).

Zusammenfassung

Jedes Jahr bilden sich rund 40% der erwachsenen Schweizer Wohnbevölkerung in institutionalisierter Form weiter. Die Weiterbildungsteilnahmebereitschaft ist abhängig von vorgängigen Bildungsabschlüssen und -erfahrungen.

Als zentrale Einflussgrösse entpuppt sich ausserdem die Integration in den Arbeitsmarkt. Personen in höheren beruflichen Chargen haben leichter Zugang zur Weiterbildung als Personen auf unteren betrieblichen Hierarchieebenen. Leute in Vollzeitstellen kommen eher in den Genuss von Weiterbildung als Personen, die lediglich in Teilzeit oder in gänzlicher Abwesenheit von Lohnarbeit tätig sind.

Eine veränderte Situation ergibt sich durch die arbeitsmarktlichen Massnahmen, die neue Formen der Weiterbildung ermöglichen. In diesen spezifischen Massnahmen zur Wiedereingliederung von Erwerbslosen nimmt die Weiterbildung eine wichtige Rolle ein. Auch bei Stellenlosen zeigt sich allerdings, dass die Weiterbildungsbereitschaft höher ist, je besser die Vorbildung war.

Der Faktor Geschlecht spielt im Hinblick auf Weiterbildungsteilnahme eine wichtige Rolle; die Beteiligung der Männer in der betrieblichen Weiterbildung ist deutlich höher als diejenige der Frauen.¹² Die Übervertretung der Männer in der beruflichen Weiterbildung spiegelt ihre Übervertretung in höheren Chargen des Erwerbslebens. Im Bereich der allgemeinen und kulturellen Weiterbildung sind Frauen hingegen mit 70% überrepräsentiert, d.h., dass die Frauen mehrheitlich ihre Weiterbildung selber bezahlen. Hinsichtlich des Alters zeigt sich, dass die Gruppe der unter 55jährigen markant weiterbildungsaktivier ist als diejenige der Älteren. Im Vergleich der Sprachregionen erweist sich die Deutschschweiz als weiterbildungsaktivier als die Westschweiz und die italienische Schweiz. Worin die Unterschiede begründet sind, lässt sich allerdings nicht eindeutig belegen.

4. Anbieter

Der Vielzahl an Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern entspricht auch eine breite Palette des Angebots. Im Unterschied zum übrigen Bildungswesen ist im Weiterbildungsbereich der pri-

vate Sektor mit ca. 80% des Angebots gegenüber dem öffentlichen dominant. Allerdings ist festzuhalten, dass die verfügbaren Daten und Typologien keine genauen Aussagen zulassen, da die Kriterien für die Unterscheidung zwischen öffentlichen und privaten Trägern nicht einheitlich sind.

In der Schweiz besteht demgemäß eine grosse Vielfalt an Weiterbildungsanbietern unterschiedlicher Grösse: Vom Weiterbildungskonzern über öffentliche Träger, Betriebe, Verbände, Gewerkschaften, Kirchen, gemeinnützige Vereine, private Schulen bis hin zu kleinen Beratungsgruppen, Kleinstunternehmen, Lernstudios und Einzelpersonen reicht das Spektrum.¹³

Im folgenden präsentieren wir eine Typologie von Anbietern bzw. Weiterbildungsträgern, die es erlaubt, die Situation der Weiterbildung in der Schweiz näher zu erfassen.

Typologie der Trägerschaften

– Öffentlich-rechtliche Trägerschaft

Im Rahmen der bestehenden Schulstrukturen engagieren sich die Kantone und der Bund in der Weiterbildung.

Die Kantone sind u.a. im Bereich der Lehrerfortbildung zuständig. In bescheidenem, doch wachsendem Umfang bieten inzwischen kantonale Mittelschulen Kurse für Erwachsene an. Ebenfalls zunehmend sind die Weiterbildungsangebote der kantonalen Universitäten. Alle schweizerischen Universitäten haben in den letzten Jahren Koordinationsstellen für Weiterbildung geschaffen und bieten öffentlich zugängliche Angebote an.

Gestützt auf das Fachhochschulgesetz bieten auch die teilweise noch im Aufbau befindlichen Fachhochschulen ein Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Schliesslich sei auf die inzwischen meist kantonal geführten Berufsschulen industriell-gewerblicher und kaufmännischer Richtung verwiesen. Auch die Zuständigkeit der Institutionen im Sozial- und Gesundheitsbereich obliegt kantonaler Hoheit. Im Vordergrund steht die berufliche Basisbildung; neben dieser nimmt Weiterbildung einen geringeren, aber stets wachsenden Raum ein.

Der Bund engagiert sich in der beruflichen Weiterbildung in den dem Berufsbildungsgesetz unterstellten Berufen in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte an gewerblich-technischen Berufs-

schulen. Ebenfalls vom Bund getragen wird die Weiterbildung an den Technischen Hochschulen in Lausanne (EPF) und Zürich (ETH).

– *Privatrechtliche Trägerschaft mit gemeinnütziger Ausrichtung*
Hierunter sind vor allem gemeinnützige Organisationen, die sich aus ehrenamtlicher Tätigkeit heraus entwickelt haben und zum Teil noch immer darauf beruhen, zu fassen.

Zu unterscheiden sind hierbei Weiterbildungsträger, die sich als *schulische Institutionen* explizit der Weiterbildung verschrieben haben, und solche, die neben einer primär sozial ausgerichteten Tätigkeit auch „Weiterbildung im Nebenamt“ veranstalten.

Elternbildung unterstützt Mütter und Väter in der Erziehungsarbeit und leistet damit auch einen präventiven Beitrag im Sozial- und Gesundheitswesen. Angeboten wird Elternbildung in der Schweiz von ca. 1.200 Organisationen, die grösstenteils unentgeltlich arbeiten.

Die *Volkshochschulen* bilden mit rund 500 Kursorten das dichteste, beinahe flächendeckende Netz in der Schweiz, mit Angeboten in den Bereichen der Alters-, Gesundheits- und staatsbürgerlichen Weiterbildung. Das Ziel der Volkshochschulen, lebenslanges Lernen zu ermöglichen und anzubieten, wird einerseits durch viel ehrenamtliche Arbeit und andererseits durch indirekte Unterstützung zahlreicher Kantone und Gemeinden ermöglicht.

Der grössere Teil der gemeinnützigen Organisationen verfolgt jedoch andere Hauptziele: Sozialhilfe, Berufs- und Fachvertretung, politische Partizipation, Vertretung von Arbeitern und Angestellten, Frauenrechte, Umweltschutz usw.

Neben den gemeinnützigen Organisationen hat sich in der Schweiz mit den *Migros-Klusenschulen* ein Träger mit gemeinnütziger Ausrichtung etabliert, der Teil einer wirtschaftlichen Unternehmung ist. Die Kurse werden öffentlich ausgeschrieben und ganz oder teilweise vom Konzern über das „Kulturprozent“ finanziert.

– *Privatrechtlich-erwerbsorientierte Trägerschaft*

Vermehrt seit dem Zweiten Weltkrieg haben sich in spezifischen Bereichen kommerziell betriebene private Institutionen, etwa im Zusammenhang mit dem Zweiten Bildungsweg oder hinsichtlich beruflich verwertbarer Fachkenntnisse (Sprachen, Informatik, Kommunikation, Management usw.), etabliert. Ein weiterer Be-

reich ist der Maturitätsabschluss oder das Handelsdiplom für Erwachsene. Viele dieser Schulen sind außerdem auf dem Gebiet der teilzeitlichen Vorbereitung auf Berufsdiplome bzw. Fachprüfungen oder Höhere Fachprüfungen aktiv.

Die Grösse dieser Institutionen variiert stark, von Ein-Mann-Instituten bis hin zu Unternehmen mit mehreren Zweigstellen. Vermehrt werden auch Angebote dieser Institutionen subventioniert.

– Betriebe

Unter den grössten Trägern von Weiterbildung sind die Betriebe. Im Unterschied zu privaten Schulen betreiben sie „Weiterbildung im Nebenamt“. Diese ist nicht primäres Ziel, sondern verhält sich – ähnlich wie bei den gemeinnützigen Organisationen, die nicht als Schulen auftreten – funktional zu den intern gesetzten Massstäben der Profitmaximierung und der Anpassung an technologische Neuerungen oder Markterfordernisse. Im Unterschied zur öffentlichen Bildung und auch zu den privaten Schulträgern ist die betriebliche Weiterbildung in der Regel *nicht-öffentlicht* und selbst innerhalb eines Betriebes bestimmten Gruppen vorbehalten. Es sind vor allem die grösseren Firmen und die Verwaltung, die interne Weiterbildungskurse für ihre Angestellten anbieten. Neuerdings besteht die Tendenz, diese Kurse auch einem aussenstehenden Publikum zu öffnen, um zusätzliche Einnahmequellen für die Schulungsabteilungen zu gewinnen. Kleinere und mittlere Unternehmen weisen üblicherweise einen deutlich geringeren Anteil an Weiterbildungsaktivitäten auf als grosse Unternehmen.

– Konfessionelle, politische, weltanschauliche oder sozialpartnerschaftliche Trägerschaft

Besonders in historischer Hinsicht bedeutsam waren die Aktivitäten bezüglich Weiterbildung von konfessionellen Vereinigungen, aber auch von seiten der Arbeiterbewegung. Durch Weiterbildung sollte einerseits der Nachwuchs für die jeweiligen Organisationen und Bewegungen sichergestellt werden, wie gleichzeitig auch die Mitglieder für aktuelle Aufgaben geschult wurden. Auch heute spielen diese institutionalisierten Weiterbildungsorte eine Rolle. Sie haben sich auch gegenüber Dritten geöffnet.

Gewerkschaftliche Bildung ist ein wichtiger und eigenständiger Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung. Sie unterscheidet sich von dieser durch die Zielgruppen, die Bildungsinhalte und die

Bildungsziele. Gewerkschaftliche Bildung versteht sich als politische, fachliche und kulturelle Bildung im umfassenden Sinne, ihr Ziel ist die Förderung individueller und kollektiver Entwicklungsprozesse.

Die Arbeiterbewegung hat von Beginn an Bildung als eine wichtige Voraussetzung für die Emanzipation ihrer Mitglieder betrachtet, „*Wissen ist Macht*“ war Hoffnung und Verpflichtung. 1912 hat sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund SGB mit der „Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale“ und 1946 mit der „Stiftung Schweizerische Arbeitsschule“ verbandsübergreifende Bildungsinstitutionen geschaffen, die mit neuen Namen bis heute bestehen. Die „Gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz (sabz)“ in Bern führt jährlich Kurse und Lehrgänge in drei Sprachen für die Mitglieder, Funktionsträgerinnen und Funktionsträger der Verbände des SGB durch. Die Lehrgänge der „Gewerkschaftsschule Schweiz“ besuchen jährlich Nachwuchskader in der Deutschschweiz und Romandie, um sich berufliches Grundwissen in Wirtschaft, Recht, Sozialversicherungen, Politik, Kultur und Organisation zu erwerben. Gewerkschaftliche Ausbildung und Schulung der Mitglieder und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger liegt auch in der Verantwortung der einzelnen Verbände, sie führen zusammen mit den Sozialpartnern auch berufliche Weiterbildung durch. Das gewerkschaftliche Bildungsangebot steht grundsätzlich allen Interessierten offen. Insgesamt wird damit einem breiten Kreis von Menschen Bildung zugänglich gemacht, von denen ein Teil sonst kaum an Erwachsenenbildung teilnehmen würde (vgl. Gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz 1998).

Wegbereitende Institutionen für die Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten sind die ECAP und die ENAIP, wie auch neue Institutionen wie FEMIA Zürich oder Appartenances in Lausanne.

Privatpersonen

Neben den institutionellen Trägern bieten auch Einzelpersonen aus unterschiedlichsten Fachbereichen spezifische Kenntnisse wissenschaftlicher, handwerklicher, sportlicher, künstlerischer und weltanschaulicher Art an.

– Weiterbildung in selbstorganisierten Gruppen

Zahlreiche Personen und Vereinigungen, die sich ad hoc formieren oder über eine bestimmte Zeitspanne bestehen, integrieren Weiterbildung als Teil ihrer Aktivität im Selbsthilfebereich oder im Rahmen anderer Ziele. Dazu gehören Gruppen in den Bereichen Gesundheit, Sucht, Erziehung, interkultureller Austausch, Minderheiten, Soziokultur und gesellschaftspolitische Bildungsarbeit.

Weiterbildung als Domäne privater Träger

In der Schweiz ist die Weiterbildung im grossen und ganzen Sache des privaten bzw. halbprivaten Sektors.¹⁴ Statistische Daten dazu sind allerdings nur in bescheidenem Umfang verfügbar. An gesamtschweizerischen Erhebungen liegen nur die Studien des Bundesamtes für Statistik (Teilnehmerbefragungen) sowie die Statistik der SVEB-Mitglieder vor.

Gemäss der SAKE-Studie des Bundesamtes für Statistik nahmen im Berichtsjahr 1,9 Mio Personen 2,6 Mio Kursbesuche wahr (ein Fünftel der Teilnehmenden besuchte zwei Kurse, ein Zehntel drei oder mehr Kurse).

Bei den insgesamt belegten Kursplätzen (allgemeine und berufliche Weiterbildung, 100% = 2,6 Mio Kursbesuche) hatten die verschiedenen Träger folgende Anteile (vgl. Borkowsky u.a. 1997, S. 48):

Öffentliche Schulen (Berufsschulen)	19%
Betriebe oder Arbeitgeber	20%
private Schulen	23%
andere Institutionen (mehrheitlich private)	25%
Privatpersonen	13%

Damit gehen gemäss Erhebung des Bundesamtes für Statistik rund 2 Millionen bzw. 80% der Kursbesuche (d.h. jährlich ca. 2 Mio Kursbesuche) auf das Konto von privaten Trägern.

Eine detailliertere Übersicht über das Gewicht einzelner Träger ergibt sich aus der Statistik der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) 1997, die aufgrund von Teilnehmerstunden je einzelner Mitglieds-Institution eruiert wurde.¹⁵

Über betriebliche Weiterbildung existieren kaum verlässliche Zahlen.

Ferner sei darauf hingewiesen, dass sprachregionale Besonderheiten der Trägertypen von Bedeutung sind. In der Westschweiz und vor allem im Tessin scheint der Anteil der öffentlich verantworteten bzw. von staatlichen Schulen organisierten Weiterbildung höher zu sein.¹⁶

In den letzten Jahren lässt sich eine neue Dynamik des Weiterbildungsmarktes feststellen. Die Anzahl der Anbieter hat insgesamt zugenommen. Bei den neuen Trägern handelt es sich um viele kleine Einzelfirmen (speziell im Sprach-, Computer- und Persönlichkeitsbereich), um ausgelagerte Dienstleistungen der Ausbildungsabteilungen grosser Firmen (z.B. Swissair, ABB, Siemens), die wiederum ihre internen Angebote nach aussen öffnen. Außerdem haben die Berufsschulen, die zum Teil weniger Lehrlinge zu unterrichten haben, ihre Anstrengungen in der Weiterbildung ausgebaut. Die Weiterbildungsmassnahmen für Erwerbslose haben zudem einen weiteren Schub von neuen Anbietern provoziert. Die Situation hat zu einem verschärften Wettbewerb um Teilnehmer und Teilnehmerinnen geführt, die Intransparenz des Marktes ist weiter gestiegen. Deshalb müssen Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsinformation massiv verstärkt werden. Ebenso werden die Einführungen von Qualitätskriterien und Kostentransparenz unter den Trägern sowohl von privater als auch von staatlicher Seite gefordert.

Berufliche und allgemeine Weiterbildung und Weiterbildungsanbieter

Laut Angaben von Kursbesuchern¹⁷ verteilt sich die berufliche Weiterbildung auf folgende Institutionen:

Öffentliche Schulen	16%
Betriebe oder Arbeitgeber	31%
private Schulen	19%
andere Institutionen (mehrheitlich private)	26%
Privatpersonen	8%

Für die allgemein orientierten Kursbesuche lassen sich weniger detaillierte Angaben finden: Insgesamt werde rund ein Fünftel durch öffentliche Schulen „und der Rest hauptsächlich durch den privaten Sektor organisiert“ (a.a.O., S. 48f.).

Nicht nur bezüglich der Institutionen, sondern auch im Hinblick auf die Orientierung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung ist also von einer starken Dominanz des privaten Bereiches auszugehen.

Träger von Kursen für Arbeitslose

Erwerbslose Personen können in allen nicht-betrieblichen Weiterbildungsangeboten vertreten sein. Viele Träger organisieren spezielle Kurse für Erwerbslose; über deren Verbreitung und Verteilung auf die diversen Trägerkategorien bestehen jedoch keine Angaben.¹⁸ Auch über die im Rahmen arbeitsmarktlicher Massnahmen durchgeführten Weiterbildungskurse bestehen noch keine Trägerstatistiken.

Rolle der Verbände und Dachorganisationen

Die Verbände und Dachorganisationen stellen diverse Dienstleistungen bereit, die von Trägern, Fachleuten in Bildung, Politik und Medien sowie von der Bevölkerung genutzt werden. Da keine staatliche Koordinationsstelle existiert, kommt der Funktion, die Koordination zwischen staatlichen und privaten Trägern zu gewährleisten, besondere Bedeutung zu. Eine wichtige Rolle spielt die 1951 gegründete Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB). Es handelt sich um die repräsentative Dachorganisation des gesamten Weiterbildungsbereiches, haben sich doch die Dachverbände sowohl der inner- wie auch der ausserbetrieblichen Weiterbildung in der SVEB zusammengeschlossen. Bei den Mitgliedern der SVEB arbeiten ca. 35.000 Ausbilder/innen. 1,6 Mio Teilnehmer und Teilnehmerinnen besuchen die Veranstaltungen.

Als Dachorganisation erbringt die SVEB Dienstleistungen und unterstützt die Koordination zwischen Trägern, Bund und Kantonen und zwischen den Dachorganisationen, die selbst SVEB-Mitglieder sind. Auf internationaler Ebene besteht eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der SVEB und dem Europäischen Verband für Erwachsenenbildung (EAEA). Die SVEB finanziert sich zu 40% aus Bundessubventionen und Beiträgen der Erzie-

hungsdirektoren-Konferenz (EDK) und zu 60% aus Eigenleistung. Weitere Dachverbände spielen in ihrem jeweiligen Fachbereich eine zentrale Rolle. Wir erwähnen hier jene, die vom Bundesamt für Kultur unter dem Titel „kulturelle Erwachsenenbildung“ subventioniert werden. Es handelt sich um den *Verband der Schweizer Volkshochschulen* (Qualifizierung der Kursleitenden, nationale und internationale Zusammenarbeit unter den Volkshochschulen), den *Schweizerischen Bund für Elternbildung* (Zeitschrift, Zusammenarbeit unter den Organisatoren von Elternbildungskursen), die *Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung KAGEB* (Zeitschrift, internationale Zusammenarbeit, nationale Vertretung der katholischen Bildungsträger) sowie *Lesen und Schreiben* (Dachverband für Kurse speziell für Personen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten).

Zusammenfassung

Die schweizerische Weiterbildungsszenerie zeichnet sich durch eine recht vielfältige Anbieterstruktur aus. Diese Vielfalt ist durch den hohen Anteil von 85% der Trägerschaften mit privatrechtlichem Status gegeben. Im Unterschied zum übrigen Bildungswesen ist der Anteil öffentlicher Bildungsträger in quantitativer Hinsicht von untergeordneter Bedeutung. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um beruflich orientierte oder um allgemeine Weiterbildung handelt. Viele Träger stellen allerdings sowohl beruflich wie auch allgemein orientierte Angebote zur Verfügung. Zu unterscheiden sind Institutionen, deren Hauptzweck in der Bildung bzw. Weiterbildung begründet ist, von solchen Organisationen und Betrieben, die neben anderen Aufgaben sich auch der Weiterbildung widmen. Die Bedeutung der Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren generell erhöht, was allen Trägertypen zugute kommt. Dies ist insbesondere auch durch den massiven Ausbau der Erwerbslosenkurse gegeben. Bei einer grossen Vielfalt von Trägern besteht das Problem, dass die Übersichtlichkeit für Nachfrager von Bildung nicht einfach zu bewerkstelligen ist und dass die Qualität der Einzelanbieter stark variiert. Als mögliche Koordinationspartner bieten sich die Dachverbände als Gesprächspartner für Bund, Kantone und Weiterbildungsträger an.

5. Einzelne Aspekte

Im folgenden Abschnitt sollen einige wesentliche Aspekte, die sich auf Weiterbildung beziehen, näher beleuchtet werden.

Themen

Welches sind die Inhalte, die bezüglich institutionalisierter Weiterbildung nachgefragt werden? Vom Bundesamt für Statistik werden, aufgeschlüsselt nach beruflich und allgemein orientierter Weiterbildung, folgende Angaben gemacht (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 28 und S. 79):

Beruflich orientierte Weiterbildung (100% = Gesamtheit der beruflich orientierten Kursbesuche):

Sprachen	12.9%
Informatik	28.5%
Kaderkurse	17.0%
Kunst-/handwerk/Kultur	3.6%
Gesundheit/Medizin	8.9%
Persönlichkeitsbildung	4.7%
Sport/Spiel	0.7%
Haushalt/Familie	1.2%
Andere	22.5%

Allgemein orientierte Weiterbildung (100% = Gesamtheit der allgemein orientierten Kursbesuche):

Sprachen	25.6%
Informatik	5.1%
Kaderkurse	0.9%
Kunst-/handwerk/Kultur	24.4%
Gesundheit/Medizin	8.1%
Persönlichkeitsbildung	4.3%
Sport/Spiel	15.3%
Haushalt/Familie	8.6%
andere	7.7%

Wie bereits erwähnt, sind die Trennungen zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nicht scharf zu ziehen, darum sind

einige Inhalte in beiden Kategorien vertreten. In beiden Sparten tauchen die Informatik und die Sprachen als Bereich von einer gewissen Bedeutung auf. Klare Unterschiede bestehen in der weiteren Profilierung, die für die berufliche Weiterbildung den Kaderkursen eine hohe Bedeutung zumisst, während die allgemeine Weiterbildung sich durch eine weitere Schwerpunktsetzung im Kulturell-Handwerklichen und Sportlich-Spielerischen auszeichnet. In beiden Bereichen wird den Kursen, die direkt der Persönlichkeitssbildung dienlich sein sollen, ein eher untergeordneter Wert zugemessen. Auch aus diesen bereichsbezogenen Profilen lässt sich eine geschlechtliche, erwerbsstatusbezogene und bildungsmässige Segmentierung herauslesen. So sind etwa Kaderkurse klar den Personen vorbehalten, die eine entsprechende Position im Betrieb einnehmen.

Kursdauer

Die mittlere Kursbesuchsdauer pro Jahr und teilnehmender Person beträgt 53 Stunden, der Medianwert 32 Stunden. Je nachdem, ob eine Matura auf dem Zweitbildungsweg nachgeholt wird oder ob eine Schnellsteinführung in eine neue Technologie im Betrieb erfolgt, variiert die Kursdauer beträchtlich. Dennoch offenbart diese Durchschnittsbezeichnung, dass die Weiterbildung in der Schweiz durch eine grosse Zahl von kurzen und eine sehr geringe Zahl von zeitintensiven Kursbesuchen charakterisiert ist.

Bei der beruflich orientierten Weiterbildung liegt die mittlere Kursbesuchsdauer mit insgesamt 56 Stunden 10 Stunden höher als bei der allgemein orientierten, die einen Gesamtdurchschnitt von 46 Stunden aufweist.¹⁹

Zulassungsbeschränkungen in der Weiterbildung aufgrund verschiedener Bildungsstufen

Ein Hinweis auf die Weiterbildungsteilnahme wie auf die Zielgruppen ergibt sich auch aus dem Aspekt der Beschränkung des Zuganges zur Weiterbildung. Ist ein Kurs für alle offen, unabhängig von jeglicher Vorbildung, oder im Gegenteil nur einem spezifischen Publikum zugänglich (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 49)?

Zulassungsbeschränkungen	Anteil der Kursbesuche		
	beruflich	allgemein	total
keine Ausbildung verlangt	52%	90%	66%
Berufslehre o.ä.	19%	2%	12%
Eidgenössischer Fachausweis, Eidg. Diplom, Diplome der Stufe Technikerschule	5%	0%	3%
Diplom einer Höheren Fach- schule, HTL, HWV	2%	0%	2%
Maturitätszeugnis, Lehrpatent o.ä.	4%	1%	3%
Universitäres Lizentiat/Diplom	5%	0%	3%
andere Vorbildung	14%	7%	12%

Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass die allgemeine Weiterbildung sich in der Regel dadurch auszeichnet, dass wenige bis keine Vorkenntnisse bzw. vorgängigen Bildungsabschlüsse als Bedingung an die Kursteilnahme geknüpft werden. Anders sieht die Lage im beruflichen Bereich aus. An knapp die Hälfte der Kursangebote werden vorgängige Bildungsabschlüsse als Zulassungsbedingung geknüpft. Alles in allem führt diese Situation zu heterogenen Klassen in der Weiterbildung.

Kursbesuche inner- und ausserhalb der Arbeitszeit

Die allgemein orientierten Kursbesuche finden erwartungsgemäss fast vollumfänglich (95%) ausserhalb der Arbeitszeit statt. Bei der beruflich orientierten Weiterbildung ist die Lage nicht ganz so eindeutig. Obwohl fast alle (96%) diese Kursbesuche durch Erwerbstätige erfolgen, finden 36% ebenfalls ausserhalb der Arbeitszeit statt. Immerhin 45% der beruflich orientierten Kursbesuche finden ganz und 15% teilweise während der Arbeitszeit statt (vgl. a.a.O., S. 28).

Ausbildende

Was für Lehrpersonen unterrichten Erwachsene? Auch diesbezüglich gibt es eher wenig verlässliche Angaben. Über die Anzahl der Ausbildenden im Weiterbildungsbereich bestehen keine Ge-

samtzahlen; Schätzungen gehen von ca. 30.000 bis 40.000 Personen aus, die aufgrund ihrer Fachkompetenz in verschiedenen Funktionen der Weiterbildung tätig sind.

Für die von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) erfassten Institutionen wird eine Gesamtzahl von 21.730 Kursleiter/innen ausgewiesen, wobei 85% dieser Personen lediglich ein Pensem von 6 oder weniger Wochenstunden haben (vgl. SVEB-Statistik 1996, S. 5).

Ein grosser Teil der in der Weiterbildung tätigen Personen ist – wie diese wenigen Angaben bezeugen – Weiterbildner im Nebenamt, meist aufgrund einer fachlichen Kompetenz. Seit einigen Jahren sind die SVEB als Dachverband der Weiterbildungsanbieter wie auch der Kanton Bern darum bemüht, die didaktische und methodische Kompetenz der Weiterbildner in der Schweiz zu heben. Dazu wurde gesamtschweizerisch ein Zertifikatssystem geschaffen, das ermöglichte, dass bis Mitte 1998 ca. 1.500 Personen ein Zertifikat erhielten, das insbesondere ihre methodische und didaktische Kompetenz bescheinigt. Neben dieser Qualifikation gibt es die Möglichkeit, im Rahmen eines BBT-Reglements (Eidgenössische Höhere Fachprüfung) den Abschluss eines eidg. dipl. Betriebsausbilders zu erwerben.

