

André Schläfli/Irena Sgier

Porträt Weiterbildung
Schweiz

Länderporträts Weiterbildung

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die rote Reihe des DIE vermittelt einen schnellen Einstieg und eine erste Orientierung über Eigen- und Besonderheiten der Weiterbildung im jeweiligen Land. Die Bände dokumentieren aktuelle Angaben zu den wichtigsten Strukturdaten und enthalten Glossare mit Definitionen der landesspezifischen Terminologie und einen ausführlichen Adressteil. Vertreter/innen aus Wissenschaft, Bildungsplanung und -verwaltung sowie aus der an Auslandskontakten interessierten Praxis der Erwachsenenbildung erhalten komprimierte Informationen zu grundlegenden und aktuellen Fragestellungen, die Ausgangspunkt für weitere, eigene Erkundungen sein können. Die Reihe wird gemeinsam mit dem Konsortium „European Research and Development Institutes of Adult Education“ (ERDI) herausgegeben.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE:

Christiane Jäger

Bisher in der Reihe Länderporträts Weiterbildung erschienene Titel:

Ville Heinonen

Porträt Weiterbildung Finnland

Bielefeld 2007, ISBN 978-3-7639-1936-9

Mark Bechtel, Susanne Lattke, Ekkehard Nuissl

Porträt Weiterbildung Europäische Union

Bielefeld 2005, ISBN 978-3-7639-1912-3

Werner Lenz

Porträt Weiterbildung Österreich

2. akt. Aufl. Bielefeld 2005, ISBN 978-3-7639-1913-0

Ekkehard Nuissl, Klaus Pehl

Porträt Weiterbildung Deutschland

3. akt. Aufl. Bielefeld 2004, ISBN 978-3-7639-1894-2

Ekkehard Nuissl, Klaus Pehl

Portrait Continuing Education Germany

3. akt. Aufl. Bielefeld 2004, ISBN 978-3-7639-1900-0

Simona Sava, Mariana Matache (Hrsg.)

Porträt Weiterbildung Rumänien

Bielefeld 2003, ISBN 978-3-7639-1871-3

Jesús Gómez

Porträt Weiterbildung Spanien

Bielefeld 2001, ISBN 978-3-7639-1832-4

Weitere Informationen zur Reihe unter
www.die-bonn.de/lp

Bestellung unter
www.wbv.de

André Schläfli/Irena Sgier

Porträt Weiterbildung Schweiz



Herausgebende Institution

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert.

Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Christiane Jäger/Christiane Barth

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein **Feedback** zukommen lassen. Geben Sie einfach den **Webkey 37/0573** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01-11
Telefax: (0521) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: www.wbv.de

Bestell-Nr.: 37/0573

© 2008 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld
2. vollständig überarbeitete Auflage
Satz+Grafiken: Grafisches Büro Horst Engels, Bad Vilbel
Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
ISBN 978-3-7639-1948-2

Inhalt

Vorbemerkungen	7
1. Einleitung.....	9
1.1 Länderinformation Schweiz	10
1.2 Das Schweizer Bildungssystem.....	11
1.3 Der integrale Weiterbildungsbegriff	13
2. Historische Entwicklung	15
2.1 Von den Anfängen bis Mitte des 20. Jahrhunderts	15
2.2 Die Entwicklung ab 1950.....	17
3. Rechtliche Grundlagen und Verwaltung	20
3.1 Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf Bundesebene	20
3.1.1 Im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement	21
3.1.2 Im Eidgenössischen Departement des Innern	22
3.2 Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf kantonaler Ebene	23
3.3 Koordination zwischen Bund und Kantonen	24
3.4 Aktuelle politische Vorstöße auf nationaler Ebene.....	25
4. Institutionen	27
4.1 Typologie der Träger	27
4.1.1 Öffentlich-rechtliche Träger.....	27
4.1.2 Betriebe.....	28
4.1.3 Privatrechtliche, gewinnorientierte Träger	28
4.1.4 Privatrechtliche, nicht gewinnorientierte Träger	29
4.1.5 Politische, sozialpartnerschaftliche, konfessionelle oder weltanschauliche Träger	30
4.1.6 Selbstständig erwerbende Trainer/innen.....	31
4.1.7 Weiterbildung in selbstorganisierten Gruppen.....	31
4.2 Quantitative Verteilung der Kursstunden auf die Trägertypen	31
4.3 Rolle der Verbände und Dachorganisationen.....	33
5. Finanzierung.....	35
5.1 Finanzierungsstrukturen	35
5.1.1 Öffentliche Hand	35
5.1.2 Private Investitionen.....	37
5.2 Diskutierte Modelle	39
5.2.1 Nachfrageorientierte Weiterbildungsfinanzierung	39
5.2.2 Steuerabzüge	41
6. Angebote	42
6.1 Themen der Weiterbildung.....	42

6.2	Weiterbildung auf Hochschulniveau.....	43
6.3	Angebote für spezielle Zielgruppen	44
6.3.1	Erwerbslose	44
6.3.2	Personen mit schwachen Grundkompetenzen.....	45
6.4	Angebotsstrukturen: Modularisierung	46
7.	Teilnahme.	47
7.1	Teilnahme an verschiedenen Lernformen	47
7.2	Teilnahmestruktur	49
7.3	Teilnahmequoten im internationalen Vergleich	52
7.4	Förderung der Weiterbildungsteilnahme.....	53
7.5	Validierung von Bildungsleistungen	54
8.	Personal	56
8.1	Entwicklung der Ausbildung von Auszubildenden.....	56
8.2	Ausbildung und Qualifizierung von Erwachsenenbildner/inne/n	56
8.3	Aktueller Stand in der Ausbildung von Auszubildenden.....	58
9.	Wissenschaft und Lehre	59
9.1	Hochschulen	59
9.2	Nationale Forschungsaktivitäten	60
9.3	Internationale Studien.....	62
10.	Internationale Kontakte	64
10.1	OECD	65
10.2	UNESCO.....	65
10.3	Internationale Netzwerke.....	66
10.4	Die Bologna-Reform und der Kopenhagen-Prozess	67
10.5	Bilaterale Kooperationen zwischen Bildungsanbietern	68
11.	Tendenzen und Perspektiven	69
11.1	Aktuelle Perspektiven	69
11.2	Empfehlungen	73
11.2.1	Empfehlungen zum neuen Weiterbildungsgesetz.....	73
11.2.2	Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsbereichs	74
12.	Anhang	77
12.1	Literatur	77
12.2	Glossar.....	79
12.3	Adressen	80
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	84
	Register	85
	Autoren	88

Vorbemerkungen

In unserer Reihe „Länderporträts Weiterbildung“ geht es um ein Erkennen und Verstehen der Weiterbildung in einem anderen Land. Dies nicht im streng wissenschaftlichen Sinn einer vergleichende Analyse; vielmehr geht es darum, einen grundlegenden Überblick zu vermitteln, der dem Bedürfnis nach komprimierter Information gerecht wird, um zentrale Strukturen und Zusammenhänge rasch zu erfassen. Dabei hat sich die allen Länderporträts eigene Gliederungsstruktur entlang der Grobkategorien Geschichte, Institutionen, Gesetze, Strukturen, Teilnahme, Personal, Wissenschaft und Internationalität als sehr hilfreich erwiesen. Im Einzelfall lassen sich weitere Aspekte hinzufügen, wie im hier vorliegenden Länderporträt Schweiz die Empfehlungen zur Ausgestaltung des Weiterbildungssystems.

In der Schweiz ist in den letzten zehn Jahren viel in Bewegung geraten. Dies betrifft insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen; nachdem im Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 2004 die berufsorientierte Weiterbildung und die höhere Berufsbildung gesetzlich geregelt wurden, steht nun ein Weiterbildungsrahmen-gesetz für die Schweiz an. Nach Expertenansicht werden die Beratungsverfahren im kommenden Jahr auf den Weg gebracht und nicht „schubladisiert“ werden.

Interessanterweise unterliegt die Schweiz, auch ohne Mitglied der europäischen Union zu sein, den Strömungen, die für die Entwicklungen in den EU-Staaten kennzeichnend sind. Fragen der Kompetenzmessung und -feststellung, der Disparitäten in der Weiterbildungsteilnahme, der Konzentration auf Grundbildung und Geringqualifizierte sowie der Professionalisierung der Beschäftigten in der Weiterbildung werden in der Schweiz ähnlich diskutiert wie in den Ländern der europäischen Union. Zwar gilt die Selbstbindung der europäischen Bildungsminister hinsichtlich der vereinbarten Benchmarks nicht für die Schweiz, sie bieten aber dennoch ganz offensichtlich einen Orientierungsrahmen für bildungspolitische Perspektiven und Entscheidungen. Dabei kann sich die Schweiz durchaus sehen lassen: Die Teilnahmequoten an Weiterbildung rangieren im internationalen Vergleich (OECD, Eurostat) im vorderen Viertel. Auch gibt es ein ausdifferenziertes Qualifizierungssystem für die Lehrenden in der Weiterbildung, das in dieser Form in keinem anderen europäischen Land zu finden ist. Die Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse, mit der in anderen europäischen Ländern noch intensiv gekämpft wird, ist in der Schweiz bereits abgeschlossen. Und die Tatsache, dass die relativ hohe Teilnahmequote an non-formaler Wei-

terbildung kaum die Arbeitszeit belastet, bedeutet im Umkehrschluss ein großes Weiterbildungsengagement der Schweizer in ihrer Freizeit.

Unter einem bestimmten Problem leidet die Schweiz jedoch ebenso wie alle anderen europäischen Länder: Es gibt kaum gesicherte Strukturdaten über die Weiterbildung. Hinzu kommt als schweizerische Besonderheit, dass vier Fünftel der Anbieter des non-formalen Bildungsbereichs privatwirtschaftlich organisiert sind und damit nur schwer in ihren Interessen auf eine übergreifende Statistik zu vereinen sind. Auch die Unterschiedlichkeit zwischen den Kantonen macht eine umfassende Datenerhebung und -auswertung nicht gerade leicht. Besonders auffällig ist dies im Bereich des Weiterbildungspersonals; dort gibt es zwar systematisch geschachtelte Qualifizierungsmodule, kaum jedoch Daten zur sozialen Situation oder zum Beschäftigungsstatus.

Mit ihren Empfehlungen für ein Weiterbildungsrahmengesetz in der Schweiz und ihren Perspektiven für die Weiterbildung gehen die Autoren des vorliegenden Länderporträts in eine Richtung, die den impliziten Zweck dieser Kompaktdarstellungen unterstreicht. Systematische Informationen über einen gesellschaftlichen Bereich, den es zu gestalten gilt, sind auch ein wichtiges Kernelement von Politikberatung. Politik bedarf immer wieder der Hinweise und Expertisen, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht und in welche Richtung gehandelt werden könnte und sollte. Hier wird das Länderporträt in der Schweiz selbst diskussionsanregend sein. Die Empfehlungen und Anstöße, die hier aus Schweizer Sicht in die Schweizer Diskussion gegeben werden, sind aber auch aus dem Ausland betrachtet von selbstreflexivem Potenzial und regen an, über Perspektiven und Ziele im eigenen Land nachzudenken. Insofern bieten die Länderporträts nicht nur kompakte Informationen im Überblick, sondern auch immer wieder Impulse für die eigenen Diskussionen.

Ekkehard Nuißl
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

1. Einleitung

Fast neun Jahre ist es her, seit das erste Porträt der schweizerischen Weiterbildung in der Reihe der DIE-Länderberichte publiziert wurde. Jenes Porträt war ursprünglich im Auftrag von zwei schweizerischen Bundesämtern als Bericht zur Situation der Weiterbildung in der Schweiz entstanden und 1998 publiziert worden. Es enthielt neben der Darstellung der damaligen Situation Empfehlungen, die unter anderem mit Hilfe von Expertenhearings erarbeitet worden waren. Wenn wir diese letzten neun Jahre überblicken, stellen wir fest: Der Weiterbildungsbericht hat sich als Orientierungspunkt in der Weiterbildungsdiskussion etabliert. Die Empfehlungen wurden von politischen Akteuren und Fachleuten zur Kenntnis genommen und meist positiv beurteilt, aber nur vereinzelt umgesetzt. Trotzdem ist die Lage der Weiterbildung jetzt eine andere als Ende der 1990er Jahre.

Der Weiterbildungsbereich verfügt heute über bessere Rahmenbedingungen: Anfang 2004 trat ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft, das auch die berufsorientierte Weiterbildung regelt, und Mitte 2006 erteilte das Schweizer Stimmvolk dem Bund auf der Grundlage eines neuen Verfassungsartikels den Auftrag, die Weiterbildung auf nationaler Ebene zu regeln. Bis eine entsprechende Regelung vorliegt, werden aber mindestens vier, fünf Jahre vergehen. Neu ist außerdem, dass der Bundesrat im Jahr 2000 unter dem Namen „Forum Weiterbildung Schweiz“ eine Plattform geschaffen hat, deren Ziel darin besteht, die Koordination im Weiterbildungsbereich zu verbessern und Strategien auf nationaler Ebene kritisch zu begleiten. Mit der Gründung des Forums kam der Bund dem steigenden Koordinationsbedarf bei Bund, Kantonen und Anbietern entgegen und erfüllte zugleich eine der wichtigsten Forderungen aus dem Weiterbildungsbericht von 1998. Vor zwei Jahren schließlich wurde zusätzlich zum Forum die „Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW)“ gegründet, deren Steuergruppe eng mit dem Forum verknüpft, aber stärker als das Forum an Entscheidungsprozessen beteiligt ist.

Weitere positive Entwicklungen sind in der Qualitätsentwicklung zu verzeichnen. So ist es beispielsweise inzwischen gelungen, das auf Weiterbildungsanbieter zugeschnittene Qualitätslabel eduQua landesweit zu etablieren.

Weniger erfolgreich war das letzte Jahrzehnt bezüglich Finanzierung der Weiterbildung. Trotz breiter Diskussionen und politischer Vorstöße im eidgenössischen Parlament ist es bislang nicht gelungen, die schwierige finanzielle Situation des Weiterbildungsbereichs zu verbessern.

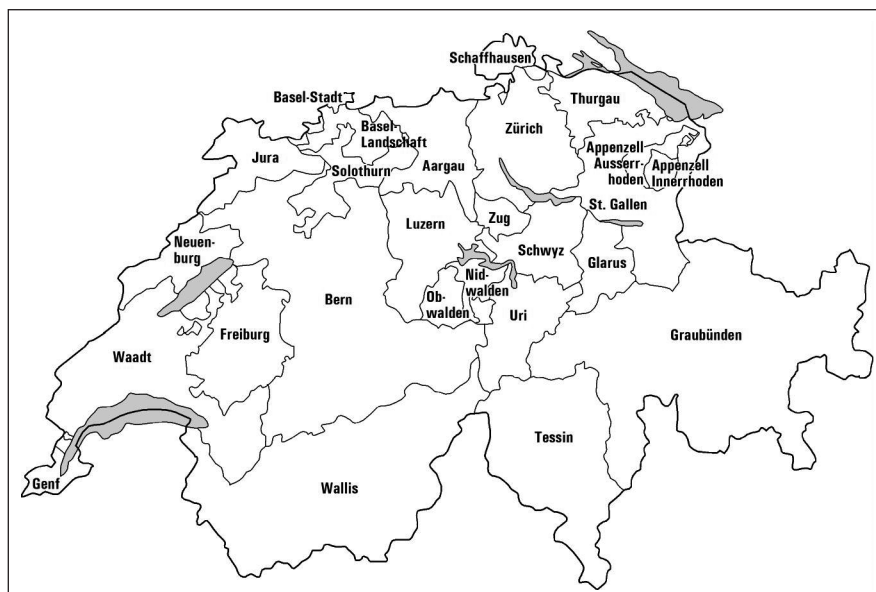
Das vorliegende zweite Porträt der schweizerischen Weiterbildung wurde mit Ausnahme des Kapitels zur historischen Entwicklung vollständig neu geschrieben. Es gibt in kompakter Form Einblick in die Situation, wie sie sich Mitte 2007 präsentiert. Der Bericht ist in diesem Sinn als Informationsquelle und Orientierungshilfe für interessierte Fachleute aus Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung gedacht.

Über diese Funktion hinaus geht das Kapitel 11: Dort werden nicht nur Tendenzen und Perspektiven skizziert, sondern auch Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsbereichs formuliert. Doch zur Vorinformation folgen zunächst einige Angaben zur Schweiz und ihrem Bildungssystem sowie eine Definition des integralen Weiterbildungsbegriffs, der dieser Arbeit zugrunde liegt.

1.1 Länderinformation zur Schweiz

Die Schweiz ist eine direkte Demokratie. Sie wurde in ihrer heutigen Form als föderalistischer Bundesstaat mit der Bundesverfassung von 1848 geschaffen und gliedert sich in 26 Kantone (vgl. Abb. 1). Die ständige Wohnbevölkerung beträgt rund 7,5 Mio. Menschen, davon sind 22 Prozent ausländische Staatsangehörige. Offizielle Landessprachen sind Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch.

Abbildung 1: Die Schweiz



© Sarah Maur, DIE 2007

Die größte Sprachregion ist die Deutschschweiz, gefolgt von der französischen, der italienischen und der rätoromanischen Schweiz. Das Bruttoinlandprodukt beträgt durchschnittlich 58.000 CHF (38.000 EUR) pro Einwohner/in und Jahr. Drei Viertel der Erwerbstätigen sind im Dienstleistungssektor tätig. Die Schweiz versteht sich als außenpolitisch neutral. Sie ist Mitglied des Europarates, der Welthandelsorganisation und der UNO, nicht aber der Europäischen Union. In den Bereichen Bildung und Wissenschaft arbeitet die Schweiz auf der Grundlage bilateraler Verträge eng mit der EU zusammen. Die Bundesversammlung, das Parlament der Schweiz, besteht aus zwei Kammern: dem 200 Mitglieder zählenden Nationalrat und dem 46-köpfigen Ständerat. National- und Ständerat bilden zusammen die gesetzgebende Gewalt (Legislative). Im Nationalrat sind die Sitze gemäß dem Bevölkerungsanteil der einzelnen Kantone verteilt; im Ständerat hat jeder Kanton unabhängig von seiner Größe zwei Sitze. Tagungsort der Bundesversammlung ist das Bundeshaus in der Landeshauptstadt Bern. Die Regierung der Schweiz besteht aus den sieben Mitgliedern des Bundesrats, die von der Vereinigten Bundesversammlung für eine vierjährige Amtsdauer gewählt werden.