Die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften der öffentlichen Berufsschulen wird grösstenteils in den vom Bund getragenen Instituten für Berufspädagogik organisiert.

Gerade die Ausbildungssituation für Ausbilder bzw. für Weiterbildner offenbart, dass in der Schweiz die Entwicklung einer systematischen Qualität der Weiterbildung, die über eine geregelte und nach Standards erfolgende Heranbildung entsprechender Fachkräfte erfolgt, erst im Aufbau begriffen ist. Ein Professionalisierungsschub – vor allem hinsichtlich methodisch-didaktischer Fähigkeiten – im Bereich der allgemeinen wie auch der beruflichen Weiterbildung steht noch bevor.

Für die Ausbildung von Kursleitern und Kursleiterinnen besteht eine Reihe von Angeboten in allen Sprachregionen; die von der SVEB publizierten Angebotsübersichten²⁰ weisen ca. 80 Angebote in der Deutschschweiz und ca. 30 in der Romandie und im Tessin aus. Für Institutionen, die Ausbildungen für Ausbildende anbieten, besteht seit Juni 1995 die Möglichkeit, ihr Angebot bei der SVEB zertifizieren zu lassen. Neben den SVEB-Zertifikaten (Stufe 1 und 2) werden das eidgenössische Diplom (Betriebsausbilder, Stufe

2) und die interkantonal anerkannten Diplome (Erwachsenenbildnerin und Erwachsenenbildner, Stufe 3) sowie an der Universität Genf das Lizenziat/Doktorat (Stufe 3 und 4) abgegeben.

Seit der Einführung der SVEB-Zertifikate erhielten 43 Ausbildungsbereiche das Zertifikat 1 (33 in der Deutschschweiz, 10 in der französischen und italienischen Schweiz) und 19 das Zertifikat 2 (Deutschschweiz). Insgesamt haben bisher 1.267 Personen das Zertifikat 1 und 243 das Zertifikat 2 durch die jeweilige Ausbildungsinstitution erhalten.

Die Prüfungen für die eidgenössische höhere Fachprüfung als Betriebsausbilder/Betriebsausbilderin werden betreut von drei sprachregionalen Verbänden im Auftrag des Schweizerischen Verbandes der Betriebsausbilder (SVBA). Dieses Diplom ist im Niveau etwa mit dem SVEB-Zertifikat 2 zu vergleichen.

Eine dritte Stufe ist das interkantonale Diplom für Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner. Das Reglement wurde im August 1998 von der Erziehungsdirektoren-Konferenz (EDK) erlassen. An der Universität Genf ist eine Spezialisierung in Richtung Ausbildung zum Erwachsenenbildner im Fach Pädagogik möglich. Dort wird das interkantonale Diplom als zweijährige Vorleistung für das Studium anerkannt.

Nachholbildung

Grundsätzlich besteht auf allen Stufen die Möglichkeit, Bildungsabschlüsse nachzuholen: von der Primarstufe (Lesen und Schreiben) über die Sekundarstufen I und II bis zu Postgraduate-Abschlüssen an den Hochschulen und Fachhochschulen. Das Bundesamt für Flüchtlingswesen unterstützt Sprachkurse für Flüchtlinge. Das Nachholen von Berufslehren stützt sich auf das Berufsbildungsgesetz (Art. 41), wobei bereits vorhandene Berufserfahrungen anerkannt werden können.

Getragen werden die Angebote der Nachholbildung von privaten und öffentlichen Trägern. Da der Bereich Nachholbildung kantonal geregelt ist, bestehen grosse Unterschiede im Angebot und in dessen Zugänglichkeit für Teilnehmende. Personen, die in Kantonen mit gut ausgebautem Angebot leben, haben Zugang zur ganzen Palette der Nachholbildung, während Personen aus Kantonen mit rudimentärem Angebot in dieser Hinsicht schlechter gestellt sind.

Auf der Sekundar- und Tertiärstufe ist diese Rolle – soweit es die rekurrente Sockel-Basisbildung und die höhere Berufsbildung betrifft – weitgehend durch Gesetze festgelegt, wobei dort oft zu wenig auf die Gegebenheiten der Erwachsenenbildung Rücksicht genommen wird. So werden moderne und erwachsenengerechte Lernformen (Selbststudium, Fernunterricht, Neue Lernmedien) durch traditionelle Definitionen von Mindestunterrichtsstunden behindert. Hier sollen Zieldefinitionen und Qualitätskontrollen im Vordergrund stehen und nicht der Weg, d.h. das „Wie“ der Zielerreichung. Erste richtige Ansätze finden sich bei den Moduldefinitionen der Schweizerischen Modulzentrale (SMZ), die von „Lernstunden pro Modul“ spricht. Allerdings sind auch diese Ansätze nicht klar und werden durch andere Bestimmungen im gleichen Projekt wieder relativiert. Speziell in der Nachholbildung sollte eine erhöhte Kostentransparenz geschaffen werden.

Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem

„Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem“ (vgl. Widmer 1998) ist ein innovatives Projekt des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), mit dessen Durchführung die Schweizerische Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) beauftragt wurde. Das Projekt geht auf einen parlamentarischen Vorstoss der Luzerner Nationalrätin Judith Stamm aus dem Jahr 1993 zurück. Gestützt auf ein 1994 entwickeltes Baukasten-Modell werden derzeit in sechs Fachbereichen (Nachholen von Grundausbildungen; Informatik für Anwender; Kaufmännisches/Management/Personalwesen; Gewerbe/Industrie/Landwirtschaft; Ausbildung der Ausbilder/Beratung; Hauswirtschaft) versuchsweise Module entwickelt, durchgeführt, geprüft und evaluiert. Die dreijährige Pilotphase dauert noch bis Ende 1998. Eine elfköpfige Projektleitung mit Fachleuten aus allen drei Sprachregionen ist mit der Durchführung des Projektes beschäftigt. Die operative Arbeit liegt in den Händen der Schweizerischen Modulzentrale, mit je einer Aussenstelle in Zürich und Lausanne. Diese neue Institution wurde geschaffen, um die Koordination und Bewirtschaftung der Module zu gewährleisten, die Anbieter bei der Modularisierung zu beraten sowie im Modulsystem für die nötigen Synergieeffekte zu sorgen.

Gemäss dem Baukasten-Modell ist unter einem Modul eine in sich geschlossene und homogene Lerneinheit zu verstehen. Mehrere zusammenhängende Module ergeben in einer bestimmten Kombination einen beruflichen Weiterbildungsabschluss. Das Modul wird durch eine Lernzielkontrolle abgeschlossen. Um einen bestimmten Abschluss zu erreichen, müssen die Teilnehmenden nachweisen, dass sie die definierten Lernziele erreicht haben. Die Lernziele umfassen nicht nur den fachlichen Bereich, sondern beziehen sich auch auf die Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz. Weiterbildungsabschlüsse nach dem modularen Prinzip kennen in der Regel keine Schlussprüfungen, sondern setzen sich aus der Summe der für den Abschluss notwendigen Modulprüfungen zusammen (vgl. a.a.O., S. 6–8).

Die flexible modulare Weiterbildungsform bietet zahlreiche Vorteile. Erstens kann so wesentlich rascher auf die Veränderungen der Berufswelt reagiert und zweitens können die Weiterbildungsangebote besser an die individuelle Berufs- und Lebenssituation der Erwachsenen angepasst werden. Im Zusammenhang mit dem Baukastenprojekt wurde auch das CH-Q (Schweizerisches Qualifikationsbuch) entwickelt, welches versucht, verschiedene Kompetenzen und Qualifikationen einer Person (auch solche, die nicht formal erworben wurden, z.B. gemeinnützige Tätigkeit, Haus- und Familienarbeit) zu erfassen und zu dokumentieren.

Die ersten Erfahrungen mit dem Modulsystem in Pilotprojekten sind überwiegend positiv (vgl. Gonon 1998). Der Abschlussbericht über die Pilotphase liegt bis zum Frühjahr 1999 vor. Schon jetzt ist vorgesehen, die Idee der Modularisierung auch im Entwurf für ein neues Berufsbildungsgesetz zu verankern und diese zukunftsrechte Angebotsform für den Erwerb von höheren Berufsabschlüssen zuzulassen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass faktisch bereits heute zahlreiche Berufsverbände begonnen haben, ihr Weiterbildungsangebot zu modularisieren.

Abschlüsse und Zertifizierung von Weiterbildungskursen

In der Schweiz existiert kein offiziell anerkanntes Zertifizierungssystem, das die Einstufung der Weiterbildungskurse nach Qualität und Ausbildungsstufe erlaubt. Da die absolvierten Weiterbildungskurse nur selten zur formalen Anerkennung führen, lassen

sie sich nur bedingt explizit auf dem Arbeitsmarkt verwerten. Bei einem Viertel der Kursbesuche werden hingegen vom Träger sowohl Zulassungsbeschränkungen festgelegt wie auch Schlusszertifikate erteilt. Im beruflich orientierten Bereich beläuft sich der Anteil der Kursbesuche mit diesem Formalisierungsgrad auf ein Drittel (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 49).

Die Berufsverbände im industriell-gewerblichen und kaufmännischen Bereich (inkl. Land- und Forstwirtschaft) haben dank ihres offiziellen Status als Vollzugskörperschaften der Berufsbildung die Möglichkeit, eidgenössische Fähigkeitsausweise auszustellen und höhere Fachprüfungen auf der Weiterbildungsstufe zu organisieren. Die entsprechenden Reglemente müssen vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) genehmigt werden.

Zu erwähnen ist, dass die Eidgenössische Technische Hochschule (ETH) in Zürich und die Ecole Polytechnique Fédérale (EPFL) in Lausanne beabsichtigen, ein gemeinsames Zertifizierungssystem einzuführen.

Fernkurse – Fernbildung

Fernkurse und Fernbildung²¹ sind bis jetzt erst in Ansätzen entwickelt. Fernunterricht ist in der Schweiz auf privater Basis organisiert. Fernlehrinstitute sind u.a. die Privatschule AKAD, das Studienzentrum Brig und das Lehrinstitut Onken. Sie dienen v.a. der beruflichen Fort- und Weiterbildung, der Vorbereitung auf externe Abschlüsse, dem Erwerb von Fähigkeitszeugnissen und der Freizeitgestaltung. Zur Zeit werden weitere Erfahrungen zum Einsatz von Fernbildung gesammelt (z.B. Progetto Poschiavo, Fernstudienzentrum Brig, AKAD). Fernunterricht hat heute einen relativ geringen Anteil am gesamten Weiterbildungsangebot; in Zusammenhang mit den neuen Kommunikationstechnologien ergeben sich jedoch vielfältige Möglichkeiten, diese Lehrform weiter auszubauen.

Dazu ist aber eine grundlegende Änderung der Bildungspolitik gegenüber dem Fernunterricht nötig. Es ist nicht nur widersprüchlich, sondern kontraproduktiv, wenn in gewissen Gesetzestexten, Verordnungen oder Kommentaren der Fernunterricht als die erwachsenengerechte, moderne und zukunftsweisende Methode dargestellt wird, in den gleichen Texten aber Fernunterricht da-

durch verunmöglicht wird, dass an der klassischen Definition von Mindestunterrichtsstunden festgehalten wird.

Gerade mit dem Einsatz der neuen Lernmedien wird der Unterschied zwischen klassischem Schulunterricht und Fernunterricht weitgehend aufgehoben. Daher darf Bildung nicht in traditionellen Unterrichtsstunden gemessen werden. Wichtig ist eine Zieldefinition durch Lerninhalte, Fertigkeiten etc., aber der Weg muss frei bleiben. Es ist gerade angesichts der Möglichkeiten der modernen Technik völlig falsch, dem Fernunterricht a priori jede Eignung zur einer handlungsorientierten Aus- und Weiterbildung abzusprechen.

Zu erreichende Ziele sind als Fähigkeiten, Fertigkeiten und Inhalte und nicht als Anzahl Unterrichtsstunden zu definieren. Wo dies absolut nötig ist, ist vorzusehen, dass bis zu 80% der Ziele durch Einsatz erweiterter Lernformen erreicht werden können.

Als Vorteil der Fernbildung gilt v.a. die Ausweitung des Zugangs zu Bildungsangeboten. Die örtliche, zeitliche, terminbezogene und teilweise inhaltliche Unabhängigkeit ermöglicht es auch voll- bzw. teilzeitlich Berufstätigen, z.B. Frauen mit Familie, Personen aus Randregionen, körperlich Behinderten und Personen mit starker lokaler Bindung, sich weiterzubilden. Weitere Vorteile werden in den relativ geringen Kosten sowie in der räumlichen Entlastung der Träger gesehen. Fernstudien sind eine Ergänzung, kein Ersatz für traditionelle Lernformen. Dennoch ist es geboten, in den nächsten Jahren Möglichkeiten für neue Formen des Fernlernens via Medien und Internet zu gewähren sowie entsprechende Pilotprojekte zu fördern.

Rechtliche Grundlagen der *Schweizer Rundfunk-Gesellschaft (SRG)*: Gemäss den rechtlichen Grundlagen der SRG obliegt auch den öffentlichen Sendern ein Bildungsauftrag, in dem die kulturelle Bildung zu fördern sei, die Zuhörer bzw. Zuschauerinnen sachgemässe Informationen vermittelt erhalten, die zu deren Bildung beitragen. In der Konzession (Art. 5) wird im Programm-auftrag gefordert, dass die SRG in ihren Programmen bildende Inhalte zu vermitteln hat. In allen Ländern, die keinen eigenen Bildungskanal haben, werden zudem spezielle Bildungsprogramme über die regulären konzessionierten Fernsehkanäle vermittelt. In der Schweiz wäre dies zu realisieren; außerdem müssen die neuen Formen im Fernstudienbereich mit den bestehenden Radio- und Fernsehprogrammen verbunden werden.

Soziokulturelle Projekte

Projekte und Veranstaltungen aus dem soziokulturellen Bereich ergänzen und erweitern das Spektrum des Weiterbildungsangebotes. Die Vermittlung des Kulturbegriffs durch kulturelle Weiterbildung beinhaltet ein demokratisches und emanzipatorisches Verständnis von Kultur im Sinne von „Kultur von allen und Kultur für alle“. Das bedeutet einerseits, den Beitrag aller Menschen am sozialen, kulturellen und politischen Leben anzuerkennen, und andererseits, die sich gegenseitig bedingenden Handlungsfelder von Kreation, Vermittlung und Rezeption von Kultur als Einheit und alle beteiligten Personen als gleichwertig zu betrachten. Kulturvermittlung soll deshalb Möglichkeiten eröffnen, dass Menschen nach ihrem Willen und ihren Ressourcen Zugang zu jedem der drei Handlungsfelder haben. Diese Möglichkeiten sollen Austausch und Verständigung zwischen den Beteiligten in allen Phasen einschliessen.

Kulturvermittlung geht davon aus, dass Veränderungen und Prozesse von aktiven Personen und Gruppen getragen werden, von Menschen, die ihre Situation, ihre Ideen und Anliegen selber gestalten und darstellen und im Dialog mit anderen weiterentwickeln. Kulturvermittlung steht deshalb auch für das Wahrnehmen und Weiterverbreiten von Initiativen, die das Engagement und die Autonomie von Personen und Gruppen fördern (vgl. Pro Helvetia 1998).

Diese Lernformen kommen v.a. zum Einsatz, um aktuelle gesellschaftliche und kulturelle Fragen in regionalen und/oder überregionalen Kontexten aufzugreifen.

Informelles Lernen

Neben der Teilnahme an institutionalisierten Angeboten spielt auch das informelle Lernen eine wichtige Rolle. Das Bundesamt für Statistik erfasst einige Lernformen, die vorwiegend an mediale Vermittler gebunden sind: Fachliteratur, Vorträge/Tagungen, PC-Lernprogramme, Bildungssendungen von TV/Radio, Tonband/Video. Darüber hinaus sind keine genauen Angaben über informelles Lernen verfügbar. Es ist aber davon auszugehen, dass ständig in alltäglichen Lebens- und Arbeitssituationen, im Rahmen sozialer

oder politischer Tätigkeiten sowie im Freizeitbereich gelernt wird. Hinzu kommen weitere Lernaktivitäten wie der Besuch kultureller Veranstaltungen, Sprachenlernen im persönlichen Austausch u.a.

Forschung und Evaluation

An den *Schweizerischen Hochschulen* existiert einzig in Genf ein Lehrstuhl für Weiterbildung. Die universitäre Lehre wie auch die Weiterbildungs-Forschung fristen demgemäß in der Schweiz, und zumal in der deutschsprachigen, ein Mauerblümchendasein. Weiterbildungsforschung findet eher punktuell statt und ist stark von einzelnen Personen abhängig. Das umfassendste Forschungsprojekt der letzten Jahre, in dessen Rahmen u.a. auch Fragestellungen der Weiterbildung untersucht wurden, bildete das Nationale Forschungsprogramm (NFP 33).²² Ausserhalb der universitären Forschung führen diverse einzelne Forscher Studien, Begleitforschungen und Evaluationen durch.

Von den bei der *Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)* gemeldeten Forschungsprojekten stammte für die Periode 1989–1994 ca. die Hälfte aus dem Hochschulbereich. Ein Viertel der Projekte wurde in verwaltungsinternen Institutionen (pädagogische Arbeitsstellen kantonaler Erziehungsdirektionen, Bundesamt für Statistik usw.) durchgeführt. Das letzte Viertel schliesslich stammt von privaten Forschungsinstitutionen, unabhängigen Forscher/innen oder Weiterbildungsinstitutionen (vgl. Schäfer 1995). Die umfassendsten quantitativen Daten zum Weiterbildungsverhalten wurden bis jetzt vom *Bundesamt für Statistik* erhoben (vgl. Borkowsky u.a. 1996, vgl. auch die Mikrozensus- und SAKE-Studien).

Bildungsurlaub

In der Schweiz bestehen erst bescheidene Ansätze zur Förderung und Regelung von Bildungsurlauben. Es liegen keine entsprechenden gesetzlichen Regelungen vor. Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Weiterbildungsaktivitäten freistellen, verfügen entweder über entsprechende interne Richtlinien oder regeln die Freistellung auf informellem Weg. Vereinzelt sind

Bildungsurlaube in personalrechtlichen Erlassen der öffentlichen Hand (z.B. Stadt Zürich) oder in Gesamtarbeitsverträgen (z.B. Spitex-PROFA) festgelegt.

Da kein gesetzlich verankerter Anspruch auf Bildungsurlaub existiert, hängt dessen Gewährung von den Arbeitgebern oder von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen ab (vgl. Gfrörer 1998).

Akkreditierung der Träger

Das Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) und die Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK) haben ein gemeinsames Akkreditierungsverfahren für Weiterbildungs-Anbieter entwickelt (vgl. Galliker 1998). Das Verfahren soll Minimalstandards für die Qualität von Angeboten festlegen, die Transparenz für Teilnehmende erhöhen sowie Grundlagen schaffen für behördliche Entscheide über die Zulassung von Anbietern zur Offertstellung für öffentliche Aufträge und über deren Subventionierung. Entwickelt wurde das Verfahren, um den kantonalen Berufsbildungs- und Arbeitsämtern den gezielten Einsatz ihrer finanziellen Ressourcen zu ermöglichen.

Das neue Akkreditierungsverfahren BWA/DBK wird voraussichtlich ab Januar 1999 schrittweise eingeführt. Der Entscheid liegt grundsätzlich bei den Kantonen. Während einige bereits über die notwendigen rechtlichen und politischen Grundlagen verfügen, sind diese in anderen Kantonen erst zu schaffen. Wo das Verfahren eingeführt wird, müssen Anbieter, die sich um öffentliche Aufträge oder um Subventionen bewerben, ihr Angebot bei Bund und Kanton akkreditieren lassen. Von der Seite der Anbieter wird ein zentrales eidgenössisches System gefordert, das verschiedene Akkreditierungsformen akzeptiert und zwischen den unterschiedlichen Qualitätskontrollverfahren ein Äquivalenzverfahren einführt.

Landesweite Kampagnen für Weiterbildung

In Anlehnung an die britische Idee der Adult Learners' Week organisierte die SVEB 1996 das erste Schweizerische Lernfestival. Ziel war, Weiterbildung in allen Sprachregionen an die Öffentlich-

keit zu tragen, die Bevölkerung zur Weiterbildung zu motivieren und bildungspolitische Auseinandersetzungen zu fördern.

Das zweite Schweizerische Lernfestival findet im Juni 1999 statt. Auf nationaler Ebene wird es von der SVEB gemeinsam mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) getragen. Durch die Mitträgerschaft des BBT können Berufsbildungskreise stärker eingebunden werden. Da das BBT im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses in den Jahren 1998/99 ausserdem landesweite Kampagnen zur Förderung der Berufslehre durchführt, entstehen auf diese Weise Synergien zwischen der beruflichen Erstausbildung und der Weiterbildung von Jugendlichen.

Zusammenfassung

Die Darstellung einzelner Gesichtspunkte der Weiterbildung hinsichtlich Kursthemen, Kursdauer, informellem Lernen, Bereichen der Weiterbildung von der Nachholbildung bis zur universitären Weiterbildung u.a. weist auf die grosse Vielgestaltigkeit hin, die das Lernen Erwachsener in der Schweiz prägt. Sie akzentuiert die bereits gemachte Feststellung, dass es privilegierte und benachteiligte Bereiche hinsichtlich Anerkennung und Förderung der Weiterbildung gibt. Berufsbezogene und von Berufsverbänden organisierte Weiterbildung ist weit stärker etabliert als selbstinitiatives und kulturelles Lernen.

Besonders im Bereich der Ausbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Weiterbildung lässt sich ein wenig standardisierter und lediglich ansatzweise professionalisierter Zustand feststellen. Auch die Beleuchtung von Aspekten wie Baukastensystem, Fernunterricht, Akkreditierung und Qualitätssicherung, Evaluation und Forschung hat offenbart, dass ein beträchtliches Entwicklungspotential in der schweizerischen Weiterbildung vorhanden ist. Hier wäre ein Engagement von staatlicher (sprich bundesstaatlicher und kantonaler) Seite prüfenswert, um etwa die Qualitätskontrolle, die Forschung oder die Entwicklung von Pilotprojekten voranzutreiben.

6. Rechtsgrundlagen

Ein Blick auf die Rechtsgrundlagen und Förderstrukturen ergibt ein uneinheitliches und wenig übersichtliches Bild, wie es für das schweizerische Bildungswesen „typisch“ ist. Über die Vor- und Nachteile dieses historisch gewachsenen „Systems“ werden je nach Standpunkt unterschiedliche Aussagen gemacht. Auch die Schweiz kannte zu Zeiten der Helvetik (1798–1803) ein zentralistisches Bildungsmodell. Historisch hat sich jedoch klar ein föderales öffentliches Bildungswesen durchgesetzt. Versuche, dem Bund mehr Kompetenzen zuzuschreiben, scheiterten mehrmals: 1973 (Bildungsartikel) sowie 1986 und 1994 (Kulturförderungsartikel) lehnten es das Volk bzw. die Stände ab, vom Bundesrat vorgeschlagene und vom Parlament angenommene spezifische Förderungsartikel in der Bundesverfassung zu verankern. Die Verankerung speziell der Erwachsenenbildung in der Bundesverfassung wurde allerdings von keiner Seite bekämpft und kann daher als unumstritten gelten.

Während Befürworter eines zentralen Bildungswesens die Übersichtlichkeit des Bildungsbereiches und dessen integrative Wirkung hervorheben, verweisen Föderalisten auf den grösseren Gestaltungsspielraum und die regionale Eigenständigkeit.

Rechtsgrundlagen, Strukturen und Kompetenzen

– Allgemeines

Grundsätzlich besteht im Bildungswesen eine Kompetenzzuweisung an die 26 Kantone. Diese sind für den Primärbereich ausschliesslich, für die Sekundär- und Tertiärstufe grösstenteils zuständig, allerdings mit gewichtigen Einschränkungen: Dem Bund obliegt die Förderung der Berufsbildung (Bundesverfassung Art. 34) für rund 85% aller Berufe (Industrie, Gewerbe, Handel, Landwirtschaft, Hauswirtschaft), ausserdem – in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) – die Anerkennung der Maturität sowie die Förderung der kantonalen Hochschulen und die Ausbildung an den zwei Eidgenössischen Technischen Hochschulen ETH und EPFL.

Im Zusammenhang mit der Berufsbildung gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) und bezüglich der ETH/EPFL engagiert sich

der Bund ausserdem auch in der Fort- und Weiterbildung, während im übrigen die gesamte Weiterbildung beruflicher, persönlicher oder soziokultureller Art – wenn überhaupt staatliche Kompetenzen zum Zug kommen – grundsätzlich in die kantonale Kompetenz fällt. Der Bund ist ausserdem unterstützend beteiligt bei der universitären Weiterbildung sowie bei der Weiterbildung der Mittelschullehrkräfte.

– *Der Bund*

Rechtsgrundlagen

Auf Bundesebene befinden sich die notwendigen Grundlagen im Hinblick auf Bildung auf Verfassungs-, Gesetzes- und Verordnungsstufe. Im einzelnen sind dies:

- Bundesverfassung (Hochschulförderung: Universitäten Art. 27 BV, Fachhochschulen Art. 27 und 34 BV)
- Bundesgesetz über die Berufsbildung
- Bundesgesetz über die Hochschulförderung
- Bundesgesetz über die Forschungsförderung
- Bundesgesetz über Jugend und Sport
- Fachhochschulgesetz
- Bundesgesetz betreffend die Stiftung Pro Helvetia (die Erwachsenenbildung wird im Gesetz nicht erwähnt, ist aber seit 1965 eine über Botschaften formulierte zusätzliche Aufgabe der Stiftung)
- Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
- Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
- Bundesgesetz über die Krankenversicherung
- Bundesgesetz über die Förderung der Landwirtschaft und die Erhaltung des Bauernstandes
- Bundesgesetz über die Forstwirtschaft
- einschlägige Bundesbeschlüsse (z.B. Förderung der universitären Weiterbildung).

Kompetenzen

Aufgrund dieser legislativen Vielfalt verteilen sich die Zuständigkeiten für den Weiterbildungsbereich auf mehrere Bundesämter innerhalb des Volkswirtschaftsdepartements und des Departements des Inneren.

– *Im Volkswirtschaftsdepartement*

Bis 1997 war das *Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA)* für den grössten Teil der engeren beruflichen Weiterbildung zuständig. Infolge der Umstrukturierung ist diese Funktion seit Januar 1998 an das neugeschaffene *Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)* übergegangen. Dieses fördert die berufliche Weiterbildung in jenen Berufen, die unter das Berufsbildungsgesetz fallen. Unterstützt werden Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie diverse Entwicklungs- und Pilotprojekte mit innovativem Ansatz.