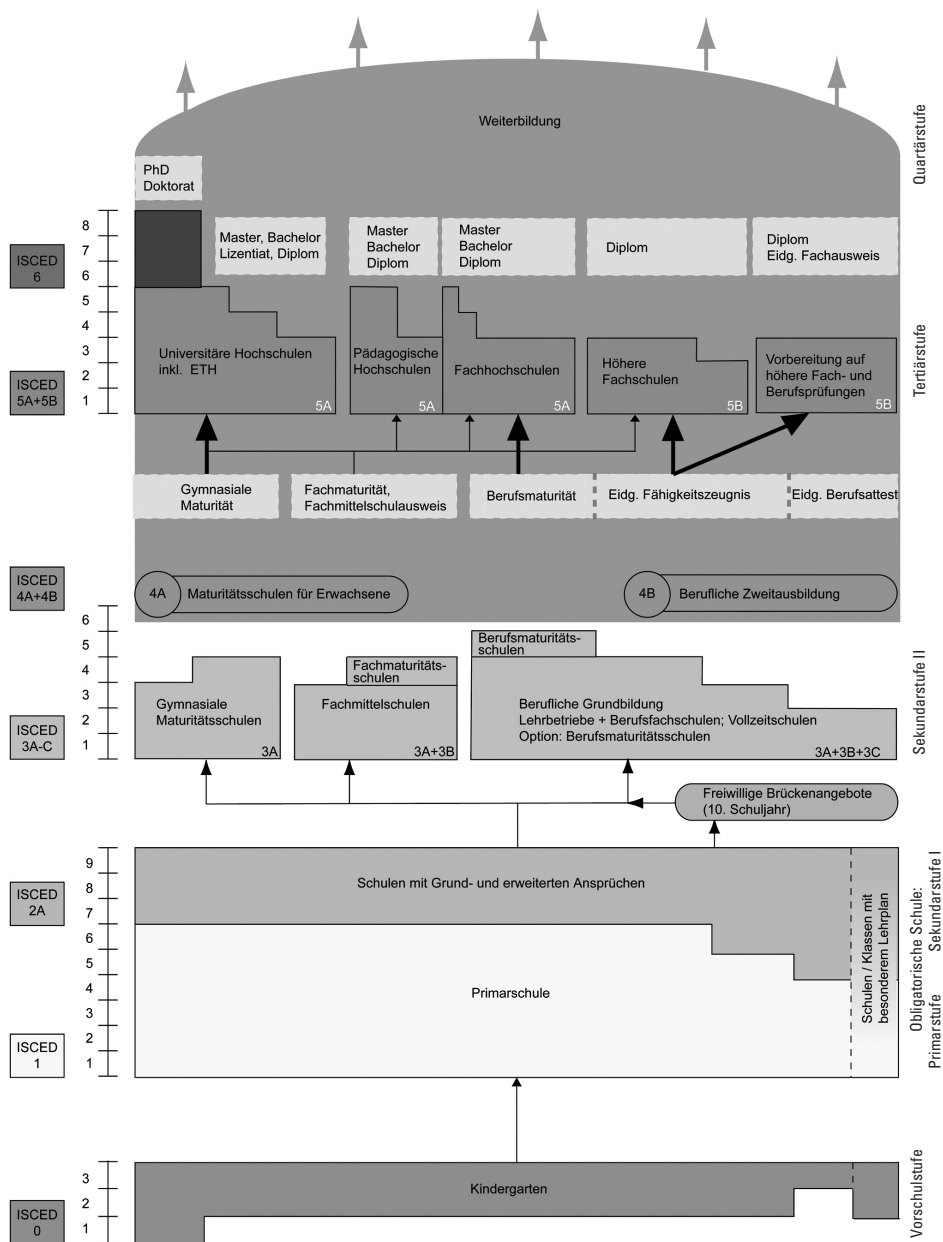
1.2 Das Schweizer Bildungssystem

Der Bund und die Kantone teilen sich die Verantwortung für das Bildungswesen. Grundsätzlich besteht im Bildungswesen aber eine Kompetenzzuweisung an die 26 Kantone. Diese sind für den Primarbereich ausschließlich, für die Sekundar- und Tertiärstufe größtenteils zuständig, allerdings mit einer wichtigen Einschränkung: Dem Bund obliegt in Zusammenarbeit mit den Kantonen die Förderung der Berufsbildung aller Berufe, außerdem – in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) – die Anerkennung der Maturität, die Förderung der kantonalen Hochschulen und der Fachhochschulen sowie die Ausbildung an den beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen. Der Bund ist außerdem unterstützend beteiligt bei der universitären Weiterbildung und bei der Weiterbildung der Mittelschullehrkräfte.

Ausschließlich in der Zuständigkeit der Kantone liegt der Primarbereich. Aufgrund dieser Tatsachen kann man deshalb von 26 verschiedenen Schulsystemen in der Schweiz sprechen. Es bestehen allerdings Bestrebungen zur Vereinheitlichung der Standards, so beispielsweise in einem strategischen Projekt namens HarmoS (Harmonisierung der obligatorischen Schule), das seit 2001 existiert und im Jahr 2007 zu einer interkantonalen Vereinbarung, einem Konkordat, führte.

Die Dauer der Primarschule, der Sekundarstufe sowie die Anzahl der Ebenen (Leistungsniveaus) in der Sekundarstufe variieren von Kanton zu Kanton, insgesamt sind es meist neun Jahre. Differenzen bestehen auch beim Schulstoff. Trotzdem ist das

Abbildung 2: Das Schweizer Bildungssystem im ISCED-Schema



Anzahl Jahre

©Copyright 2007 by EDK / IDES www.edk.ch, 1.6.2007

Leistungsniveau nach Abschluss der obligatorischen Schule in den verschiedenen Kantonen relativ einheitlich. Nach dem Schulobligatorium besteht die Wahl zwischen einer weiterführenden Schule, die zur Matura führt und dem Beginn einer Berufsausbildung, einer Lehre. Die Lehre besteht im dualen Berufsbildungssystem aus der praktischen Tätigkeit im Lehrbetrieb und dem regelmäßigen Besuch einer Berufsschule. Freiwillig ist der parallele Besuch einer Berufsmittelschule (BMS), die mit der Berufsmatura abgeschlossen wird. Die meisten Schweizer Schüler/innen wählen den Weg einer Lehre. Über die BMS ist der Zugang zum Studium an einer Fachhochschule möglich (weitere Angaben zum Schweizer Bildungssystem finden sich auf dem Bildungsserver www.educa.ch)

Weiterbildung als Teil der höheren Berufsbildung

Ein Teil der Angebote, die zur Weiterbildung gerechnet werden, ist strukturell in der höheren Berufsbildung angesiedelt. Die Abgrenzung zwischen höherer Berufsbildung und Weiterbildung ist jedoch teilweise unklar. Die höhere Berufsbildung ist eine Schweizer Eigenart, die in dieser Form in der EU kaum vorkommt. Als Ziel dieses Bildungsbereichs gilt gemäß Berufsbildungsgesetz der Erwerb von „Qualifikationen, die für die Ausübung einer anspruchsvollen oder einer verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind“. Die Berufsprüfung (fachliche Vertiefung oder Erweiterung) und die höhere Fachprüfung (berufliche Exzellenz) beziehen sich auf Zusatzqualifikationen, die auf einem erlernten Beruf aufbauen. Das Absolvieren dieser Prüfungen ist nicht an den Besuch von Bildungsveranstaltungen gebunden (vgl. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) 2006, S. 171).

1.3 Der integrale Weiterbildungsbegriff

Bis Mitte der 1990er Jahre bezeichneten die Begriffe „Erwachsenenbildung“ und „Weiterbildung“ unterschiedliche Lernbereiche. Ersteres bezog sich auf die allgemeine, Letzteres vorwiegend auf die berufsorientierte Bildung. Als das Paradigma des lebenslangen Lernens sich im Lauf der 1990er Jahre breit durchsetzte, wurde zunehmend klar, wie unzeitgemäß und obsolet die prinzipielle Spaltung des Lernens Erwachsener in zwei Sphären war. Die Spaltung widersprach nicht nur der Philosophie von Lifelong Learning und Wissensgesellschaft, sie stand auch im Widerspruch zur Realität des Weiterbildungsmarktes, war es doch längst so, dass „allgemeine“ und „berufsorientierte“ Aspekte sowohl bei den Lernenden wie bei den Kursen untrennbar ineinandergriffen.

Darauf musste der Bildungsdiskurs reagieren, wenn er nicht an der Realität vorbeizielte. So begann sich vor rund zehn Jahren ein breit gefasster Weiterbildungsbegriff in der Schweiz durchzusetzen. Bei den Institutionen ist ein weiter Begriff inzwischen selbstverständlich. Politik und Verwaltung brauchten etwas länger, um sich für ein breites Verständnis von Weiterbildung zu öffnen. Auch hier ist das Paradigma des lebenslangen Lernens aber inzwi-

schen ein akzeptierter Bezugsrahmen. Problematisch ist die Lage hingegen bei Rechtsgrundlagen und konkreten Förderungsstrategien. Dort setzt sich faktisch noch oft eine enge Konzeption von Weiterbildung durch, was dazu führt, dass die Förderung sich auf explizit berufsorientierte Weiterbildung beschränkt und andere Bereiche vernachlässigt.

Heute werden die Begriffe „Erwachsenenbildung“ und „Weiterbildung“ in der Schweiz synonym gebraucht. Die Unterscheidung „allgemein“ und „berufsorientiert“ wird bei Bedarf weiterhin gemacht, es handelt sich dabei aber eher um eine pragmatische Differenzierung als um die Vorstellung zweier grundsätzlich trennbarer Bereiche.

Der integrale Weiterbildungsbegriff

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 zur institutionalisierten Lernform, dem Weiterbildungskurs. Weiterbildung erfolgt institutionell oder außerhalb von Bildungsträgern in informellen Formen am Arbeitsplatz, in der Freizeit und bei sozialer oder kultureller Aktivität (vgl. Schläfli/Gonon 1998, S. 11).

Bezüglich der Unterscheidung verschiedener Lernformen orientieren wir uns an der Definition des Bundesamts für Statistik (BFS), die hier in der gekürzten Fassung von Borkowsky/Zuchuat (2006, S. 9) wiedergegeben wird:

- *Die formale Bildung* findet innerhalb des nationalen Bildungssystems statt, das aus Schule, Berufsbildung und Tertiärbildung besteht.
- *Die non-formale Bildung* beinhaltet alle Unterrichtsformen außerhalb des formalen Bildungssystems (Aktivitäten im Rahmen einer Lehrer-Schüler-Beziehung: Weiterbildungskurse sowie Seminare, Konferenzen, Fernstudien u. a.).
- *Das informelle Lernen* umfasst sämtliche Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, aber außerhalb einer Lernbeziehung stattfinden (Verwendung von Lehrmitteln, Beobachten anderer Personen, On-the-job-Lernen).

Das BFS verwendet in seinen Studien im Einklang mit internationalen Tendenzen diese Definition als Grundraster für die Einteilung der diversen Weiterbildungsformen. Da die einzige landesweite Teilnahmestatistik, die zur Verfügung steht, vom BFS stammt, orientieren wir uns in diesem Band bei Fragen der Teilnahmequoten ebenfalls an dieser Systematik (vgl. v. a. Kap. 7).

2. Historische Entwicklung¹

2.1 Von den Anfängen bis Mitte des 20. Jahrhunderts

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 beziehungsweise der philanthropischen. Auch Zeichenschulen für Schulabgänger und Berufsleute tauchten vereinzelt schon im 18. Jahrhundert auf.

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

Als dritter Aspekt ist der politische Kontext der Schweiz im 19. Jahrhundert zu erwähnen. In den 1830er 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 bildungs- und kulturpolitische 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 1838), für Handelsangestellte waren dies die Kaufmännischen Vereine, die ab 1850 gegründet wurden und sich 1873 im Schweizerischen Kaufmännischen Verein (heute Verband, KV) zusammenschlossen. Diese Organisationen konzentrierten sich zum einen auf Vermittlung der im neu geschaffenen Staat notwendigen politischen Kompetenzen, zum anderen auf beruflich orientierte

¹ Dieses Kapitel ist ein adaptierter und ergänzter Text von Carl Rohrer aus Rohrer/Sgier 1995. Die Autoren danken Carl Rohrer für die Aktualisierung seines Beitrags.

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/innen ebenfalls zur Erwachsenenbildung zu zählen. Diese Kurse, die berufsbezogene theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelten, wurden unter der Bezeichnung „Fortbildungsschule“ oder „Gewerbeschule“ anfangs von Einzelpersonen, ab 1870 auch von einzelnen Städten sowie Gemeinnützigen Gesellschaften angeboten. Ab 1876 fanden sich auch junge Frauen in gewerblichen Fachschulen, aber für längere Zeit fast ausschließlich in Schneiderei- und Hauswirtschaftskursen; auch in KV-Schulen waren damals angehende bzw. berufstätige weibliche kaufmännische Angestellte minoritär vertreten. 1890 bis 1920 wurden daraus (analog zu den KV-Schulen) allmählich die für Lehrlinge und Lehtöchter obligatorischen (städtischen oder kantonalen) Berufsschulen, also ein Teil der dualen Erstausbildung. Die Weiterbildung für gelernte Berufsleute blieb ein kleiner Teilbereich.

Die Bildungsbestrebungen erreichten jedoch offenbar nicht die Mehrheit der Fabrikarbeiter/innen. 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 städtische Arbeiterschaft aufmarschierten – brachte Bildungsfachleuten die mangelnde kulturelle und politische Integration eines Großteils der Arbeiter/innen zu Bewusstsein. Um 1920 gründeten Universitätsdozenten die ersten Volkshochschulen (Abendschulen). An diesen städtischen Vorbildern orientierten sich dann die Gründer der Volkshochschulen in ländlichen Gebieten. Mit Ausnahme von Basel und Tessin nahmen die Volkshochschulen die Form privater gemeinnütziger Organisationen an. In den Städten wurden die Kurse gewöhnlich von Universitätsdozenten und Mittelschullehrern geleitet, in ländlichen Regionen von Primar- und Sekundarschullehrern. Meist fanden sie in den Räumlichkeiten von Universitäten bzw. Schulen 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 Volkshochschulheims (Folkehøjskole), d. h. für Bildungshäuser, die den Kursteilnehmenden 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 angeregt zu haben. Zwischen 1945 und dem Beginn der 1960er Jahre gründeten Kirchen und kirchliche Organisationen eine ansehnliche Zahl solcher Bildungshäuser: je rund 20 auf protestantischer und auf katholischer Seite. Deren Zielsetzungen beschränkten sich nicht auf den spirituellen und persönlichen Bereich; intendiert war zugleich ein Beitrag zur Lösung sozialer Probleme. Indirekt folgten diese Bildungshäuser damit dem Beispiel der skandinavischen Folkehøjskole und der deutschen Heimvolkshochschulen.

Ebenfalls stark ausgebaut wurden in den 1950er und 1960er Jahren die freizeit-orientierten Abendkurse an Migros-Klubschulen. Dieser am weitesten verbreitete Trägertyp der öffentlich angebotenen Weiterbildung hat seine indirekten Wurzeln ebenfalls im sozialen Idealismus der 1920er und 1930er 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 1920er und 1930er Jahre beeinflusst gewesen zu sein. 1944 als Sprachschulen für Erwachsene gegründet, erweiterten die Klubschulen ihr Angebot seit den 1950er 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 Lebensinn zu unterstützen, führte schließlich 1951 zur Gründung der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung SVEB (heute Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB). In dieser Dachorganisation waren bereits in den Anfängen neben Organisationen der allgemeinen Weiterbildung auch vereinzelt Anbieter beruflicher Kurse vertreten.

2.2 Die Entwicklung ab 1950

Die Bildungszentren mit Unterkunft, die Infrastrukturkomponente von Wartenweilers „Dänisierungsvision“, breiteten sich um 1950 weiter aus. Träger waren aber nicht die „Freunde Schweizerischer Volksbildungsheime“, die vereinsmäßige Konkretisierung der Wartenweiler-Bewegung, sondern die Kirchen oder kirchlich dominierte Vereine und Orden. Viele von Wartenweilers Bildungsschwerpunkten, so die antimaterialistische Gesinnung und die soziale Integration, aber auch die

politische Reflexion seit den späteren 1960er Jahren, waren in diesen kirchlichen Zentren gut aufgehoben.

Neue Träger entstanden nach 1970 auch durch die Begründung sozialberuflicher teilzeitlicher Zweitausbildungen (Akademie für Erwachsenenbildung, Berner Seminar für Erwachsenenbildung u. a.). Diese waren von vornherein nicht für ein breites Publikum gedacht sondern als Kaderausbildungen – intensiv, meist drei Jahre dauernd und entsprechend teuer. Ihre Teilnehmenden waren in erster Linie Personen aus der nicht-akademischen Elite: Volksschullehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, Krankenschwestern, Gewerkschafter und andere. Ähnliches gilt für die ab 1970 aufkommenden Maturitätsschulen für Erwachsene.

Eine wichtige Entwicklung setzte in den 1980er Jahren ein, als der Bund begann, den Weiterbildungsartikel des Berufsbildungsgesetzes großzügiger zu interpretieren: Auch Allgemeinbildung für Erwachsene galt jetzt vermehrt als berufsrelevant. Dies löste einen Aufschwung in der berufsorientierten Weiterbildung aus, auf den die Träger unterschiedlich reagierten. So wählten beispielsweise die beiden großen Genossenschaften mit ihren vorwiegend freizeitbezogenen Einrichtungen unterschiedliche Wege: Während die Coop-Genossenschaften ihre Freizeit-Center nach und nach fallen ließen, reagierten die Migros-Klubschulen mit einem entschiedenen Ausbau der explizit berufsorientierten Kurse. Ziel der Migros-Klubschulen war die Gleichgewichtigkeit der drei Hauptbereiche Freizeit, Sprachen und berufsorientierte Weiterbildung.

Insgesamt waren es vor allem die staatlichen Berufsschulen, die privatwirtschaftlichen Institute sowie die Schulungsabteilungen größerer Firmen, die vom Boom der frühen 1980er Jahre profitierten. Ein weiterer Meilenstein im Weiterbildungsbereich war in den 1980er Jahren der Ausbau des Kursangebots für Erwerbslose. Etwas später, gegen Ende der 1990er Jahre, erfolgte schließlich ein markanter und bis heute anhaltender Ausbau der Weiterbildungsangebote an Universitäten und Fachhochschulen. Ebenfalls in diese Zeit fällt der Beginn der periodischen Erhebungen von Daten zur Weiterbildung im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE).

Für den generellen Ausbau der Weiterbildung in den 1990er Jahren war eine vom Parlament beschlossene Maßnahme von entscheidender Bedeutung: Für die Periode 1990 bis 1996 lancierte der Bund auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes die Weiterbildungsoffensive (WBO): Sondermaßnahmen zur Förderung neuer Technologien im Fertigungsbereich. Im Fall der universitären Weiterbildung dauerte die Förderung bis ins Jahr 2000. Für das Impulsprogramm brachte der Bund 100 Mio. CHF (60 Mio. EUR) auf, davon profitiert haben ins-

gesamt 900 Projekte im Bereich der höheren Berufsbildung, der Universitäten und (in geringerem Umfang) auch der allgemeinen Weiterbildung. Über die WBO gefördert wurden beispielsweise der Aufbau der universitären Fach- und Koordinationsstellen für Weiterbildung oder das erste schweizerische Lernfestival (Adult Learner's Week). Das Impulsprogramm hat die berufliche Bildung und die Weiterbildung einen entscheidenden Schritt vorwärts gebracht.

Weniger erfolgreich verlief der Versuch, die Weiterbildungsförderung insgesamt neu zu organisieren. Der in Fachkreisen breit abgestützte Vorschlag, eine öffentlich getragene, aber unabhängige Stiftung für die Förderung der Weiterbildung zu schaffen, konnte sich nicht durchsetzen. Lanciert worden war die Idee Anfang der 1990er Jahre in einem Rechtsgutachten (Jaag/Poledna 1993), das die Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) in Auftrag gegeben hatte.

Die Entwicklung der letzten 50 Jahre zeigt einen starken Ausbau der Weiterbildungsangebote, aber auch Gewichtsverschiebungen bei den Trägern. So konnten sich die Klubschulen bis heute als größter Träger öffentlich zugänglicher Weiterbildung behaupten, während die Volkshochschulen wegen Finanzproblemen abbauen und viele kleinere, unabhängige Träger ganz aufgeben mussten, während manche konfessionellen Zentren auf reine Seminarhotels reduziert wurden. Im Gegensatz dazu sind die abschlussorientierten privatwirtschaftlichen und staatlichen Anbieter – so etwa der Bildungskonzern Kalaidos (vgl. Kap. 4.1.3) oder die (Fach-)Hochschulen – in den letzten Jahren stark gewachsen.

3. Rechtliche Grundlagen und Verwaltung

Der Schweizer Bildungsbereich ist heterogen strukturiert und reglementiert. So sind die Regelungskompetenzen und Rechtsgrundlagen einer Vielzahl von Akteuren und Strukturen zugeordnet. Dies gilt für alle Bildungsbereiche, ist aber im Fall der Weiterbildung besonders stark ausgeprägt. Damit leisten die wichtigsten Akteure – Bund, Kantone, Sozialpartner, Weiterbildungsanbieter und Berufsverbände – alle ihren je spezifischen Beitrag zum Weiterbildungssystem.

Grundsätzlich sind die 26 Kantone für die allgemeine und der Bund für die berufsorientierte Weiterbildung sowie für die höhere Berufsbildung zuständig. Die Trägerschaft der non-formalen Weiterbildungsangebote liegt aber größtenteils in der Hand privater Anbieter. Entsprechend wird das System vorwiegend über Teilnehmerbeiträge finanziert sowie – im Fall der berufsorientierten Weiterbildung – durch Betriebe, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden ganz oder teilweise finanzieren.

Diese Situation führt zu einem Nebeneinander von staatlichen und privaten, gemeinnützigen und gewinnorientierten, betrieblichen und öffentlichen Bildungseinrichtungen, wobei diese ausgeprägte Pluralität nicht nur die Trägerschaften, sondern auch die Angebote charakterisiert.

3.1 Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf Bundesebene

Die Schweiz besitzt kein eidgenössisches Bildungsministerium und (noch) kein nationales Weiterbildungsgesetz. Seit Anfang 2004 ist jedoch ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft, das die Zuständigkeiten bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung und der höheren Berufsbildung regelt (zum Schweizer Bildungssystem vgl. Kap. 1.2). In den nächsten Jahren steht bezüglich Rechtsgrundlagen eine wichtige Änderung an, die die Weiterbildungslandschaft nachhaltig prägen wird: Der Bund hat Mitte 2006 vom Volk den verfassungsmäßigen Auftrag erhalten, die Weiterbildung auf nationaler Ebene zu regeln. Die neuen Bestimmungen lauten gem. Bundesverfassung, Weiterbildungsartikel 64 a:

1. Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.
2. Er kann die Weiterbildung fördern.
3. Das Gesetz legt die Bereiche und Kriterien fest.

Auf dieser Grundlage ist der Bund verpflichtet, die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung auf nationaler Ebene zu definieren. Welche Form diese an-

nehmen, ist noch offen. Fest steht aber, dass die Regelungskompetenzen des Bundes im Weiterbildungsbereich künftig umfangreicher sein werden als bisher (vgl. Kap. 11.1). Derzeit liegen die Zuständigkeiten für die Weiterbildung bei mehreren Bundesämtern innerhalb des Volkswirtschaftsdepartements und des Departements des Inneren. Mittelfristig plant der Bund, ein neues Bundesamt für Bildung zu schaffen, das für alle Bildungsbereiche zuständig sein soll.

3.1.1 Im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement

In die Zuständigkeit des Volkswirtschaftsdepartements fallen die berufsorientierte Weiterbildung für die meisten Berufe sowie die Regelung der arbeitsmarktorientierten Maßnahmen, zu denen auch die Weiterbildung für Erwerbslose gehört. In diese Aufgaben involviert sind vor allem zwei Bundesämter: das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO):

Das *Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)* fördert die berufsorientierte Weiterbildung in jenen Berufen, die durch das Berufsbildungsgesetz (BBG) geregelt sind. In Art. 30 BBG [Gegenstand], das in der aktuellen Fassung seit 2004 in Kraft ist, wird Weiterbildung wie folgt definiert:

„Die berufsorientierte Weiterbildung dient dazu, durch organisiertes Lernen:

- a. bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben,
- b. die berufliche Flexibilität zu unterstützen.“

Für die Weiterbildung wichtig sind zwei weitere Artikel, wovon einer (Art. 31 BBG) den Kantonen die Aufgabe zuweist, für ein bedarfsgerechtes Angebot zu sorgen, während der andere (Art. 32 BBG) die Maßnahmen des Bundes im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung definiert. Eine Rolle spielen außerdem die Artikel 54–55 BBG, welche u. a. die Gleichstellung der Geschlechter, die Anerkennung non-formal erworbener Kompetenzen und die Qualitätsentwicklung betreffen. Gefördert werden auf dieser Grundlage bestimmte Entwicklungen – unter anderem solche, die den Verbleib im Beruf oder den Wiedereinstieg ermöglichen – sowie Maßnahmen im Bereich Koordination, Transparenz, Sensibilisierung und Qualität der berufsorientierten Weiterbildung. Diese gesetzlichen Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes regeln die berufsorientierte Weiterbildung für die meisten Berufsfelder. Finanziell unterstützt werden auf dieser Basis Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Entwicklungs- und Pilotprojekte mit innovativem Ansatz. Nicht über das BBG geregelt ist der Bereich der universitären Weiterbildung.

Das *Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)* ist im Weiterbildungsbereich für Maßnahmen zuständig, die sich auf das Bundesgesetz zur Arbeitslosenversi-

cherung stützen. Seinen Auftrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit erfüllt das SECO in enger Zusammenarbeit mit den kantonalen *Logistikstellen für Arbeitsmarktliche Maßnahmen* (LAM). Für die Koordination dieser Zusammenarbeit sorgt der *Verband Schweizerischer Arbeitsämter* (VSAA), in dem das SECO, alle 26 kantonalen Arbeitsämter, rund 30 städtische und kommunale Arbeitsämter sowie das Amt für Volkswirtschaft des Fürstentums Liechtenstein zusammengeschlossen sind.

3.1.2 Im Eidgenössischen Departement des Innern

Beim EDI angesiedelt ist eine Reihe von Regelungskompetenzen zum Weiterbildungsbereich, darunter: die universitäre Weiterbildung, die kulturelle Erwachsenenbildung, die Mitwirkung der Schweiz an EU-Bildungsprogrammen, Weiterbildung für Fachleute, die mit bestimmten Zielgruppen (v. a. Migrant/inn/en, Senior/inn/en, Behinderten) arbeiten. Die Kompetenzen für diese Bereiche verteilen sich auf mehrere Bundesämter, vor allem: das Staatssekretariat für Bildung und Forschung, das Bundesamt für Kultur, das Bundesamt für Sozialversicherung, das Bundesamt für Gesundheit und das Bundesamt für Migration:

Das *Staatssekretariat für Bildung und Forschung* (SBF) unterstützt auf der Basis der bilateralen Verträge mit der EU Forschungsarbeiten sowie internationale Projekte im Weiterbildungsbereich (u. a. über das EU-Aktionsprogramm des Lebenslangen Lernens, vor allem GRUNDTVIG und LEONARDO). Schweizer Organisationen nehmen seit über zehn Jahren als Silent Partners an Forschungs- und Bildungsprogrammen der EU teil, wobei die Schweizer Projektteilnahme vom SBF finanziell unterstützt wird. Ebenfalls vom SBF unterstützt werden die universitären Koordinationsstellen für Weiterbildung und die Weiterbildungszentrale für Mittelschullehrkräfte.

Das *Bundesamt für Kultur* (BAK) leistet subsidiär Kulturförderung, wobei es sich auf einen allgemeinen Wohlfahrtsauftrag in der Bundesverfassung stützt. Das BAK unterstützt auch die Leseförderung/Alphabetisierung und subventioniert sieben gesamtschweizerische Dachverbände, die im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung tätig sind (vgl. Kap. 4.3).

Das *Bundesamt für Sozialversicherung* fördert Kursangebote für Ältere und Behinderte. Es unterstützt außerdem Institutionen, die Lehrpersonal für dieses Zielgruppe aus- und weiterbilden. Diese Förderung stützt sich auf das Bundesgesetz zur Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) sowie auf dasjenige über die Invalidenversicherung (IV).

Das *Bundesamt für Gesundheit* unterstützt Aktivitäten im Bereich Gesundheitsförderung und interkulturelle Vermittlung im Gesundheitsbereich. Beim *Bundesamt für Migration* schließlich sind Bildungsmaßnahmen angesiedelt, die zur Integration von Migrant/inn/en beitragen sollen.

3.2 Rechtsgrundlagen und Kompetenzen auf kantonaler Ebene

Auf kantonaler Ebene wird die berufsorientierte Weiterbildung durch die kantonalen Ausführungsgesetze zum Bundesgesetz über die Berufsbildung geregelt. Nachdem das Bundesgesetz im Jahr 2004 in Kraft trat, haben die 26 Kantone bis 2008 Zeit, ihre Ausführungsgesetze zu verabschieden. Bei dieser Gelegenheit zeigt sich das föderalistische System in all seinen Schattierungen: Das Spektrum der Ausführungsgesetze reicht von rudimentären Gesetzen, die sich mit Verweisen auf das Bundesgesetz begnügen, bis hin zu Gesetzen, die alle Begriffe im Sinne kantonalen Interpretationen neu definieren. Verschiedene Kantone haben ihr Ausführungsgesetz explizit als Berufs- und Weiterbildungsgesetz konzipiert.

Noch größer sind die kantonalen Unterschiede bei den Zuständigkeiten für die allgemeine Weiterbildung. Hier reicht die Palette von generellen Kompetenznormen, die beispielsweise in der Kantonsverfassung festgehalten sind, über einzelne Artikel in Schul- oder Kulturgesetzen bis zu vereinzelt spezifischen Erwachsenenbildungsgesetzen. Im Gesetz des Kantons Freiburg z. B. 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“.

Mitte der 1980er Jahre begannen die ersten Kantone, spezielle *Abteilungen für Erwachsenenbildung* einzurichten und/oder *Beauftragte für Erwachsenenbildung* einzusetzen. Strukturell sind diese teils bei Erziehungs- oder Kulturdepartements, teils bei Berufsbildungsämtern angesiedelt. Vorreiter war der Kanton Bern, der bereits 1983 einen Erwachsenenbildungsbeauftragten einsetzte. Schließlich richteten im Verlauf der 1990er Jahre praktisch alle Kantone eine Abteilung für Erwachsenenbildung ein und/oder bestimmten eine/n Beauftragte/n für Erwachsenenbildung. In den letzten Jahren macht sich jedoch eine gegenläufige Tendenz bemerkbar: In manchen Kantonen werden die Erwachsenenbildungsabteilungen in ihren Ressourcen und Kompetenzen wieder beschnitten oder gleich ganz abgeschafft.

In der *Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung (IKW)* haben sich die Beauftragten für Erwachsenenbildung aus der ganzen Schweiz zusammengeschlossen.

Es ist geplant, die Zusammenarbeit zwischen der IKW und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) künftig zu intensivieren.

3.3 Koordination zwischen Bund und Kantonen

Die Zersplitterung der Regelungskompetenzen ist historisch gewachsen und bei Bund und Kantonen entsprechend stark verankert. Ebenfalls eine lange Geschichte hat die Spaltung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Diese Zweiteilung ist auf Bundes- und Kantonsebene strukturell etabliert und darum immer noch wirksam, obwohl sie der heutigen Praxis des lebenslangen Lernens widerspricht. Der gesellschaftliche Wandel und die Entwicklung des Arbeitsmarktes fordern zunehmend integrative Konzepte. Solche Konzepte bei Politik und Verwaltung zu verankern erweist sich aber als schwierig, solange die Regelungs- und Förderungskompetenzen zersplittert und kaum koordiniert sind. Im Bewusstsein dieser Problematik gaben zwei Bundesämter Ende der 1990er Jahre gemeinsam einen Bericht in Auftrag, der die Situation der Weiterbildung aufzeigen und Empfehlungen formulieren sollte. Im Anschluss an diesen Bericht (Schläfli/Gonon 1998) wurde das *Forum Weiterbildung Schweiz* gegründet, in dem die wichtigsten Akteure aus dem Weiterbildungsbereich vertreten sind (vgl. Kasten).

Forum Weiterbildung Schweiz

Das Forum wurde im Jahr 2000 im Auftrag des Bundesrats als Gremium gegründet, das sich mit der Koordination und Reflexion von Weiterbildungsstrategien befasst. Seither begleitet das Forum als Ort kritischer Auseinandersetzung die Entwicklung der Weiterbildung und der Weiterbildungspolitik und engagiert sich für die Verbesserung der Rahmenbedingungen dieses Bildungsbereichs. Im Forum vertreten sind fünf Bundesämter – das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF), das Bundesamt für Statistik (BFS), das Bundesamt für Kultur (BAK) und das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) – sowie die Kantone, die Sozialpartner und auch private und öffentliche Weiterbildungsträger. Die Mitwirkung im Forum steht gesamtschweizerischen Organisationen offen, die sich hauptsächlich der Weiterbildung widmen. Die Mitglieder treffen sich zwei- bis dreimal jährlich.

Nachdem das Forum sich konstituiert und als Diskussionsplattform bewährt hatte, ging der Bund einen Schritt weiter und gründete fünf Jahre später die *Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW)*. Dieses Gremium wird von einer Steuergruppe geleitet, welche die Bearbeitung von Weiterbildungsfragen zwischen Bund und Kantonen koordiniert und die Entwicklung von Regelungen im Weiterbildungsbereich begleitet.

Die Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW)

Die SKW wurde 2005 gegründet. Sie ist ein Organ des Bundes und der Kantone und hat die Aufgabe, die Bearbeitung von Weiterbildungsfragen bei Bund und Kantonen zu koordinieren. Im Gegensatz zum Forum, das nur begleitende und beratende Funktionen innehat, wird die SKW auch in Entscheidungsprozesse einbezogen. In der SKW vertreten sind drei Bundesämter – das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF), das Bundesamt für Statistik (BFS) – sowie die Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) und die Interkantonale Konferenz für Weiterbildung (IKW). Alle Mitglieder der SKW arbeiten auch im Forum mit, so dass eine optimale Zusammenarbeit zwischen der Steuergruppe und dem breiter angelegten Diskussionsforum garantiert ist.

Die Etablierung der beiden Gremien trägt zur Verbesserung von Koordination und Transparenz in der Weiterbildungspolitik bei. Die ordentliche Tätigkeit der beiden Gremien wird durch den Bund finanziert und in der gemeinsamen, zurzeit beim SVEB angesiedelten Geschäftsstelle Forum/SKW koordiniert (www.forum-weiterbildung.ch). Das Forum und die SKW haben seit ihrer Gründung alle wichtigen Entwicklungen im Weiterbildungsbereich begleitet. Zu den zentralsten Anliegen der nächsten Jahre gehört die Entwicklung eines Bundesgesetzes über die Weiterbildung.

In der französischen und in der italienischen Schweiz wurden sprachregionale Konferenzen gegründet, die neben der Koordination zwischen den Partnern auch die sprachregionalen Interessen bündeln und gegenüber dem Bund vertreten. Beide Zusammenschlüsse umfassen die Kantone (Berufsbildungsämter), die Sozialpartner und Weiterbildungsanbieter.

3.4 Aktuelle politische Vorstöße auf nationaler Ebene

In den letzten zehn Jahren war in den eidgenössischen Räten eine Zunahme an parlamentarischen Interventionen zu verzeichnen, die Weiterbildungsanliegen betreffen. Diese Zunahme zeugt nicht nur von einem gestiegenen Handlungsbedarf, sondern auch davon, dass Weiterbildungsfragen bei Politiker/inne/n zunehmend auf offene Ohren stoßen. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der Auseinandersetzung mit technologischen Entwicklungen und mit Paradigmen wie jenem der Informations- oder Wissensgesellschaft. Die Vorstöße der letzten Jahre betrafen im Schwerpunkt die Rahmenbedingungen (Weiterbildungsgesetz), die Förderung bestimmter Zielgruppen, die „digitale Spaltung“ in der Bevölkerung, die Teilnahme an EU-Bildungsprogrammen, Sensibilisierungskampagnen oder Grundkompetenzen/Illettrismus und anderes mehr. Daraus sind in manchen Bereichen – so bei der Bekämpfung des Illettrismus – größere Initiativen hervorgegangen. In anderen Feldern wurden Konzepte, Studien oder Maßnahmenvorschläge erarbeitet, die weiterverfolgt werden können.

Unter den Interventionen, die bei Parlament und Bundesrat Unterstützung fanden und die in den nächsten Jahren aktuell bleiben, sind insbesondere folgende Vorstöße zu erwähnen:

- Motion für ein Weiterbildungsgesetz (2001),
- Prüfung der nachfrageorientierten Weiterbildung (2001),
- Motion für ein Impulsprogramm zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen (2004),
- Motion für eine Weiterbildungsoffensive für wenig qualifizierte Personen – Entwicklung eines Baukastensystems (2004),
- vier Vorstöße im Zusammenhang mit der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Weiterbildungskosten.

Die Vorstöße werden unterschiedlich intensiv diskutiert und teilweise umgesetzt.

4. Institutionen

In der Schweiz besteht ein breites Spektrum an Weiterbildungsanbietern unterschiedlichster Größe und Ausrichtung. Eine landesweite Anbieterstatistik existiert hingegen nicht, so dass wir auf partikuläre Erhebungen angewiesen sind sowie auf Rückschlüsse aus Teilnehmerbefragungen des Bundesamts für Statistik. Im Folgenden gehen wir deshalb nur am Rande auf die quantitativen Marktanteile der Institutionen ein. Im Zentrum steht vielmehr die Frage nach den Strukturen und Trägerschaften der Weiterbildungsanbieter. Als Grundlage dafür dient die von Rohrer/Sgier (1995, S. 10 ff.) entwickelte Trägertypologie.

4.1 Typologie der Träger

4.1.1 Öffentlich-rechtliche Träger

Trotz der Dominanz der privaten Träger spielen auch Einrichtungen in der Trägerschaft von Bund und Kantonen in der Weiterbildung eine sehr wichtige Rolle. Aufgrund aktueller Veränderungen in den Rechtsgrundlagen (Berufsbildungsgesetz, Fachhochschulgesetz) und noch anstehender Neuerungen (Kulturförderungsgesetz, Hochschulrahmengesetz, Weiterbildungsgesetz) befindet sich in der Bildungslandschaft vieles im Fluss. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass der Bund in Weiterbildungsfragen tendenziell mehr Regelungskompetenzen erhält als bisher. Inwiefern dies auch zu einem Ausbau der öffentlichen Trägerschaft von Weiterbildungsangeboten führen wird, lässt sich derzeit nicht sagen.

Die aktuelle Situation sieht wie folgt aus: Die *Kantone* sind für einzelne Weiterbildungsbereiche zuständig, u. a. für die Lehrerfortbildung. In bescheidenem Umfang bieten auch kantonale Mittelschulen Kurse für Erwachsene an. Dasselbe gilt für die meist kantonal geführten Berufsschulen. Es bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den 26 Kantonen, was das Angebot der Berufsschulen an Weiterbildung für Erwachsene betrifft (vgl. www.sbbk.ch). Die dritte Kategorie kantonaler Institutionen umfasst die zehn Universitäten (Basel, Bern, Freiburg, Genf, Lausanne, Luzern, Neuenburg, St. Gallen, Tessin, Zürich). Im Lauf der 1990er Jahre haben alle schweizerischen Universitäten Koordinationsstellen für Weiterbildung geschaffen und begonnen, öffentlich zugängliche Angebote anzubieten. Der Zugang zu den Weiterbildungsangeboten bleibt allerdings meist auf Personen mit einem Tertiärabschluss beschränkt (vgl. www.swissuni.ch; Reichert 2007). Es bestehen einige kantonale oder regionale Zusammenschlüsse, in denen die wichtigsten Akteure im Weiterbildungsbereich vertreten sind. Die Zusammenschlüsse werden als regionale Konferenzen bezeichnet und

engagieren sich vorwiegend in Fragen der Koordination und Transparenz sowie im Hinblick auf die regionale Entwicklung des Weiterbildungssystems. Ebenfalls eine koordinierende Rolle spielen die Konferenzen bei gesamtschweizerischen Kampagnen wie dem Lernfestival.