Das ebenfalls aus der Umstrukturierung des BIGA entstandene *Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA)* ist im Weiterbildungsbereich für Massnahmen zuständig, die sich auf das Bundesgesetz zur Arbeitslosenversicherung stützen. Zum Auftrag des BWA gehört u.a. die Bereitstellung von Mitteln zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Im Rahmen der Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) vom 23. Juni 1995 wurde ein neuer Artikel (72b) geschaffen, der die Kantone verpflichtet, die für die arbeitsmarktlichen Massnahmen notwendigen Plätze bereitzustellen. In Zusammenhang mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), die seit anfangs 1998 in allen Kantonen in der Konsolidierungsphase sind, wurden Stellen für die Logistik Arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM) eingerichtet.

Das *Bundesamt für Landwirtschaft* ist für die landwirtschaftliche Weiterbildung und Beratung zuständig. Die rechtliche Grundlage bildet das Bundesgesetz über die Förderung der Landwirtschaft. Neu wird die landwirtschaftliche Bildung dem BBT zugeteilt.

– *Im Departement des Inneren*

Das *Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW)* unterstützt Forschungsarbeiten sowie internationale Projekte (u.a. über die EU-Programme SOCRATES und LEONARDO) im Weiterbildungsbereich sowie die universitären Koordinationsstellen für Weiterbildung und die Weiterbildungszentrale für Mittelschullehrkräfte. Ebenfalls über das BBW läuft die Finanzierung der universitären Weiterbildung im Rahmen der „Weiterbildungsoffensive“ (WBO) bis Ende 1999.

Das *Bundesamt für Kultur (BAK)* leistet subsidiär Kulturförderung, gestützt auf einen allgemeinen Wohlfahrtsauftrag in der Bundesverfassung. Das BAK unterstützt auch acht Dachverbände im Weiterbildungsbereich mit jährlichen Subventionen.

Das *Bundesamt für Sozialversicherung* leistet Beiträge an die Weiterbildung von Personen, die Kurse für Alte und Behinderte leiten, und unterstützt das Weiterbildungsangebot von Behindertenorganisationen. Diese Förderung stützt sich auf das Bundesgesetz zur Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie auf dasjenige über die Invalidenversicherung.

Das *Bundesamt für Gesundheitswesen* regelt und fördert u.a. die Weiterbildung von Fachpersonal im Bereich Prävention. (Die Aus- und Weiterbildung des Pflegepersonals ist von den Kantonen an das Schweizerische Rote Kreuz delegiert.) Gesetzliche Grundlage der Förderung bildet das Krankenversicherungsgesetz.

– *Im Departement für auswärtige Angelegenheiten:*

Die Politische Direktion (Abt. 5) im EDA ist Oberbehörde des Sekretariats der Nationalen Schweizerischen UNESCO-Kommission, welches die Beteiligung an Projekten der UNESCO, u.a. im Bereich Erwachsenenbildung und dort insbesondere in der Alphabetisierung, betreut.

– *Stiftung Pro Helvetia*

Für die Weiterbildung von besonderer Bedeutung ist die Finanzierung der *Kulturstiftung Pro Helvetia* durch den Bund. Pro Helvetia leistet Beiträge an wegweisende Projekte der kulturellen bzw. allgemeinen Weiterbildung mit überregionaler bzw. gesamtschweizerischer Bedeutung. 1988 wurden die Bundesbeiträge zwischen BAK und Pro Helvetia neu aufgeteilt: Das Bundesamt für Kultur unterstützt die Infrastruktur der Dachverbände, während Pro Helvetia konkrete Projekte unterstützt.

– *Die Kantone*

Rechtsgrundlagen

Die berufliche Weiterbildung auf kantonaler Ebene wird durch die entsprechenden kantonalen Ausführungsgesetze zum Bundesgesetz über die Berufsbildung eingeschlossen. Für die Zuständigkeit der Kantone in der nicht-beruflichen Weiterbildung sind die Rechtsgrundlagen uneinheitlich und meist in Form einzelner Artikel in Schul-, Erziehungs- und Kulturgesetze eingefügt oder in generellen Kompetenznormen z.B. in der Kantonsverfassung festgehalten.

Eine Ausnahme bildet der *Kanton Bern*, der ein spezifisches Erwachsenenbildungsgesetz, das 1990 angenommen wurde und

1992 in Kraft trat, besitzt. Neu dazugekommen sind seit 1998 der *Kanton Freiburg* und der *Kanton Tessin*. Im Gesetz des Kantons Freiburg wird Erwachsenenbildung folgendermassen definiert: Als Erwachsenenbildung gelten „sämtliche Massnahmen, die es Personen ermöglichen, Lücken in ihrer Grundschulung auszufüllen, ihre Ausbildung fortzusetzen, ihre Kenntnisse auf dem neuesten Stand zu halten oder sich neue Fähigkeiten anzueignen.“ Im *Kanton Solothurn* ist die Förderung der Erwachsenenbildung in der Verfassung festgelegt, trotzdem hat der Kantonsrat 1997 beschlossen, sämtliche Gelder zu streichen.

In einigen weiteren Kantonen wurden Postulate oder Motionen für ein Erwachsenenbildungsgesetz formuliert und eingereicht, ohne dass es aber zur Erarbeitung entsprechender spezieller Gesetze gekommen wäre.

In den Achtziger- und Neunzigerjahren haben mehrere Kantone bei der Revision ihrer Schul- oder Kulturförderungsgesetze Artikel zur Erwachsenenbildung aufgenommen. Seit 1980 erweiterten ausserdem einige Kantone ihre Berufsbildungsgesetze um einen Artikel zur allgemeinen Weiterbildung. Ebenfalls seit Mitte der Achtzigerjahre begannen einige Kantone, spezielle Abteilungen für Erwachsenenbildung einzurichten und/oder Beauftragte für Erwachsenenbildung einzusetzen. (Als erster Kanton setzte Bern 1983 einen Beauftragten ein.) In der Zwischenzeit haben praktisch alle Kantone eine Abteilung und/oder einen Beauftragten für Erwachsenenbildung. In der Interkantonalen Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung (IKEB) haben sie sich auf schweizerischer Ebene zusammengeschlossen.

Kompetenzen

Entsprechend der Kompetenzteilung auf Bundesebene sind auch auf Kantonsebene verschiedene Stellen für den Weiterbildungsbereich zuständig.

- *In den Wirtschaftsdepartementen*

Die *Kantonalen Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA)* sind für die Förderung der auf dem Arbeitslosenversicherungsgesetz beruhenden Weiterbildung zuständig. In ihre Zuständigkeit fallen auch die *Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV)* und innerhalb der KIGA die *Stellen für die Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM)*.

– *In den Erziehungsdepartementen*

Den *Erziehungsdirektionen* obliegt die direkte Förderung von Trägern der allgemeinen Weiterbildung, soweit die Förderung sich auf einzelne Artikel in Schul- oder Kulturförderungsgesetzen oder in den kantonalen Verfassungen stützen.

Innerhalb der *Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)* wurde 1994 die *Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung (IKEB)* eingerichtet. Die IKEB ist als Gremium der EDK die für Weiterbildung zuständige Fachkonferenz.

– *In den Wirtschafts- bzw. Erziehungsdepartementen*

Die kantonalen *Berufsbildungssämter* sind für die Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes zuständig. In ihren Bereich fällt damit die berufliche Weiterbildung. Die Aktivität der Berufsbildungssämter umfasst im Weiterbildungsbereich das Organisieren eigener Kurse an den kantonalen Berufsschulen sowie die Subventionierung von Angeboten gemeinnütziger Organisationen. Seit mehreren Jahren ist in den Kantonen ein Trend zu beobachten, die Berufsbildung den Erziehungsdepartementen zuzuordnen. In den Wirtschaftsdepartementen sind 1998 die Berufsbildungssämter nur noch in Zug, Freiburg und Jura.

Zusammenfassung

Bis jetzt besteht in der Schweiz kein verbrieftes Recht auf Bildung und demgemäß auch kein Recht auf Weiterbildung. Weiterbildung bleibt der Initiative des einzelnen überlassen. Unumstritten ist die Feststellung, dass der Bildungsbereich, und insbesondere auch die Weiterbildung, insgesamt recht heterogen strukturiert und reglementiert ist. Über die Vor- und Nachteile eines solchen „Systems“ gibt es wiederum unterschiedliche Stellungnahmen.

Im Hinblick auf den Bereich der Weiterbildung kann jedoch festgestellt werden, dass ein Mangel an Systematisierung und Strukturierung Nachteile mit sich bringt, die der Durchführung wie auch dem Besuch von entsprechenden Veranstaltungen abträglich sind. Insgesamt findet die Legitimität der Weiterbildung noch zu wenig Niederschlag in den rechtlichen Grundlagen.

Die Kompetenzen und Rechtsgrundlagen sind wenig einheitlich und auf eine Vielzahl von Akteuren und Strukturen verteilt. Die hi-

storisch gewachsene und zersplitterte Kompetenzaufteilung zwischen verschiedenen Departementen sollte im Sinne einer nationalen Weiterbildungspolitik neu überprüft werden. Da bis jetzt umfassende Zielsetzungen fehlen, kann der für Nachfrager wie auch der für Träger von Weiterbildung unbefriedigende Zustand bei Belassen des Status quo nicht verbessert werden.

Die auf Bundes- und Kantonsebene strukturell verankerte Zweiteilung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung widerspricht der neueren Praxis: Die gesellschaftlichen Entwicklungen und insbesondere jene auf dem Arbeitsmarkt fordern zunehmend integrative Konzepte. Bei Trägern von Weiterbildung selbst haben sich integrative Ansätze bereits stark durchgesetzt; diese Entwicklung wird aber durch die fortbestehende strukturelle und rechtliche Zweiteilung stark gehemmt.

7. Finanzierung

Finanzierung der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung durch Bund, Kantone und Gemeinden

Über die Ausgaben im Bereich der Weiterbildung besteht keine gesamtschweizerische Übersicht. Die verschiedenen Bundesämter und die EDK wurden daher aufgefordert, uns Angaben über die Weiterbildungsausgaben zu liefern. Lediglich ein Teil der Bundesämter sowie die Kulturstiftung Pro Helvetia übermittelten einige Informationen.

Die grosse und weiter steigende Bedeutung der Weiterbildung als Teil des Bildungssystems wird allgemein zwar anerkannt; trotzdem ist das Engagement von Bund und Kantonen vergleichsweise gering, jedenfalls weit unter denjenigen im Primär-, Sekundär- und Tertiärbereich. Während für den übrigen Bildungsbereich ca. 22 Mrd Franken ausgegeben werden, werden vom Bund für die Weiterbildung lediglich 200 Mio Franken und von den Kantonen schätzungsweise 150 Mio Franken verwendet. Davon entfallen auf die allgemeine Weiterbildung etwa 50 Mio Franken und 100 Mio Franken auf die berufliche Weiterbildung. 350 Mio Franken entsprechen einem Anteil von lediglich 1,5% aller Bildungsausgaben. Zu beachten ist, dass ein enormer Anteil der ausserbetrieblichen Weiterbildung durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen

selbst finanziert wird. Die innerbetriebliche Weiterbildung wird zu einem grossen Teil durch die Betriebe getragen. Es handelt sich hier um Milliardenbeträge, die mangels Forschung nicht genau beziffert werden können.

Nicht zu vergessen sind seit 1992 die enormen Investitionen des Bundesamtes für Wirtschaft und Arbeit zur Förderung der Erwerbslosen. Diese Investition übertrifft bei weitem alles, was von der öffentlichen Hand bis jetzt für Erwerbslose ausgegeben wurde, kommen doch 1,3 Mrd Franken für sämtliche Massnahmen dazu, darunter sind 350 Mio Franken allein für Weiterbildungskurse vorgesehen. Diese 350 Mio Franken haben den Anteil an staatlicher Unterstützung für den Weiterbildungsbereich innerhalb von vier Jahren verdoppelt. Neue Synergien sollten nun zwischen diesem neuen Bereich und den bisherigen Ausgaben geschaffen werden.

Weiterbildungsfinanzierung zwischen privatem und staatlichem Engagement

Das Engagement des Bundes im Erwerbslosenbereich und bei den Berufsschulen hat eine Diskussion über die angebrachte Subventionierung von Kursen ausgelöst. Private Weiterbildungsträger fühlen sich übervorteilt. Um eine konstruktive Diskussion über das Engagement der öffentlichen Hand führen zu können, muss eine vollständige Kostentransparenz hergestellt werden. Die Koordinationskonferenz Bildungsforschung hat eine Studie in Auftrag gegeben, die ein Modell der Kostentransparenz im Bildungswesen schaffen soll. Diese Studie bildet auch eine Grundlage der Weiterbildung. Aufgrund einer solchen Analyse kann bewusst entschieden werden, welche Bereiche der Weiterbildung durch die öffentliche Hand effektiv zu unterstützen sind (vgl. Institut für Finanzwirtschaft ... 1998).

Nachfrageorientierte Weiterbildungsfinanzierung

In der Schweiz bestehen bis jetzt kaum Erfahrungen mit nachfrageorientierter Weiterbildungsfinanzierung. Bildungsgutscheine werden speziell auch von den privaten Trägern diskutiert und im

Hinblick auf eine alternative Steuerung des Bildungswesens auf theoretischer Ebene erwogen. Ein Versuch im Kanton Luzern blieb in einem Versuchsstadium stecken.

Einige Erfahrungen hingegen konnten mit Fonds, gebildet aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen, gesammelt werden.

Weit ausgebauter ist das kantonale Stipendienwesen, das jedoch die unterschiedlichsten Bestimmungen für Erwachsene kennt. Im speziellen Bereich der Nachholbildung fehlt jegliche Regelung.

Impulsprogramme der Weiterbildung und Weiterbildungsoffensive (WBO)

In den letzten Jahren wurden im Zusammenhang mit der Entwicklung des Weiterbildungswesens verschiedene Initiativen von staatlicher und dritter Seite lanciert, die u.a. der Weiterbildung neue Impulse geben sollten. Diese Impulsprogramme dienten dazu, Anreize für innovative Weiterbildungsprojekte zu schaffen, und zwar vornehmlich für bestimmte Trägersegmente von Weiterbildung.

Für die Periode 1990–1996 lancierte der Bund auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes die Weiterbildungsoffensive WBO: Sondermassnahmen zur Förderung der beruflichen und universitären Weiterbildung sowie zur Förderung neuer Technologien im Fertigungsbereich. Die universitäre Weiterbildung wird bis zum Jahre 2000 unterstützt. Im Rahmen der WBO war das BIGA nur mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung beauftragt; für die universitäre Weiterbildung war das Bundesamt für Bildung und Wissenschaft (BBW) zuständig.

Das Impulsprogramm WBO förderte insgesamt 900 Projekte im Bereich der höheren Berufsausbildung, der engeren beruflichen Weiterbildung und (in geringerem Umfang) auch der allgemeinen Weiterbildung. Die dafür aufgewendeten finanziellen Mittel betrugen 100 Mio Franken.

Diese Initiative wurde evaluiert, wobei je nach Standpunkt unterschiedliche Beurteilungen vorliegen. Während die vom BIGA in Auftrag gegebene Evaluation die positiven Seiten dieses Impulsprogrammes hervorhob, zeigten sich andere, vorwiegend private Träger skeptisch gegenüber dieser Form des Interventionismus, speziell bei der universitären Weiterbildung. Zu betonen ist, dass es sich bei dieser „Offensive“ um einen einmaligen Akt, basierend

auf einem Parlamentsbeschluss, handelt. Insgesamt hat dieses Impulsprogramm die berufliche Bildung und Weiterbildung über Innovationen einen Schritt weitergebracht.

Förderkonzepte der Weiterbildung

Neben den bis jetzt aufgeführten punktuellen Interventionen von (bundes-)staatlicher Seite zur „Belebung“ (oder je nach Standpunkt auch zur „Verzerrung“) der helvetischen Weiterbildungslandschaft gab es ausserdem auch Ansätze, eine weitergehende und umfassende Neugestaltung ins Auge zu fassen. Auf die Konzepte der Weiterbildung aus den 70er Jahren von verschiedenen Seiten wollen wir hier nicht näher eingehen. Eine jüngste „Initiative“, breit getragen von verschiedenen Weiterbildungsinstitutionen, den Kantonen und dem Bund, scheiterte schlussendlich dennoch an mangelnder Unterstützung aller Beteiligten. Die Rede ist vom 1993 erstellten „Rechtsgutachten Jaag/Poledna“, das eine Abklärung der Möglichkeiten einer koordinierten Förderung der Weiterbildung leisten sollte. Auf Initiative der Pro Helvetia wurde 1991 eine Koordinationskonferenz einberufen mit Vertretern aus verschiedenen Bundesämtern (BAK, BBW, BIGA), der Stiftung Pro Helvetia, weiteren bildungspolitischen Gremien (EDK, Schweizerische Hochschulkonferenz) und Dachverbänden der Weiterbildung (SVEB). Die Rechtsgutachter kamen zum Schluss, dass die Weiterbildung grundsätzlich Sache der Kantone sei, sich aber dennoch in den letzten Jahren eine Kompetenzverlagerung in Richtung Bund abgezeichnet habe. Über bundesstaatliche Kompetenzbereiche wie Kultur und Universitäten verfüge dieser über gesetzgeberische wie administrative Mittel, inklusive der Möglichkeit, Subventionen zuzusprechen, um im Bereich der Weiterbildung tätig zu werden. Die parallelen Tätigkeitsbereiche wurden von den Gutachtern als Ergänzung und nicht als Konkurrenz betrachtet. Als rechtlich machbare und für den ganzen Weiterbildungsbereich sinnvolle Lösung wurde daher von ihnen eine privatrechtliche Stiftung vorgeschlagen, in der alle massgeblichen Akteure vertreten wären. In dieser würde die finanzielle und organisatorische Beteiligung aller relevanten Interessen – inklusive des Bundes – geregelt (vgl. Jaag/Poledna 1993). Die Koordinationskonferenz wurde 1994 aufgelöst, ohne dass die Stiftungsidee

zur Umsetzung gekommen wäre. Das Stiftungsmodell steht weiterhin zur Diskussion, da alle verantwortlichen Träger der Weiterbildung eine Lösung suchen, die eine gemeinsame staatliche und private Verantwortung beinhaltet.

Finanzausgleich zwischen Bund und Kantonen

Eine Initiative aus dem Finanzdepartement strebt eine Entflechtung der Finanzen zwischen Bund und Kantonen an. Der Bericht geht von einseitigen finanztechnischen Überlegungen aus. So ist die Berufsbildung und Weiterbildung in den Augen der Finanzpolitiker einzig auf die Frage des Unterrichts in den Berufsschulen reduziert worden. Die Rolle der Berufsverbände, der Dachverbände der Weiterbildung und der Betriebe wird verschwiegen, ebenso die unterschiedlichen Verpflichtungen, die der Bund zugunsten der Weiterbildung eingegangen ist. Berufsbildung und Weiterbildung können außerdem nicht aufeinander abgestimmt werden. Abschlüsse wie eidgenössische höhere Fachprüfungen müssen kategorisiert und vergleichbar werden. Die vorgeschlagene Kantonalisierung der Weiterbildung bedeutet nichts anderes als eine Zersplitterung der Weiterbildung. Es werden statt Einsparungen durch eine Kantonalisierung erhöhte Kosten geschaffen, da dieselben Aufgaben statt an einem zentralen Ort in 25 verschiedenen kantonalen Ämtern erfüllt werden. Dies bedingt wiederum erhöhte Koordinationsanstrengungen des Bundes. Es könnte auch ein weiterer Abbau eines Bereiches erfolgen, der in der Schweiz mit 1,5% der gesamten Bildungsausgaben stark vernachlässigt wird. Der vorgeschlagene Finanzausgleich steht auch im Gegensatz zum Vorschlag der neuen Bundesverfassung, in der festgehalten wird, dass die Weiterbildung eine Bundesaufgabe sein soll.

Zusammenfassung

Die grosse und weiter steigende Bedeutung der Weiterbildung als Teil des Bildungssystems wird allgemein zwar anerkannt; trotzdem ist das Engagement von Bund und Kantonen vergleichsweise gering, jedenfalls weit unter demjenigen im Primär-, Sekundär- und Tertiärbereich.

Insgesamt besteht nur eine mangelhafte Transparenz im Finanzbereich, konnten oder wollten doch die verschiedenen angesprochenen Bundesämter und kantonalen Stellen uns nur teilweise die erforderlichen Informationen liefern. Deshalb ist es nach wie vor unklar, wie stark der Bund und die Kantone in der Weiterbildung finanziell engagiert sind. Offen ist, wie stark private Träger von öffentlichen Subventionen abhängig sind bzw. diese beanspruchen.

Zu erwägen ist, ob künftig Subventionen nach klar vorgegebenen inhaltlichen Kriterien zuzusprechen sind, die durch eine staatliche Akkreditierung ergänzt werden. Die Empfänger von Subventionen haben unabhängig davon, ob es sich um öffentliche, gemeinnützige oder private Träger handelt, einen spezifischen Leistungsauftrag zu erfüllen.

Die bis jetzt partiellen Lösungsversuche des Bundes müssen in einem integralen Finanzierungskonzept, in dem der Bund nach wie vor nur subsidiär wirkt, gemeinsam realisiert werden. Der vorgeschlagene Finanzausgleich schafft leider eine weitere erhöhte Intransparenz und löst für die Situation der Weiterbildung kein einziges Problem. Eine gemeinsame Lösung für die Entwicklung der Weiterbildung kann nur in der Beteiligung von Bund, Kantonen und privaten Trägern gefunden werden.

8. Aktuelle bildungspolitische Diskussion

Auch in der Schweiz²³ werden von einigen Verbänden und Bildungsträgern sowie von Interessengruppen und Parteien im Hinblick auf Weiterbildung bildungspolitische Vorstellungen formuliert, die im folgenden kurz dargestellt werden.

Strategie für eine Informationsgesellschaft

Der Bundesrat hat im Juli 1998 eine Strategie für die Förderung einer Informationsgesellschaft in der Schweiz definiert und die Gebiete mit dem dringendsten Handlungsbedarf bezeichnet. Zur Zeit wird die Umsetzung vorbereitet.

Die Hauptgrundsätze werden hier auszugsweise dargestellt:

- Zugang für alle: Alle Einwohnerinnen und Einwohner der

Schweiz sollen Zugang zu den neuen Informations- und Kommunikationstechniken erhalten, um sie ihren Bedürfnissen entsprechend nutzen zu können.

- Befähigung aller: Der technische und inhaltliche Umgang mit den neuen Technologien soll zu einer Grundkompetenz des täglichen Lebens werden. Die ständige Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen ist ein Grundpfeiler der Informationsgesellschaft.
- Freiheit in der Ausgestaltung: Der Privatwirtschaft kommt eine Schlüsselfunktion zu, der Staat achtet aber auf die sozialverträgliche Ausgestaltung.
- Akzeptanz: Die Entwicklung der Informationsgesellschaft setzt Vertrauen in die neue Technologie voraus. Bedingung für diese Vertrauensbildung ist der Umgang mit diesen neuen Techniken.

Folgende Massnahmen, die für unseren Bericht von Bedeutung sind, hat der Bundesrat beschlossen:

- *Bildungsoffensive*

Die Vorbereitung aller Bewohnerinnen und Bewohner der Schweiz jeden Alters auf die mit der Informationsgesellschaft verbundenen neuen Herausforderungen erfordert eine breitangelegte Bildungsoffensive. Sie bezweckt die Ausstattung der Bildungseinrichtungen aller Stufen mit der erforderlichen Infrastruktur und die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte im Hinblick auf die Verwendung der neuen Informations- und Kommunikations-Techniken (NIKT) im Unterricht und auf die Entwicklung einer den technischen und emanzipatorischen Möglichkeiten der NIKT angemessenen neuen Didaktik. Besondere Aufmerksamkeit ist Angeboten für Erwachsene zu widmen. Die Bildungsoffensive erfordert zusätzliche Mittel und bedingt eine enge Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Privatwirtschaft.

Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) und das Eidgenössische Volksdepartement (EVD) werden beauftragt, zur Umsetzung dieser Massnahmen ein Konzept und einen Aktionsplan vorzulegen, welcher insbesondere Aufschluss über die Ziele, die zu ergreifenden Einzelmassnahmen, die Kosten, die Partnerschaften, die Vorgehensweise und den Zeitplan geben soll.

- *Neue Formen der Kultur*

Die NIKT ermöglichen neue künstlerische Ausdrucksformen. Die Aus- und Weiterbildung in Nutzung und Anwendung derselben sowie die Produktion und Verbreitung sind zu fördern. Die multi-

medialen und interaktiven Möglichkeiten sind für die Kulturvermittlung zu nutzen. Bestände der Bibliotheken, Archive, Museen und Sammlungen sind so zu erschliessen, dass sie allen über das Netz zugänglich sind. Deshalb ist der Schutz des Eigentums und des Urheberrechts zu gewährleisten. Die Organisationen der Kulturschaffenden spielen in diesen Bereichen eine wichtige Rolle und bedürfen der öffentlichen Förderung. Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) wird beauftragt, zur Umsetzung dieser Massnahmen ein Konzept und einen Aktionsplan vorzulegen, welche insbesondere Aufschluss über die Ziele, die zu ergreifenden Einzelmassnahmen, die Kosten, die Partnerschaften, die Vorgehensweise und den Zeitplan geben soll (vgl. Bundesamt für Kommunikation 1998, S. 1–6).

Aktuelle weiterbildungspolitische Anträge des Parlamentes

Eine ganze Anzahl von Postulaten, Interpellationen und Motionen wurde 1998 von Parlamentariern und Parlamentarierinnen eingereicht. Diese Initiativen zeigen, dass im Bereich der Weiterbildung ein großer Handlungsbedarf besteht. Es handelt sich unter anderem um die verbesserte Qualifikation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Interpellation der FDP), indem Anreize für wenig Qualifizierte geschaffen werden müssen und Arbeitgeber von KMUs motiviert werden sollen, verstärkt in die bezahlte Weiterbildung zu investieren. Bezuglich Strukturen werden ein Berufsbildungsrat (Motion Erich Müller) und ein Amt für Bildung (Motion Hans Zbinden) anregen.

Im Bereich der neuen Technologie wird eine Offensive in der Aus- und Weiterbildung von Telematikern angeregt, in einem weiteren Postulat sollen 10.000 neue Informatikerstellen geschaffen werden. Weitere Anträge verlangen die Förderung des Bildungsurlaubes nach dem dänischen Modell, eine eigentliche Nachholbildungsoffensive zu lancieren und einen Lehrstuhl für Weiterbildung an unseren Universitäten zu schaffen (Anträge von Nationalrätin Agnes Weber). Weiter werden die Kostenübernahme bei Nachdiplomstudien an Fachhochschulen, die Chancengleichheit für Frauen, speziell in den Ingenieurschulen, die Revision des Hochschulförderungsgesetzes und des Bundespersonalgesetzes sowie die Eingabe der nächsten Botschaft der Stiftung Pro Helve-

tia ans Parlament diskutiert. Ab 1999 liegt eine überarbeitete Gesetzesrevision des Berufsbildungsgesetzes vor, in dem speziell der Weiterbildung ein stärkerer Stellenwert gegeben werden soll. In Vernehmlassung bei den Verbänden ist zur Zeit ein Bericht zur Rolle der Berufsberatung in der Schweiz. Dazu gehören auch die Fragen zur Weiterbildungsberatung und zur Entwicklung der Information und Dokumentation für Erwachsene.