Der *Bund* engagiert sich bei allen Berufen, die dem Berufsbildungsgesetz unterstellt sind in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte der kantonalen Berufsfachschulen. Ebenfalls vom Bund getragen wird die Weiterbildung an den beiden eidgenössischen Technischen Hochschulen in Zürich (ETH) und Lausanne (EPF). Gestützt auf das nationale Fachhochschulgesetz bieten außerdem die Fachhochschulen ein breites und weiter wachsendes Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten an. Ebenfalls in die Zuständigkeit des Bundes fallen Bereiche der höheren Berufsbildung; der Bund regelt die Ausbildungsgänge und die Prüfungen, ist aber nicht selbst Träger der höheren Fachschulen. Der Umbau des Hochschulwesens im Kontext des Bologna-Prozesses sowie die Integration der Fachhochschulen und der Pädagogischen Hochschulen ins Hochschulsystem haben dazu geführt, dass ein „markanter Aufschwung der Weiterbildung im tertiären Bereich“ festzustellen ist (SKBF 2006, S. 183, vgl. auch www.bildungsbericht.ch).

4.1.2 Betriebe

Die Betriebe gehören zu den größten Trägern von Weiterbildung. Im Unterschied zu privaten Schulen betreiben sie „Weiterbildung im Nebenamt“, das heißt, Bildung ist nicht primäres Ziel, sondern wird – ähnlich wie bei den gemeinnützigen Organisationen, die nicht als Schulen auftreten – in Abhängigkeit von den Zielen der Organisation konzipiert. Im Unterschied zur öffentlichen Bildung und zu den privaten Schulträgern ist die betriebliche Weiterbildung in der Regel nicht öffentlich und sogar innerhalb eines Betriebes bestimmten Gruppen vorbehalten. Es sind vor allem die größeren Firmen und die öffentliche Verwaltung, welche interne Weiterbildungskurse für ihre Angestellten anbieten. Gelegentlich werden Kurse, die für interne Zwecke konzipiert wurden, einem außen stehenden Publikum geöffnet, um zusätzliche Einnahmequellen zu gewinnen. Bei größeren Firmen ist gegenwärtig eine Tendenz zur verstärkten Zusammenarbeit mit externen Bildungsanbietern zu beobachten. Kleinere und mittlere Unternehmen (die über 99 % der Schweizer Betriebe ausmachen und über zwei Drittel der Erwerbstätigen beschäftigen) weisen üblicherweise einen deutlich geringeren Anteil an Weiterbildungsaktivitäten auf als große Unternehmen.

4.1.3 Privatrechtliche, gewinnorientierte Träger

Seit Mitte des 20. Jahrhunderts haben sich kommerziell betriebene private Institutionen in spezifischen Bereichen etabliert, so etwa im Zusammenhang mit dem Zweiten Bildungsweg oder hinsichtlich beruflich verwertbarer Fachkenntnisse

(Sprachen, Informatik, Kommunikation, Management usw.). Weitere Bereiche sind der Maturitätsabschluss oder das Handelsdiplom für Erwachsene. Viele dieser Schulen sind außerdem auf dem Gebiet der teilzeitlichen Vorbereitung auf Berufsdiplome, Fachprüfungen oder Höhere Fachprüfungen aktiv. Die Größe dieser Institutionen variiert von Kleinstinstituten bis hin zu Unternehmen mit mehreren Zweigstellen. Teilweise können ihre Angebote subventioniert werden, so beispielsweise wenn sie Angebotslücken für benachteiligte Bevölkerungsgruppen schließen oder anerkannte Kurse für Erwerbslose anbieten. Zu den größten Anbietern in diesem Trägerschaftstypus gehört die Bildungsgruppe Kalaidos. Diese vereinigt zurzeit 25 Bildungsinstitute von der Volksschul- und Gymnasialstufe über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis zur Fachhochschul- und Universitätsstufe. Zusammengenommen beschäftigen die Institute dieser Bildungsgruppe 1.800 pädagogische Mitarbeitende (www.kalaidos.ch).

4.1.4 Privatrechtliche, nicht gewinnorientierte Träger

In diese Kategorie gehören zum einen gemeinnützige Organisationen, zum anderen nicht gewinnorientierte Weiterbildungsinstitutionen, die sich aus ehrenamtlicher Tätigkeit und teilweise aus staatlichen Subventionen, privaten Stiftungen und Teilnehmerbeiträgen finanzieren. Zu unterscheiden sind Weiterbildungsträger, die sich als schulische Institutionen explizit der Weiterbildung verschrieben haben, sowie Träger, die neben einer primär sozial ausgerichteten Tätigkeit auch Weiterbildung „im Nebenamt“ veranstalten. Die Volkshochschulen bilden mit rund 500 Kursorten das dichteste, beinahe flächendeckende Netz in der Schweiz. Ihre Tätigkeit beruht zu einem großen Teil auf ehrenamtlicher Arbeit. In unterschiedlichem Ausmaß erhalten die Volkshochschulen finanzielle Unterstützung durch Kantone und Gemeinden (www.up-vhs.ch). Neben den gemeinnützigen Organisationen hat sich in der Schweiz mit den Migros-Klubschulen ein Träger mit gemeinnütziger Ausrichtung etabliert, der Teil einer wirtschaftlichen Unternehmung (Detailhandelskette) ist. Die Kurse werden öffentlich ausgeschrieben und vom Konzern über das sogenannte „Kulturprozent“ finanziell unterstützt. Alle Genossenschaften der Handelskette leisten einen jährlichen Beitrag von einem Prozent ihres Umsatzes an das Kulturprozent, wovon die eine Hälfte für die Klubschulen und ihre Koordinationsstelle verwendet, die andere für die Unterstützung von Projekten in den Bereichen Kultur, Gesellschaft und Bildung eingesetzt wird. Insgesamt kommen auf diese Weise jährlich rund 110 Mio. CHF (rund 70 Mio. EUR) für das Kulturprozent zusammen. Die genossenschaftlich organisierten Migros-Klubschulen sind heute der größte Anbieter non-formaler Weiterbildung auf dem Markt (ca. 600.000 Teilnehmende pro Jahr). Sie sind in allen Landesteilen präsent und bieten eine breite Palette an Kursen an, deren Kursgebühren meist auch für Personen mit bescheidenen finanziellen Ressourcen erschwinglich sind. Schwerpunkte der Weiterbildungsangebote sind Sprachen,

Informatik, kulturelle Freizeitkurse, Management und Wirtschaft sowie Ausbildung von Erwachsenenbildner/inne/n (www.klubschule.ch). Zu den größten Anbietern gehören außerdem die kaufmännischen Berufsschulen. Diese bieten meist berufsorientierte Weiterbildung an und weisen eine starke Präsenz im Bereich der höheren Berufsbildung auf (www.edupool.ch).

Elternbildungsorganisationen unterstützen Mütter und Väter in der Erziehungsarbeit und leisten damit zugleich einen präventiven Beitrag im Sozial- und Gesundheitswesen. Angeboten wird Elternbildung in der Schweiz von ca. 120 Organisationen, die größtenteils ehrenamtlich arbeiten (www.elternbildung.ch). Der größere Teil der nicht gewinnorientierten Organisationen, welche Weiterbildung anbieten, verfolgt Hauptziele, die nicht im engeren Sinn zur Bildung gehören: Sozialhilfe, Berufs- und Fachvertretung, politische Partizipation, Vertretung von Arbeitnehmer/inne/n und Angestellten, Frauenrechte, Umweltschutz usw.

4.1.5 Politische, sozialpartnerschaftliche, konfessionelle oder weltanschauliche Träger

Die Weiterbildungsaktivitäten von konfessionellen Vereinigungen und sozialen Bewegungen – wie der Arbeiterbewegung – sind vor allem in historischer Hinsicht bedeutsam. Die Arbeiterbewegung hat von Beginn an Bildung als wichtige Voraussetzung für die Emanzipation ihrer Mitglieder betrachtet („Wissen ist Macht“ lautete die Kurzformel für diesen Anspruch). Durch Weiterbildung wollten die Organisationen und Bewegungen ihren Nachwuchs sicherstellen und zugleich Mitglieder für diverse Aufgaben schulen. Diese institutionalisierten Weiterbildungsangebote spielen auch heute eine Rolle. Sie haben sich inzwischen jedoch stärker nach außen geöffnet.

Gewerkschaftliche Bildung ist ein wichtiger und eigenständiger Bereich. Sie charakterisiert sich durch die Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen, Bildungsinhalte und Bildungsziele. Gewerkschaftliche Bildung versteht sich als politische, fachliche und kulturelle Bildung im umfassenden Sinn, ihr Ziel ist die Förderung individueller und kollektiver Entwicklungsprozesse. Zu den wichtigsten schweizweit tätigen Trägern dieses Typs gehören das Bildungsinstitut Movendo, das vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund geführt wird, das Schweizerische Arbeiterhilfswerk (SAH) und das vom Arbeitnehmerdachverband Travail.Suisse geführte Institut Arc. Die meisten Kurse und Seminare sind öffentlich und betreffen Fragen rund um die Arbeitswelt. Die thematischen Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Kommunikation sowie Arbeits- und Lebensgestaltung. Ein weiterer großer Anbieter ist die Stiftung ECAP, die in der ganzen Schweiz

tätig ist und deren Bildungsangebote sich vor allem an Migrant/inn/en und an wenig qualifizierte Arbeitnehmer/innen richten.

Weitere Institutionen dieser Kategorie sind Organisationen, die in Zusammenarbeit mit den Landeskirchen und anderen religiösen oder weltanschaulichen Organisationen Weiterbildung anbieten. Die meisten dieser Organisationen haben sich in den letzten Jahren oder Jahrzehnten einem breiten Publikum geöffnet und bieten auch Kurse und Seminare an, die nicht im engeren Sinne weltanschaulich gebunden sind. Sie arbeiten jedoch unter schwierigen Bedingungen; so mussten fast drei Viertel der Bildungszentren der evangelischen Kirchen ihren Betrieb inzwischen einstellen.

4.1.6 Selbstständig erwerbende Trainer/innen

Neben den institutionellen Trägern vermitteln auch Einzelpersonen aus unterschiedlichsten Fachbereichen als Kursleitende spezifische Kenntnisse wissenschaftlicher, handwerklicher, sportlicher, künstlerischer und weltanschaulicher Art. Dabei kommen vielfältige Angebotsformen zum Einsatz wie Kurse, Diavorträge, Stadtführungen, Referate, Workshops, Lesegruppen und Ähnliches. Diese Anbieter decken fast 15 Prozent des Marktes ab und bilden somit einen wichtigen Wirtschaftszweig.

4.1.7 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.

4.2 Quantitative Verteilung der Kursstunden auf die Trägertypen

Wie oben erwähnt, ist die non-formale Weiterbildung im Großen und Ganzen Sache des privaten Sektors. Gemäß Bundesamt für Statistik nehmen pro Jahr ca. 1,9 Mio. Personen an Kursen teil, was zu einem Total von rund 2,6 Mio. Kursbesuchen führt (ein Fünftel der Teilnehmenden besuchte zwei Kurse, ein Zehntel drei oder mehr Kurse). Tabelle 1 weist die Anteile der verschiedenen Träger an den insgesamt belegten Kursstunden im Jahr 2006 aus.

Damit werden im Bereich non-formaler Weiterbildung rund 80 Prozent der Kursstunden bei privaten Trägern absolviert. Dabei sind sprachregionale Besonderheiten zu berücksichtigen. Diese wurden bisher nicht genauer erforscht, es gibt aber Hinweise darauf, dass öffentliche Träger in der italienischen und

Tabelle 1: Kursstunden im Jahr 2006 nach Trägern

Hochschule, höhere Fachschule (vgl. Kap. 4.1.1)	12 %
andere öffentliche Schulen (vgl. Kap. 4.1.1)	7 %
Betriebe oder Arbeitgeber (vgl. Kap. 4.1.2)	21 %
Privatschulen (vgl. Kap. 4.1.3**, inkl. Migros)	20 %
andere Institutionen (mehrheitlich private; vgl. Kap. 4.1.4** und Kap. 4.1.5)	31 %
selbstständige Trainer/innen (vgl. Kap. 4.1.6)	10 %

** Die Migros-Klubschulen, in unserer Trägertypologie unter den privatrechtlichen, nicht-gewinnorientierten Trägern (Kap. 4.1.4) eingeteilt, werden vom BFS in obiger Statistik zu den Privatschulen gerechnet. Diese Abweichung ausgenommen, entspricht die obige Kategorie „andere Institutionen“ den zwei unter Kap. 4.1.4 und Kap. 4.1.5 beschriebenen Trägertypen. Zum Trägertyp Kap. 4.1.7 (Selbstorganisierte Gruppen) existieren keine statistischen Zahlen.

(Quelle: www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren)

in der französischen Schweiz eine größere Rolle spielen als in der Deutschschweiz.

In den letzten zehn Jahren lässt sich eine neue Dynamik des Weiterbildungsmarktes feststellen. Die Anzahl der Anbieter hat zugenommen. Bei den neuen Trägern handelt es sich um kleine Einzelunternehmen (besonders im Sprach-, Computer- und Persönlichkeitsbereich) oder um ausgelagerte Dienstleistungen der Ausbildungsabteilungen großer Firmen, die wiederum ihre internen Angebote nach außen öffnen. Außerdem haben die Berufsschulen, die zum Teil weniger Lehrlinge zu unterrichten haben, ihre Aktivität in der Weiterbildung ausgebaut. Die Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbslose haben ebenfalls neue Anbieter auf den Plan gerufen.

Damit ist auch die Intransparenz des Marktes weiter gestiegen, was ein wichtiger Grund war für den Ausbau von Weiterbildungsberatung und -information. In allen Regionen wurden Berufsinformationszentren aufgebaut und zunehmend für Erwachsene geöffnet. Einen Beitrag zur Transparenz leistete ferner die Einführung des spezifisch auf Weiterbildungsinstitutionen zugeschnittenen Qualitätslabels eduQua.

Zu nennen ist außerdem der Aufbau internetbasierter Datenbanken und Suchmaschinen, die der Bevölkerung den Zugang zu trägerübergreifenden Informationen über das Weiterbildungsangebot erleichtern (die größten Datenbanken sind www.alisearch.ch, www.w-a-b.ch, www.seminare.ch sowie im akademischen Bereich www.swissuni.ch und www.fachhochschulen.net).

Qualitätsentwicklung: eduQaa

In den letzten rund zehn Jahren haben sich Qualitätsfragen einen festen Platz in der Weiterbildungsdiskussion erobert. Da in der Schweiz keine spezifische Qualitätskontrolle für die Weiterbildung zur Verfügung stand, wurde im Jahr 2000 das Qualitätslabel eduQaa eingeführt, welches auf Weiterbildungsanbieter zugeschnitten ist und Minimalstandards definiert. Entwickelt wurde das Label im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) und der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK). Die eduQaa-Zertifizierung muss alle drei Jahre erneuert werden. Die Einhaltung der Minimalstandards wird von unabhängigen Zertifizierungsstellen in allen Regionen der Schweiz überprüft. Die Zertifizierung hat sich in der Schweiz etabliert. Zurzeit verfügen über 800 Schulen oder Institute über das Label. In einigen Kantonen gilt das eduQaa-Zertifikat als obligatorische Voraussetzung für den Bezug öffentlicher Gelder im Bereich Weiterbildung. Die Geschäftsstelle eduQaa ist heute im SVEB angesiedelt (www.eduqaa.ch).

4.3 Rolle der Verbände und Dachorganisationen

Verbände und Dachorganisationen stellen diverse Dienstleistungen bereit, die von Trägern und Fachleuten, aber auch von der Bevölkerung genutzt werden. Da auf Bundesebene keine Koordinationsstelle für die Weiterbildung existiert, kommt der Funktion der Verbände im Bereich Koordination zwischen staatlichen und privaten Trägern besondere Bedeutung zu. Die wichtigsten, in der kulturellen Erwachsenenbildung tätigen, gesamtschweizerischen Verbände sind:

- Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB,
- Dachverband Lesen und Schreiben für Erwachsene,
- Verband der Schweizerischen Volkshochschulen VSV,
- Schweizerischer Bund für Elternbildung SBE,
- Bildungsinstitut Movendo (Bildungsinstitut der Gewerkschaften),
- Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung der Schweiz und Liechtensteins KAGEB,
- Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC (Institut der Dachorganisation der Arbeitnehmenden Travail.Suisse).

Die sieben Verbände werden vom Bundesamt für Kultur mit jährlichen Betriebsbeiträgen subventioniert. Diese Beiträge sind allerdings immer wieder (letztmals 2006) in Gefahr, bei Sparrunden gestrichen oder gekürzt zu werden, was einige Verbände in ihrer Existenz bedroht.

Die genannten Verbände sind alle Mitglieder des Dachverbands SVEB. Diese vernetzende Struktur ermöglicht es den finanziell meist schwach dotierten Organisationen, ihre bildungspolitischen Interessen gemeinsam zu vertreten. Als repräsentative Dachorganisation und Organisation der Arbeitswelt (OdA Weiterbildung) kommt dem SVEB außerdem die Aufgabe zu, Anliegen des Wei-

terbildungsbereichs in nationalen Gremien und Expertengruppen zu vertreten und an der Entwicklung des Weiterbildungssystems mitzuwirken. Zurzeit hat der SVEB rund 540 Mitglieder (ca. 250 Organisationen und 290 Einzelmitglieder), wobei alle Weiterbildungsbereiche und Trägertypen vertreten sind (vgl. www.alice.ch).

Zu erwähnen sind hier auch die *Berufs- und Branchenverbände*, die – wie aktuelle Studien belegen – für kleine und mittlere Unternehmen bei Weiterbildungsanliegen die wichtigsten Kooperationspartner sind (vgl. Gonon/Hotz/Weil u. a. 2005). Dabei handelt es sich meist um sogenannte Organisationen der Arbeitswelt (OdA), die berechtigt sind, eidgenössische Prüfungen durchzuführen (vgl. Kap. 1.2, höhere Berufsbildung). Die OdA haben sich wiederum zu zwei Netzwerken zusammengeschlossen, dem Netzwerk der Wirtschaft für Bildungsfragen (SQUF) und dem Netzwerk Berufsbildung der Arbeitnehmenden (vgl. dazu www.bildungsgewerkschaften.ch und www.squf.ch). Neben der Stärkung der Lehre und des dualen Berufsbildungssystems setzen sich diese Netzwerke im Weiterbildungsbereich für die Erhaltung der höheren Berufsbildung ein, welche durch den Ausbau der Fachhochschulen infrage gestellt wird (vgl. Wettstein 2006). Weitere bei diesen Organisationen aktuelle Fragen sind die Durchlässigkeit und die internationale Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen. Ebenfalls in einem Verband zusammengeschlossen sind die Organisationen, die arbeitsmarktorientierte Maßnahmen anbieten (www.svoam.ch).

5. Finanzierung

Insgesamt sind nur spärliche Informationen über die Finanzierung der Weiterbildung verfügbar, obwohl jährlich schätzungsweise 4 bis 5 Mrd. CHF (2,5 bis 3 Mrd. EUR) an vorwiegend privaten Geldern in diesen Bereich fließen und Weiterbildung in diesem Sinn auch volkswirtschaftlich von Bedeutung ist. Neben der Finanzierung ist überdies die für Weiterbildung aufgewendete Zeit als Investitionsfaktor zu beachten. Diverse Gesamtarbeitsverträge (Tarifverträge) bieten aber den Arbeitnehmenden die Möglichkeit, sich teilweise während der Arbeitszeit weiterzubilden.

Im Jahr 2008 steigen die Gesamtausgaben des Bundes in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation (BFI) aufgrund eines parlamentarischen Beschlusses um insgesamt sechs Prozent. Von diesen zusätzlichen Ressourcen wird der Weiterbildungsbereich aber kaum profitieren.

5.1 Finanzierungsstrukturen

5.1.1 Öffentliche Hand

Finanzierung der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung durch Bund und Kantone: Über die öffentlichen Ausgaben im Weiterbildungsbereich liegt keine gesamtschweizerische Übersicht vor. Bekannt ist, dass Bund, Kantone und Gemeinden gemeinsam ca. 26 Mrd. CHF (16 Mrd. EUR) in Bildung investieren. Die Weiterbildungsausgaben werden in den Statistiken nicht gesondert ausgewiesen. Die Berechnungen und Schätzungen im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsbericht von 1998 (Schläfli/Gonon 1998) hatten ergeben, dass die Kantone etwa 150 Mio. CHF (ca. 90 Mio. EUR) und der Bund ca. 200 Mio. CHF (ca. 120 Mio. EUR) für Weiterbildung ausgaben, was 1,4 Prozent aller Bildungsausgaben entspricht. Eingesetzt wurden diese Mittel hauptsächlich in der höheren Berufsbildung. Um weiteren Aufschluss über den Einsatz der Ressourcen zu erhalten, fragten wir Anfang 2007 die verschiedenen Bundesämter und die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) um genauere Informationen an. Wie sich zeigte, ist es selbst für die involvierten Institutionen auf Bundes- und Kantonsebene schwierig, sich ein klares Bild von der Finanzierung der Weiterbildung und der höheren Berufsbildung zu machen. Generell kann man davon ausgehen, dass sich bezüglich Weiterbildungsfinanzierung seit 1998 wenig geändert hat.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Das im Jahr 2004 eingeführte neue Berufsbildungsgesetz ersetzt bei der *höheren Berufsbildung* eine am

Aufwand orientierte Subventionierung durch ein leistungsbezogenes Finanzierungssystem (vgl. SKBF 2006). Neu wird eine Bundesbeteiligung von 25 Prozent der Aufwendungen anvisiert. Soweit aus den verfügbaren Informationen ersichtlich, hat das neue Berufsbildungsgesetz bisher nicht zu einem Ausbau der Investitionen in die berufsorientierte Weiterbildung geführt. Gemäß einer im Auftrag des Bundes erstellten, aber nicht publizierten Studie (BFI 2007, S. 1324; vgl. auch Price/Waterhouse/Cooper 2006) investieren der Bund jährlich 200 Mio. CHF (120 Mio. EUR), Kantone und Gemeinden zusammen 140 Mio. CHF (85 Mio. EUR) in die Weiterbildung. Über die genauere Zusammensetzung dieser Beträge ist nichts bekannt, da die Details der Ausgaben nicht offengelegt werden.

In den letzten Jahren haben einige Kantone ihre Unterstützung für die berufsorientierte Weiterbildung gestrichen, weil das neue Gesetz gemäß Art. 11 BBG Wettbewerbsverzerrungen zwischen privaten und öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsinstitutionen untersagt. Öffentliche Anbieter, die zu nicht subventionierten privaten Anbietern in Konkurrenz stehen, müssen für ihre Angebote der berufsorientierten Weiterbildung nun Marktpreise verlangen. So werden nur noch Angebote unterstützt, die von öffentlichem Interesse sind und einem „Service Public“ entsprechen. Dazu gehört beispielsweise die Förderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen.

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes können neuerdings auch Projekte, Pilotversuche sowie Maßnahmen zur Information und Dokumentation, zur Qualitätsentwicklung und zur Verbesserung der Durchlässigkeit gefördert werden. Der Eigenanteil muss allerdings mindestens 40 Prozent des Budgets betragen. Bis jetzt wurden vom Bundesamt nur wenige Gesuche für Weiterbildungsprojekte bewilligt. Es waren dies hauptsächlich Projekte zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen, die Kampagne „Lernfestival“ und eine groß angelegte Pilotstudie zur nachfrageorientierten Finanzierung von Weiterbildung.

Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF): Im Bereich der universitären Weiterbildung erhalten die Weiterbildungszentrale der Mittelschullehrkräfte (WBZ) und die Universitäten für den Weiterbildungsbereich jährliche Beiträge. Vom Bund unterstützt werden auch die Koordinationsstellen für Weiterbildung. Mit diesen Mitteln soll die berufsorientierte Weiterbildung von Hochschulabsolvent/inn/en gefördert werden. Die Finanzierung der universitären Weiterbildung unterliegt an den meisten Universitäten dem Prinzip der Kostendeckung oder Selbstfinanzierung (vgl. Reichert 2007). In einigen Kantonen (Bern, Zürich) ist das Prinzip der Selbstfinanzierung gesetzlich verankert. Dadurch entstehen bei manchen Weiterbildungslehrgängen – wie beispielsweise Nachdiplomstudien – Kurskosten von bis zu 45.000 CHF (27.000 EUR). Das SBF unterstützt ferner

Projekte im Rahmen der EU-Bildungsprogramme, an denen die Schweiz bisher als Silent Partner teilgenommen hat. Ab 2008 kann die Schweiz als gleichberechtigter Partner an EU-Bildungsprogrammen teilnehmen.

Bundesamt für Kultur (BAK): Für die Unterstützung der Dachverbände in der Erwachsenenbildung wendet das BAK ca. 1,5 Mio. CHF pro Jahr auf (ca. 900.000 EUR). Damit werden die Strukturen von sieben Dachverbänden unterstützt. Projektbeiträge leistet das BAK in diesem Bereich nicht. Projektgesuche im Weiterbildungsbereich können an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie gerichtet werden.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO): Von den rund 600 Mio. CHF (360 Mio. EUR), die im Jahr 2006 im Rahmen der Arbeitslosenversicherung für arbeitsmarktorientierte Maßnahmen aufgewendet wurden, entfällt rund die Hälfte auf Bildungsmaßnahmen (Janssen 2007). Im Vergleich zu früheren Jahren ist aber festzustellen, dass sich das SECO teilweise aus der Weiterbildung zurückgezogen hat. Die früher mögliche Unterstützung von Präventionsmaßnahmen ist auf der Grundlage des neuen Arbeitslosengesetzes seit 2003 nicht mehr möglich. Die Regierung stellt sich auf den Standpunkt, dass weitergehende Qualifizierungsmaßnahme nicht Gegenstand der Arbeitslosenversicherung sein können (vgl. ebd.). Weiterhin möglich sind hingegen Einsatzprogramme in Firmen, wobei das informelle Lernen und der Einstieg in das Berufsleben bei Erwerbslosen gefördert werden. Bezüglich Finanzierung empfehlen diverse Studien, weitergehende Qualifizierungen im Bereich der Nachholbildung sowie Sprachkurse durchzuführen (vgl. Zeitschrift Volkswirtschaft 10/2006). Die Finanzierung solcher Maßnahmen kann über Bundessteuern erfolgen, wenn es sich um die Kompensation von unterlassenen Maßnahmen der Bildungspolitik handelt.

5.1.2 Private Investitionen

Finanzierung der Weiterbildung durch Teilnehmende und Arbeitgeber: Weiterbildung wird zu einem großen Teil von den Teilnehmenden selbst oder von ihren Arbeitgebern finanziert. Laut Bundesamt für Statistik sind hierbei deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar (s. Tab. 2).

Der Arbeitgeber ist die wichtigste Finanzierungsquelle bei der berufsorientierten Weiterbildung: Rund sieben von zehn Stunden non-formaler berufsorientierter Weiterbildung werden ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert, zwei von zehn werden ausschließlich durch die Teilnehmenden finanziert, und nur eine von zehn Stunden finanziert sich aus anderen Quellen. Wie die Aufstellung zeigt, profitieren Männer und Frauen in unterschiedlichem Maß von der Unterstützung durch die Arbeitgeber: Werden bei den Männern 73 Prozent der

Tabelle 2: Finanzierung der berufsorientierten Weiterbildung

Finanzierungsform (Kursstunden, non-formale berufsorientierte Weiterbildung)	Männer	Frauen	Total
ausschließlich durch Teilnehmer/innen finanziert	16 %	26 %	20 %
ausschließlich durch Arbeitgeber finanziert	68 %	55 %	63 %
teilweise vom Arbeitgeber finanziert	5 %	7 %	6 %
andere Finanzierungstypen	10 %	12 %	11 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %

(Quelle: Bundesamt für Statistik, www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren 2007)

Kursstunden ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber finanziert, so sind es bei den Frauen lediglich 62 Prozent. Dieser Unterschied wird generell damit erklärt, dass Frauen häufiger teilzeitleich arbeiten. Die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an der berufsorientierten Weiterbildung der Mitarbeitenden hängt außerdem von der Betriebsgröße ab: Je größer der Betrieb, desto eher beteiligt sich der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten. Allerdings sind 99,7 Prozent der Schweizer Betriebe KMU, haben also weniger als 250 Mitarbeitende. Rund 67 Prozent der Beschäftigten arbeiten in KMU (Gonon u. a. 2005). Ungleiche Chancen bei der Finanzierung bestehen im Hinblick auf weitere Merkmale: Männer, gut Ausgebildete und Vollzeitbeschäftigte werden von den Arbeitgebern deutlich stärker in ihrer Weiterbildung unterstützt als Frauen, Geringqualifizierte und Teilzeitangestellte. Dies gilt nicht nur bezüglich finanzieller Unterstützung, sondern auch bei der Möglichkeit, die Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit zu absolvieren. Große Unterschiede bestehen ferner zwischen den Branchen. Besonders gering sind die Investitionen im Gastgewerbe, obwohl ein Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) vorliegt, der drei bezahlte Urlaubstage für Bildungszwecke pro Jahr vorsieht; am höchsten dagegen im öffentlichen Sektor und in der Finanzbranche. In manchen Branchen bestehen paritätische, von den Sozialpartnern gemeinsam finanzierte Fonds (vgl. Torcasso 2003); so können Arbeitnehmer/innen in der Maschinenindustrie z. B. über diese Fonds unterstützt werden. In der Westschweiz sind auch tripartite Fonds (Sozialpartner/Kanton) bekannt, deren Finanzen für sämtliche Branchen inklusive KMU eingesetzt werden. Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht die Einrichtung verschiedener Berufsbildungsfonds. Teilweise werden diese auch für die Weiterbildung genutzt. Wie die Studie zur Weiterbildung in KMU von Gonon u. a. (2005) aufzeigt, sind viele KMU nicht in Gesamtarbeitsverträgen organisiert. Aus diesem Grund gewährt zum Beispiel der tripartite Fonds im Kanton Genf spezielle Unterstützung an KMU für Kurse und Gleichwertigkeitsbeurteilungen. Leider werden Bildungsurlaube, die eigentlich gewährt würden, nur selten in Anspruch genommen. Dies liegt

zum einen am mangelnden Engagement der Arbeitgeber, ihre Angestellten auf diese Möglichkeit hinzuweisen, zum anderen an der geringen Motivation der Arbeitnehmer/innen, ihre Freizeit für Weiterbildung einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund versucht beispielsweise der SVEB, mit der Idee „Investors in People“ die Betriebe zur Professionalisierung im Umgang mit dem Thema Weiterbildung zu bewegen. „Investors in People“ ist ein marktbasiertes Instrument, das bei den Unternehmen Anreize zur zielorientierten Förderung sämtlicher Mitarbeitenden schafft. Obwohl sich „Investors in People“ in dessen Ursprungsland England rasch verbreitet hat und von den Sozialpartnern akzeptiert wird, stieß das Konzept in der Schweiz bisher bei Arbeitgeberkreisen auf ausgeprägte Skepsis (www.investorsinpeople.ch).

Wie Statistiken zeigen, spielen die Teilnahmeentgelte eine gewisse Rolle, wenn es um die Frage geht, warum Erwachsene sich nicht weiterbilden. Die Kosten sind aber nicht der Hauptgrund für verhinderte Bildungsaktivität. Die meistgenannte Bildungsbarriere ist die berufliche Belastung (49 % der Bevölkerung nennen dies als Hinderungsgrund). An zweiter Stelle folgen ungünstige Kurszeiten (40 %), an dritter schließlich die zu hohen Kurskosten (33 %) und schließlich, an vierter Stelle der Hinderungsgründe, die familiäre Beanspruchung (32 %). Dabei bestehen Unterschiede zwischen den Altersgruppen und Geschlechtern. So sinkt beispielsweise die Bedeutung der Kurskosten mit steigendem Alter, während berufliche Belastung und familiäre Beanspruchung in den mittleren Altersgruppen ausgeprägter sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen auch beim Faktor Kosten: So geben 39 Prozent der Frauen an, sich aus Kostengründen nicht weiterzubilden, bei den Männern sind es nur 27 Prozent (vgl. www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren 2007).

5.2 Diskutierte Modelle

Im Zentrum der Diskussion um zukünftige Finanzierungsmodelle stehen nachfrageorientierte Finanzierungsinstrumente. Bereits seit längerem diskutiert und teilweise erprobt werden Bildungsscheine. Eher neueren Datums sind Bestrebungen, Steuerabzüge für Weiterbildungskosten auf individueller Ebene und/oder für Betriebe einzuführen und schweizweit einheitlich zu regeln.

5.2.1 Nachfrageorientierte Weiterbildungsfinanzierung

Da das Schweizer Weiterbildungssystem von privaten Trägern dominiert wird, bieten sich Fördermodelle an, welche unmittelbar bei jenen Personen ansetzen, die sich die Weiterbildung aus finanziellen Gründen nicht leisten können. So diskutiert man seit über zehn Jahren über den Sinn von Bildungsscheinen (vgl. dazu

Wolter u. a. 2003). Ein weiteres aktuelles, aber noch ungelöstes Problem ist die steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildungskosten durch Teilnehmende und Arbeitgeber. Die bisher erprobten Modelle der nachfrageorientierten Finanzierung stoßen nicht bei allen Akteuren auf Zustimmung. Konsens besteht aber bezüglich der Marktorientierung. Breit abgestützt ist außerdem die Forderung, der Staat sollte grundsätzlich nachfrageorientierte Förderungsformen nutzen (Reichert 2007). In diesem Zusammenhang hat das Forum Weiterbildung eine umfassende Studie angeregt, welche die Auswirkungen von Bildungsscheinen auf einen dynamischen Markt besser ausleuchten soll. Die Ergebnisse der Studie werden 2008 vorliegen.

Interessant sind auch die Resultate der Evaluation, die im Kanton Genf bezüglich der Nutzung von Bildungsscheinen durchgeführt wurde. Der Genfer „Chèque annuel de formation“ ist das bislang am weitesten entwickelte Modell nachfrageorientierter Finanzierung in der Schweiz. Er wurde Anfang 2001 mit dem Ziel eingeführt, die Beteiligungsquote in der Weiterbildung zu erhöhen. Anvisiert wird vor allem die Förderung der beruflichen Kompetenzen und der Grundkompetenzen. Das Genfer Modell richtet sich an Einwohner/innen mit einem Jahreseinkommen von maximal 83.000 CHF (ca. 50.000 EUR). Der Scheck beträgt pro Jahr durchschnittlich 660 CHF (ca. 395 EUR) und kann nach freier Wahl bei allen eduQua-zertifizierten Anbietern eingelöst werden (vgl. Kap. 4.2). Eine umfassende Evaluation aus dem Jahr 2006 (Commission externe d'évaluation des politiques publiques 2006) kommt zu folgenden Schlussfolgerungen:

- Die Nutzung des Bildungsscheins zeigt steigende Tendenz; im Jahr 2006 haben ihn 5.850 Personen eingelöst.
- Der/die typische Anwender/in ist weiblich, höchstens 45 Jahre alt, unverheiratet und gut ausgebildet.
- Der Bildungsschein nützt speziell Personen, die von ihrem Arbeitgeber nicht unterstützt werden, die teilzeitlich oder gar nicht erwerbstätig sind.
- 26 Prozent der Personen, die den Bildungsschein einlösen, verfügen über keine nachobligatorische Bildung, haben also nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit keine weiteren Schul- oder Berufsabschlüsse erworben. Sie sind damit beim Bildungsschein leicht übervertreten; der Bevölkerungsanteil ohne nachobligatorische Bildung beträgt 20 Prozent.
- Trotz umfassender Informationsbemühungen kennen nur 25 Prozent der Genfer Bevölkerung den Bildungsschein. Wenig bekannt ist dieser vor allem bei bildungsfernen Schichten.

Stärker ausgebaut als das Modell Bildungsscheine ist das kantonale Stipendienwesen. Die Bestimmungen für Erwachsene variieren aber stark von Kanton zu Kan-

ton. Personen über 30 Jahre erhalten in den meisten Kantonen keine Stipendien. Landesweit verbindliche Regelungen fehlen auch im Bereich der Nachholbildung. Einige wenige Institutionen beziehen für diesen Bereich Subventionen, wobei die Höhe der Beiträge von der Anzahl der Teilnehmenden abhängt. Darlehen oder private Kredite für Aus- oder Weiterbildungszwecke zu bekommen, ist in der Schweiz zunehmend schwieriger geworden.

5.2.2 Steuerabzüge

Verschiedene politische Vorstöße – vor allem Motionen und Postulate, die von Parlamentarier/inne/n in den eidgenössischen Räten (National- und Ständerat) lanciert werden – zwingen die Regierung, sich mit dem Thema Abzugsfähigkeit von Weiterbildungskosten zu beschäftigen. Gefordert wird insbesondere die Gleichbehandlung von Ausbildung und berufsorientierter Weiterbildung sowie die Harmonisierung der kantonalen Gesetzgebungen. Bisher variierten die Steuerabzüge nicht nur zwischen den Kantonen, sondern sogar innerhalb der einzelnen Kantone. Nicht abzugsfähig sind bislang die Weiterbildungskosten von Wiedereinsteiger/inne/n; auch diesbezüglich werden aktuell Überlegungen angestellt.

Es ist nicht bekannt, wie hoch zurzeit die für Weiterbildungskosten und Umschulung gewährten Steuerabzüge sind. Dies erschwert die Umsetzung der parlamentarischen Initiativen. Angesichts der Komplexität der Fragestellung sowie aufgrund der erheblichen Unsicherheiten bezüglich des Ausmaßes der möglichen Steuerausfälle sind keine raschen Lösungen zu erwarten. Dies bestätigt auch der Schweizerische Kaufmännische Verband, der sich intensiv mit der Thematik befasst hat (KV Schweiz, Präsidentenkonferenz 2006).