Bildungspolitische Grundsätze der SVEB

Die Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung (SVEB) verabschiedete 1997 sieben bildungspolitische Grundsätze zur Förderung der Weiterbildung:

1. Weiterbildung für alle
2. Integration von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung
3. Pluralität der Erwachsenenbildung stärken und fördern
4. Neues, koordiniertes Weiterbildungssystem
5. Anerkennung von Abschlüssen in der Weiterbildung
5. Zukunftsweisende Finanzierungsmodelle für die Weiterbildung Erwachsener
6. Kontinuierliche Förderung und Stärkung der Erwachsenenbildung.

An der Erarbeitung und Verabschiedung dieser Grundsätze waren Träger aus allen Bereichen der Weiterbildung beteiligt. Die Grundsätze werden seit Anfang 1998 in verschiedenen Organisationen, Institutionen, politischen Parteien, Medien und anderen interessierten Kreisen aufgenommen und diskutiert.

CONFINTEA-Bericht der Schweizer Delegation

Im Anschluss an die 5. UNESCO-Weltkonferenz für Erwachsenenbildung vom Juli 1997 (CONFINTEA) erschien im April 1998 der „Bericht der Schweizer Delegation“. Neben einer Übersicht über die Konferenz und deren Implikationen für die Schweiz enthält diese Publikation insgesamt 25 Empfehlungen, die sich an die politischen Instanzen, die bildungspolitischen Entscheidungsträger, die nicht-staatlichen Organisationen der Erwachsenenbildung sowie an die Nationale Schweizerische UNESCO-Kommission richten.

Die Empfehlungen betreffen: Rechtsgrundlagen (Recht auf Weiterbildung, Rahmengesetz zur Erwachsenenbildung/Weiterbildung), gleichberechtiger Zugang zur Weiterbildung für alle, Nachholbildung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen, Finanzierung, Anerkennung von Kompetenzen und ausserschulischen Erfahrungen, Einrichtung eines Instituts oder Lehrstuhls für Weiterbildung, Entwicklungszusammenarbeit u.a. Die nichtstaatlichen Organisationen werden von der Delegation eingeladen, die Idee ‚Eine Stunde Lernen pro Tag‘ und das Lernfestival zu verbreiten, nationale Veranstaltungen zum lebenslangen Lernen durchzuführen sowie mit internationalen Organisationen zusammenzuarbeiten.

Deutschschweizer Berufsbildungssämter-Konferenz (DBK) und Westschweizer Berufsbildungssämter-Konferenz (CRFP)

Die Berufsbildungssämter-Konferenzen beziehen in ihren ‚Thesen zur Revision des Berufsbildungsgesetzes‘ vom 15.10.1997 die berufliche Weiterbildung unter dem Stichwort ‚Ganzheitliche Berufsbildung‘ ein. Bei den Empfehlungen wird festgehalten (Auszug):

Die berufliche Grundausbildung, die ausseruniversitäre tertiäre Bildung und die berufliche Weiterbildung sind so zu koordinieren, dass ein durchgängiges Konzept entsteht.

Für jedes Berufsfeld bestehen definierte Anschlussmöglichkeiten: auf der Sekundarstufe II und im tertiären Bildungsbereich durch nationale Regelung, im quartären Bildungsbereich auf regionaler und kantonaler Ebene.

Die kantonalen Berufsbildungsbehörden koordinieren in enger Zusammenarbeit mit den Anbietern und den Verbänden die lokalen Angebote im tertiären und quartären Bildungsbereich.

Ein von Bund und Kantonen nach einheitlichen Kriterien und Grundsätzen durchgeföhrtes Akkreditierungsverfahren fördert Qualität und Transparenz der Weiterbildungsangebote.

Schweizerische Direktoren-Konferenz (SDK)

Die Schweizerische Direktoren-Konferenz gewerblich-industrieller Berufs- und Fachschulen setzt in ihrem Vorschlag zu einer Reform der Berufsbildung (vgl. Schweizerische Direktorenkonferenzen 1994) auf ein modulares System in der Grundausbildung und in der Fort- und Weiterbildung (zu letzterer gehören gemäss SDK die ergänzende Fachausbildung und die Höhere Berufsbildung). Die modular organisierte Fort- und Weiterbildung soll die Grundqualifikation erweitern „durch ergänzende Fachausbildungen und/oder die Spezialisierung und/oder den Erwerb einer höheren Fach- oder Kaderqualifikation (...). Dabei sollen nachgewiesene Qualifikationen einzelner Module in nachfolgenden Ausbildungsgängen angerechnet werden können“ (S. 3).

Zur Finanzierung schlug die SDK 1994 vor, zu prüfen, inwieweit Unternehmen, die qualifiziertes Personal einstellen, aber nicht selbst ausbilden, zur Beitragsleistung für die Fort- und Weiterbildung herangezogen werden können.

9. Politische Parteien

– Sozialdemokratische Partei Schweiz (SPS)

Unter dem Titel „Positionen der SP Schweiz zur Berufs- und Weiterbildung“ publizierte die SPS im März 1998 ihre Forderungen für eine zukunftsgerichtete Bildungslandschaft::

- Niederschwellige kostenlose, berufsbegleitende Nachholbildung: Grundfertigkeiten, Berufsabschlüsse, berufs- und allgemeinbildende Matura
- Förderung der Bildungsbeteiligung: Berufsbegleitender kosten-günstiger Zugang zu Fachhochschule und Hochschule, grosszügige Stipendien, Offensive für mehr qualifizierte Arbeitskräfte
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung: Anreize über Weiterbildungsschein, Steuerabzüge, Weiterbildungsurlaub, Modularisierung der Weiterbildung
- Weiterbildungsoffensive für Frauen: Erhöhung der Chancengleichheit für Frauen, Förderung des Wiedereinstiegs, Anerkennung ausserberuflich erworbener Qualifikationen, niederschwellige Angebote, grosszügige Stipendien für die feministische Frauenbildung

- Kohärente Bildungslandschaft Schweiz: Harmonisierung der kantonalen und eidgenössischen Fachhochschulen und Hochschulen, Bildungsrahmenartikel in der Verfassung, durchlässiges Bildungssystem
- Führungsverantwortung des Bundes: Stop der Kantonalisierung; Koordination, Steuerung, Evaluation der Weiterbildungslandschaft; Qualitätssicherung; Zertifizierung von Modulen und Abschlüssen; Verbesserung der Information und Beratung; kompensatorische, nicht gewinnorientierte Bildungsangebote; Pilotprojekte.

Gefordert wird ausserdem Forschung in Berufsbildung und Weiterbildung, darunter u.a. Grundlagenforschung, angewandte Forschung, Statistiken, prospektive Forschung, Qualitätssicherung, Evaluation, Pilotprojekte sowie ein Forschungsinstitut oder ein Lehrstuhl an einer Hochschule.

– *Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz (FDP)*

In „Postulate Bildungspolitik: Schwungrad für den Aufschwung“ vom April 1997 fordert die FDP kurzfristig wirksame bildungspolitische Massnahmen und solche, die den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Schweiz flankierend stärken sollen.

Im Rahmen einer Bildungsoffensive werden 101,6 Millionen Franken für Aus- und Weiterbildung als Teil des bundesrätlichen Investitionsprogramms gefordert. Dieser Betrag bezieht sich auf fünf Postulate:

- Effizienzsteigerung der Volksschulen und Integration Jugendlicher in den Arbeitsprozess (75 Mio)
- Ankurbelung der persönlichen beruflichen Weiterbildung (3.6 Mio)
- Ausarbeitung von Internet-Lehrmitteln an den Schulen (2 Mio)
- Lancierung eines virtuellen Schweizer Ausbildungs- und Arbeitsmarktes (1 Mio)
- Forschungshilfe für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU: 20 Mio).

Zusätzlich zu diesen kurzfristigen Postulaten fordert die FDP flankierende bildungspolitische Massnahmen ab dem Jahr 2000. Dazu gehören ein effizienterer Mitteleinsatz der staatlichen Gelder im Bildungswesen und die Dynamisierung der Ausbildung.

– *Christlichdemokratische Volkspartei (CVP)*

Für die Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz sind folgende Punkte für die berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung zentral:

- Die beruflichen Weiterbildungsangebote sind auf die bestehenden Angebote abzustimmen und sollen auf diesen aufbauen. Das geplante Baukastensystem der Berufsbildung kann hierfür als Vorbild dienen. Gerade Frauen können sich längere Abwesenheit von der Familie häufig nicht leisten und sind auf etappenweise Weiterbildungsmöglichkeiten angewiesen.
- Die Weiterbildung ist in den Kantonen gesetzlich zu verankern. Allenfalls könnte der Bund gewisse Leitplanken setzen (Gesamtkonzept, Koordination, Anerkennung von Diplomen, Evaluation).
- Die Bildungsangebote müssen bei angemessener Eigenleistung finanziell erschwinglich sein.
- Ein besonderes Augenmerk ist auf die Weiterbildung der Frauen zu richten.
- Weiterbildung soll immer auch zur persönlichen Entwicklung beitragen. Nicht nur fachliches Wissen, sondern auch Flexibilität, Teamfähigkeit oder Fähigkeit zu vernetztem Denken sind miteinzubeziehen

(vgl. Christlichdemokratische Volkspartei 1998).

– *Schweizerische Volkspartei (SVP)*

Im Positionspapier „Die SVP zur Berufsbildung“ umreisst die SVP die aktuelle Situation und stellt ihre Postulate vor. Zur Weiterbildung im Tertiärbereich wird festgestellt, dass folgende Möglichkeiten zu fördern seien:

- Angebote der Berufsschulen und Verbände
- Angebote privater Institutionen
- Fachhochschulen.

Fort- und Weiterbildungsangebote sollen forciert werden, unabhängig davon, ob sie von öffentlichen oder privaten Trägern durchgeführt werden. Weiter setzt sich das Positionspapier für die Förderung modularer Weiterbildungsangebote mit einem Punktesystem ein.

Die Forderungen beziehen sich in erster Linie auf das duale Ausbildungssystem, die Zuständigkeit des Bundes, auf Koordination und Übergänge zwischen verschiedenen Schul- und Ausbildungs-

stufen. Zur Weiterbildung wird festgestellt: „Die berufliche und akademische Weiterbildung sollen in finanzieller Hinsicht gleich behandelt werden.“

– *Grüne Partei Schweiz (GPS)*

Die Grüne Partei Schweiz verfügt gemäss Auskunft des Parteisekretariats über kein bildungspolitisches Positions- und Strategiepapier.

Konzepte und Empfehlungen in spezifischen Bereichen

Hochschulen: Im Rahmen der Weiterbildungsoffensive des Bundes (WBO) wurde zwischen 1990 und 1995 an allen Universitäten die Weiterbildung ausgebaut: Es wurden Fachstellen für Weiterbildung eingerichtet und insgesamt 285 Ergänzungsstudien aus verschiedensten Fachbereichen sowie zahlreiche kürzere Projekte realisiert (bis 1995).

Ein Konzeptvorschlag ist die Publikation „Bildung, Wissenschaft und Kultur: Stützen der Gesellschaft von Morgen. Ein Zukunftsvorprojekt für die schweizerischen Hochschulen“²⁴ (erschienen im Januar 1998). Der Autor entwirft darin das Modell einer ‚integrierten Hochschule‘, das kantonale Universitäten, Eidgenössische Technische Hochschulen und Fachhochschulen umfasst. Das Zukunftsvorprojekt wird vom Autor als mögliche Richtlinie im Hinblick auf die Revision des Hochschulförderungsgesetzes empfohlen und enthält neben grundsätzlichen Überlegungen auch Vorschläge für Umsetzungs-Massnahmen.

Elternbildung: „Elternbildung in der Schweiz. Ein bildungs- und familienpolitisches Grundsatzpapier.“ Das Paper wurde vom Schweizerischen Bund für Elternbildung 1995 herausgegeben und fordert Unterstützung auf lokaler, kantonaler und schweizerischer Ebene. Da in der Elternbildung viele ehrenamtliche Mitarbeiter/innen tätig sind, werden Förderungsstrukturen gefordert, die dieser speziellen Situation angepasst sind.

Kirchliche Erwachsenenbildung: Unter dem Titel „Der Erwachsenenbildung in Europa ein Gesicht geben“ verabschiedete die Europäische Föderation für Katholische Erwachsenenbildung 1996

ihrer bildungspolitischen Thesen (Erklärung von Budapest). Die Thesen werden von der Arbeitsstelle für Bildungsfragen der Schweizer Katholiken (Schweizerischer Dachverband), die Mitglied der Föderation ist, mitgetragen.

Gewerbeverband: In „Bildungsfinanzierung. Diskussionsgrundlagen des Schweizerischen Gewerbeverbandes“ (Beilage zur Schweiz. Gewerbezeitung 38/1996) werden Massnahmen zur Gleichbehandlung von akademischer und beruflicher Aus- und Weiterbildung vorgeschlagen. Auf diesem Hintergrund wurde 1996 eine Motion eingereicht, die den Bundesrat aufforderte, gesetzliche Grundlagen zu schaffen, um verbands- oder brancheninterne Vereinbarungen zur Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung für die gesamte Branche verbindlich zu erklären.

Kaufmännische Berufsbildung: Im Mai 1998 publizierte der Schweizerische Kaufmännische Verband seine Forderungen für eine Aufwertung der Berufsbildung: „Pour une politique de la formation professionnelle axée sur l'avenir“. Die Weiterbildung kommt nur am Rande zur Sprache; es wird vorgeschlagen, die modularen Angebote weiter auszubauen.

WWF zu Bildung und Arbeit: Im Papier vom 24. September 1998 zur Tagung „Bildung und Arbeit“ mischt sich der WWF in die Bildungspolitik des Bundes ein.

Die nachhaltige Entwicklung ist ein unerlässlicher Baustein einer zukunftsträchtigen Berufsbildungsreform. Die Bildungs- und Weiterbildungsinvestitionen im Umweltbereich stehen noch in keinem adäquaten Verhältnis zu den Ansprüchen eines zukunftsorientierten Umweltmanagements in Wirtschaft und Verwaltung. Die Förderung von Umweltkompetenzen ist Aufgabe von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in Wirtschaft und Verwaltung. Sie dürfen nicht weiter als eine Privatangelegenheit einzelner Bildungswilliger oder engagierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrachtet werden.

Behinderte: Im Bereich ‚Erwachsenenbildung für Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen‘ wurden mehrere Konzeptpapiere entwickelt, die v.a. im Rahmen der Bildungsclubs umgesetzt

werden. Die Dachorganisation Pro Infirmis setzt sich für einen integrativen Ansatz bei der Weiterbildung geistig und/oder körperlich behinderter Menschen ein.

Einfluss auf die Weiterbildung in der Schweiz üben auch Entwicklungskonzepte einzelner Träger aus. Zu erwähnen ist insbesondere das Konzept der *Klubschulen* (vgl. Klubschule Migros 1988). Auch das *CIM-Zentrum Muttenz* hat ein Papier zur Weiterbildungspolitik der KMU verfasst (vgl. Achermann 1997). Neben einer Bestandsaufnahme und einer Übersicht über hemmende und fördernde Faktoren finden sich im Bericht auch Handlungsempfehlungen an die klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU), an die Weiterbildungsveranstalter und an die politischen Verantwortungsträger.

Zusammenfassung

Die kurze Präsentation einiger Positionen zur Weiterbildung zeigt, dass auch in der Schweiz ein Handlungsbedarf für eine aktive Weiterbildungspolitik anerkannt ist. Die Forderungen unterschiedlichster Organisationen belegen, dass eine Bedeutungszunahme der Weiterbildung beinahe einstimmig erwünscht ist. Das Bedürfnis nach mehr Struktur, Transparenz und Engagement verschiedenster Kreise wird hierbei hervorgehoben.

Teil B:

Hearings mit Expertinnen und Experten der Weiterbildung

1. Die Erhebungsmethode

Um die im Teil A dargelegte Ausgangslage einer näheren Prüfung zu unterziehen, haben wir mit Interessierten der Weiterbildung mehrere Hearings durchgeführt. Wir wollten wissen, ob die skizzierte Ausgangslage als solche wahrgenommen und inwieweit ein Reformbedarf angesprochen wird.

Übersicht über den Verlauf und die Ergebnisse

Im Zeitraum von Januar bis April 1998 fanden mit diversen Interessenvertreterinnen und -vertretern (den Sozialpartnern, bildungspolitischen Akteuren, Vertreterinnen und Vertretern von Schulen und Trägern der Weiterbildung, Organisationsrepräsentanten) Hearings statt, deren Dauer eine knappe Stunde bis gut zwei Stunden betrug. Um der sprachregionalen und kulturellen Vielfalt in der Schweiz gerecht zu werden, wurden speziell auch Befragungen in der Romandie und im Tessin durchgeführt.²⁵

Entlang eines Fragerasters wurden von den Autoren als relevant erachtete Problemfelder diskutiert und dies auf Tonband aufgezeichnet und ausgewertet. Gut 100 Personen mit einem besonderen Bezug zur Weiterbildung äusserten sich im Rahmen dieser Enquête. Man kann die getroffenen Aussagen, die zu einer Synopse verdichtet worden sind, als Momentaufnahme des Zustandes der Weiterbildung der 90er Jahre betrachten.

Die Ergebnisse der Befragungen werden nachfolgend (vgl. Kasten) kondensiert zusammengefasst. Diese Resultate werden in der Folge qualitativ beurteilt und beschrieben. Zuerst wird die Einschätzung der Situation der Weiterbildung in der Schweiz aus der Sicht der Befragten wiedergegeben. Daran anknüpfend wird zwei-

tens die Rolle des Bundes im Hinblick auf die Förderung bzw. Strukturveränderung der Weiterbildung diskutiert.

Im folgenden werden der Frageraster und eine Übersicht der Hearingsergebnisse dargestellt

Frageraster zu den Hearings vom Januar bis April 1998 in der gesamten Schweiz

Legende:

- Die Experten verneinen die gestellte Frage oder beurteilen die Situation negativ
- + Die Experten beurteilen die Situation positiv oder unterstützen die vorgeschlagene Forderung
- ++ Mehrheitlich befürwortet
- +++ Einstimmig befürwortet

Fragen	Anworten
Zur Situation der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (EB/WB) [Frage, die auf die „Zufriedenheit“ der Ansprechpartner mit der heutigen Situation hinzielt] Wie beurteilen Sie die Situation der Erwachsenenbildung in der Schweiz?	+ – vgl. dazu Stärke/Schwäche-Profil
Bedarf die EB/WB der Förderung? Wenn ja: Warum? Und: durch wen? Wenn nein: Warum nicht?	++
Braucht es allenfalls Korrekturen im Hinblick auf die bisherige Förderung?	++ vgl. dazu Idealzustand
Insgesamt bzw. mit Blick auf bestimmte Segmente (wenig qualifizierte Personen) der EB/WB?	+++
Stärke-Schwäche-Profil der EB/WB [Frage, die die vorhergehenden Feststellungen vertiefen soll] Welches sind die Stärken der EB/WB in der Schweiz?	+ Liberales System, Stärkung der Privatinitaliven, relativ gute Beteiligungsquote, gute Angebote

Welches sind die Schwächen?	Intransparenz, unklare Finanzierung, unterschiedliche Behandlung privater und öffentlicher Träger, erschwerter Zugang zur Weiterbildung, Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung diskriminiert Frauen und weniger privilegierte Gruppen, schlechte Beteiligungsquote wenig privilegierter Gruppen, gesetzliche Basis
Wie lassen sich Schwachpunkte der EB/WB verbessern?	Förderungsprogramme für innovative Projekte, wie z.B. Modularisierung, Kampagnen für die Weiterbildung wie Lernfestival, Förderung für das Recht auf Weiterbildung, neues Rahmengesetz auf Bundesebene, subsidiäres Eingreifen des Bundes, Zusammenarbeit mit den Kantonen und Privaten.
Was wäre der Idealzustand der EB/WB? Gibt es für Sie Entwicklungen, die diesem Idealzustand förderlich sind?	Modularisierungsprojekt, Ausbau der Forschung, Statistik und Einrichtung eines universitären Lehrstuhls, vermehrte Unterstützung von Individuen in Form von Bildungsgutscheinen oder Steuerabzügen
Was darf auf keinen Fall geschehen?	Verstaatlichung der Weiterbildung, Übernahme privater Aufgaben wie innerbetriebliche Weiterbildung durch den Staat, einseitige Finanzierungssysteme
Was können Politiker, Behörden für die EB/WB tun? Was können die Betriebe tun? Was können die Bildung bzw. die Institutionen der EB/WB dafür tun?	Je nach Perspektive unterschiedliche Antwort

Perspektiven der EB/WB? Rolle der Politik? Rolle der Wissenschaft? Gibt es für Sie einen unbestrittenen unmittelbaren Handlungsbedarf?	Einbezug der Weiterbildung ins neue Berufsbildungsgesetz, Realisierung der Modularisierung und individuellen Akkreditierungssysteme, Lehrstuhl für Berufsbildung und Weiterbildung, Zusammenarbeit zwischen Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit und Bundesamt für Berufsbildung und Technologie für ein kohärentes und vernetztes Weiterbildungssystem, Förderung von Kampagnen für das Lernfestival
Welches sind „heikle“ Punkte im Hinblick auf Änderungen im Bereich EB/WB?	Bestimmen der Zuständigkeiten bezüglich Bund, Kantone und Private
Stellungnahme zu einzelnen bildungspolitischen Forderungen im Zusammenhang mit WB/EB Schaffung einer gesetzlichen Grundlage (Verfassung, Bundesgesetz, Kantonale Gesetze) Integration ins Berufsbildungsgesetz?	++
Gründung einer Stiftung	++
Einführung einer Zertifizierungsstelle/ Qualitätssicherung	++
Verbandsbezogene Neustrukturierungsvorschläge?	++
Bundesamt für Weiterbildung?	+ -
Schaffung eines weitern Lehrstuhls für Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Universität? Stärkung der EB/WB-Forschung und -Statistik?	++
Modularisierung des Bildungswesens?	+++
Spezifische Förderung der Frauen?	+++

Neue Weiterbildungsoffensive des Bundes?	++
Einführung eines individuellen Qualifizierungs(tage)buches?	+
Ein Voucher-System (Bildungsgutscheine) für die Weiterbildung?	+ -
Weiterbildungssteuern für Nicht-Weiterbildungsanbieter?	+ -
Öffentliche Kontrolle über die betriebliche Weiterbildung?	-

2. Ergebnisse aus der Sicht der Befragten

Allgemeines

Die Mehrzahl der Befragten ist mit der Situation der Weiterbildung mässig zufrieden. Es wird auf das Bild des halbvollen bzw. halbleeren Glases verwiesen. Je nach Perspektive lassen sich „positive“ oder eben auch „negative“ Punkte hervorheben.

Die Befragten sehen daher mehrheitlich einen grossen Handlungsbedarf. Einige Vertreterinnen und Vertreter sprechen sich allerdings lediglich für behutsame Innovationen aus, es dürfe nicht die heutige Struktur von Grund auf verändert werden.

Hingewiesen wird insbesondere auch auf sprachregionale und Stadt-Land-Gegensätze. In den urbanen Zentren, in der deutschen Schweiz und für besser Ausgebildete ist das Angebot an Weiterbildung grösser als in ländlichen Regionen, im lateinischen Sprachraum und für Leute mit Grundschulkenntnissen.

Diese Unterschiede werden u.a. mit der wirtschaftlichen Struktur erklärt. Dienstleistungsunternehmen mit hoher Wertschöpfung und hoher Weiterbildungsaktivität sind in den Zentren und in der deutschen Schweiz stärker vertreten als in der Westschweiz und im Tessin.

Positive Aspekte der Weiterbildung

Positiv wird die Weiterbildungsbeteiligung dargestellt, die sich im internationalen Rahmen durchaus sehen lassen kann. Dies ist eine Folge des vielfältigen Angebotes. Allerdings wird relativiert, dass diese Aussage der hohen Weiterbildungsaktivität lediglich für Leute mit höherer Bildung zutrifft. Positiv hervorgehoben wird auch die Qualität der Weiterbildung: Ein hohes Niveau sei die Regel.

Immer wieder wird auch auf den Gegensatz zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung hingewiesen. Die Situation der beruflichen Weiterbildung wird als komfortabel charakterisiert, während die allgemeine Weiterbildung einen schwereren Stand habe.

Negative Aspekte der Weiterbildung

Negativ werden die unterschiedliche Nutzung des Weiterbildungsangebotes bzw. die hiermit im Zusammenhang gesehene unterschiedliche Zugänglichkeit zur Weiterbildung hervorgehoben. Die Gelegenheit zur Weiterbildung sei von vorgängigen Schulerfahrungen, vom sozialen Status und teilweise auch vom Geschlecht abhängig. Verwiesen wird auf gesetzliche Barrieren und auf bestehende Verhältnisse, die schwer zu verändern sind. Die Weiterbildung richte sich lediglich an Personen, die bereits gute Schulerfahrungen mitbringen. Auch die Betriebsgrösse wird als Kriterium erwähnt: Personen aus kleineren und mittelgrossen Betrieben hätten weniger Möglichkeiten sich weiterzubilden als Angehörige grosser Betriebe.

Es wird von zwei Klassen bzw. von unterschiedlichen „Welten der Weiterbildung“ gesprochen. Es gibt ein nicht unerhebliches Potential von Nachfragern, die sich jedoch mangels Zugang oder Gelegenheit nicht oder nur beschränkt weiterbilden könnten.

Die unterschiedlichen Betrachtungsweisen innerhalb der Weiterbildung beziehen sich insbesondere auch auf die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflich orientierter Weiterbildung. Die beruflich orientierte Weiterbildung wird hinsichtlich Zugang, Ausstattung und weiterer Bildungs- und Karrieremöglichkeiten privilegiert. Demgemäß wird sie von eher jüngeren und männlichen Berufstätigen mit guter Vorbildung wahrgenommen und findet teil-

weise während der Arbeitszeit und mit Kostenbeteiligung durch den Arbeitgeber statt. Zu den weniger Privilegierten zählen die Frauen, diejenigen, die eine weniger gute Vorbildung mitbringen, oft auch ältere Personen, die eher in der Freizeit auf eigene Kosten sich weiterbilden würden. Eine dritte Gruppe schliesslich sei fern jeglicher Weiterbildung; ihr fehle es an Informationen und Zugangsmöglichkeiten. Durch Weiterbildung werden demgemäß Unterschiede der Bildung und des sozialen Status verschärft.

Die Einschätzung bedeutender Unterschiede im Weiterbildungsverhalten wird beinahe ausnahmslos geteilt, allerdings wird eine Einflussmöglichkeit zugunsten einer Minderung krasser Divergenzen verschieden bewertet:

Die Mehrheit der Befragten ordnet einen Mangel an adäquaten bzw. problemgruppenspezifischen Angeboten und vermisst hierbei staatliche Regelungen; viele wünschen, dass der Bund das Angebot steuert. Andere sehen mehr Begabungs- und Bildungsunterschiede, die nur schwer von dritter Seite beeinflusst werden könnten, als Ursache. Sie wehren sich gegen einen Eingriff des Bundes bezüglich der Angebote.