6. Angebote

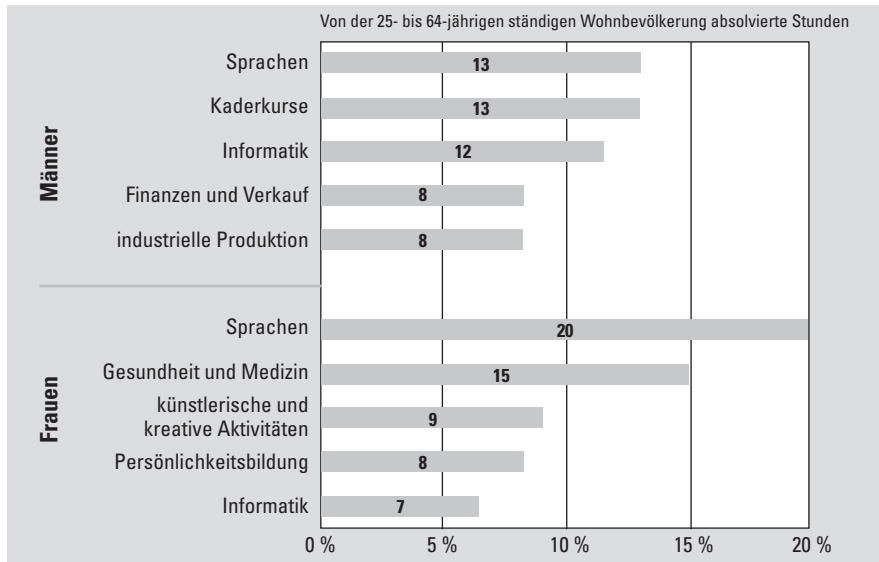
Die Schweiz verfügt über ein breit gefächertes und umfangreiches Weiterbildungsangebot. In den letzten Jahren wurden die Anbieter verstärkt für Fragen der Qualitätssicherung sensibilisiert, und mit dem neuen Qualitätslabel eduQua verfügen sie inzwischen über ein Instrument, das speziell auf Weiterbildungsanbieter zugeschnitten ist (s. Kap. 4.2). Trotzdem bestehen in einigen Bereichen Angebotslücken. Dazu gehören vor allem Angebote für Bevölkerungsgruppen mit mangelhaften Grundkompetenzen. Sowohl der Staat wie die Anbieter haben den Bedarf an Angeboten zur Grundbildung lange Zeit unterschätzt. Internationale Studien (IALS, ALL) bewirkten insofern ein Umdenken, als mittlerweile wahrgenommen wird, wie groß der Anteil der Bevölkerung ist, der beispielsweise trotz in der Schweiz absolvierter Schulbildung nur ungenügend lesen und schreiben kann. Weitere Angebotslücken bestehen in Bereichen der kulturellen und politischen Erwachsenenbildung. Da die Förderung der kulturellen Erwachsenenbildung in der Kompetenz der Kantone liegt, wird sie sehr uneinheitlich gehandhabt. Während einige Kantone beispielsweise Elternbildung oder Integrationskurse für Migrant/inn/en anbieten, fehlen solche Angebote in anderen Kantonen fast vollständig.

Da keine landesweite Angebotsstatistik existiert, die ein Gesamtbild des Weiterbildungsangebots bieten würde, stützen wir uns im Folgenden auf Teilnehmerbefragungen des Bundesamts für Statistik, welche Rückschlüsse auf das Angebot zulassen (vgl. auch Kap. 7).

6.1 Themen der Weiterbildungskurse

Bei den Kursthemen dominiert weiterhin der „Gigant“ Sprachen. Sprachkurse machen 16 Prozent der insgesamt besuchten Kursstunden aus. An zweiter Stelle folgen mit je rund zehn Prozent des Studentotals die Themen „Gesundheit und Medizin“, „Kaderkurse“ und „Informatik“. Bei der Verteilung der Themen zeigen sich jedoch geschlechtsspezifische Präferenzen (s. Tab. 3):

Bei Männern dominieren die berufsorientierten Angebote. Frauen belegen demgegenüber stärker auch Angebote aus dem allgemeinbildenden Spektrum (ausführlicher hierzu vgl. Kap. 7.2). Der Bereich E-Learning spielt in der schweizerischen Weiterbildungslandschaft noch keine sehr große Rolle. Zwar wird E-Learning innerhalb konventioneller Kurse zunehmend genutzt. Als eigenständige Lernform im Sinn computergestützter Fernkurse ist es aber – außer an Fernuniversitäten

Tabelle 3: Themen non-formaler Weiterbildung im Jahr 2006 nach Geschlecht

(Quelle: SAKE 2006; vgl. www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren)

und Fernfachhochschulen – bei den meisten Weiterbildungsanbietern noch kaum etabliert. Anders sieht es bei Großfirmen aus. Hier wurde in den letzten Jahren in E-Learning investiert. Dabei arbeiten die Firmen mit vorwiegend privaten Weiterbildungsanbietern zusammen.

6.2 Weiterbildung auf Hochschulebene

Der Bereich Weiterbildung auf der Stufe Tertiär A umfasst Weiterbildung an Universitäten, eidgenössischen Technischen Hochschulen und Fachhochschulen. In allen diesen Institutionen wurde die Weiterbildung in den letzten Jahren ausgebaut, beziehungsweise – im Fall der Fachhochschulen, die in der jetzigen Form erst seit wenigen Jahren existieren – überhaupt erst aufgebaut. Die Weiterbildungsangebote sind inzwischen weitgehend modularisiert worden.

Statistiken zum gesamten tertiären Angebot liegen nicht vor. Zur universitären Weiterbildung gibt jedoch eine aktuelle Studie näheren Aufschluss (Reichert 2007). Diese zeigt, dass die universitäre Weiterbildung eine diskontinuierliche Entwicklung hinter sich hat. Zunächst mit Bundesgeldern im Rahmen von Sondermaßnahmen unterstützt, waren die Hochschulen ab 1999 bezüglich Weiterbildung wieder auf sich gestellt und gezwungen, die entsprechenden Angebote

in die Selbstfinanzierung zu überführen. Das führte an vielen Hochschulen zu einem vorübergehenden Einbruch des Weiterbildungsangebots. Die Weiterbildungsangebote der Hochschulen umfassen folgende Angebotstypen:

- nicht zertifizierende Weiterbildungskurse (ein bis mehrere Tage),
- berufsbegleitende Zertifikatslehrgänge (min. 10 ECTS),
- Diplomlehrgänge (min. 30 ECTS),
- Master of Advanced Studies (min. 60 ECTS).

Die Hochschulen haben sich auf diese Angebotsformen geeinigt. Die einheitlichen Bezeichnungen wurden aber noch nicht überall eingeführt. Was den Umfang der einzelnen Angebote betrifft, bestehen zwischen den einzelnen Hochschulen und Fachrichtungen große Unterschiede. Gut ausgebaut ist das Angebot beispielsweise in den Fachbereichen Medizin, Betriebswirtschaft, Theologie und Philosophie. Erstaunlich gering ist das Weiterbildungsangebot hingegen in den Naturwissenschaften und in den technischen Wissenschaften (Reichert 2007, S. 21 ff.; weitere Informationen zum Weiterbildungsangebot an den Hochschulen: www.switch.ch/edu/continued.html und www.swissuni.ch).

6.3 Angebote für spezielle Zielgruppen

6.3.1 Erwerbslose

Für Personen, die bei den Arbeitsämtern als Stellensuchende gemeldet sind, besteht eine Pflicht zur Teilnahme an arbeitsmarktorientierten Maßnahmen, wozu auch Weiterbildungskurse gehören. Das zuständige Bundesamt (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) konstatiert eine Verschiebung im Weiterbildungsangebot, das von Erwerbslosen genutzt wurde: In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre dominierten Sprachkurse für Fremdsprachige sowie Standortbestimmungs- und Informatikgrundkurse (vgl. Janssen 2007). Sprachkurse sind auch heute zentral, da Kenntnisse in einer Landessprache meist eine unabdingbare Voraussetzung für die berufliche Integration sind (in der Schweiz existieren keine obligatorischen Sprach- und Integrationskurse für Migrant/inn/en). Auch Standortbestimmungskurse spielen weiterhin eine wichtige Rolle. Bei den übrigen Kursarten hat aber die vermehrte Orientierung am Output und an Wirkungen zu Veränderungen geführt. So stellte man fest, dass die Informatik-Grundkurse, die in den 1990er Jahren relativ großzügig verfügt wurden, bei manchen Zielgruppen keine Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit (Beschäftigungsfähigkeit) bewirkten. Entsprechend werden heute weniger Informatikkurse für Erwerbslose bewilligt.

Heute machen Sprach- und Standortbestimmungskurse über die Hälfte der Bildungsangebote aus, die Stellensuchende mit Unterstützung der Arbeitslosenversicherung besuchen. Berufsspezifische Kurse (z. B. in den Bereichen Verkauf,

Handel, Handwerk und Technik) spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Hauptzielsetzung des SECO ist die Wiederherstellung der Arbeitsmarktfähigkeit. Diese Ausrichtung verstärkte sich noch mit einer Gesetzesänderung aus dem Jahr 2003, in deren Folge die Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbslose zugunsten einer beschleunigten Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gekürzt wurden.

Gemäß Einschätzung des Staatssekretariats SECO wäre es im Hinblick auf die Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit von Erwerbslosen wünschenswert, das Bildungsangebot weiter zu modularisieren und zugleich die Validierung informeller Bildungsleistungen stärker zu etablieren (vgl. Janssen 2007). Ziel einer stärkeren Modularisierung ist in diesem Zusammenhang die Verbesserung der individuellen Passung von Angeboten.

6.3.2 Personen mit schwachen Grundkompetenzen

In den letzten Jahren haben mehrere Studien nachgewiesen, dass ein unerwartet hoher Anteil der Bevölkerung Defizite in den Grundkompetenzen aufweist: 22 Prozent der erwachsenen Wohnbevölkerung haben geringe Kompetenzen im Lesen und/oder in Alltagsmathematik (Zuchuat u. a. 2007; BFS 2007). Die genannte BFS-Studie gibt außerdem Aufschluss über die Merkmale der Bevölkerungsgruppen, die von Defiziten in den Grundkompetenzen betroffen sind. Dabei zeigt sich, dass die betroffenen Personengruppen in ihrer soziodemografischen Zusammensetzung heterogener sind als erwartet und es sich keineswegs nur um Personen ohne nachobligatorische Ausbildung oder mit Sprachschwierigkeiten handelt. Im Gegenteil: „Die meisten Personen mit geringen Kompetenzen weisen ein Bildungsniveau auf Sekundarstufe II auf, sprechen die Testsprache fließend oder haben Eltern, deren Bildungsniveau ebenfalls der Sekundarstufe II entspricht“ (BFS 2007, S. 7).

Trotz der Tragweite dieser Problematik existieren in der Schweiz nur wenige Weiterbildungsangebote, die gezielt die Verbesserung der Grundkompetenzen bei Erwachsenen anvisieren. Die Nachholbildung ist kaum geregelt und ungenügend ausgebaut. Da sie in die Zuständigkeit der Kantone fällt, bestehen zudem große kantonale Unterschiede, was bedeutet, dass manche Kantone überhaupt kein Angebot an Nachholbildung zur Verfügung stellen (vgl. Schröder-Naef 2005). Im eigentlichen Illetrismus-Bereich ist die Kluft zwischen Bedarf und Angebot ebenfalls groß. Wie der Schweizerische Dachverband „Lesen und Schreiben für Erwachsene“ feststellt, besteht nur für einen Bruchteil der Erwachsenen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten ein entsprechendes Angebot. Pro Jahr besuchen ca. 1.700 Personen einen solchen Kurs.

Die größten Schwierigkeiten bezüglich des Weiterbildungsangebots im Bereich Grundkompetenzen sind der Mangel an finanziellen Ressourcen und die schwierige Erreichbarkeit der Zielgruppe. Neben der bislang geringen Bereitschaft von Politik und Wirtschaft, Personen mit geringer Qualifikation und/oder schwachen Grundkompetenzen zu fördern, spielen auch die Rechtsgrundlagen und politischen Kompetenzen eine wichtige Rolle. Auf Bundesebene liegt die Zuständigkeit beim Bundesamt für Kultur. Bei den Kantonen bestehen unterschiedliche Regelungen. Bereits entwickelt wurde ein Weiterbildungsangebot für Kursleitende (sogenannte Literator/inn/en), die Lese- und Schreibkurse für Erwachsene durchführen. Dieses Angebot wurde vom SVEB im Auftrag des Bundesamts für Kultur (BAK) entwickelt und ist nach einer Pilotphase inzwischen als reguläres Weiterbildungsangebot etabliert.

6.4 Angebotsstrukturen: Modularisierung

Ein großer Teil der non-formalen Weiterbildung wird in der Schweiz in Form von Modulen angeboten. Auch im Tertiärbereich hat sich die Modularisierung im Zug des Bologna-Prozesses rasch etabliert. Ebenfalls verankert ist das modulare Modell in der Ausbildung von Ausbildenden im Weiterbildungsbereich (vgl. Kap. 8).

Hintergrund der Modularisierung war vor allem das Bedürfnis nach einem durchlässigen, flexiblen und mobilitätsfreundlichen Bildungssystem. In der Schweiz ist seit rund zehn Jahren ein ausgeprägter Trend zur Modularisierung von Bildungsangeboten erkennbar. Unter dem Stichwort „Baukastensystem“ wurde dieser Ansatz durch den Bund aktiv gefördert, unter anderem in Form von Forschungs- und Pilotprojekten. Diese Unterstützung ist aber in den letzten Jahren wieder eingeschränkt worden. Die Umsetzung der Modularisierung in der berufsorientierten Weiterbildung wurde anfangs durch die Schweizerische Modulzentrale koordiniert, die ihren Betrieb inzwischen eingestellt hat. Im Jahr 2003 wurde schließlich der Verein ModuQua gegründet, der sich ebenfalls für die landesweite Entwicklung der Modularisierung engagiert (www.moduqua.ch).

7. Teilnahme an Weiterbildung

Das Bundesamt für Statistik (BFS) ermittelt jedes Jahr als Teil der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) statistische Zahlen zur Weiterbildung, die allerdings eher rudimentär sind. Alle drei Jahre erhebt das BFS aber im Rahmen eines Vertiefungsmoduls zur SAKE zusätzliche Daten zur Weiterbildung (vgl. Kap. 9.2). Diese Studien bilden die wichtigste Informationsbasis im Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme in der Schweiz. Die Resultate dieser Erhebungen sind für die Entwicklung der Weiterbildung in der Schweiz sehr wertvoll. Trotzdem ist die Datenlage noch nicht befriedigend. Die SAKE beschränkt sich auf die Erforschung der Teilnehmerperspektive, und auch da bietet sie nur Momentaufnahmen und keine Längsschnittuntersuchungen in Form von Panelstudien. Das für Erwerbslosenbildung zuständige Bundesamt (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO) führt ebenfalls detaillierte Statistiken. Erfasst werden allerdings nur Personen, die bei den Arbeitsämtern als arbeitslos gemeldet sind. Über die Kategorie der nicht Erwerbstätigen (z. B. Hausfrauen, die nicht auf Stellensuche sind) und der sogenannten Ausgesteuerten (Personen, die ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung verloren haben) machen die Statistiken des SECO keine Angaben.

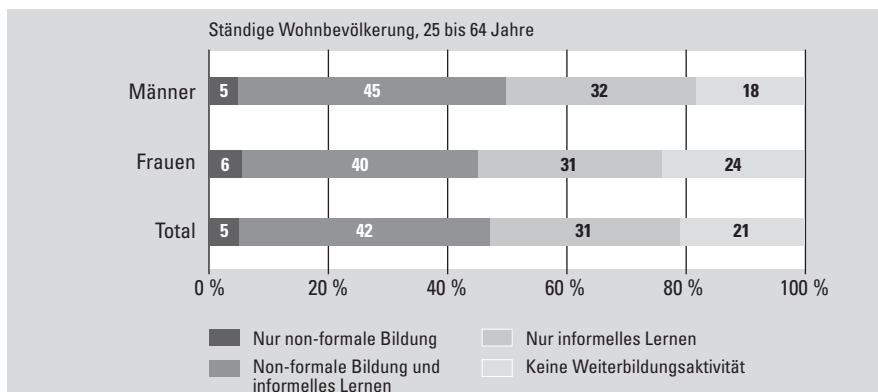
Im Folgenden beziehen wir uns auf die erwähnten Erhebungen des Bundesamts für Statistik. Wo nichts anderes vermerkt ist, liegen die Daten aus dem Vertiefungsmodul der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE 2006 zugrunde (die Resultate sind verfügbar auf www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren²).

7.1 Teilnahme an verschiedenen Lernformen

Bis 2006 erfasste das Bundesamt für Statistik im Weiterbildungsbereich nur die non-formale Bildung. Seither wird auch das informelle Lernen erfasst. Längerfristige Entwicklungen im informellen Lernen können damit erst in einigen Jahren nachgewiesen werden.

Betrachtet man die Quote der gesamten Lernaktivitäten, so zeigt sich folgendes Bild: 79 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 nehmen innerhalb eines Jahres an mindestens einer Lernaktivität teil, wobei

2 Die Angaben beziehen sich auf die Weiterbildungsteilnahme der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64. Das BFS erfasst die Population der 20- bis 74-Jährigen, hat für die online publizierten Indikatoren aber zugunsten der internationalen Vergleichbarkeit nur die Teilpopulation der 25- bis 64-Jährigen einbezogen

Tabelle 4: Teilnahme an verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Geschlecht im Jahr 2006

(Quelle: SAKE 2006; vgl. www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren)

der Anteil bei den Männern (82 %) leicht höher ist als bei den Frauen (76 %) (s. Tab. 4).

Am höchsten liegen die Quoten beim *informellen Lernen*: Weiterbildung mittels gezieltem informellen Lernen wird von knapp drei Vierteln (73 %) der Wohnbevölkerung praktiziert. Dabei dominieren die Lernformen „Abschauen und Ausprobieren“, Fachliteratur und Lernen von anderen Personen (Familie, Freunde, Arbeitsplatz). Das informelle Lernen hängt weniger stark vom Alter der Lernenden ab als die übrigen Lernformen. So ist die rückläufige Tendenz, die in den höheren Altersgruppen insgesamt zu beobachten ist, beim informellen Lernen deutlich schwächer ausgeprägt. Gewisse Lernformen – wie beispielsweise Museumsführungen – bleiben nicht nur wichtig, sondern gewinnen mit steigendem Alter sogar an Bedeutung.

Bei der *non-formalen Weiterbildung* liegen die Teilnahmequoten deutlich niedriger als beim informellen Lernen: Knapp die Hälfte der Wohnbevölkerung nimmt an solchen Angeboten teil (47 %). Die in der Statistik erfassten Angebote sind: Kurse, Seminare, Vorträge, Konferenzen, Kongresse, Workshops und Privatunterricht. Berücksichtigt man nur die Kursbesuche, so liegt die Teilnahmequote bei 34 Prozent. Wie das Bundesamt für Statistik feststellt, zeigten die Teilnahmequoten im Zeitraum 1996 bis 1999 ein stabiles Bild. Seit 1999 wird ein Rückgang verzeichnet. Genau beziffern lässt sich dies jedoch nicht, da für die Erhebung 2006 methodologische Änderungen vorgenommen wurden. Gemäß Angaben des BFS ist ein Vergleich möglich, wenn man statt der gesamten

non-formalen Weiterbildung nur die Kursbesuche berücksichtigt. In diesem Fall ist im Zeitraum zwischen 1999 (Teilnahmequote 42 %) und 2006 (34 %) ein deutlicher Rückgang festzustellen: Der Anteil an Personen, die Kurse besucht haben, ist um ganze acht Prozentpunkte gesunken. Woran dies liegt, lässt sich nicht schlüssig beantworten. Möglich ist, dass tatsächlich ein Rückgang der Weiterbildungsaktivität in der Bevölkerung stattgefunden hat. Möglich ist aber ebenso, dass die Bevölkerung dazu tendiert, weniger Kurse zu besuchen und stattdessen andere Lernformen zu nutzen. Genauer lässt sich erst in einigen Jahren feststellen, wenn Vergleichszahlen vorliegen.