Als ebenso unbestritten wird die mangelnde Transparenz der Weiterbildung hervorgehoben. Für Nutzer wie für Träger, für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer sei eine Übersicht schwierig zu bewerkstelligen. Es wird von einem „Weiterbildungsdschungel“ gesprochen. Die Weiterbildung sei in einem Zustand der Unordnung.

Auch hier wird allerdings je nach Standpunkt eine unterschiedliche Akzentuierung wahrgenommen. Während die einen diese Situation als quasi notwendige Begleiterscheinung des Weiterbildungs-Marktes betrachten und darauf vertrauen, dass sich die besten Angebote „von selbst“ durchsetzen, glauben andere, dass hier die öffentliche Hand ordnend im Sinne eines Schutzes von Weiterbildungsnachfragern eingreifen sollte. Auch die traditionelle „Stärke“ der Kantone im Bildungsbereich sei dafür verantwortlich, dass in der Weiterbildung zu wenig Klarheit bestehe.

Hingewiesen wird auch auf die zyklische Abhängigkeit von Weiterbildung. In Phasen des konjunkturellen Aufschwungs nehme diese zu, in Abschwungphasen ab. Dies sei eine Folge der Marktabhängigkeit der Weiterbildung, die zumindest teilweise, wie zugestanden wird, von der öffentlichen Hand korrigiert werden könnte. Wünschbar wäre hingegen ein antizyklisches Angebots-

und Nachfrageverhalten. Die marktbedingte Vielfalt des Angebotes dürfe jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei weitem nicht alle Bedürfnisse gedeckt seien. Es fehlten insbesondere adäquate Weiterbildungs-Strukturen für Ausländer, Teilzeitbeschäftigte und Wiedereinsteigerinnen, mit einem Wort: für all diejenigen, die nicht in eine traditionelle helvetisch-männliche Arbeitsbiographie eingebunden sind.

Im Zusammenhang mit einer kaum überschaubaren Weiterbildungslandschaft in der Schweiz wird weiter auch die nach wenig einsichtigen Kriterien gehandhabte Finanzierung von Weiterbildungsanbietern von Seiten der öffentlichen Hand beklagt. Es fehle zudem an einer gebührenden Koordination. Weiterbildung sei darum disparat, weil ihr ein durchgängiges Prinzip, wie etwa die Chancengleichheit im Primarschulbereich, fehle. Generell seien keine bildungspolitischen Perspektiven vorhanden.

Es sei ein Gefälle innerhalb der Weiterbildung zu verzeichnen, von einer bezüglich Mittelzufluss und Prestige zufriedenstellenden Weiterbildungssituation bis hin zu gravierenden Lücken für bestimmte Segmente, insbesondere im Bereich der „allgemeinen“ Weiterbildung. Staatliche Förderung erhielte die auf den Arbeitsmarkt hin orientierte Weiterbildung im Bereich der beruflichen Bildung und der Erwerbslosenbildung. Weniger begünstigt sei die an „Kultur“ und Freizeit orientierte Bildung.

Diese Unterscheidungen zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, zwischen (kulturbezogener) Erwachsenenbildung und (berufsorientierter) Weiterbildung, werden in mehreren Gesprächen als fragwürdig und revisionsbedürftig bezeichnet, zumal etwa so benannte Institutionen der allgemeinen Weiterbildung klar beruflich orientierte Fertigkeiten (z.B. Informatikkenntnisse) vermitteln, während andererseits betriebliche Weiterbildung oft auf kultur-bezogene bzw. allgemeine Kompetenzen („Schlüsselqualifikationen“) setzt.

Insgesamt wird der Weiterbildungssektor als zu wenig mit dem übrigen Bildungssystem verknüpft gesehen. Die Weiterbildung hänge quasi „in der Luft“. Eng damit zusammenhängend sei eine mangelnde Durchlässigkeit für Teilnehmerinnen und Teilnehmer festzustellen. Die Weiterbildung selbst sei oft nicht in ein sinnvolles und nachvollziehbares Bildungssystem eingegliedert; dementsprechend sei ihr Wert häufig wenig klar. Diese von vielen geteilte Sicht sei eine Folge einer fehlenden gesetzlichen Basis. Eine

Mehrheit der Befragten unterstützt daher eine verbesserte Gesetzgebung auch auf Bundesebene.

Was generell kritisiert wird, wird auch für einzelne Angebote – etwa im Bereich der Erwerbslosenweiterbildung – hervorgehoben. Einige sehen die negativen Seiten der Weiterbildung im Zusammenhang mit einem „Image“-Problem. Solange die Weiterbildung als „Luxus“ betrachtet werde, könne sich nur wenig ändern. Andere betonen hingegen, dass sich die Weiterbildung vom Bild der Defizitbehebungsinstanz lösen müsse.

Zusammenfassung

Es lässt sich festhalten, dass von den meisten Befragten ein Reformbedarf in der Weiterbildung anerkannt wird. Es braucht neue (gesetzliche) Grundlagen, um u.a. die Transparenz in der Weiterbildung zu verbessern. Unumstritten ist auch die Feststellung, dass es Bevorzugte und Benachteiligte in der Weiterbildung gibt, und zwar sowohl bei den Anbietern wie insbesondere auch bei den Nachfragern.

An den Stellungnahmen in den einzelnen Gesprächsrunden fällt auf, dass von seiten der Vertreterinnen und Vertreter der so benannten „allgemeinen“ Bildung die skeptischsten Stimmen zu vernehmen sind, während auf der anderen Seite des Spektrums sich die Sozialpartner befinden, die trotz erkannten Mängeln deutlich mehr Zufriedenheit mit der heutigen Situation bekunden. In sprachregionaler Hinsicht werden ähnliche Mängel festgestellt; allerdings scheint die relative Unzufriedenheit mit der Weiterbildungssituation trotz geringerer Teilnahmequote in der Westschweiz und im Tessin weniger ausgeprägt zu sein als in der deutschen Schweiz.

Teil C: Konsequenzen für eine zukunftsorientierte Weiterbildung

Auf dem Hintergrund der in diesem Länderbericht dargelegten Situation und mit Bezug auf das Konzept der „lernenden Gesellschaft“ formulieren die Autoren Vorschläge für die Förderung der Weiterbildung auf Bundesebene. Diese Vorschläge wurden zusammen mit dem vorliegenden Bericht²⁶ an den Bund übergeben und werden dem Parlament im Rahmen der Revision des Berufsbildungsgesetzes 1999 zur Diskussion vorgelegt. Es handelt sich also noch nicht um beschlossene Massnahmen, sondern um Empfehlungen von Weiterbildungsfachleuten zuhanden politischer Entscheidungsgremien.

1. Neue Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen auf Bundes-ebene

– Problematik

Auf Bundesebene fehlt bisher eine gezielte Weiterbildungspolitik. Die am dringendsten zu behebenden Defizite sind im einzelnen: ungenügende Gesetzesgrundlagen, stark zersplitterte Zuständigkeiten und Kompetenzen sowie unklare Kompetenzaufteilung zwischen Privaten, Kantonen und Bund, Trennung in allgemeine/berufliche/kulturelle Weiterbildung, intransparente finanzielle Förderstrukturen und zu geringe Forschungsförderung.

Um die gesetzlichen Grundlagen zu bereinigen und um günstige Rahmenbedingungen für die lernende Gesellschaft zu schaffen, soll dem Bund eine federführende Rolle zugestanden werden. Eine stärkere Verpflichtung des Bundes in der Weiterbildungspolitik muss allerdings darauf bedacht sein, den kantonalen Gestaltungsspielraum in der Bildung zu erhalten.

– Massnahmen

Als wichtigste Massnahme drängt sich ein Verfassungsartikel auf, der Bildung und im besonderen auch Weiterbildung im umfassenden Sinne verankert. Dem Bund soll eine Rahmenkompetenz zugestanden werden, die darauf abzielt, Weiterbildung in all ihren Facetten subsidiär zu fördern.

Unmittelbar muss der Einbezug der Weiterbildung bei der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes in seiner Gesamtheit angegangen werden; hierbei ist auf das Schaffen von Verbindungen zwischen Grundausbildung und Weiterbildung zu achten. Die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der Weiterbildung bezüglich des übrigen Bildungssystems ist zu beachten und zu fördern. Die Zusammenarbeit zwischen den Verantwortlichen dieses Berichtes und der Kommission Berufsbildungsgesetz ist erfolgt.

Als kurzfristige Massnahme ist die Institutionalisierung einer vom Bund in Zusammenarbeit mit der Erziehungsdirektoren-Konferenz (Kantone) beauftragten ständigen nationalen Weiterbildungskommission zu bewerkstelligen, in welcher die verschiedenen interessierten Akteure vertreten sind. Die Kommission soll Beratungs- und Koordinationsfunktionen für die dringendsten und wichtigsten Probleme im Weiterbildungsbereich ausüben.

Im Interesse der Entwicklung einer eigentlichen Weiterbildungs- politik ist die Zusammenarbeit zwischen den privaten Trägern, der Wirtschaft, den vom Staat unterstützten staatlichen Institutionen, dem Bund und den Kantonen zu empfehlen.

Neben einem Verfassungsartikel und der Revision des Berufsbildungsgesetzes sollte außerdem ein Weiterbildungsgesetz anvisiert werden. Ein solches Gesetz zur Förderung der Weiterbildung soll insbesondere folgenden Anliegen Folge leisten:

- erleichteter Zugang zur Weiterbildung als Beitrag zur Chancengleichheit
- Sicherstellung eines vielfältigen Weiterbildungsangebots
- innovative Ausgestaltung der Weiterbildung.

Alle diese Massnahmen erfordern eine verstärkte Finanzierung der Weiterbildung. Angesprochen sind mit diesem Forderungskatalog die Behörden, die zur Zeit beratenden Kommissionen zur Reform des Berufsbildungsgesetzes und insbesondere die Parlamentarierinnen und Parlamentarier.

2. Förderung des Zugangs

Ein Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit – Weiterbildung für alle

– Problematik

Aus gesellschaftlicher und ordnungspolitischer Sicht hat der Bund eine wichtige Funktion, Weiterbildung allen Gesellschaftsmitgliedern zugänglich zu machen, insbesondere aber denen, die – bezogen auf Bildung – zu den Benachteiligten gehören. Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl, indem sie die Bevölkerung befähigt, mit gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungsprozessen Schritt zu halten. Es liegt im öffentlichen Interesse, dass der Staat die bildungspolitische Hoheit im Weiterbildungsbereich bewusster wahrnimmt und weiterentwickelt. Der Bund hat die zentralen Richtlinien und Strategien zu bestimmen. Diese sollen auf kantonaler und speziell auch auf Gemeindeebene gemeinsam mit den privaten und öffentlichen Trägern umgesetzt werden.

Aus der Optik des Staates müssen besonders jene unterstützt werden, die Weiterbildung brauchen, diese aber entweder sich nicht leisten oder nicht nutzen können, oder jene, denen die Bedeutung der Weiterbildung für ihre eigene Zukunft nicht bewusst ist.

Es kann nicht angehen, dass durch Weiterbildung – wie es heute geschieht – die bildungsmässigen, sozialen, geschlechtbezogenen, regionalen und gesellschaftlichen Gräben weiter zementiert werden.

Die Suche nach Modellen für gerechtere Bildungschancen ist ein altes Thema, das aber im Kontext von Globalisierung und ange spannter Arbeitsmarktlage aktueller den je wird. Eine Weiterbildungspolitik, die den Anspruch auf Chancengleichheit ernst nimmt, hat darauf zu achten, dass bestehende Spaltungen verringert und neue weitmöglichst verhindert werden. Neben der Förderung spezifischer Zielgruppen ist besonders auch auf die Förderung aller geographischen Regionen der Schweiz zu achten.

– Massnahmen

Generell ist zu prüfen, ob der Bund durch zeitlich befristete Impulsprogramme bildungsmässig Benachteiligten zusätzliche Gelegenheiten und Zugang zur Weiterbildung gewähren soll. Im Un-

terschied zur „Weiterbildungsoffensive“ zu Beginn der 90er Jahre, die vor allem den Universitäten, CIM-Zentren und den in der beruflichen Bildung höher Qualifizierten zugute kam, wären durch eine solche Massnahme die wenig Qualifizierten und Personen, die kaum Gelegenheit und Zugang zu Bildungsinstitutionen erhalten, anzusprechen.

Auch durch Anreizsysteme könnten Anbieter von Weiterbildung „belohnt“ werden. Betriebe, aber auch Bildungsinstitutionen, die traditionell Benachteiligten Weiterbildung gewähren, sollen spezielle Vergünstigungen (Steuererleichterungen etc.) erhalten. Zudem könnten denjenigen Arbeitgebern, die gezielt wenig qualifiziertes Personal anstellen, besondere Auflagen hinsichtlich Weiterbildung gemacht werden: z.B. Sprachkurse für Immigranten usw.

Weiter könnten auch potentielle Nachfrager durch eine gezielte Politik zusätzlich mit Anreizen zur Weiterbildung „animiert“ werden. Modelle, wie sie in anderen europäischen Ländern teilweise praktiziert werden, so der jährliche fünftägige Bildungsurlaub in einigen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland, wären auch in der Schweiz denkbar.

Der Bund soll unter Einbezug der Berufsberater einen Beitrag leisten zur Erstellung von Informationsbroschüren zur Weiterbildung für alle Altersgruppen und Bildungsschichten, besonders für Bevölkerungsgruppen, die bislang wenig Zugang zu Weiterbildung haben.

Der Bund fördert Kampagnen, die die Weiterbildung an die Öffentlichkeit bringen, innovative Ansätze entwickeln und die Bevölkerung für die eigene Weiterbildung sensibilisieren und motivieren.

Auch im Bereich der Infrastruktur soll der Bund Möglichkeiten schaffen, die einen erleichterten Zugang zu Weiterbildungs- und Begegnungszentren mit geeigneten Räumlichkeiten für Veranstaltungen gewähren. Besonders im Bereich der neuen Kommunikationstechnologien (Medienlernzentren, Fernunterricht), etwa in Randregionen, ist eine Investition in Infrastrukturen von grossem Nutzen zur Hebung der Weiterbildungsbereitschaft.

Angesprochen sind im Zusammenhang mit Bildungsurlaub und betrieblichen Regelungen insbesondere die Arbeitgeber. Bei Kampagnen der Erstellung von Informationsbroschüren wären die Behörden und Verbände einzubeziehen. Im Informationsbereich

ist eine Zusammenarbeit betroffener Verbände (Berufsberatung, Anbieter von Weiterbildung) mit Behördenvertreterinnen und -vertretern gefragt. Für die Infrastruktur wären neben dem Bund die Kantone und insbesondere die Gemeinden in die Pflicht zu nehmen (vgl. Dräger u.a. 1977).

Zielgruppenspezifischer Förderungsbedarf

– Problematik

Speziell zu berücksichtigen ist die Situation der Frauen. Dazu gehören insbesondere jene Frauen, die neben oder anstelle einer Erwerbsarbeit eine Familie und/oder andere Personen betreuen: Diesen Frauen ist Weiterbildung für ihre berufliche Tätigkeit bzw. für den Wiedereinstieg auf einem ihren Kompetenzen angemessenen Niveau zu ermöglichen. Dabei sind Bedingungen zu schaffen, die es Frauen (und Männern) mit Betreuungspflichten zeitlich, räumlich und finanziell erlauben, sich weiter zu qualifizieren. Zusätzliche Frauenförderung ist dort nötig, wo neben familienbedingten Benachteiligungen weitere Chancenungleichheiten für Frauen bestehen: Weniger, aber auch besser qualifizierte Frauen werden in der betrieblichen Weiterbildung wesentlich schlechter gefördert als Männer in vergleichbaren Positionen; d.h. auch, dass Frauen ihre Weiterbildung häufiger selbst finanzieren müssen als Männer. Um diese Diskriminierung zu beheben, sind gezielte Frauenförderungsmassnahmen nötig, die auch in den traditionellen Frauenberufen mit meist geringen Aufstiegschancen zur Verfügung stehen.

Insgesamt gesehen besuchen Frauen wesentlich mehr Weiterbildung aus dem sogenannten allgemeinen Bereich als Männer. Bei diesem Bereich handelt es sich aktuell meist um Angebote ohne Abschlüsse, bei denen Kompetenzen erworben werden, die sich nicht nachweisen lassen und folglich auf dem Arbeitsmarkt keine Anerkennung finden. Eine konsequente Realisierung vorausgesetzt, kommt ein integrativer Weiterbildungsansatz Frauen (mit Familie) deshalb besonders zugute, weil er flexibel und kompetenzorientiert ist, d.h. es erlaubt, in ausserberuflichen Kontexten erworbene Fähigkeiten als berufsrelevante Qualifikationen geltend zu machen.

Die frauenspezifischen Benachteiligungen müssen auf dem Hin-

tergrund der nicht-egalitären gesellschaftlichen Verhältnisse gesehen werden. Frauen haben in der Arbeitswelt durchschnittlich niedrigere Einkommen und schlechtere Aufstiegschancen als Männer mit vergleichbaren Voraussetzungen. Wer Förderungsmaßnahmen im Weiterbildungsbereich plant, muss diesen Kontext mitbedenken und bei der Umsetzung mit relevanten Stellen (wie z.B. Gleichstellungsbüros) zusammenarbeiten. Das heisst, es geht nicht nur darum, Frauen eine bessere Weiterbildung zu ermöglichen, sondern auch darum, ihnen dieselben Chancen wie den Männern zu bieten, ihre Kompetenzen auf allen Ebenen von Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur einzubringen.

Die Personen mit niedrigem Bildungs- und Berufsstatus bilden die grösste speziell zu fördernde Gruppe. Damit die Schere zwischen qualifizierten und weniger qualifizierten Personen nicht noch stärker auseinanderklafft, müssen auch die Arbeitgeber speziell zur Förderung dieser Personengruppen angehalten werden.

Ein grosses Aufgabenfeld ergibt sich weiterhin im Zusammenhang mit den Erwerbslosen und mit Personen, die nur gelegentlich und/oder in geringem Umfang im Arbeitsmarkt integriert sind. Die Weiterbildung dieser Personen soll sich nicht nur auf die akute Integration in die Arbeitswelt ausrichten, sondern sich bereits „präventiv“ im Sinne des lebenslangen Lernens bzw. der Lerngesellschaft auch auf kompetenzentwickelndes Lernen stützen. Diese Bevölkerungsgruppe darf nicht aus dem übrigen Weiterbildungssystem ausgegliedert werden.

Eine weitere grosse Herausforderung bildet das lebenslange Lernen von älteren Menschen. Die Älteren bilden eine äusserst heterogene und wachsende Gruppe, die künftig stärker an Weiterbildung partizipieren wird als bisher. Das Alter ist als aktive Lebensphase zu verstehen, die ebensoviel Anspruch auf Lernen, Weiterentwicklung und Aktualisierung von Kompetenzen stellt wie jede frühere Lebensphase. Dem ist Rechnung zu tragen, wobei die Lebenshintergründe und allfällige altersbedingte Beeinträchtigungen bei den Lernangeboten mitzubedenken sind.

In der Schweiz muss besonders darauf geachtet werden, dass die Weiterbildung auch der Bevölkerung in geographischen Randregionen zugänglich ist. Hierbei leisten die Kommunikationstechnologien bezüglich Fernunterricht usw. wertvolle Dienste.

Zu einer kohärenten Weiterbildungspolitik gehört auch die Unterstützung der Weiterbildung behinderter Menschen. Allerdings soll-

ten Behinderte nicht in abgesonderten Weiterbildungsangeboten gefördert werden, sondern sich entsprechend ihren Fähigkeiten gemeinsam mit der nicht-behinderten Bevölkerung weiterbilden können.

– *Massnahmen*

Für Frauen während/nach der Familienphase sind spezielle Weiterbildungs-Massnahmen nötig, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Diese sind, wo erforderlich, durch flankierende Massnahmen zu ergänzen, wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Kombinationen von Fern- und Präsenzlernen, Stipendien und Steuerabzüge.

Frauen sind in der betrieblichen Weiterbildung mittels spezieller Förderungsmassnahmen zu unterstützen, um die Benachteiligung bezüglich Teilnahme und Finanzierung zu beheben.

Diskriminierungen von Frauen in bezug auf Zugangschancen und Finanzierung von Weiterbildung sind in allen Weiterbildungsbereichen, Sprachregionen und Bevölkerungsgruppen zu erforschen und mittels geeigneter Massnahmen zu beheben.

Immigranten und Immigrantinnen und in der Schweiz ansässige Personen aus fremden Kulturen müssen die Möglichkeit haben, spezifische Integrationsangebote zu besuchen sowie in allen anderen Weiterbildungsbereichen ihren spezifischen Hintergrund zur Geltung zu bringen. Zu fördern sind auch interkulturelle Angebote und Projekte, bei denen Einheimische und Immigranten und Immigrantinnen gemeinsam und voneinander lernen (z.B. Tandem-Sprachenlernen).

Pilotprojekte müssen gefördert werden mit dem Ziel, den Zugang zu neuen Technologien für bildungsungewohnte Gruppen und für die Bevölkerung in den Randregionen zu erleichtern.

Angebote für Erwerbslose sind nach denselben Massstäben zu konzipieren wie die übrigen Angebote, d.h., im Zentrum steht ein integrativer Ansatz, der kompetenzentwickelndes Lernen fördert. Das AVIG ist entsprechend zu überarbeiten. Das Angebot von Weiterbildung muss auf Personen ausgeweitet werden, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen stehen. Ihre berufliche Mobilität kann hierbei verbessert und ein eventueller Verlust des Arbeitsplatzes durch rechtzeitige Intervention verhindert bzw. aufgefangen werden.

Die Altersbildung soll über das AHV-Gesetz gefördert, aber nicht vom Gesamtangebot abgetrennt werden.

Um körperlich und/oder geistig Behinderten den gleichberechtigten Zugang zu allen Angeboten und damit auch teilweise die Integration in die Gesellschaft zu ermöglichen, müssen alle Träger durch das Gesetz gleich behandelt werden, d.h., das Gesetz darf die Förderung nicht länger davon abhängig machen, ob die Weiterbildung von behindertenspezifischen Organisationen angeboten wird.

– *Fazit*

Um die oben beschriebenen Unterschiede zu kompensieren und um Diskriminierungen hinsichtlich Alter, Geschlecht und Region zu vermeiden, erachten die Autoren eine Weiterbildungsoffensive (WBO) mit einem zielgruppenspezifischen Schwerpunkt für wenig qualifizierte Personen als sinnvoll.

Angesprochen durch solche Vorschläge ist eine Vielzahl von Behörden, Initiativen, Verbänden und Personen. Ideal wäre die Durchführung von gemeinsamen Projekten, wobei der Bund finanziell unterstützend tätig sein könnte. Für eine Weiterbildungsoffensive könnten hierbei die entscheidenden Impulse vom Bund kommen.

3. Angebote

Trägervielfalt erhalten, Transparenz erhöhen, Lücken identifizieren, Verzerrungen vermeiden

– *Problematik*

Der Bund soll die Vielfalt an Weiterbildung anerkennen und in ihrer Vielgestaltigkeit unterstützen. Es geht hierbei auch darum, etablierte Förderstrukturen zu überprüfen. Eine der Hauptaufgaben des Staates besteht darin, die Transparenz der Trägerstrukturen und ausserinstitutioneller Weiterbildungsangebote zu erhöhen. Dies kann in der Weiterbildung nur in Zusammenarbeit mit interkantonalen Gremien und trägerübergreifenden Dachverbänden geschehen. Dabei ist von einer ganzheitlichen Sicht der Weiterbildung auszugehen.

Es dürfen spezifische Bildungsträger privater oder öffentlicher Provenienz nicht ohne zwingenden Grund bevorzugt oder diskri-

miniert werden. Die Eigenständigkeit der Träger bei der Gestaltung ihrer Angebote und beim Einsatz ihrer Ressourcen ist Voraussetzung für eine plurale Struktur der Weiterbildung. Bei fehlenden, jedoch als notwendig anerkannten Angeboten darf dem Bund eine initiative Rolle zugestanden werden, indem er selbst tätig wird oder andere ermuntert, entsprechende Angebote zu schaffen.

– Massnahmen

Der Bund unterstützt diejenigen Aktivitäten zur Förderung der Weiterbildung, die von Dachverbänden und kantonalen Gremien bereits wahrgenommen werden. Aufgaben dieser trägerübergreifenden Strukturen sind, internationale Austauschprojekte wahrzunehmen, Synergien unter den Trägern zu entwickeln, angewandte Forschung und Beratung bezüglich neuer Technologien zu gewährleisten. Die Verbreitung von Berufsinformationen und die Professionalisierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Weiterbildung sind sicherzustellen, und diese haben als bildungspolitische Ansprechpartner zu dienen. Bei Innovationen in der Weiterbildung sind die Dachverbände und Kantone angemessen einzubeziehen.

Der Bund überprüft seine bisherige Förderpolitik in der Weiterbildung und bestimmt aufgrund von identifizierten Schwachstellen einen Weiterbildungsbedarf. Angebote, die von privater Seite bewerkstelligt werden, sollen nicht konkurrenzieren. Bei Lücken in der Weiterbildung sollen Offertstellungen, wie sie im Bauwesen üblich sind, eingeholt werden.

Der Bund konzentriert sich auf die konzeptionelle Sicht einer Weiterbildungspolitik, auf die Forschung und auf den Ausbau der Weiterbildungsstatistik. Daran anknüpfend werden Standards für die Weiterbildung formuliert.

Der Bund fördert spezifische innovative Angebote und Projekte, so z.B. zum selbstgesteuerten Lernen, im Hinblick auf kulturelle Animation, regionale Netzwerke, Module, Bildungsgutschein, etc. Angesprochen ist mit diesen Massnahmen der Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen, den Anbietern von Weiterbildung und den Universitäten und Pädagogischen Abteilungen im Hinblick auf Forschung.

4. Innovative Ausgestaltung der Weiterbildung

Modularisierung, Qualitätssicherung, Anerkennung und Zertifizierung

– Problematik

Im Unterschied zur beruflichen Bildung existieren für verschiedene grosse Bereiche (z.B. Sprachen, Informatik) in der Schweiz keine übergreifenden und verbindlichen Regelungen für die Anerkennung und Zertifizierung von Weiterbildungsangeboten. Dies erschwert die Vergleichbarkeit von Angeboten und bildet ein Hindernis für die Entwicklung einer durchlässigen Bildungslandschaft. Für die Transparenz im Weiterbildungsbereich ist ausserdem der Ausbau einer Evaluations- und Qualitätskultur unabdingbar. Um die unterschiedlichsten Weiterbildungsveranstaltungen untereinander kompatibel zu gestalten und auf unterschiedlichste Bildungs- und Erwerbsbiographien flexibler einzugehen, ist zudem eine Modularisierung der Weiterbildung vonnöten. Ein besonderes Gewicht soll schliesslich auf Innovationen in der Weiterbildung gelegt werden. Neuerungen und Initiativen wie z.B. Pilotprojekte im Zusammenhang mit Bildungsgutscheinen sind zu unterstützen und wissenschaftlich auszuwerten.

– Massnahmen

Der Bund ist besorgt, die Weiterbildungsforschung und das Controlling auszubauen mit dem Ziel, das Weiterbildungsangebot quantitativ und qualitativ zu steuern und zu verbessern. Hierzu sollen ein weiterer Lehrstuhl für Weiterbildung an einer Deutschschweizer Universität geschaffen und die Statistik und das Controlling der Weiterbildung ausgebaut werden.

Generell soll der Bund Mittel bereitstellen zur Förderung innovativer Projekte bzw. selbst Innovationen zur Ausgestaltung der Weiterbildung initiieren und unterstützen.

Von besonderem Interesse ist die Entwicklung eines transparenten und durchlässigen Anerkennungsverfahrens, um eine Verbindung zwischen den Bildungssystemen herzustellen. Um die Durchlässigkeit zu gewährleisten, sind Niveaustufen festzulegen. Diese sind auch auf internationale Erfahrungen abzustützen und modular nach dem Baukastenprinzip zu gestalten.

Die Systeme der interkantonalen Diplome und höheren Fachprüfungen soll harmonisiert und gegenseitig abgestimmt werden.

Zu entwickeln ist ausserdem ein Anerkennungssystem für ausserberufliche Erfahrungen und Lernleistungen, das nach modularen Gesichtspunkten mit dem übrigen Bildungswesen verknüpft wird. Zu schaffen sind weiter Nachweisinstrumente wie die Bildungs-Chip-Karte und das CH-Q-Buch, welche ausserbetriebliche Lernaktivitäten validieren.

Pilotprojekte und regionale Modellversuche mit wissenschaftlicher Begleitung und Evaluation können schliesslich auch im Zusammenhang mit Vouchers oder Bildungsgutscheinen durchgeführt werden.

Angesprochen sind mit diesen Massnahmen die Bundesämter, die in Zusammenarbeit mit der EDK und dem BBW die Einrichtung eines weiteren Lehrstuhles und weiterer Infrastruktur hinsichtlich Statistik und Controlling vorantreiben. Mit weiteren interessierten Kreisen sollen ähnlich dem Projekt der DBK und des BWA im Hinblick auf Arbeitslosenkurse gemeinsame Kriterien der Evaluation und Qualitätssicherung formuliert werden. Lokale und regionale Initiativen sind hierbei zu unterstützen.

5. Anerkennung durch verstärkte Finanzierung

– Problematik

Die notwendigen Massnahmen zur Förderung der Weiterbildung können nicht kostenneutral realisiert werden. In der Schweiz werden jährlich insgesamt 22 Mio Franken für die Bildung ausgegeben. Um die Entwicklung der Weiterbildung im Sinne der hier geforderten Massnahmen entscheidend voranzutreiben, müssten in einem ersten Schritt für einen Zeitraum von vier Jahren 1 bis 1,5 Mio. Franken investiert werden, um eine Unterinvestition im Weiterbildungsbereich ansatzweise aufzufangen.

Wie lässt sich diese Forderung begründen?

Im besonderen die demographische Entwicklung verlangt, dass der Aktualisierung von im Berufsleben und in der Gesellschaft relevanten Fähigkeiten und Kenntnissen erhöhte Aufmerksamkeit zuteil wird. In Zeiten rasch sich wandelnder Wissensbestände muss der Pflege der Humanressourcen und insbesondere auch der Infrastruktur, die Weiterbildung ermöglicht, besondere Beachtung geschenkt werden. Fehlendes oder veraltetes Wissen und Fertigkeiten können in einer Gesellschaft, deren Alterung stetig

zunimmt, nicht einfach durch neues Wissen von jungen Schulabgängern umstandslos ersetzt werden. Technologischer und soziokultureller Wandel erfordern außerdem heute von jeder und jedem Erwerbstätigen auf allen Hierarchiestufen die Bereitschaft, Neues zu erlernen und Erlerntes wieder aufzufrischen.

Die Erneuerung der Kenntnisse und Fertigkeiten von Erwachsenen ist eine Aufgabe, die jedoch nicht nur unter einem volkswirtschaftlichen Gesichtspunkt betrachtet werden kann. Ebenso ergibt sich ein erhöhter Investitionsbedarf der Weiterbildung aus Gründen des sozialen und gesellschaftlichen Lebens. Intendiertes Lernen erfolgt nicht nur aus Motiven des beruflichen Fortkommens, sondern auch im Hinblick auf eine Verbesserung der sozialen und kulturellen Verständigung. Gesellschaftliche und politische Integration, Nachbarschaftshilfe und soziale Kontakte, das Verständnis fremder Kulturen und Religionen sind wesentlich auch mit Weiterbildungsbemühungen verknüpft. Neben einer gut ausgebauten Grundbildung, Berufsbildung und Hochschulbildung, die nach wie vor eine zentrale Voraussetzung für die spätere Weiterbildung gewährleistet, braucht es zusätzliche Ressourcen, die einen Innovationsschub im Weiterbildungsbereich auslösen können.

Hierbei sind vor allem Investitionen in die Infrastruktur von Weiterbildung vorzusehen, wie auch die Bereitstellung von Mitteln für ein zeitlich befristetes Impulsprogramm. Schliesslich sollte auch, im Interesse von Transparenz, Information und Evaluation, in die Forschung und Statistik investiert werden. Dies ermöglicht, Besteckendes zu überprüfen und Neues auf seine Tauglichkeit hin zu erproben. Die zusätzlichen Investitionen sollten nicht durch Umlverteilungen im Bildungsbereich bewerkstelligt werden, sondern durch zusätzliche Mittel, die vornehmlich vom Volkswirtschaftsdepartement, dem EDI und den Kantonen bereitgestellt werden müssten.

– Massnahmen

Eine mittel- bis langfristige Ausrichtung ergibt sich aus der Investition in die Infrastruktur, die Weiterbildung ermöglicht. Hierbei ist insbesondere an die Bereitstellung von Räumlichkeiten und das zur Verfügung-Stellen von entsprechenden Ausrüstungen (Bibliotheken, Video, Computer u.a.) zu denken. Dies kann in bestehenden Bildungsinstitutionen erfolgen, aber auch je nach Gemeinde

oder Region in anderen Lokalitäten. Die Vergabe von Subventionen orientiert sich hierbei klar an Leistungsaufträgen und soll vielen möglichen Nutzern bzw. erwachsenen Lernern offenstehen. Im Vordergrund stehen hierbei ländliche Regionen und bildungsferne Adressatenkreise bzw. Personen mit einem eher geringeren Qualifikationsniveau. Ein weiterer Investitionsbedarf ergibt sich aus der innovativen Ausgestaltung der Weiterbildung durch den Bund. Im Vordergrund stehen hierbei Pilot- und Entwicklungsvorprojekte im Bereich der Qualitätssicherung, Anerkennung, Zertifizierung und Modularisierung. Finanzbedarf: 350 Mio Franken.

Die Durchführung einer „Weiterbildungsoffensive“ für spezifische Zielgruppen setzt auf das Ziel, kurz-, aber auch mittelfristig die Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen. Insbesondere Gruppen, die durch Alter, Geschlecht oder geographische Randlage benachteiligt sind und zusätzlich einen niedrigen Bildungsstatus aufweisen, sollten mit einem solchen Impulsprogramm erreicht werden. Die Förderung des Zugangs zur Weiterbildung als Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit erfordert einen auf einen Zeitraum von vier Jahren anzusetzenden Finanzbedarf von 900 Mio Franken. Als Vorbilder solcher Massnahmen kann auf Erfahrungen in Schweden und England zurückgegriffen werden. Die in Schweden durchgeföhrte Kampagne der Weiterbildung, dank der 150.000 Personen in ihren Kenntnissen vom Primar- auf das Sekundarniveau angehoben wurden, kostete pro Jahr alleine 600 Mio Franken. Ähnliche Infrastrukturen, wie sie zur Zeit in England mit der University for Industry aufgebaut werden, kosten pro Jahr 40 bis 50 Mio Franken. Weitere Massnahmen für Emigranten und Emigrantinnen, neue Anreizsysteme und die Umsetzung eines Bildungsurlaubs müssen mit ca. 100 Mio unterstützt werden. Kampagnen für Weiterbildung und spezielle Weiterbildungsmassnahmen für Frauen kosten etwa weitere 20 bis 30 Mio Franken.

Um mehr und Genaueres über die Weiterbildung zu erfahren, ist ein Ausbau der Weiterbildungsforschung und der Weiterbildungsstatistik vonnöten. Dies ist gerade auch im Hinblick auf Innovationen in der Weiterbildung zentral. Zur Förderung spezifischer innovativer Angebote, zur Begleitung und Evaluation von Pilotprojekten, zur Aufwertung der Weiterbildung insgesamt wäre eine universitäre Verankerung der Weiterbildungsforschung auch in der deutschen Schweiz sinnvoll. Finanzbedarf: 150 Mio Franken. Al-

lein eine verbesserte Weiterbildungsstatistik kostet etwa 5 bis 10 Mio Franken. Die Teilnahme an internationalen Projekten erfordert je länger je mehr eine Beteiligung der Schweiz. So wird z.B. das Projekt LIFESKILLS der OECD, an welchem die Schweiz beteiligt ist, mit 8 bis 10 Mio Franken beziffert. Um die schweizerische Weiterbildung, Weiterbildungsforschung und Weiterbildungsinnovation entsprechend international wettbewerbsfähig zu machen, braucht es Dutzende von Projekten dieser Grössenordnung. Insgesamt kommen wir auf etwa 1,4 Mrd Franken. Mit den zur Zeit bestehenden Aufgaben kommen wir auf etwa 2 Mio Franken für die Weiterbildungsauslagen, was etwa 10% der gesamten Bildungsausgaben entspricht. Die Zielsetzung besteht darin, den Anteil der Bildungsausgaben für Weiterbildung auf 10% aufzustocken. Dieses Geld müsste durch eine Umlagerung aus einem anderen Bereich (Volkswirtschaft, Soziales) oder durch eine Aufstockung der Bundesfinanzen beschafft werden.

Zusammenfassung

Mehr Engagement von seiten des Bundes „lohnt sich“ für alle Beteiligten. Weniger Privilegierte im Arbeitsleben können von einer öffentlichen Unterstützung mit gezielten Weiterbildungsmassnahmen besonders profitieren. Es zeigen sich auf internationaler Ebene beträchtliche Unterschiede im Hinblick auf arbeits- und gesellschaftliche Lernkompetenzen von Erwachsenen, wobei besonders die skandinavischen Länder, die viel in die Weiterbildung Erwachsener investieren, bezüglich ihrer Leistungen an vorderer Stelle stehen (vgl. OECD 1998, S. 36f. und 45f.).

Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens ist Mittel und Zielsetzung der „lernenden Gesellschaft“, die auf Innovation und Veränderungsbereitschaft angewiesen ist. Die Wirtschaft profitiert von gut aus- und weitergebildeten Personen. Erwachsene, die ihr Wissen und ihre Fertigkeiten aktualisieren können, sind mit ihrer Arbeit zufriedener und haben mehr Chancen, ihre berufliche Situation zu bewältigen, das Risiko von Arbeitslosigkeit zu verringern und ihr Fortkommen zu verbessern.²⁷ Weiterbildungsaktive Personen sind schliesslich auch für das Wohlergehen der Gesellschaft, für gegenseitige Verständigung und politische Mitgestaltung ein Gewinn.

Die jeweiligen Forderungen und aufgeführten Massnahmen im Hinblick auf die Rolle des Bundes bauen im wesentlichen auf fünf Grundsätzen auf:

- Klare gesetzliche Grundlagen (vgl. C.1)
- Verbesserung der Chancengleichheit durch Förderung spezifischer Gruppen (vgl. C.2)
- Erhaltung und Ausbau der Vielfalt der Weiterbildung durch partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Interessierten (vgl. C.3)
- Innovative Ausgestaltung der Weiterbildung durch Modularisierung, Sicherung der Qualität, Anerkennung und Zertifizierung (vgl. C.4)
- Verstärktes finanzielles Engagement zur Förderung der Weiterbildung (vgl. C.5).

Fassen wir den unmittelbaren bildungspolitischen Handlungsbedarf von seiten des Bundes zusammen, so ergeben sich für die nahe Zukunft drei Massnahmen nach Massgabe von drei Kriterien:

1. Die bestehenden Rechtsgrundlagen und Revisionsbemühungen im Hinblick auf Berufsbildung und Verfassung sind bezüglich Weiterbildung zu verstärken, weit genug zu gestalten und zu bereinigen.
2. In naher Zukunft ist mit Beteiligung des Bundes im Sinne eines Struktur- bzw. Organaufbaus eine Kommission Weiterbildung zu schaffen, die Synergien ermöglicht, um die Förderung der Weiterbildung mit allen interessierten Kreisen zu gewährleisten.
3. Eine konzertierte Aktion soll zur Schaffung eines Impulsprogrammes zur Förderung der Weiterbildung dienlich sein. Mittels einer vom Bund initiierten und finanzierten „Weiterbildungsoffensive“ (WBO II) für wenig Qualifizierte und Benachteiligte in der Arbeitswelt und im Bildungsbereich (beispielsweise ältere Personen, Frauen im Betrieb, Wiedereinsteigerinnen, Menschen aus Randregionen, Immigranten) sollen bestehende Ungleichheiten zumindest teilweise kompensiert und neue Wege in der Weiterbildung beschritten werden.

Die aufgeführten Massnahmen berücksichtigen insbesondere folgenden Kriterien:

- Die Förderung der Weiterbildung dient vornehmlich der Erweiterung des Zuganges. Die Beteiligungsquote, insbesondere von „bildungsfernen“ Personen, ist durch „niederschwellige Angebote“ zu erhöhen.

- Das bestehende Weiterbildungsangebot ist zu erhalten und in seiner Vielfalt zu unterstützen. Insbesondere sollen Weiterbildungsverbünde zwischen verschiedenen Akteuren und Institutionen unterstützt werden. Bei der Ausgestaltung des Weiterbildungsangebotes sind günstige Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen innovative Ansätze gefördert werden.
- Zur Schaffung von mehr Transparenz, Information und Innovation ist die Evaluation, Forschung und Statistik der Weiterbildung durch Bereitstellung entsprechender Mittel auszubauen.

Teil D:

Anhang

1. Anmerkungen

- ¹ Dieses Kapitel ist ein adaptierter Text von Carl Rohrer aus Rohrer/Sgier 1995
- ² Die EU-Kommission sieht gerade in der Weiterbildung, die allgemeine und berufliche Inhalte verquickt, einen entscheidenden Ansatzpunkt zur Erneuerung der Gesellschaft.
- ³ Informelles Lernen vollzieht sich ausser beim institutionellen Lernen auch am Arbeitsplatz, beim Hobby und in der Freizeit. Es ist gebunden an kulturelle, soziale und mediale Aktivitäten.
- ⁴ Im folgenden wird von der „SAKE“-Studie (Schweizer Arbeitskräfteerhebung) gesprochen, vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 27.
- ⁵ Die Beteiligungsquote bezeichnet den Prozentsatz der 20- bis 74jährigen Personen, die im Erhebungsjahr mindestens einen Kurs besucht haben, vgl. Borkowsky u.a. 1996
- ⁶ Die Werte der jüngeren SAKE-Studie sind niedriger als diejenigen des 1993 veröffentlichten Mikrozensus. Ob es sich um einen tatsächlichen Rückgang handelt oder ob dies nur auf den methodologischen Unterschieden zwischen diesen zwei Studien beruht, wird sich erst nach weiteren Erhebungen eruieren lassen, vgl. Borkowsky u.a. 1996.
- ⁷ Zu den Gründen für die Teilnahme an Weiterbildung sowie den (graduellen) Unterschieden zwischen Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden vgl. Schräder-Naef 1997.
- ⁸ Laut SAKE-Studie entfielen 1,6 Mio Kursbesuche auf die berufliche Weiterbildung, wobei diese Angaben auf Aussagen der Teilnehmenden und nicht der Anbieter beruhen, vgl. Borkowsky u.a 1996, S. 30.
- ⁹ Beim Mikrozensus 1993 kam das Bundesamt für Statistik zu abweichenden Ergebnissen hinsichtlich der Anteile beruflich und allgemein orientierter Weiterbildung. SAKE 1996: 62% beruflich orientierte Kursbesuche; Mikrozensus 1993: 48% beruflich orientierte Kursbesuche. Teilweise mag dies mit methodologischen Unterschieden zusammenhängen, wie das Bundesamt für Statistik feststellt, teilweise mit der bereits erwähnten Unschärfe hin-

sichtlich berufsbezogener und allgemeiner Weiterbildung. Was aus beruflichen Gründen gelernt wird, kann auch in ausserberuflichen Bereichen von Nutzen sein; umgekehrt erwerben Teilnehmende auch in Kursen, die sie ohne Zusammenhang mit der Berufstätigkeit besuchen, oft Qualifikationen, die in ihrem Berufsleben von Bedeutung sind, vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 30.

- ¹⁰ Wie bei den Erwerbstägigen, so ist auch bei den Arbeitslosen das Bildungsniveau der stärkste Einflussfaktor hinsichtlich Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 36). Anhand eines Beispiels von Sprachkursen für Arbeitslose kommen Curti/Geiger vom Wirtschaftsdienst des BWA zum Schluss: „Die Untersuchung zeigt, dass sich die Kursteilnehmer von den anderen Arbeitslosen, die grundsätzlich für den Kursbesuch in Frage kommen, in erster Linie durch ein jüngeres Alter, nach den Wohnkantonen sowie dem Datum ihrer Anmeldung beim Arbeitsamt unterscheiden. Weiter kann man beobachten, dass die Arbeitslosen mit einer Kaderfunktion und die gelernten Arbeitslosen sowie die Arbeitslosen, die seit langem nach einer Stelle suchen, eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Kursteilnahme ausweisen. Hingegen weisen Teilzeitarbeitslose eine niedrige Wahrscheinlichkeit zur Kursteilnahme auf.“
- ¹¹ Diese Ausgeglichenheit ist aber nicht gleichzusetzen mit Chancengleichheit, da die berufliche Position von Frauen insgesamt wesentlich tiefer liegt als bei Männern: Während 4 von 10 erwerbstägigen Männern Kaderpositionen innehaben, sind es bei den Frauen lediglich 2 von 10 (vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 37ff.).
- ¹² Auch die gerade kürzlich veröffentlichte Untersuchung „Betriebliche Weiterbildung in der Schweizer Industrie“ von Petra Wüst (1998) bestätigt, dass Frauen im Betrieb schwerer Zugang zur Weiterbildung finden.
- ¹³ Die folgenden Ausführungen basieren auf der Typologie von Rohrer/Sgier 1995, S. 10ff.
- ¹⁴ Die folgenden Daten stammen grösstenteils vom Bundesamt für Statistik. Es ist zu beachten, dass die Statistik *Kursbesuche* erfasst; die auf diesen zwei Auswertungen beruhenden Daten beziehen sich also weder auf die Anzahl der Teilnehmer/innen noch auf die Anzahl der Kurse; vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 40.
- ¹⁵ Bei der SVEB-Statistik handelt es sich nicht wie bei der SAKE um Teilnehmerbefragungen, sondern um Erhebungen bei den Anbietern. Die Umfrage findet jährlich statt und erfasst fast alle institu-

tionellen SVEB-Mitglieder sowie einige weitere Institutionen; vgl. SVEB-Statistik 1997, S. 3.

¹⁶ Die Studie von Borkowsky u.a. 1996 stellt deutliche sprachregionale Unterschiede fest: „So ist der Anteil der vom Betrieb oder Arbeitgeber angebotenen Kurse konstant (ca. 20%). Die privaten und öffentlichen Schulen veranstalten die Hälfte der ‚ausserbetrieblichen‘ Kurse, ausser in der italienischen Schweiz, wo dieser Anteil bei drei Vierteln liegt. Die ‚anderen Institutionen‘ und die Privatpersonen sind auf den Märkten der deutschen und italienischen Schweiz viel stärker präsent. Ihr Gewicht variiert je nach Sprachregion: In der französischen Schweiz nehmen die Privatpersonen eine wichtigere Stellung ein als in der deutschen Schweiz, wohingegen die ‚anderen Institutionen‘ eine sehr wichtige Rolle spielen“ (Borkowsky u.a. 1996, S. 49). Wie das BfS feststellt, lässt sich nicht eruieren, ob die regionalen Unterschiede strukturellen Angebots- oder Nachfrageunterschieden zuzuschreiben sind. Erschwert werde die Dateninterpretation ausserdem durch den Umstand, dass die Rolle der regionalen Behörden bei der Regulierung des Marktes nicht bekannt sei; vgl. a.a.O., S. 50.

¹⁷ Die Prozentzahlen geben den Anteil am Total der Kursbesuche im beruflich orientierten Bereich an (100% = 1.6 Mio Kursbesuche); vgl. dies., a.a.O., S. 48.

¹⁸ Im Rahmen der SVEB-Statistik 1997 gaben 20 von 73 erfassten Institutionen an, dass sie planen, neue Angebote für Arbeitslose einzurichten oder die bestehenden auszubauen. Deren Art und Ausmass wurde jedoch nicht erhoben; vgl. SVEB- Statistik 1997, S. 6.

¹⁹ Die Medianwerte liegen jedoch in beiden Bereichen bei 32 Stunden. Laut einer Pressemitteilung des Bundesamtes für Statistik liegen diese Werte für 1997 höher: Jede an beruflicher Weiterbildung teilnehmende Personwendet durchschnittlich 74 Std. pro Jahr dafür auf; der Medianwert liegt für 1997 in der beruflichen Weiterbildung bei 40 Std. pro Jahr; vgl. Borkowsky u.a. 1996, S. 27.

²⁰ Ausbildung der Ausbildenden. SVEB/FSEA und Fachstelle für EB der Stadt Zürich 1996 (Deutschschweiz) und Formation pour formateurs d'adultes. SVEB/FSEA 1998 (Romandie und italienische Schweiz), SVEB-Statistik 1996, S. 6.

- ²¹ Fernbildung ist ein Oberbegriff und umfasst Fernstudium/Fernunterricht und Open Learning. Fernstudium und Fernunterricht sind strukturierte Lehrgänge, bei denen die einzelnen Folgen aufeinander Bezug nehmen und zu einem Abschluss führen. Als Mittel kommen zum Einsatz: schriftliches Unterrichtsmaterial, Audio- und Videokassetten, Computersoftware, Internet, Teleübertragung wie Telefon-/Videokonferenzen und Virtual Classroom. Die meisten Anbieter solcher Lehrgänge bieten Kombinationen von Fern- und Präsenzunterricht an (in der AKAD z.B. werden 60–80% des Gesamtstudienaufwandes durch Fernstudium bewältigt). Vom Fernstudium zu unterscheiden ist das Open Learning: Bei dieser Lernform sind die Lehrangebote frei zugänglich und an keinerlei Zulassungsbedingungen gebunden. Die Angebote können aus in sich geschlossenen Programmen bestehen (z.B. Bildungsfernsehen), führen aber zu keinem anerkannten Abschluss. Für die Kombination von Fernstudium und Open Learning hat sich in Europa die Bezeichnung Open und Distance Learning ODL eingebürgert; vgl. auch Doelker 1995.
- ²² Vgl. dazu auch die Sondernummer der Zeitschrift Education permanente 1/1998.
- ²³ In der Schweiz wird eher wenig bildungspolitische Reflexion entwickelt und diskutiert, vgl. Gonon/Oelkers 1993.
- ²⁴ Der Autor ist Charles Kleiber, Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung. Das Zukunftsvorhaben beruht auf seinen Recherchen und wurde mit Unterstützung der EPF Lausanne 1998 entworfen.
- ²⁵ In der Romandie fand ein Hearing und zusätzlich eine Konferenz im Rahmen der SVEB/FSEA-Versammlung statt. Die drei im Tessin durchgeföhrten Hearings sind in einer separaten Publikation (Ferruccio D'Ambrogio: Rapporto sulla formazione degli adulti. Hearing nel Ticino. Minusio 1998) präsentiert und zusammengefasst.
- ²⁶ Dieser Länderbericht ist die überarbeitete Version des Berichts, den die Autoren im Auftrag des Bundes verfasst haben. Neu hinzugekommen ist Kap.A.2. zum historischen Kontext. Ein Kapitel zur Weiterbildung in anderen Ländern wurde in diesen Länderbericht nicht aufgenommen. Die übrigen Änderungen betreffen lediglich kleinere Adaptionen.
- ²⁷ Vgl. die umfassende bildungsökonomische Studie von Scherer (1996) zur Situation in Deutschland.