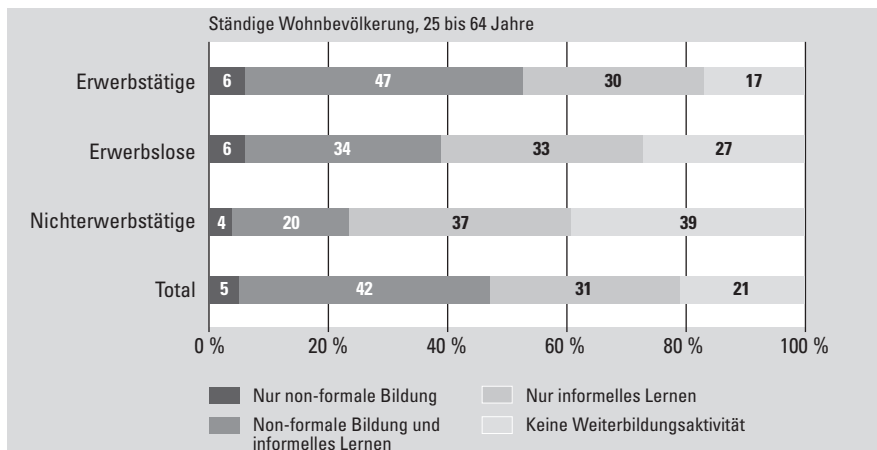
Bezüglich der Motivation zeigen sich folgende Befunde: Die große Mehrheit der non-formalen Weiterbildung wird aus beruflichen Gründen besucht. 33 Prozent der Wohnbevölkerung nennen ausschließlich berufliche Gründe, während fünf Prozent sowohl berufliche wie außerberufliche und acht Prozent nur außerberufliche Gründe nennen (die übrigen 53 Prozent nehmen nicht an non-formaler Weiterbildung teil). Dabei bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede: Während 40 Prozent der Männer an beruflich motivierter Weiterbildung teilnehmen, sind es bei den Frauen nur 27 Prozent. Anders bei außerberuflich motivierter Weiterbildung: Hier sind 18 Prozent der Frauen, aber nur neun Prozent der Männer aktiv.

7.2 Teilnahmestruktur

Die Teilnahme an Weiterbildung variiert mit soziodemografischen Merkmalen, die nachfolgend beschrieben werden.

Bildungsniveau: Die Teilnahme an Weiterbildungskursen hängt stark vom Bildungsniveau ab: Je höher der Bildungsabschluss einer Person ist, desto eher bildet sie sich weiter. Weiterbildung trägt also nicht dazu bei, die Disparität zwischen den Bildungsniveaus zu reduzieren. Bei Personen mit einem tertiären Abschluss liegt die Teilnahmequote an mindestens einer Weiterbildungsform bei hohen 94 Prozent. Ähnlich sieht es bei Absolvent/inn/en der höheren Berufsbildung aus (93 %). In der Gruppe der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung beträgt der Anteil der Personen, die mindestens eine Lernform nutzen lediglich 54 Prozent. Weiter wurde festgestellt, dass Personen mit einem Abschluss auf tertiärem Niveau sich nicht nur am häufigsten weiterbilden, sondern auch öfter mehrere Weiterbildungsformen nebeneinander nutzen als Personen der anderen Bildungsniveaus (vgl. auch Kap. 7.3 zur Teilnahmedisparität im internationalen Vergleich).

Erwerbsstatus: Die Frage, ob und wie eine Person in den Arbeitsmarkt integriert ist, spielt bezüglich der Weiterbildungsaktivität eine entscheidende Rolle. Das

Tabelle 5: Teilnahme an verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Erwerbsstatus im Jahr 2006

(Quelle: SAKE 2006; vgl. www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren)

heißt: Erwerbstätige bilden sich häufiger weiter als Personen, die nicht im Arbeitsmarkt integriert sind und Vollzeitbeschäftigte sind weiterbildungsaktiver als Teilzeitbeschäftigte (s. Tab. 5).

In der Gruppe der Erwerbstätigen nehmen gut vier Fünftel (83 %) an mindestens einer Weiterbildungsform teil. Bei den Nichterwerbstätigen sind es nur 61 Prozent. Die Erwerbslosen (das heißt Personen, die als Stellensuchende registriert sind) positionieren sich mit einer Quote von 73 Prozent zwischen den beiden übrigen Gruppen. Diese Unterschiede sind bei den non-formalen Lernformen ausgeprägter als beim informellen Lernen. Eine wichtige Rolle spielt ferner der Beschäftigungsgrad. Personen, die weniger als 50 Prozent arbeiten, weisen in allen Lernformen tiefere Teilnahmequoten auf als Personen mit einem höheren Beschäftigungsgrad.

Geschlecht: Insgesamt gesehen sind die Teilnahmequoten von Männern und Frauen ungefähr gleich hoch. Trotzdem unterscheidet sich ihr Weiterbildungsverhalten beträchtlich. Am augenfälligsten ist die Differenz bei den Weiterbildungszielen: Männer bilden sich häufiger aus beruflichen Gründen weiter als Frauen, beim außerberuflich motivierten Lernen sind aber die Frauen stärker vertreten. Damit in Zusammenhang steht die Tatsache, dass Frauen sich generell vielseitiger weiterbilden und Vielfalt auch in beruflicher Hinsicht höher bewerten als Männer (vgl. Caballero Liardet/Gapany Savioz/Lischer 2004, S. 81). Die berufsorientierte Weiterbildung steht bei beiden Geschlechtern an oberster

Stelle (39 % der Männer und 28 % der Frauen nutzen non-formale berufsorientierte Lernangebote). Die Frauen zeigen aber deutlich mehr Interesse an nicht beruflich orientiertem Lernen als die Männer (17 % der Frauen gegenüber 10 % der Männer verfolgen außerberuflich motivierte Lernaktivitäten). Wie erwähnt, spielt die Integration in den Arbeitsmarkt für das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung eine zentrale Rolle. Nun ist zu berücksichtigen, dass die Frauen auf dem Arbeitsmarkt schwächer integriert sind als die Männer: Frauen machen nur 45 Prozent der Erwerbstätigen und nur rund 25 Prozent der Vollzeitbeschäftigten aus. Vor diesem Hintergrund werden die im Vergleich zu den Männern niedrigeren Teilnahmequoten der Frauen bei der berufsorientierten Weiterbildung erklärt. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen weniger ins Gewicht, wenn man nur die Erwerbstätigen betrachtet. In diesem Fall lässt sich nur im Fall des informellen Lernens eine stärkere Vertretung der Männer feststellen, beim non-formalen Lernen hingegen nehmen beide Geschlechter gleich häufig teil. Bei den Vollzeitbeschäftigten schließlich sind bezüglich Häufigkeit der Weiterbildung überhaupt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede mehr festzustellen.

Alter: Das Alter wirkt sich in einigen Bereichen, nicht aber generell auf die Weiterbildungsaktivität aus. So zeigen sich bis zum Alter von 54 Jahren keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Altersgruppen: Rund 80 Prozent bilden sich in irgendeiner Form weiter, drei von vier Personen nutzen informelle Lernformen. Ein stabiles Bild zeigt sich auch bei der non-formalen Weiterbildung, die in den Altersgruppen von rund 50 Prozent genutzt wird. Bei den 55- bis 64-Jährigen beträgt die Weiterbildungsquote immer noch 71 Prozent, aber der Anteil der Personen, die non-formale Angebote nutzen, sinkt in dieser Gruppe auf 37 Prozent. Informelles Lernen hingegen bleibt in dieser Gruppe fast ebenso verbreitet wie bei den Jüngeren (67 % der 55- bis 64-Jährigen nutzen informelles Lernen gegenüber rund 75 % in den übrigen Altersgruppen).

Nationalität: Personen schweizerischer Nationalität bilden sich deutlich häufiger weiter als ausländische Staatsangehörige, die in der Schweiz ansässig sind. 82 Prozent der Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität bilden sich weiter, während es bei den ausländischen Staatsangehörigen nur rund 67 Prozent sind. Betrachtet man nur die non-formale Weiterbildung, beträgt die Teilnahmequote bei Personen schweizerischer Nationalität 51 Prozent, bei den ausländischen Staatsangehörigen hingegen nur ca. 34 Prozent. Etwas ausgeglichener zeigt sich das Bild beim informellen Lernen. Zwar bleiben die Unterschiede in den Teilnahmequoten insgesamt auch hier bestehen, aber bei der Nutzung konkreter Lernformen besteht mit zwei Ausnahmen („Fachliteratur“ und „Abschauen und Ausprobieren“) keine nennenswerte Dominanz der Schweizer/innen.

Sprachregionale Unterschiede: Die Schweiz besteht aus vier Sprachregionen, die sich bezüglich Bildungssituation teilweise unterscheiden. In der größten Region – der Deutschschweiz – bilden sich deutlich mehr Personen weiter (82 %) als in der zweitgrößten Region, der französischen Schweiz (73 %). Am niedrigsten liegt die Teilnahmequote in der italienischen Schweiz (66 %). Die kleinste Sprachregion, die rätoromanische Schweiz, wird in der Statistik zur Deutschschweiz gerechnet und nicht separat erfasst. Obwohl diese deutlichen regionalen Unterschiede seit Jahren bekannt sind, wurde bislang nicht erforscht, worauf sie zurückzuführen sind. Die meisten Studien beschränken sich auf die Mutmaßung, die Unterschiede könnten kulturelle, strukturelle oder institutionelle Gründe haben.

7.3 Teilnahmequoten im internationalen Vergleich

Die Schweiz nimmt an verschiedenen internationalen Erhebungen teil, so dass ein Vergleich im Rahmen diverser Indikatoren möglich ist. Die folgenden Resultate entsprechen dem Stand von 2003 (vgl. Borkowsky/Zuchuat 2006):

- *Strukturindikator der EU zum lebenslangen Lernen:* Teilnahme an formaler und non-formaler Bildung der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung (gesamt 27 Länder): Die Schweiz rangiert an fünfter Stelle hinter Schweden, Dänemark, Finnland, Großbritannien (und knapp vor Norwegen und den Niederlanden).
- *Indikator „Teilnahme an Lernaktivitäten“ von Eurostat:* Teilnahme an allen Bildungs- und Lernaktivitäten der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung (gesamt 29 Länder). Die Schweiz rangiert hier an siebter Stelle hinter Österreich, Slowenien, Luxemburg, Dänemark, Finnland und Schweden.
- *Indikator der OECD „Teilnahme der Erwerbspersonen (25- bis 64-jährige) an beruflicher nichtformaler Bildung“ (gesamt 21 Länder):* Die Schweiz befindet sich an fünfter Stelle hinter Dänemark, Schweden, USA, Finnland (und vor Großbritannien, Österreich, Slowakei, Frankreich usw.).

Die Schweiz ist also bei allen drei internationalen Indikatoren im obersten Viertel der Rangliste platziert. Die Schweizer Teilnahmequoten werden im internationalen Vergleich denn auch als relativ hoch eingeschätzt (vgl. Borkowsky/Zuchuat 2006 sowie SKBF 2006). Gemäß Eurostat nehmen 65 Prozent der Schweizer Wohnbevölkerung (25- bis 64-Jährige) an Lernaktivitäten teil. Der EU-Durchschnitt liegt demgegenüber bei nur 42 Prozent (vgl. Borkowsky/Zuchuat 2006, S. 13). Weiter wurde festgestellt, dass der Anteil der Bevölkerung, der mehrere Lernformen nutzt, in der Schweiz höher liegt als in der EU. Höher liegt außerdem

der Anteil an Personen, die organisierte Lernformen nutzen: Während in der EU mehr als die Hälfte der weiterbildungsaktiven Personen ausschließlich informelle Lernformen nutzt, beträgt dieser Anteil in der Schweiz gemäß dieser Auswertung weniger als ein Viertel (22 %).

Es gibt jedoch auch Aspekte, bei denen die Schweiz im internationalen Vergleich weniger gut abschneidet (folgende Angaben berücksichtigen nur die non-formale berufliche Bildung in der Gruppe der Erwerbstätigen): So weist die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern eine hohe Disparität auf: In der Schweiz bilden sich nur gerade elf Prozent der Geringqualifizierten beruflich weiter. In den skandinavischen Ländern sind es fast dreimal so viele (30 %). Bei den Personen mit Tertiärabschluss hingegen hat die Schweiz im internationalen Vergleich die höchste Teilnahmequote (63 %). Damit positioniert sich die Schweiz bezüglich Teilnahmedisparität zwischen hoch und niedrig Qualifizierten international an fünfter Stelle hinter Luxemburg, Italien, Deutschland und Portugal. Die geringste Disparität zeigen Schweden, Finnland und Dänemark.

Ein eher negatives Bild zeigt die Schweiz außerdem bezüglich der während der Arbeitszeit absolvierten Weiterbildung: Die Schweiz rangiert hier im unteren Drittel der OECD-Länder. Der Anteil der non-formalen Weiterbildung, der während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet, beträgt in der Schweiz nur 57 Prozent. Zuoberst auf dieser Rangliste steht Frankreich mit einem Anteil von 87 Prozent, gefolgt von der Slowakei, Schweden, Dänemark und Norwegen.

7.4 Förderung der Weiterbildungsteilnahme

Vor über zehn Jahren – 1996 – fand in der Schweiz das erste Lernfestival statt. Damit gehörte die Schweiz zu den ersten Ländern, die das in Großbritannien nach einer amerikanischen Idee entwickelte Modell jährlich organisierter Adult Learner's Week umsetzte. Inzwischen hat sich das Lernfestival in der Schweiz etabliert (2008 findet es zum fünften Mal statt). Es wird alle drei Jahre während einer Woche im September in Form einer niederschweligen Sensibilisierungskampagne realisiert, um die breite Bevölkerung und vor allem die tendenziell Bildungsfernen zum Lernen zu motivieren. Während des Lernfestivals finden in allen Regionen der Schweiz zahlreiche niederschwellige Veranstaltungen statt – die meisten an öffentlichen Orten – und stehen allen Interessierten offen. Neben den Veranstaltungen umfasst das Lernfestival bildungspolitische Diskussionen sowie einen nationalen Wettbewerb, an dem Anerkennungspreise für überzeugende Weiterbildungsprojekte vergeben werden. Die nationale Projektleitung liegt beim SVEB, die regionalen Aktionen fallen in die Verantwortung von Projektgruppen in den einzelnen Kantonen. Das Patronat hat das Forum Weiterbildung übernommen (www.lernfestival.ch).

Eine weitere Sensibilisierungskampagne ist der Weltalphabetisierungstag (8. September). Zu diesem Anlass werden jedes Jahr Aktionen unternommen, die aber im Unterschied zum Lernfestival nicht in der ganzen Schweiz stattfinden, sondern eher der lokalen und regionalen Initiative von Fachleuten überlassen bleiben, die sich für die Illettrismusbekämpfung engagieren. In den Jahren, in denen ein Lernfestival stattfindet, werden die beiden Kampagnen teilweise miteinander verbunden.

Unter den Aktionen, deren Ziel in der Steigerung der Weiterbildungsteilnahme liegt, ist außerdem die Abgabe von Bildungsscheinen zu nennen. Neben dem Kanton Genf, der dieses Modell bereits eingeführt hat, besteht ein Pilotprojekt zur Prüfung der Wirksamkeit von Bildungsscheinen (vgl. Kap. 5.2.1). Die Förderung der Weiterbildungsaktivität bildungsmäßig Benachteiligter wird auch in der Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) als staatliche Aufgabe erwähnt. Zu erwähnen ist ferner eine deutliche Zunahme bei der öffentlich zugänglichen Information zu Weiterbildungsangeboten. Ersichtlich wird diese Tendenz unter anderem bei Publikumsmessen, Bildungsbeilagen in Printmedien sowie bei Informationskampagnen an der Schnittstelle zwischen Werbung und Sensibilisierung.

7.5 Validierung von Bildungsleistungen

Seit einigen Jahren haben Erwachsene in der Schweiz die Möglichkeit, Kompetenzen anerkennen zu lassen, die außerhalb des Bildungssystems erworben wurden und nicht durch Abschlüsse belegt sind. Für die Erfassung und Validierung der Kompetenzen stehen unterschiedliche Methoden zur Verfügung. Zu den bekanntesten gehören CH-Q (vgl. unten) und das in der Westschweiz entwickelte Angebot der Organisation EFFE (www.effe.ch). Seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 besteht erstmals eine rechtliche Grundlage dafür, Kompetenzen unabhängig vom Lernweg zu validieren und anzuerkennen.

BBT-Projekt „Validierung von Bildungsleistungen“: Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hat zusammen mit Verbundpartnern aus der Berufsbildung ein Projekt mit dem Titel „Validierung von Bildungsleistungen“ lanciert, das sich von 2007 bis 2009 in der Erprobungsphase befindet. Während dieser Phase wird der vom BBT entwickelte nationale Leitfaden zur Validierung von Kompetenzen probeweise in den Kantonen eingesetzt. Dieses Validierungsverfahren ist so konzipiert, dass non-formal erworbene Kompetenzen für den Erwerb eidgenössisch anerkannter Berufsabschlüsse angerechnet werden können. Die Validierung von Bildungsleistungen umfasst vier Phasen oder Stufen:

- Phase 1: Information und Beratung,
- Phase 2: Bilanzierung (selbstständige oder begleitete Zusammenstellung der persönlichen Kompetenzen),
- Phase 3: Beurteilung (Beurteilung durch Expert/inn/en),
- Phase 4 a: Anrechnung; Teilzertifizierung (Entscheidung durch Validierungsorgan),
- Phase 4 b: Zertifizierung.

Bei der Entwicklung dieses Verfahrens wird die europäische Entwicklung im Kontext des Kopenhagen-Prozesses berücksichtigt (www.validacquis.ch).

„Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn CH-Q“: Bereits vor der Entwicklung des BBT-Leitfadens haben private Organisationen Bilanzierungs- und Validierungsinstrumente entwickelt. Zu den bekanntesten Ansätzen gehört das „Schweizerische Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn CH-Q“. Zum Einsatz kommen diverse Instrumente: persönliches Portfolio, Qualifikationen-Mappe, Nachweis-Dossier. CH-Q ist ein integratives Gesamtangebot, bei dem das Kompetenz-Management nach CH-Q im Zentrum steht. Dessen Kriterien definiert ein Systemrahmen, der unter anderem folgende Elemente umfasst:

- Referenzgrundlagen: Bezugsgrößen für die Entwicklung und Umsetzung,
- Grundkonzept zur zertifizierten Ausbildung für Anwendende und Fachleute,
- Qualitätssicherung: Betreuung und Pflege der Verfahren (Zertifikate, Labelvergabe).

Das Qualifikationsprogramm wurde von der Schweizerischen Gesellschaft CH-Q entwickelt, die auch die Verantwortung für das Verfahren trägt (www.ch-q.ch).

8. Personal

Im Weiterbildungsbereich sind unterschiedliche Fachleute tätig. Traditionellerweise kümmerte sich der Staat kaum um das Personal dieses Bildungsbereichs, was zu sehr heterogenen Verhältnissen führte. Vor diesem Hintergrund ergriff der Dachverband SVEB zusammen mit Mitgliedern und Partnern vor gut zehn Jahren selbst die Initiative und nahm die Entwicklung eines Ausbildungsmodells in die Hand. Das Modell hat sich inzwischen etabliert und wird von rund 150 Anbietern realisiert. Da es bisher das einzige schweizweit etablierte Modell ist, konzentrieren wir uns im Folgenden auf dieses Modell. Wir sprechen im Folgenden von „Ausbildenden“. Unter dieser Bezeichnung subsumieren sich unterschiedliche Berufsbezeichnungen wie Kursleiter/in, Trainer/in, Erwachsenenbildner/in, Dozent/in, Weiterbildungsfachmann/-frau usw.