2. Literatur

- Achermann, Stefano, u.a. (1997): KTI-Projekt, KMU-Weiterbildungs-förderung. Abschlußbericht. DIM-Zentrum Muttenz
- Adult and general Education (1995): The Golden Riches in the Grass. Lifelong learning for all. Report from a think-tank, issued by the Nordic Council of Ministers. Copenhagen
- Aebi, Doris (1995): Weiterbildung zwischen Markt und Staat. Zur Wirksamkeit von Steuerungsprinzipien in der schweizerischen Bildungsspirale. Chur
- Arbeitsministerium Dänemark (1996): Angebote an Arbeitslose und Urlaubsregelungen. Dänemark – Arbeitsmarktpolitik. Kopenhagen
- Arbeitsministerium Dänemark (1996): Das System der Arbeitslosenversicherung. Dänemark – Arbeitsmarktpolitik. Kopenhagen
- Ant, Marc (1995): Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Frankreich. In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 5, S. 276–278
- Ant, Marc, u.a. (1996): Berufliche Weiterbildung in Europa, Zugang, Qualität und Umfang. Berlin
- Axmacher, Dirk (1990): Widerstand gegen Bildung. Weinheim
- Belanger, Paul/Valdivielso, Sofia (1997): The Emergence of Learning Societies: Who Participates in Adult Learning? Oxford
- Bildungsklub PRO Infirmis Kanton Zürich (1998): Projekt „Integrierte Erwachsenenbildung“. Schlussbericht März 1996 bis Februar 1998 von Gaby Ryffel/Rick Skelton. Zürich
- Borkowsky, Anna, u.a. (1996): SAKE-Studie, Schweizer Arbeitskräfteerhebung. In: Bundesamt für Statistik (1997): Eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996. Bern
- Bundesamt für Kommunikation (1998): Strategie für eine Informationsgesellschaft in der Schweiz. Bern
- Bundesamt für Statistik (1992): Öffentliche und Private Kulturförderung. Kulturförderungsausgaben der öffentlichen Hand, von Unternehmen und Stiftungen. Bern.
- Bundesamt für Statistik (1995): Weiterbildung in der Schweiz. Befragung 1993. Bern

- Bundesamt für Statistik (1996): Berufliche Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken im Wandel. Bern
- Bundesamt für Statistik (1996): Die lernende Gesellschaft – ein Mythos? Aus- und Weiterbildung in der Schweiz: erste Resultate aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Bern
- Bundesamt für Statistik (1996): Soziale Ungleichheit im Bildungswesen. Bern
- Bundesamt für Statistik (1997): Bildungsabschlüsse 1996. Sekundarstufe II und Tertiärstufe. Bern
- Bundesamt für Statistik (1997): Eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996. Bern
- Bundesamt für Statistik (1997): F+E: Die Aufwendung des Bundes. Finanzen und Personal 1996. Bern
- Bundesamt für Statistik (1997): Öffentliche Bildungsausgaben – Technisches Handbuch für das Rechnungsjahr 1996. Bern
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (1998): Berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen. Bericht zum Postulat von Nationalrätin Ruth Grossenbacher. Bern
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1997): Weiterbildung in Deutschland. Beitrag zur 5. UNESCO-Weltkonferenz „Lernen im Erwachsenenalter“, Hamburg, Juli 1997. Darmstadt
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996): Berufsbildungsbericht. Bonn
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1996): Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Mühlheim/Ruhr
- Bundesrat (1996): Bericht über die Legislaturplanung 95–99 des Bundes, EDMZ, 18. März 1996. Bern
- Bundesrat (1996): Bericht des Bundesrates über die Berufsbildung, EDMZ 1996. Bern
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (1996): Lernen in einer dynamischen Gesellschaft – die Rolle der Schule. OECD/CERI-Seminar 1995 in Dresden. Bonn

- Christlichdemokratische Volkspartei (1998): Stellungnahme der CVP Schweiz. Zur beruflichen Weiterbildung und Erwachsenenbildung, 31.8.1998.
- CIM-Zentrum Muttenz (1998): KTI-Projekt, KMU Weiterbildungsförderung. Abschlussbericht. Muttenz.
- Curti, M./Geiger, M. (1998): Evaluation arbeitsmarktlicher Massnahmen. In: Die Volkswirtschaft, H. 1, S. 48–53
- Danish Ministry of Education (1995): 10-Point Programme on Recurrent Education. Copenhagen
- Danish Ministry of Education (1997): Adult learning in Denmark. Copenhagen
- D'Ambrogio, Feruccio (1998): Rapporto sulla formazione degli adulti: Hearing nel Ticino, Minusio, S. 68–75
- Delors, Jacques, u.a. (1997): Learning: The Treasure Within. Bericht der internationalen Kommission „Bildung für das 21. Jahrhundert“ an die UNESCO. Bonn
- Department for Education and Employment (1998): University for Industry. Engaging people in learning for life. Pathfinder Prospectus. Sudbury
- Department for Education and Employment (1998): The Learning Age, a renaissance for a new Britain. London
- Doelker, Verena (1996): UNESCO-Tagung 1995. Bonn
- Dohmen, G. (1996): Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Bonn: BMBF
- Dräger, H./Günther, U./Thunemeyer, B. (1997): Autonomie und Infrastruktur: Zur Theorie, Organisation und Praxis differentieller Bildung. Frankfurt/M.
- Dubs, Rolf/Dörig, Roman (Hrsg.) (1995): Dialog Wissenschaft und Praxis. Berufsbildungstage St. Gallen, 23. bis 25. Februar 1995. St. Gallen
- Erziehungsdirektorenkonferenz (1993): Interkantonale Vereinbarung über die Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen vom 18. Februar 1993. Bern

- Erziehungsdirektorenkonferenz (1995): Neue Unterrichts- und Organisationsformen. Tendenzen und Beispiele. Dossier 34A. Bern
- EU-Kommission (1995): Lehren und Lernen auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Weissbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Luxemburg
- Faulstich, Peter, u.a. (1992): Weiterbildung für die 90er Jahre. Gutachten über zukunftsorientierte Angebote, Organisationsformen und Institutionen. Weinheim, München
- Federighi, Paolo/Bax, Willem, u.a. (1997): The Preparation and Management of Transnational Adult Education Projects. Suggestion for Project Leaders and Partners in the SOCRATES Programme. Amersfoort: EAEA.
- Field, John (1998): European Dimensions. Education, Training and the European Union. London
- Französisches Ministerium für Erziehung, Forschung und Technologie (1997): Das GRAET-Netzwerk in Frankreich. Paris
- Fryer, R.H. (1997): Learning for the Twenty-First Century. First report of the National Advisory Group for Countinuing Education and Lifelong Learning. O.O.
- Galliker, Robert (1998): Qualität und Zusammenarbeit. In: Panorama, H. 4, S. 30–32
- Gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz (1998): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Bern
- Gfrörer, Katrin (1998): Bildungssurlaub in Deutschland und der Schweiz. In: Education Permanente, H. 2, S. 38–40
- Giger, Hans (1991): Bildungspolitik im Umbruch – Staatsmonopol in der Weiterbildung? Zürich
- Gonon, Philipp/Oelkers, Jürgen (Hrsg.) (1993): Zukunft der öffentlichen Bildung – L’avenir de l’education publique. Bern
- Gonon, Philipp (1998): Reform durch Modularisierung. In: Panorama, H. 2, S. 19–21
- Gruber, Elke (1996): Schlüsselqualifikationen: Nur ein schillernder Begriff oder mehr? In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 7, S. 32ff.
- Hummelsheim, Stefan/Timmermann, Dieter (1995): Vergleichende Darstellung der Finanzierung der Bildungssysteme mit Schwer-

punkt Weiterbildung in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich. In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 5, S. 259–263

Institut für Finanzwirtschaft und Finanzrecht an der Universität St. Gallen (1998): Kostenrechnungsmodell für Bildungsinstitutionen. St. Gallen

Jaag, Tobias/Poledna, Thomas (1993): Rechtsgutachten zu einer neuen Förderungsstruktur für die Erwachsenenbildung. Zürich

Kleiber, Charles (1998): Bildung, Wissenschaft und Kultur: Stützen der Gesellschaft von Morgen. Ein Zukunftsprojekt für die schweizerischen Hochschulen. O.O.

Klubschulen Migros (1988): Entwicklungskonzept der Klubschulen. Die Klubschule der Zukunft. Zürich

Klubschulen Migros (1994): Forum Wieviel Weiterbildung braucht die Schweiz? 50 Jahre Klubschule Migros. Zürich

Kommission für Konjunkturfragen (1997): Die Wirtschaftslage. Bericht vom 5. Dezember 1997. Rückblick auf die schweizerische Konjunktur im Jahr 1997 und Vorschau auf 1998. In: Die Volkswirtschaft, H. 4, Beilage

Mertens, Dieter (1977): Schlüsselqualifikationen. In: Siebert, Horst (Hrsg.): Begründungen gegenwärtiger Erwachsenenbildung. Braunschweig, S. 99–121

Meyer, K./Hodel, H./Ludi, N. (1997): Sozialausbildungen auf der Sekundarstufe II und im tertiären Nichthochschulbereich. Bericht zu Händen der Schweizerischen Konferenzen der kantonalen Fürsorgedirektoren. Bern

Mikrozensus (1993): Weiterbildung in der Schweiz. Befragung 1993. In: Bundesamt für Statistik (1995). Bern

Ministry of Education Finland (1995): Education, Training and Research in the Information Society. A national Strategy. Helsinki

Ministry of Education Finland (1997): Joy of Learning. National Lifelong Learning Strategy. Summary of the Report of the Lifelong Learning Committee. Helsinki

Nacke, Bernhard/Dohmen, Günther (Hrsg.) (1996): Lebenslanges Lernen. Bonn

National Board of Education, Working Group (1993): Adult Education in Finland. Rauma

Nau, Georg (1997): Kursverwaltung in den RAV. In: AAM Agenda 12, Dezember 1997

Nordic Council of Ministers (1996): Nordic „folkeopplysning“ and adult education. Kopenhagen

Nordmann, Jean-Luc (1998): Auftrieb für neues Wirken. Vom BIGA zum BWA. In: Die Volkswirtschaft 1/1998, S. 35

Notter, Philipp (1998): Lesekompetenz und Beteiligung an der Weiterbildung. In: Education Permanente, H. 1, S. 11–13

NSUK/CNSU (Hrsg.) (1998): Bericht der Schweizer Delegation von der fünften Internationalen Konferenz über Erwachsenenbildung (CONFINTEA). Bern

OECD (1973): Recurrent Education. A strategy for lifelong learning. Paris

OECD (1996): Lifelong Learning For All. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level. Paris

OECD (1997): A pedagogy of learning. In: OECD: Information Technology and the Future of Post-secondary Education. Paris 1996. Leittext Pädagogik 2. Zürich: AKAD Zentralverwaltung AG. Zürich

OECD (1998): Human Capital Investment. An International Comparison. Paris

Pro Helvetia (1998): Kulturvermittlung. Leitfaden zum Selbstverständnis der Gruppe V. Zürich

Remes, Pirkko/Tosse, Sigvart, u.a. (1997): Social Change and Adult Education Research. Adult Education Research in Nordic Countries 1996. Jyväskylä

Robert, J. (1998): Vortrag: Logistik Arbeitsmarktlicher Massnahmen. Erste Erfahrungen mit der Angebotsausweitung der arbeitsmarktlichen Massnahmen und Präqualifikation der Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen. Bern: Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit

Rohrer, Carl/Sgier, Irena (1995): Erwachsenenbildungs-Politik in der Schweiz: Strukturen, Rechtsgrundlagen, Tendenzen. Zürich: SVEB

- Rychen, D. S. (1995): Berufliche Weiterbildung. In: Die Volkswirtschaft, H. 12, S. 40–46
- Schärer, Michelle (1995): Weiterbildungsforschung in der Schweiz. In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 4, S. 218–219.
- Scherer, Dietmar (1996): Evaluation beruflicher Weiterbildung. Frankfurt/M.
- Schräder-Naef, Regula (Hrsg.) (1998): Warum Erwachsene (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz. Nationales Forschungsprogramm 33: Wirksamkeit unserer Bildungssysteme. Chur, Zürich
- Schweizerischer Bund für Elternbildung (Hrsg.) (1995): Elternbildung in der Schweiz. Ein bildungs- und familienpolitisches Grundsatzpapier. Zürich
- Schweizerische Hochschulkonferenz, Weiterbildungskommission (1996): Sondermassnahmen des Bundes zugunsten der universitären Weiterbildung. Schlussbericht. Bern
- Schweizerische Direktoren-Konferenz (1994): Vorschlag der SDK/CSD+FET zu einer Reform der Berufsbildung. Bern
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (1996): Ausbildungsförderung in der Zukunft. Seminar der Interkantonalen Stipendienbearbeiter-Konferenz (IKSK) 14./15. September 1995 in Freiburg. Dossier 19. Bern
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (1998): Kostenrechnungsmodell für Bildungsinstitutionen. Institut für Finanzwirtschaft und Finanzrecht an der Universität St. Gallen. Bern
- Schweizerische Sozialdemokratische Partei (1997): Berufsbildung wohin? Dokumentation zur Tagung der SP Schweiz vom 6. September 1997 in Aarau – mit Positionspapier der SP Schweiz zur Berufs- und Weiterbildung. Bern
- Stalder, Beatrice (1997): Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung im Betrieb. Zürich
- Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (1997): Bildung in der Europäischen Union. Daten und Kennzahlen 1996. Luxembourg

- SVEB (1996): Ausbildung der Ausbildenden. Eine Übersicht über das Ausbildungsangebot. Zürich
- SVEB (1996): SVEB-Statistik 1996. Zürich
- SVEB (1997): SVEB-Statistik 1997. Zürich
- SVEB (1998): Forschung in Aktion. In: Education permanente, H. 1
- SVEB (1998) (Hrsg.): Sozialpartnerschaft. In: Education permanente, H. 2
- Schweizerische Volkspartei der Schweiz (1995): Wahlplattform '95, verabschiedet am Parteitag vom 2. September 1995. Aarau
- SKLFB, Schweizerische Konferenz der Verantwortlichen für Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer (1996): Terminologie. Bericht und Vorschläge der Arbeitsgruppe „Terminologie“ an die Generalversammlung der SKLFB. Luzern
- Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung (1992): Handlungsbedarf in der Bildungspolitik? Innen- und Aussenansichten. Auswertungen eines Seminars der Koordinationsstelle für Weiterbildung und des Pädagogischen Instituts, Abteilung Allgemeine Pädagogik, 23. Juni 1992, Arbeitsbericht 5. Bern
- Westwood, Sallie/Thomas, J. E. (1991): Radical Agendas? The Politics of Adult Education. London
- Widmer, Josef (1998): Grundsätze eines Baukastensystems. In: SGAB Panorama 2. Zürich, S. 6–8
- Wüst, Petra (1998): Betriebliche Weiterbildung in der Schweizer Industrie. Zürich
- Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen (1996): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren. Paris: OECD

3. Tabellarische Übersicht der Befunde und Analysen

Befund/Problematik	Ziele/Bedarf	Massnahmen
Wirtschaftliche und soziale Entwicklungen und Wandel, verschärfter Wettbewerb	Leitlinien und Grundsatz des lebenslangen Lernens verwirklichen: Weiterbildung für alle	Einbezug der Weiterbildung in die Politik des Bundesrates
Zunehmende Alterung der Gesellschaft (im Jahr 2000 ist jede 2. erwerbstätige Person über 40 Jahre alt)	Einbettung der Weiterbildung ins gesamte Bildungssystem	Weiterbildungsartikel in der Bundesverfassung, Schaffung eines Weiterbildungsgesetzes, Bildung einer Kommission
Wiedereinstieg der Frauen Migration und Verschiebung des Qualifikationsbedarfs		Diskussion über Verantwortung, mit Wirtschaft, Kantonen und Privaten, mittels Weiterbildungsbericht
Beteiligung an der Weiterbildung mit 38% relativ niedrig	Ungerechtfertigte Unterschiede überwinden	Spezielle Weiterbildungsmassnahmen für Frauen
Nur gut Qualifizierte bilden sich weiter	Weiterbildung soll niederschwellig werden	Weiterbildungsoffensive für wenig qualifizierte Personen und Kampagnen für Weiterbildung wie Lernfestival
Vernachlässigung der Nachholbildung von wenig Qualifizierten auch bei Arbeitsmarktmassnahmen, Frauen gegenüber Männern benachteiligt (Selbstfinanzierung von Frauen und innerbetriebliche Förderung von Männern)	Verbesserung der Chancengleichheit durch zielgruppenspezifische Förderung (Frauen, Immigranten, Personen mit niedrigem Berufsstatus), Förderung speziell der Nachholbildung	Nachholbildung für Immigranten und wenig qualifizierte Personen, Förderung von Pilotprojekten für den Zugang zu den neuen Technologien und für die WB, Finanzierungssystem für Individuen aufbauen,

Abnahme der Teilnahme mit zunehmendem Alter		Entwicklung von Kompetenzen bei Weiterbildungsangeboten für Erwerbslose
Bessere Teilnahme der Deutschschweiz als in der Westschweiz und im Tessin	Abklärung und Erforschung regionaler Unterschiede	
Weiterbildungsbiet zu 85% privat, vielfältig und heterogen, gutes liberales System, breite Angebotspalette	Anreize für Betriebe und Anbieter für niederschwellige Angebote schaffen, Trägervielfalt erhalten,	Auflage an Betriebe betreffend Förderung wenig Qualifizierter,
Unterschiedliche Behandlung privater und öffentlicher Träger allgemeiner und beruflicher Weiterbildung Grossbetriebe aktiv, KMU nur wenig beteiligt Entwicklung und Ausbau des Marktes möglich Qualität der Anbieter unterschiedlich Dachverbände als Koordinatoren noch schwach entwickelt	Kostentransparenz bezüglich Subventionen erstellen, Förderung von Dachverbänden für Vernetzung zwischen Anbieter, Bund und Kantonen	Subventionen für Angebote wenig Qualifizierter und für spezifische Zielgruppen, Integration der Weiterbildung Behindeter und Erwerbsloser in die bestehenden Angebote, Unterstützung der Dachverbände als Vermittler zwischen Anbietern Bund und Kantonen
Facetten der Weiterbildung Intransparenz, wenig integrierte Konzepte	Beseitigung der unklaren Kompetenzen und Förderung der wenig geförderten Bereiche	Entwicklung eines transparenten und durchlässigen Anerkennungsverfahrens, Verbindung zum bestehenden Bildungssystem

Von Berufsverbänden organisierte Weiterbildung ist besser etabliert als selbstinitiatives, kulturelles und selbstorganisiertes Lernen	Förderung der innovativen Ausgestaltung der Weiterbildung durch Bund und Kantone	
Mangelnde Professionalisierung der Mitarbeiter in der Weiterbildung	Entwicklung von Konzepten für Modularisierung, Qualitätsentwicklung, Anerkennung für Lernleistungen, Förderung eines Zertifizierungssystems mit unterschiedlichen Kompetenzniveaus	Entwicklung des Baukastenprinzips/Modularisierung, Abstimmung bestehender Zertifikate und Diplome bei Privaten, Bund und Kantonen
Im Vergleich zum Ausland wenig entwickelte Aspekte wie Baukastensystem/ Modularisierung/Fernunterricht/Akkreditierungssysteme, Qualitätsentwicklung und Forschung	Förderung innovativer Projekte und angewandter Forschung	Entwicklung eines Anerkennungssystems für ausserberufliche Erfahrungen mit entsprechenden Nachweisinstrumenten, Realisierung innovativer Projekte
Rechtliche Grundlagen Kein soziales Recht auf Weiterbildung	Verwirklichung des Rechts auf Weiterbildung	Neue Verfassungs- und Gesetzesgrundlagen auf Bundesebene (eigenes Weiterbildungsgesetz)
Zersplitterte Bundeskompetenzen zwischen verschiedenen Departementen und Bundesämtern, unterschiedliche kantoneale Gesetzgebungen	Entwicklung moderner und neuer gesetzlicher Grundlagen, Bund entwickelt Strategien, Kantone setzen operativ um	Bei Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der Weiterbildung mit dem übrigen Bildungssystem beachten
Mangel an Systematisierung und Strukturierung	Verwirklichung integrativer Konzepte des lebenslangen Lernens mit	Bilden einer Weiterbildungskommission zur Lösung der wichtig

	Überwindung unnötiger Trennungen	sten Probleme zwischen privaten Trägern, Sozialpartnern, Bund und Kantonen
Legitimität der Weiterbildung nicht anerkannt, z.B. unnötiger Finanzausgleich, Spaltung zwischen Berufsbildung und Weiterbildung, unnötige Aufteilung in berufliche und allgemeine Weiterbildung		Weiterbildungs-offensive, Vernetzung der Gesetze auf Bundesebene zum AVIG
Finanzierung Geringe finanzielle Unterstützung durch Bund und Kantone, nur 1,5% der gesamten Bildungsausgaben	Stärkung der Finanzierung für die Behebung festgestellter Defizite und Weiterentwicklung des Schweizerischen Weiterbildungssystems	Massive Erhöhung des Finanzbedarfs für die gesamte Entwicklung der Weiterbildung von 1,5% auf 10% der gesamten Bildungsaufgaben
Intransparenz der Finanzströme, fehlende Statistik	Unterscheidung zwischen frei finanzierten und subventionierten Angeboten	Einführung von Globalbudgets bei Subventionierungen von Angeboten und Einführung von Vollkostenrechnungen
Keine klaren Richtlinien für Subventionen	Entwicklung der Finanztransparenz, Unterstützung spezifischer Facetten der Weiterbildung	Transparenz der Subventionsströme aufdecken

4. Glossar

(Redaktion: Carl Rohrer)

AEB: Akademie für Erwachsenenbildung. Träger der ersten berufsbegleitenden Langzeitausbildung für alle Arten von Mitarbeitern der Weiterbildung (seit 1972). Diplome kantonal anerkannt (zuerst Luzern, dann auch Zürich). Daneben auch zahlreiche kürzere Angebote zu speziellen Themen.

*Adressen: Kasernenplatz 1, 6000 Luzern 7, *41/240 77 20, Fax - 79 88; Sumatrastr. 11, 8006 Zürich, *41/361 34 34.*

AKAD: Akademikergemeinschaft für Erwachsenenbildung AG. Wichtigster Fernkursanbieter der Schweiz: Maturitätskurse für Erwachsene (auch im Auftrag diverser Kantone), berufliche Abschlüsse, Sprachdiplome u.a. Eine durch die Kleinräumigkeit der Schweiz mögliche Besonderheit der AKAD ist der sog. Kombi-Unterricht, d.h. die durchgehende Kombination mit Präsenzphasen.
*Adresse: Jungholzstr. 43/Postfach 850, 8050 Zürich, *1/307 30 30, Fax -33 34 – www.akad.ch.*

Allgemeine Erwachsenenbildung: In der Schweiz eher anstatt „allgemeine Weiterbildung“ gebraucht. Umfasst auch die politische Weiterbildung. Die Unterscheidung allgemein/beruflich ist, nicht zuletzt angesichts der Diskussion über Schlüsselqualifikationen, zunehmend fragwürdig geworden.

Arbeiterbildung siehe CNG, ECAP und SABZ .

Ausbildung in Erwachsenenbildung/Weiterbildung: Auf universitärer Stufe nur an der Universität Genf, als Spezialisierungsrichtung des Pädagogikstudiums (siehe Wissenschaft von der WB).

Die berufsbegleitende Langzeitausbildung (2 bis 3½ Jahre) geschieht in der Deutschschweiz ausseruniversitär, an der Akademie für Erwachsenenbildung AEB (Luzern und Zürich), am Berner Seminar für Erwachsenenbildung und an der SELF (Schule für Erwachsenenbildung, Leitung und Führung, Bern), mit Diplomen der Standortkantone.

Kürzere Lehrgänge werden von zahlreichen privaten und auch staatlichen Trägern angeboten. Die meisten Kaderleute von Wei-

terbildungsinstitutionen haben heute noch ein psychologisches, ökonomisches, pädagogisches, philologisches, theologisches oder naturwissenschaftliches Studium absolviert (etwa in dieser Rangfolge der Häufigkeit).

AVIG: Arbeitslosenversicherungs- und Insolvenzentschädigungs-gesetz, kurz für Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslo-senversicherung und die Insolvenzentschädigung (franz. LACI, d.h. Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indem-nité en cas d'insolvabilité). Seit 1982 enthält es einen Abschnitt über Umschulung, Fort- und Weiterbildung (zur Terminologie sie-he Fortbildung).

BAK: Bundesamt für Kultur. Zuständig im Rahmen der Kulturför-derung auch für die Institutionenförderung in der allgemeinen Wei-terbildung, zusammen mit den Kantonen (siehe EDK). Im Zuge ei-ner neuen Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen soll die-se Sonderkompetenz eventuell ganz an die Kantone übergehen.
*Adresse: Hallwylstr. 15, 3003 Bern 6, *31/322 92 66 – bernard.wicht@bak.admin.ch.*

BBT: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Zuständig für die Regelung und Förderung der Berufsbildung und Berufsbe-beratung, d.h. auch für die berufliche Weiterbildung. Definiert zu-sammen mit den Berufs- und Fachverbänden die Abschlüsse der dualen, meist vierjährigen beruflichen Grundausbildung (Fach-ausweis) in Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen, Landwirtschaft und Hauswirtschaft und bezuschusst die entsprechenden (kanto-nalen und andern) Berufsschulen. Gemäss Art. 41 des Berufsbil-dungsgesetzes kann die Lehrabschlussprüfung auch von Er-wachsenen absolviert werden. Das BBT sanktioniert die höheren Abschlüsse (Fachausweis und Diplom bzw. in handwerklichen Berufen „Meisterdiplom“) der Verbände, wobei pro Beruf meist nur ein Verband als Partner akzeptiert wird.

*Adresse (Abt. Berufsbildung): Effingerstr. 27, 3011 Bern, *31/322 29 85 – www.admin.ch/bbt/BB.*

BBW: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft. Zuständig u.a. für die Förderung der Forschung und für die Beziehungen zu in-ternationalen Organisationen (ausser UNESCO).

*Adresse: Hallwylstr. 4, 3003 Bern, *31/322 96 91.*

Berufsbildungsämter der Kantone siehe DBK

Berufsschulen siehe BBT, EDK und DBK

Betriebliche Weiterbildung siehe SVBA

BFS: Bundesamt für Statistik. Der Bereich 15: Bildung und Wissenschaft erhebt im Rahmen der Schulstatistik die abschlussbezogene Weiterbildung (höhere Berufsbildung, Nachholbildung). Von Interesse ausserdem die Erhebungen zum Weiterbildungsverhalten generell, jeweils als Anhängsel von wirtschaftlichen Erhebungen (1993 Mikrozensus, 1996 Schweiz. Arbeitskräfteerhebung SAKE).

*Adresse: Espace de l'Europe 10, 2010 Neuchâtel, *32/ 713 60 11, Fax -12 – info@bfs.admin.ch; www.admin.ch/bfs.*

BIGA: Nicht mehr bestehendes Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, seit 1997 aufgeteilt in BBT und BWA. Die Bezeichnung ‚BIGA-Berufe‘ ist immer noch geläufig für jene Berufe, deren Ausbildung, nach Art. 34 der Bundesverfassung, der Reglungskompetenz des Bundes untersteht.

BSV: Bundesamt für Sozialversicherung. Fördert u.a. die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter/innen der Altenbildung sowie die Weiterbildung von Behinderten insgesamt.

*Adresse: Effingerstr. 33, 3003 Bern, *31/322 90 11, Fax -78 80.*

Bund: Übliche Kurzbezeichnung für den schweizerischen Bundesstaat, insbesondere in Zusammenhang mit anderen politischen Ebenen („Bund und Kantone“).

BWA: Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit. Im Bereich Arbeit zuständig für die Unterstützung der Massnahmen für Arbeitslose auf kantonaler und kommunaler Ebene. Verwaltet die zentrale Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsdatenbank AWAM-WAB.

Adresse: Bundesgasse 8, 3003 Bern, 031/322 29 09, Fax -39 81 – bwa@bwa.ch; www.bwa.ch.

CH: Bei zahlreichen Bezeichnungen von Organisationen oder Projekten vor- oder nachgestellte Abkürzung, welche auf die ge-

samtschweizerische Geltung hinweisen soll. Abgeleitet vom Auto-Kennzeichen CH für ‚Confoederatio Helvetica‘. Zugleich Ländercode bei schweizerischen Postleitzahlen.

CH-Q: Schweizerisches Qualifikationsbuch. Ein Instrument zum persönlichen Nachweis der ausserhalb formaler Aus- und Weiterbildung erworbenen Kompetenzen. Publikation für Mai 1999 vorgesehen. Ein seit 1994 verfolgtes Projekt des Bundes Schweizerischer Frauenorganisationen BSF und der Schweiz. Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung SGAB, gefördert u.a. vom BBT.

CNG-Bildungsinstitut: Bildungsinstitut des Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes der Schweiz. Die christliche Parallel zur SABZ (wobei im schweizerischen Vereins- und Parteienwesen ‚christlich‘ fast immer ein Ersatzbegriff für ‚katholisch‘ ist).

*Adresse: Hopfenweg 21/Postfach 5775, 3001 Bern, *31/370 21 11, Fax -21 09.*

COFP: Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de la Suisse romande et du Tessin. Zusammenschluss der kantonalen Berufsbildungsämter der Westschweiz und des Tessin. Deutschschweiz: siehe DBK.

Adresse: Case postale 4, 2007 Neuchâtel, 032/725 52 00, Fax -724 66 20.

DBK: Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. Zusammenschluss der kantonalen Berufsbildungsämter der Deutschschweizer Kantone inkl. Graubünden (das zu drei Sprachregionen gehört). Übrige Landesteile: siehe COFP. Die Berufsbildungsämter sind für den Vollzug des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, also für die Berufsschulen und die Berufsberatung zuständig und können auch an private Träger Beiträge entrichten, oft zusammen mit dem Bund. Seit der heute fast überall erfolgten Zu- bzw. Umteilung der Berufsbildungsämter zu den Erziehungsdepartementen (früher in grossen Kantonen im Volkswirtschaftsdepartement) ist die Integration der DBK in die EDK im Gange.

Adresse: Gütschstr. 6, 6003 Luzern, 041/248 50 50, Fax -51 – www.dbk.ch.

Departement: Regierungsressort auf Bundes- oder Kantonsebene; entspricht dem deutschen ‚Ministerium‘. In Deutschschweizer Kantonen kommt gleichbedeutend auch ‚Direktion‘ vor.

ECAP: Ursprünglich Auslandinstitut der grössten italienischen Gewerkschaft, heute schweizerische Stiftung als Träger von Kursen in allen Landesteilen, primär für italienische (daneben auch andere) Arbeitnehmer in der Schweiz.

*Adresse: Neugasse 116, Postfach 1363, 8031 Zürich, *1/272 92 50, Fax -12 43.*

EDAA siehe NSUK

EDK: Schweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz (franz. CDIP, d.h. Conférence suisse des Directeurs de l'Instruction Publique). Koordiniert im Primar- und Sekundärbereich die Bildungspolitiken und Schulregelungen (Schulanfang, Fächer usw.) der bezüglich Allgemeinbildung nach wie vor souveränen 26 Kantone (inkl. 6 Halbkantone, die sich nur durch Einervertretung im Ständerat unterscheiden). Setzt auch Rahmenregelungen für die nicht dem Bund unterstellten Berufe im pädagogischen, sozialen und künstlerischen Bereich, u.a. bezüglich der kantonalen Erwachsenenbildner-Diplome. Die Erziehungsdepartemente bzw. -direktionen (neu vereinzelt ‚Bildungsdirektionen‘) sind für die Förderung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zuständig (bei den sog. BIGA-Berufen im Rahmen von Bundesregelungen). Die Kantone sind auch die wichtigsten Träger von Berufsschulen, neben den Kaufmännischen Vereinen (siehe SKV) und einigen andern Berufsorganisationen. Es gibt auch vier regionale EDK, von denen die EDK-Westschweiz/Tessin (CDIP Suisse romande et du Tessin) aus sprachlichen Gründen besonders viele eigene Funktionen übernimmt.

Adresse (Generalsekretariat): Zähringerstr. 25 / Pf. 5975, 3012 Bern, 031/ 309 51 27, Fax -50 – hegi@edk.unibe.ch; edkwww.unibe.ch/d.

Erwachsenenabitur siehe Maturitätsschulen für Erwachsene

Erwachsenenbildung: Wird als Gesamtbegriff gegenüber ‚Weiterbildung‘ dort bevorzugt, wo klargestellt werden soll, dass die

betreffende Institution (z.B. die SVEB) nicht nur in der beruflichen, sondern auch in der allgemeinen Weiterbildung tätig ist. Manchmal wird E. auch synonym für allgemeine Weiterbildung gebraucht, was die Geltung als Gesamtbegriff beeinträchtigt. Im Sprachgebrauch kantonaler Organe (EDK, IKB u.a., Kanton Bern) bedeutet E. den in kantonaler Zuständigkeit liegenden Teilbereich, d.h. die allgemeine Weiterbildung plus die nicht dem Bund unterstehende berufliche Weiterbildung. „Erwachsenenbildung“ – und nicht „Weiterbildung“ – wird auch regelmässig für den einschlägigen Teilbereich des universitären Forschungs- und Lehrgebietes Pädagogik (Erwachsenenpädagogik, Andragogik u.a.) verwendet.

EPFL siehe ETH

ETH: Einzige bundeseigene Hochschule, mit den Schulen ETH Zürich (meist kurz ETH) und Ecole polytechnique fédérale in Lausanne (EPFL). Neben der fachbezogenen Weiterbildung in den einzelnen Abteilungen (oft organisiert von fachwissenschaftlichen und militärischen Vereinigungen) betreibt die ETH ein fachübergreifendes Zentrum für Weiterbildung.

Adresse (Weiterbildung): Rämistr. 101, 8092 Zürich, 01/632 56 59, Fax -11 57.

Forschungsprogramme: Die Forschungsförderung des Nationalfonds, namentlich die Nationalen Forschungsprogramme (NFP), setzt in gewissen Abständen Fragestellungen, die auch die Weiterbildung betreffen. So waren unter den 29 geförderten Projekten des 1999 abgeschlossenen NFP 33 („Wirksamkeit unserer Bildungssysteme“) acht Projekte zur Wirkung von Weiterbildung, z.T. im innerbetrieblichen Bereich. Das 1999 neu ausgeschriebene NFP 43 soll das Thema „Bildung und Beschäftigung“ behandeln.

*Adresse: Schweiz. Nationalfonds, Wildhainweg 20/Postfach, 3001 Bern, *31/308 22 22, Fax -305 29 70 – nfp@snf.ch; www.snf.ch.*

Fortbildung siehe Weiterbildung

FPSE (gelegentlich auch FaPSE) siehe Wissenschaft von der Weiterbildung

FSEA siehe SVEB

IKEB: Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung (franz. CIRFE Conférence intercantonale des responsables pour la formation des adultes). Ein Organ der EDK. Berät die Erziehungsdirektoren bezüglich Koordination und Weiterentwicklung der Erwachsenenbildungspolitik. Die Beauftragten sind in wenigen Fällen Leiter eigener Abteilungen für Erwachsenenbildung, im übrigen spezifisch zuständige Sachbearbeiter oder Chefs von Ämtern (z.B. für Berufsbildung und Berufsberatung), die u.a. für EB/WB zuständig sind.

Adresse: siehe EDK.

KAGEB: Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Schweiz und Liechtensteins. Dachverband der katholischen Erwachsenenbildung mit rund 65 Mitgliedern, bezuschusst von der Bischofskonferenz und dem BAK. Die Geschäftsstelle wird geführt von der Arbeitsstelle für Bildungsfragen der Schweizer Katholiken. Bezüglich Teilnehmerstunden vor allem von Bedeutung sind die rund 25 Bildungszentren mit Unterkunft in allen Landesteilen.

Adresse: *Hirschengraben 13/ Postfach 2069, 6002 Luzern, *41/ 210 50 55, Fax -56.*

Kantone siehe EDK, DBK

KIGA: Abkürzung für die in vielen Kantonen bestehenden Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit, die dort u.a. für die Massnahmen für Arbeitslose zuständig sind. Meist Teil der Volkswirtschaftsdirektionen bzw. -departemente. Ein Teil der Massnahmen werden vom BWA unterstützt, das auch die Kontakte mit dem Ausland wahrnimmt.

Klubschulen Migros: Grösster Trägertyp der öffentlich angebotenen Erwachsenenbildung, in den Bereichen Sprachen, Freizeit und Weiterbildung (im Sinne beruflicher WB), werblich und didaktisch koordiniert und unterstützt durch die Koordinationsstelle (KOST) des Migros-Genossenschaftsbundes MGB. Die Schulen sind autonome Bestandteile der zwölf regionalen Migros-Genossenschaften (Marktführer im Detailhandel) und werden von die-

sen aus dem sog. Kulturprozent zu ca. 25% bezuschusst. Das Kulturprozent für Kulturelles und Soziales (für die Genossenschaften 0,5 %, für den MGB 1% des Umsatzes) ist durch den Migros-Gründer Gottlieb Duttweiler statutarisch festgeschrieben worden.

*Adresse (MGB-KOST): Postfach 266, 8031 Zürich, *1/277 21 11, Fax -20 14 – www.klubschule.ch.*

Lehrstühle für Erwachsenenbildung siehe Wissenschaft von der Weiterbildung

Lesen und Schreiben für Erwachsene: Deutschschweizer Zusammenschluss von lokalen Vereinen für den Unterricht mit vorwiegend schweizerischen funktionalen Analphabeten. (Die Ausländer mit Lese- und Schreibproblemen wurden schon früher erkannt und werden mehrheitlich von spezifischen Ausländerorganisationen betreut.) Westschweizer Parallelorganisation: Association Lire et Ecrire. Unterstützt von den Standortkantonen und auf sprachregionaler Ebene vorderhand auch vom BAK.

*Adresse: Quellenstr. 31/Postfach, 8031 Zürich, *1/273 12 16, Fax -272 55 50.*

Maturitätsschulen für Erwachsene: Die Maturität als Abschluss der Sekundarstufe II, früher in verschiedene Typen geteilt, heute ein Typ mit Wahlpflichtfach-System, berechtigt im Prinzip zum Studium an den schweizerischen Hochschulen. Weil der Besuch privater Mittelschulen mit Jugendlichen oft nicht möglich ist bzw. nicht befriedigt, sind für Erwachsene eigene Institutionen zum (meist teilzeitlichen) Nachholen der Matura geschaffen worden. In Zürich, Genf und St. Gallen kantonale, in andern Kantonen (Bern, Basel, Luzern, Aargau, St. Gallen) gemischte Trägerschaften. In Zürich und Genf Präsenzunterricht, sonst Kombi-Unterricht mit Fernlehrmaterial der AKAD.

Modularisierung siehe SMZ

Migros siehe Klubschulen Migros

Nationalfonds siehe Forschungsprogramme

NSUK: Nationale Schweizerischen UNESCO-Kommission. Analog zu andern Ländern bestehend aus Vertretern der Praxisfelder, die den Tätigkeitsbereichen der UNESCO entsprechen, aufgeteilt in die Arbeitsgruppen Naturwissenschaften, Sozialwissenschaften, Bildung und Gesellschaft sowie Medien. Das Sekretariat ist Teil des Eidgenössischen Departements für Auswärtige Angelegenheiten (EDAA). Die Arbeitsgruppe Bildung und Gesellschaft ist namentlich in der Diffusion von UNESCO-Empfehlungen und in der Koordination von Alphabetisierungsprogrammen aktiv.

*Adresse: Eigerplatz 1, *31/324 10 67, Fax -70.*

Pro Helvetia: Öffentlich-rechtliche Stiftung des Bundes zur Kulturförderung, die von Bundesmitteln lebt. Fördert zu gleichen Teilen Projekte im Inland und Ausland, u.a. im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung.

*Adresse: Hirschengraben 22, 8024 Zürich, 0*1/267 71 71, Fax -06.*

RAV: Regionale Arbeitsvermittlungsstelle. Die RAV sind unter Aufsicht des KIGA des betreffenden Kantons für die Beratung der Arbeitslosen und deren Einweisung in staatliche oder private Weiterbildungsmassnahmen zuständig.

SABZ: Gewerkschaftliche Bildungszentrale Schweiz, eine Tochterorganisation des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Die Aufgabe der Bezeichnung ‚Arbeiterbildungszentrale‘ deutet an, dass die Angebote sich heute fast ausschliesslich an Gewerkschaftskader richten.

*Adresse: Monbijoustr. 61/Postfach 54, 3000 Bern 23, *31 371 56 69, Fax -08 37.*

SAEB: Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Ausbildungsinstitutionen in Erwachsenenbildung. Zusammenschluss der wenigen Träger von Diplom- bzw. Lizentiatsausbildungen (siehe ‚Ausbildung in EB/WB‘), im Hinblick auf Kontakte zu Bundesstellen.

Adresse: siehe AEB Luzern.

SAKE siehe BFS

Schweizerischer Nationalfonds siehe Forschungsprogramme

SIBP: Schweizerisches Institut für Berufspädagogik. Eine Institution des BBT, u.a. für die Berufsschullehrer-Weiterbildung und die postgraduale Ausbildung von Ingenieuren und Technikern zu Berufsschullehrern. Zwei Aussenstellen in Lausanne und Lugano für das französische bzw. italienische Sprachgebiet.

*Adresse: Kirchlindachstr. 79, 3052 Zollikofen, *31/323 75 11, Fax -77 77 – www.sibp.ch.*

SMZ: Schweizerische Modulzentrale. Betrieben von der Schweiz. Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung SGAB als Exekutivorgan des BBT-Pilotprojekts 'Berufliche Weiterbildung im Baukastensystem'. Erlässt Richtlinien für die Definition von Modulen, akkreditiert diese und führt eine Modulbörse. Bis jetzt haben in einer Versuchsphase rund 25 Institutionen (v.a. Berufsschulen, aber auch Berufsverbände und Anbieter wie die Klubschulen Migros oder die SVEB) zusammen rund 250 Module zur Erprobung eingereicht. Nach der definitiven Etablierung des Baukastensystems, noch 1999, wird die SMZ unter der Bezeichnung 'Modula' auftreten.

*Adresse: Tannenheimweg 4, 8852 Altendorf, *55/451 17 90, Fax -95 – res.marty@smzcam.ch; www.smzcam.ch.*

SKV: Schweizerischer Kaufmännischer Verband (Société suisse des employés de commerce SSEC). Zusammenschluss von rund 80 lokalen Kaufmännischen Vereinen, die als Träger von Handelsschulen bzw. kaufmännischen Berufsschulen für die Weiterbildung in diesem Berufsfeld eine zentrale Rolle spielen. Teilweise sind diese Schulen kantonalisiert worden, namentlich in der Westschweiz.

*Adresse (Verband): Hans-Huber-Str. 4/Postfach 687, 8027 Zürich, *1/283 45 45, Fax -65.*

SVBA: Schweizerischer Verband der Betriebsausbilder. In erster Linie als Trägerschaft des BBT-Diploms „Betriebsausbilder“ gegründeter Zusammenschluss von drei sprachregionalen, getrennt operierenden Organisationen. Bei der Deutschschweizer Organisation sind auch Firmen bzw. Schulungsabteilungen Mitglied. 1999 wird die Gesamtträgerschaft des Diploms an die SVEB

übergehen, wobei der SVBA und die SAEB im Leitungsgremium vertreten sein werden.

Adressen:

*ZBA Zentralstelle für betriebliche Ausbildungsfragen, Hegibachstr. 34, 8032 Zürich, *1/382 15 62, Fax -33 66*

*ARFORE Association romande des formateurs dans les entreprises, c.p. 198, 1213 Petit-Lancy, *22/792 06 43.*

*AFASI, Associazione Formatori Aziendali della Svizzera Italiana, Via Piro 6, 6948 Porza, *91/941 17 59.*

SVEB: Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung. Französische und italienische Abkürzung: FSEA (für Fédération suisse pour l'éducation des adultes bzw. Federazione svizzera per l'educazione degli adulti). Der repräsentative Dachverband für alle Arten der Weiterbildung in der Schweiz. Gegründet 1951, Geschäftsstelle seit 1966, umfassende Zulassungspolitik seit 1991 (neben privat-gemeinnützigen NPOs auch öffentlich-rechtliche und privatwirtschaftliche Träger). Rund 200 institutionelle Mitglieder, darunter Veranstalter öffentlicher Angebote, kantonele Zusammenschlüsse von Trägern, Vereine von Fachpersonen, firmen-, verbands- oder berufsinterne Weiterbildungsstellen, universitäre Weiterbildungsstellen sowie ‚benachbarte‘ Organisationen wie Frauenverbände, Bibliotheken, Wirtschaftsverbände, Kulturvereinigungen usw. Dazu rund 350 Einzelmitglieder. Finanziell zu rund 40% unterstützt vom BAK und der EDK, in einzelnen Projekten auch vom BBT. Die Westschweizer Mitglieder (plus Westschweizer Teile von landesweiten Mitgliedern) wählen eine Commission romande mit eigenem Sekretariat (Secrétariat romand) in Lausanne und Vertretungsrechten in den SVEB-Gremien. Im Westschweizer Sprachgebrauch ist ‚FSEA‘ oft gleichbedeutend mit dieser Teilmenge der SVEB-Mitgliedschaft.

*Adresse: Oerlikonerstr. 38, 8057 Zürich, Tel. *1 311 64 55, Fax - 59 – sweb@alice.ch; www.alice.ch/sweb.*

UNESCO siehe NSUK

Universitäten (als Anbieter von WB): Genf und St. Gallen (bis 1994 wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fachhochschule, seither Universität) haben seit Jahrzehnten Weiterbildungsprogramme für Absolventen und benachbarte Berufsgruppen. An den

übrigen Universitäten (Lausanne, Neuenburg, Freiburg, Bern, Basel, Zürich) wie auch an der ETH sind um 1990 zentrale Weiterbildungsstellen entstanden. Die meisten Universitäten organisieren auch Nachmittags-Vorlesungen für Senioren (Seniorenuniversität bzw. Université du 3e Age).

Adressen:

*Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung, Falkenplatz 16, 3012 Bern, *31/631 39 28, Fax -33 60.*

*Universität Basel – Zentrum für Erwachsenenbildung, Wanderstr. 21, 4054 Basel, *61/302 36 03*

Universität Zürich – Universitäre Weiterbildung, Rämistr. 74, 8001 Zürich

01/634 29 67, Fax -49 43 – info@wb.unizh.ch; www.weiterbildung.unizh.ch

*Université de Genève – Service de formation continue, 4, rue Candolle, 12 Genève, *22/705 96 08*

*Universität St. Gallen – Weiterbildungszentrum (WBZ-HSG), Holzweid, 9010 St. Gallen, *71/224 20 12, Fax -13.*

Verabschiedung: Von der alten Tagsatzung (Treffen der souveränen Kantonsregierungen, bis 1847) stammender Begriff für die Annahme von Gesetzen auf Parlamentsebene. Die Bedeutungsnuance der Endgültigkeit stimmt in der modernen Schweiz allerdings nicht mehr, insofern solche Beschlüsse durch fakultatives oder obligatorisches Referendum vom Volk umgestossen werden können.

VWBF: Verband der Weiterbildungsfachleute. Einziger gesamtschweizerischer Zusammenschluss von Fachleuten aus allen Bereichen der Weiterbildung (neben dem bereichsspezifischen SVBA). Kriterium für ordentliche Mitglieder: Diplom- oder Hochschulabschluss (Genf bzw. Ausland). Bemüht sich u.a. um ethische Richtlinien für die Berufsausübung.

*Adresse: Postfach 265, 5035 Oberentfelden, *62/723 56 47 (= Fax) – office@vwb.ch; www.vwb.ch.*

Volkshochschulen: Der Anbiertyp mit den meisten Kursorten (rund 200) in der Schweiz, meistens getragen von Vereinen. Zusammengeschlossen in kantonalen Verbänden oder Stiftungen, diese wiederum im Verband Schweizerischer Volkshochschulen

VSV (Association des Universités populaires suisses AUPS), dem vereinzelt auch Einrichtungen mit anderer Bezeichnung, z.B. die Tessiner kantonalen Corsi per adulti oder die öffentlichen Kurse der Universität St. Gallen, angehören. Ältester (seit 1920) und neben den rund fünfmal grösseren Migros-Kluschen auch einziger Allround-Anbieter, in Städten bzw. Regionalzentren mit Räumen und Personal von (kantonalen) Hoch- oder Mittelschulen, peripher auch von Volksschulen der Kommunen.

Adresse (Verband): VSV, Zentralsekretariat, Hallerstr. 58/Postfach, 3000 Bern 26, 031 302 82 09, Fax -56 46.

WBK: Kurzbezeichnung für die Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur des National- und des Ständerates, der beiden Kammern des eidgenössischen Parlaments, der Bundesversammlung.

*Adresse: Sekretariat der Bundesversammlung, Bundeshaus, 3003 Bern, *31 322 97 11.*

WBO: Weiterbildungsoffensive. Inoffizielle Kurzbezeichnung für die „Sondermassnahmen zugunsten der beruflichen und universitären Weiterbildung sowie zur Förderung neuer Technologien im Fertigungsbereich (CIM)“, bei denen durch Bundesbeschluss für die Jahre 1990 bis 1996 u.a. 150 Millionen Franken für den beruflichen und 120 Millionen für den universitären Bereich zur Verfügung gestellt wurden (siehe Kap. 6.5). Hauptsächliche Empfänger (rund 75%) im beruflichen Bereich waren die Höheren Fachschulen (die künftig zu Fachhochschulen zusammengefasst werden sollen und solchen z.T. heute entsprechen).

WBZ: Weiterbildungszentrale. Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrpersonen. Eine Einrichtung der EDK, unter Mitwirkung des Bundes. Mittelschulen sind Schulen auf Sekundarstufe II, v.a. Maturitätsschulen (Gymnasien).

*Adresse: Postfach, 6000 Luzern 7, *41/249 99 11, Fax -240 00 79 wbz-cps@wbz-cps.ch.*

Weiterbildung: In der Berufsbildungsverwaltung wurde traditionell immer zwischen ‚Weiterbildung‘ im engeren Sinn von Höherqualifizierung und ‚Fotbildung‘ im Sinn von Qualifikationserhaltung unterschieden. In den letzten Jahren hat sich aber zuneh-

mend der Begriff ‚Weiterbildung‘ für beide Typen der Lernaktivität durchgesetzt. Ob ‚Weiterbildung‘ schon im Berufsbildungsgesetz des Bundes von 1978 (Art. 50) in diesem weiteren Sinn zu verstehen sei, ist Gegenstand eines Auslegungsstreits, der in der Praxis tendenziell zugunsten der weiteren Interpretation entschieden wird. Einigkeit herrscht aber darüber, dass ein Berufsbezug gegeben sein muss, d.h. dass der Bund nach BBG nicht jede Art von Erwachsenenbildung fördern kann. Der noch weitere Begriff von ‚Weiterbildung‘ im Sinne des Synonyms für Erwachsenenbildung, d.h. des Gesamtbegriffs für systematisches Erwachsenenlernen, gilt also (noch) nicht in der bildungspolitischen Realität; er wird aber zunehmend in Fachkreisen akzeptiert und verwendet, so auch im Titel des vorliegenden Berichts.

Wissenschaft von der Weiterbildung: Ein Lehrstuhl für Erwachsenenbildung/ Weiterbildung besteht nur in Genf, an der Subdivision Education des adultes der Faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation FPSE (Leiter: Prof. Pierre Dominicé). In Forschung und Lehre im Fach Erwachsenenbildung ist die FPSE in der Westschweiz absolut dominant, und als wohl einzige Westschweizer Institution hat sie auch Einfluss auf Ausbildungs- und Forschungskonzepte in der Deutschschweiz (z.B. die biographische Methode kam von Montréal via Genf in die Schweiz). Die Deutschschweizer Forschungsarbeiten zum Thema stammen aus Hochschulabteilungen für Soziologie, Betriebswirtschaft oder Pädagogik. In Bern hat die Koordinationsstelle für Weiterbildung (Leitung: Prof. Dr. Karl Weber) eine gewisse Forschungskapazität, dient aber primär der Organisation von wissenschaftsnahen berufsbegleitenden Veranstaltungen für Praktiker/innen.

Adressen:

*FPSE, Subdivision Education des Adultes, 9 route de Drize, 1227 Carouge, *22/705 98 45, Fax -342 98 24 – stroumza@fapse.unige.ch*

5. Abkürzungen

AEB	Akademie für Erwachsenenbildung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AKAD	Akademikergemeinschaft für Erwachsenenbildung
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BAK	Bundesamt für Kultur
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBW	Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
BfS	Bundesamt für Statistik
BIGA	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BIT/ILO	Bureau International du Travail
BLW	Bundesamt für Landwirtschaft
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BUWAL	Bundesamt für Umwelt, Wald und Landwirtschaft
BV	Bundesverfassung
BWA	Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit
CH-Q	Schweizerisches Qualifikationsbuch
CNG	Christlichnationaler Gewerkschaftsbund
COFP	Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de la Suisse romande et du Tessin
CONFINTEA	Conférence Internationale de l'UNESCO sur l'Education des Adultes
CRFP	Westschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz
CVP	Christlichdemokratische Volkspartei
DBK	Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
EAEA	Europäische Verband für Erwachsenenbildung (European Association for the Education of Adults)
EB	Erwachsenenbildung
EDAA	Eidgenössisches Departement für auswertige Angelegenheiten
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Erziehungsdirektoren-Konferenzen
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EPFL	Ecole Polytechnique Fédérale (Lausanne)
ESREA	European Society of Research for Adult Education
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule (Zürich)

EU	Europäische Union
EVD	Eidgenössisches Volksdepartement
FDP	Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz
FPSE	Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
FSEA	Fédération suisse pour l'éducation des adultes
GPS	Grüne Partei Schweiz
IALS	International Adult Literacy Survey
IKEB	Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung
KAGEB	Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
KIGA	Kantonale Ämter für Industrie, Gewerbe und Arbeit
KMU	Kleine und mittlere Unternehmungen
LAM	Logistik arbeitsmarktlischer Massnahmen
MBO	berufliche Sekundarschulen (in England)
NFP	Nationales Forschungsprojekt
NIKT	Neue Informations- und Kommunikations-Techniken
NSUK	Nationale Schweizerische UNESCO-Kommission
NVQ	National Vocational Qualification
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PD	Privatdozent
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SABZ	Schweizerische Arbeitsbildungszentrale
SAEB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Ausbildungsinstitutionen in Erwachsenenbildung
SAKE	Schweizer Arbeitskräfteerhebung
SDK	Schweizer Direktoren-Konferenz (Gewerbliche, Berufs- und Fachschulen
SGAB	Schweizerische Gesellschaft für Angewandte Berufsbildungsforschung
SIBP	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik
SKBF	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung
SKV	Schweizerischer Kaufmännischer Verband
SMZ	Schweizerische Modulzentrale
SPS	Sozialdemokratische Partei Schweiz
SVBA	Schweizerischer Verband der Betriebsausbilder

SVEB	Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung (Dachverband)
SVP	Schweizerische Volkspartei
TV	Television (Fernsehen)
Ufi	University of Industrie
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VWBF	Verband der Weiterbildungsfachleute
WB	Weiterbildung
WBK	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur
WBO	Weiterbildungsoffensive
WBZ	Weiterbildungszentrale für Mittelschullehrer und Mittelschullehrerinnen
WWF	World Wildlife Fund

6. Autoren

Dr. Philipp Gonon, Pädagoge, Privatdozent an der Universität Bern, z. Zt. Gastprofessor an der Universität Trier

Dr. André Schläfli, Psychologe, Direktor der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung, Zürich

Unter Mitarbeit von Dr. Carl Rohrer, Fachjournalist, Fachreferent der SVEB-Bibliothek, Zürich

DIE ist die Zeitschrift für Erwachsenenbildung, die viermal jährlich ein Forum für den Diskurs über pädagogische Fragen und Perspektiven in Theorie und Praxis bietet.

DIE ist die Zeitschrift für Erwachsenenbildung, die aktuelle Fragen in einem Schwerpunktthema behandelt.

DIE ist die Zeitschrift für Erwachsenenbildung, die über aktuelle Entwicklungen, Erfahrungen, Angebote und Publikationen informiert.



Themenauswahl

Pädagogische Qualität, Wirtschaftlichkeit und Selbstverständnis, Sprachen, Innovation, Lernende Organisation, Dialoge, Zukunft Qualifikation, Kursleitung, Multimedia, Adult Education and Learning, Lernnachweise, Positionen zur Erwachsenenbildung

Vier Hefte
im Abonnement
zum Preis von
DM 40,00
+ Versandkosten.
Studentenabo 30%
Rabatt.
Einzelheft DM 15,00.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Hansaallee 150 · 60320 Frankfurt/M. · Fon 069/95626-130 · Fax -174
www.die-frankfurt.de