8.1 Entwicklung der Ausbildung von Ausbildenden

Bis 1995 präsentierte sich die Ausbildung der Ausbildenden (AdA) als ausgesprochen heterogenes und unübersichtliches Feld. Die didaktische Ausbildung des Personals wurde vom Staat nicht geregelt und – mit Ausnahme einzelner Ausbildungsinstitute – auch nicht finanziell unterstützt. Mitte der 1990er Jahre gelang es dem Dachverband SVEB, einige Institutionen von der Notwendigkeit zu überzeugen, gemeinsame Standards zu entwickeln. Nachdem die Einigung zustande kam, wurde ein modulares System für die Ausbildung der Ausbildenden entwickelt. Die vereinbarten Standards konnten etabliert werden, ohne die Vielfalt im Berufsfeld zu gefährden. Heute setzen rund 150 Anbieter ihre je eigenen Schwerpunkte, einige haben die Module in ihre Fachausbildungen integriert. Das Spektrum reicht von der Elternbildung über die Yogafachausbildung und die Pflegeausbildung, die Pädagogische Hochschule und die Hochschule der Künste bis hin zu wirtschaftsnahen Ausbildungen und zur Armee.

8.2 Ausbildung und Qualifizierung von Erwachsenenbildner/inne/n

Die Ausbildung umfasst vier Stufen. Die ersten drei Stufen sind modular aufgebaut und basieren auf dem System der höheren Berufsbildung (vgl. Bildungssystem Schweiz in Kap. 1.2). Die vierte Stufe ist von den übrigen drei unabhängig und auf der Tertiärstufe A angesiedelt. Kurz zusammengefasst, lassen sich die Stufen wie folgt charakterisieren:

- *Stufe 1* vermittelt die Grundlagen erwachsenenspezifischen Lernens und Lehrens. Bei erfolgreichem Abschluss wird ein „SVEB-Zertifikat“ abgegeben.
- *Stufe 2* ist auf Personen ausgerichtet, die sich auf den Bildungsbereich spezialisieren wollen, sei dies innerhalb einer Bildungsinstitution oder in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Ein erfolgreiches Absolvieren der Stufe 2 führt ohne externe Berufsprüfung zum Abschluss „eidgenössischer Fachausweis Ausbilder/in“.
- *Stufe 3* bietet verantwortlichen Ausbilder/innen die Möglichkeit, sich für ihre Ausbildungs-, Entwicklungs-, Beratungs-, Evaluations- und Führungsaufgaben zu qualifizieren. Nach erfolgreicher Ausbildung und Absolvierung des gesamtschweizerisch durchgeführten Qualifikationsmoduls (Höhere Fachprüfung) erhalten die Absolvent/innen das eidgenössische Diplom als Ausbildungsleiter/in.
- *Stufe 4* ist auf der Tertiärstufe A angesiedelt und im Gegensatz zu den Stufen 1–3 nicht modular konzipiert. Entsprechende Angebote bestehen an Universitäten (z. B. Genf, Bern) und Fachhochschulen. Abgeschlossen wird das Studium mit einem Master.

Alle Ausbildungsmodule werden von der Trägerschaft der Berufsverbände und deren Kommissionen definiert. Die Anbieter der Module wiederum werden durch die dafür zuständigen Organe anerkannt. Die Basis, um sicherzustellen, dass die Anbieter die Standards und Qualitätssicherungsmaßnahmen erfüllen, bildet ein seit Jahren bewährtes Anerkennungsverfahren. Für die Stufen 1 und 2 ist dieses Verfahren aufwendiger als für die Stufe 3. Dass für die dritte Stufe ein vereinfachtes Anerkennungsverfahren gilt, liegt darin begründet, dass das Qualifikationsmodul selbst schon eine Qualitätsüberprüfung ist.

Im Baukastensystem sind ausschließlich anerkannte Bildungsinstitutionen berechtigt, Modulzertifikate als Teilabschlüsse zu den Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen auszustellen. Zu den Stärken des Systems gehört es, dass bereits vorhandene Kompetenzen nachgewiesen und anerkannt werden können. Jedes einzelne Modul kann sowohl über den traditionellen Ausbildungsweg als auch über die individuelle Gleichwertigkeitsbeurteilung erreicht werden. Bei der Gleichwertigkeitsbeurteilung werden Kompetenzen berücksichtigt, die in verschiedenen Aus- und Weiterbildungen, in der beruflichen und außerberuflichen Erfahrung oder in der praktischen Bildungsarbeit mit Erwachsenen erworben wurden. Im modularen System stehen für die Gleichwertigkeitsbeurteilung zwei Varianten offen: die reine Dokumentenanalyse des eingereichten Portfolios und das Ablegen von Kompetenznachweisen.

8.3 Aktueller Stand in der Ausbildung der Auszubildenden

Bis heute haben 15.000 Personen das SVEB-Zertifikat (Stufe 1) erhalten und rund 4.000 Personen den eidgenössischen Fachausweis als Ausbilder/in (Stufe 2). Bis Ende 2007 haben rund 20 Personen das Diplom als Ausbildungsleiter/in (Stufe 3), das im Jahr 2005 geschaffen wurde, erhalten. Etwa 700 Dozenten sind in der modularen Ausbildung tätig.

Außerhalb des Baukastensystems wurden bereits über 1.000 Erwachsenenbildner/innen und 400 Betriebsausbilder/innen zertifiziert. Sie haben damit Zugang zum Qualifikationsmodul Ausbildungsleiter/in auf Stufe 3 des Baukastens und können das eidgenössische Diplom als Ausbildungsleiter/in erwerben. Die Fachleute, die diese Abschlüsse erwerben, sind Personen, die in ihrem Fachgebiet Erwachsene weiterbilden. Sie kommen aus der ganzen Schweiz und aus den Nachbarländern. Die Hälfte der Fachausweis-Inhaber/innen hat in der Jugend eine Berufslehre absolviert und danach diverse Weiterbildungen besucht. Altersmäßig dominiert die Gruppe der rund 45-Jährigen. Bezüglich der Geschlechterverteilung ist zwar nach wie vor eine Dominanz der Frauen zu verzeichnen, der Männeranteil steigt jedoch kontinuierlich: Lag das Verhältnis zwischen Frauen und Männern anfangs bei 75 zu 25 Prozent, so liegt der Männeranteil heute bei 34 Prozent, mit weiterhin steigender Tendenz. Allerdings bestehen ausgeprägte regionale Unterschiede: In der französischen Schweiz bestand seit Beginn ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

Das aktuelle System hat sich bewährt und ist im Markt gut etabliert. Zu den neuen Herausforderungen, mit denen es künftig konfrontiert ist, gehört die Entstehung neuer Angebote, wie die vom Bund entwickelte und seit kurzem angebotene Ausbildung „Berufsbildner/in“. Eine weitere größere Herausforderung besteht in der internationalen Anerkennung der schweizerischen Ausbildungen und Abschlüsse. Wichtig ist ferner die Problematik der fachspezifischen Didaktik für diverse Fachbereiche; hier besteht ein großer Entwicklungsbedarf.

9. Wissenschaft und Lehre

Weiterbildung spielt als Forschungsthema in der Schweiz eine marginale Rolle. Erwachsenenbildung kann – mit Ausnahme der Universität Genf – an Schweizer Hochschulen nicht als eigenständiges Studienfach belegt werden. Aufgrund dieser strukturellen Situation ist die Weiterbildungsforschung stark vom Interesse und Engagement einzelner Forscher/innen abhängig. Längerfristige, groß angelegte Forschungsprojekte sind eine Seltenheit und kamen in der Vergangenheit lediglich dann zustande, wenn der Nationalfonds, eine vom Bund geführte und finanzierte Einrichtung der Forschungsförderung, entsprechende Schwerpunkte setzte (vgl. Kap. 9.2). Dass die Weiterbildung zu wenig erforscht wird, ist allgemein bekannt und wird oft beklagt (vgl. z. B. SKBF 2006). Dies führt dazu, dass es in der Bildungspolitik und in der öffentlichen Verwaltung an Steuerungswissen fehlt, das man benötigt, um eine kohärente, längerfristige Politik zu entwickeln. Die größte statistische Lücke ist auf Seiten der Anbieter und der Betriebe zu finden. Zu beiden Bereichen fehlen systematische, landesweite Daten. Damit sind bezüglich der Teilnahmequoten nur Selbstaussagen der Teilnehmenden und keine Informationen der Anbieter verfügbar.

9.1 Hochschulen

Als einzige Hochschule führt die Universität Genf einen Lehrstuhl für Erwachsenenbildung. An den übrigen Universitäten wird ebenfalls zu Weiterbildungsthemen geforscht, wobei unterschiedliche Fachrichtungen involviert sind, so beispielsweise Bildungssoziologie, Wirtschaftswissenschaften oder Psychologie. Innerhalb der Fachrichtung Pädagogik ist das Lernen Erwachsener tendenziell ein Randthema. Dasselbe gilt für die Pädagogischen Hochschulen sowie für Fachhochschulen, die pädagogische Fragestellungen behandeln. Ebenfalls vereinzelt findet Weiterbildungsforschung im Rahmen der Berufspädagogik statt. Im Zentrum stehen hier Fragestellungen zur berufsorientierten Weiterbildung. Zurzeit sind an den Hochschulen folgende Aktivitäten im Weiterbildungsbereich besonders zu erwähnen (vgl. Denzler 2007):

- Das Laboratoire „*Recherche Intervention Formation Travail*“ an der Universität Genf (Fakultät für Psychologie und Erziehungswissenschaften): Mit rund 40 Mitarbeitenden und zwölf Projekten ist das Laboratoire das größte und am breitesten angelegte Forschungszentrum im Weiterbildungsbereich. Thematische Schwerpunkte sind u. a. Lernprozesse und biografische Forschung.
- Am Zürcher Hochschulinstitut für Gymnasial- und Berufspädagogik

wird im Rahmen des Lehrstuhls für Berufsbildung (Prof. Philipp Gonon) kontinuierlich zu Weiterbildungsfragen geforscht. Aktuelle Schwerpunkte sind: International vergleichende Bildungspolitik im Bereich der beruflichen, betrieblichen Bildung und Weiterbildung, historische (Berufs-)Bildungsforschung sowie Qualitätssicherung und Evaluation. Ein weiterer Schwerpunkt der letzten Jahre war die Rolle der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

- Die *Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern (KWB)* führt Forschungsprojekte durch, die sich vor allem auf strukturelle Rahmenbedingungen konzentrieren. In den letzten Jahren wurden unter anderem die Angebots- und Nachfragestrukturen von Weiterbildungsanbietern untersucht und eine Typologie von Anbietern und Weiterbildungsprogrammen entwickelt. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Evaluation von Weiterbildungsstudiengängen.
- Das „*Leading House Sozialkompetenzen*“ der Universität St. Gallen führt verschiedene Forschungsprojekte durch, die sich vorwiegend mit Fragen der Förderung, Diagnose und Überprüfung von Sozialkompetenzen befassen.
- In der italienischen Schweiz bestehen ebenfalls einzelne Projekte zu Weiterbildungsfragen, vor allem angesiedelt beim *Laboratorio di ingegneria della formazione e innovazione (LIFI)*. Zu den aktuellen Beispielen gehört ein Projekt im Bereich Managementkompetenzen von Frauen.

Außerdem bestehen an diversen Hochschulen oder Fachhochschulen Forschungsschwerpunkte, die für die Weiterbildungsforschung relevant sind. Dazu gehört beispielsweise das Zentrum Lesen an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Hier werden Projekte in den Bereichen Illiterismus und Nachholbildung durchgeführt.

9.2 Nationale Forschungsaktivitäten

Die wichtigste kontinuierliche und systematische Datenquelle zum Thema Weiterbildung sind die periodischen Erhebungen des Bundesamts für Statistik (BFS) (vgl. auch Kap. 7). Diese Statistiken liefern wertvolle Informationen, beschränken sich aber auf quantitative und deskriptive Daten. Die wichtigste Erhebung des BFS sind die Schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE). Dabei handelt es sich um Teilnehmerbefragungen, die jedes Jahr stattfinden. Bei den jährlichen Befragungen werden allerdings nur rudimentäre Daten zur Nutzung der Weiterbildung erhoben; im Zentrum der SAKE stehen Fragen zur Arbeitswelt. Seit 1996 führt das BFS im Rahmen der SAKE alle drei Jahre zusätzlich ein vertiefendes Weiterbildungsmodul durch, das auf telefonischen Teilnehmerbefragungen be-

ruht. Nicht möglich sind bei der SAKE aber Panelstudien, bei denen dieselben Personen über einen bestimmten Zeitraum hinweg mehrmals befragt würden.

Die aktuellsten SAKE-Daten stammen aus dem Vertiefungsmodul, das 2006 durchgeführt wurde. Eine umfangreiche Auswertung von 15 Indikatoren zur Weiterbildung ist seit Mitte 2007 via Internet zugänglich (www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren). Neben der SAKE führt das Bundesamt für Statistik thematische Studien durch oder gibt solche in Auftrag. In den letzten Jahren waren dies beispielsweise Untersuchungen zu den Themen Illettrismus und Grundkompetenzen. Informationen zu den Studien sowie die detaillierten Resultate sind auf der Website des BFS verfügbar (www.bfs.admin.ch).

Projekt „Harmonisierte Weiterbildungsstatistik Schweiz“

Die Problematik der mangelnden Datenlage ist in Fachkreisen seit langem bekannt. Das Forum Weiterbildung Schweiz hat vor Jahren darauf reagiert und in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik eine Konzeptstudie erstellen lassen, um die Machbarkeit einer umfassenden, gesamtschweizerischen Weiterbildungsstatistik zu klären. Die Studie „Harmonisierte Weiterbildungsstatistik Schweiz“ (verfügbar auf www.forum-weiterbildung.ch) zeigt verschiedene Varianten auf, die Weiterbildung sowohl von der Teilnehmer- wie von der Anbieter- und der Betriebsseite her landesweit einheitlich zu erfassen und die Daten miteinander zu verbinden. Eine so angelegte Statistik würde dazu beitragen, das Steuerungswissen bereitzustellen, das nicht nur Politik und Verwaltung, sondern auch die Wirtschaft und die Bildungsanbieter benötigen, um den Weiterbildungsbereich effizient zu planen und zu entwickeln. Die Konzeptstudie wurde vom Bund positiv beurteilt. Bisher scheiterte die Umsetzung aber an den finanziellen Ressourcen. Ob es zu einem späteren Zeitpunkt zur Realisierung der harmonisierten Statistik kommen wird, ist ungewiss.

Der *Schweizerische Nationalfonds* (www.snf.ch) definiert und finanziert groß angelegte Forschungsschwerpunkte, in deren Rahmen jeweils über einige Jahre hinweg bestimmte Bereiche erforscht werden, wobei immer mehrere Fachrichtungen und Institutionen beteiligt sind. Die umfangreichste Weiterbildungsfor schung innerhalb der Nationalen Forschungsprojekte (NFP) erfolgte in den letzten Jahren im Rahmen des NFP 33 (Thema „Wirksamkeit unserer Bildungssysteme“) und des NFP 43 (Thema „Bildung und Beschäftigung“). Beide Programme sind inzwischen abgeschlossen. Innerhalb des NFP 43 wurden 31 Projekte realisiert, wovon neun die Weiterbildung betrafen und vier weitere diesen Bereich am Rande mitthematisierten. Zum Abschluss des Forschungsprogramms wurden Empfehlungen formuliert, die unter anderem eine von den NFP unabhängige Stärkung der Weiterbildungsfor schung verlangen. Dazu gehört die Einrichtung eines Leading House für Weiterbildungsfor schung und die Realisierung der Harmonisierten Weiterbildungsstatistik. Beide Forderungen warten noch auf ihre Umsetzung.

Um das Steuerungswissen zum Bildungssystem insgesamt zu erweitern, haben Bund und Kantone im Jahr 2004 beschlossen, ein sogenanntes *Bildungsmoni-*

toring durchzuführen. Unter diesem Begriff versteht man: „Bildungsmonitoring ist die systematische und auf Dauer angelegte Beschaffung und Aufbereitung von Informationen über ein Bildungssystem und dessen Umfeld. Es dient als Grundlage für Bildungsplanung und bildungspolitische Entscheide, für die Rechenschaftslegung und die öffentliche Diskussion“ (SKBF 2006, S. 6). Inzwischen ist der erste „Bildungsbericht Schweiz“ erschienen, der im Rahmen dieses Monitorings erstellt wurde. Wie in der Fragestellung definiert, umfasst der Bericht das gesamte System und bietet somit erstmals eine konzentrierte Übersicht zum aktuellen Bestand an Steuerungswissen. Im Rahmen des Monitorings werden keine Erhebungen durchgeführt, der Bericht beruht somit auf Daten und Ergebnissen, die andernorts bereits erarbeitet wurden. Für das Weiterbildungskapitel – es nimmt im 200-seitigen Bildungsbericht rund zehn Seiten ein – wurden vor allem Resultate der SAKE, der SKBF und Länder vergleichende Studien der OECD herangezogen.

Es ist geplant, im Rahmen des Bildungsmonitorings regelmäßig umfassende Bildungsberichte zu publizieren. Der zweite Bericht ist für 2010 vorgesehen (www.bildungsbericht.ch).

Vernetzung und Dokumentation von Forschungsprojekten

Die Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) sammelt, erarbeitet und publiziert kontinuierlich Informationen zur Bildungsforschung. Getragen wird sie vom Bund und den Kantonen gemeinsam. Sie beschränkt sich nicht auf das Sammeln und Koordinieren von Forschungsinformationen, sondern erstellt auch selbst Studien (sogenannte Trendberichte) zu aktuellen Themen, so beispielsweise zum Thema Illettrismus oder zur nachfrageorientierten Finanzierung der Weiterbildung. Einen wichtigen Beitrag zur Forschungskoordination leistet die SKBF außerdem mit dem „Netzwerk Berufsbildung/Erwachsenenbildung“. Das Netzwerk ist eine Dienstleistung der SKBF. Es fördert den Dialog und den Austausch zwischen Forschenden und vermittelt Informationen über aktuelle Projekte, Tendenzen und Entwicklungen. Im Rahmen des Netzwerks finden auch Tagungen und Diskussionsveranstaltungen zu Forschungsfragen statt. Das Netzwerk ist zugleich die Arbeitsgruppe „Berufs- und Weiterbildung“ der Schweizerischen Gesellschaft für Bildungsforschung SGBF (www.sgbf.ch).

Die SKBF führt eine Datenbank, die Eckdaten und Projektzusammenfassungen laufender und abgeschlossener Forschungsprojekte anbietet. Die Informationen sind via Internet zugänglich (vgl. www.skbf-csre.ch)

9.3 Internationale Studien

Die Schweiz ist an diversen internationalen Studien beteiligt, die auch den Weiterbildungsbereich betreffen. Größtenteils werden die Schweizer Analysen durch das Bundesamt für Statistik erstellt oder in Auftrag gegeben. In den letzten Jahren waren dies u. a. der International Adult Literacy Survey (IALS) und der

Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL). Die Resultate wurden durch das BFS publiziert (vgl. Notter/Arnold/v. Erlach u. a. 2006).

Weitere international vergleichende Studien waren die OECD-Länderstudien zur Erwachsenenbildung. Für den Forschungsbereich wichtig ist ferner die Mitarbeit von Schweizer Forschenden in internationalen Netzwerken wie beispielsweise ERDI (vgl. dazu Kap. 10.3).

10. Internationale Kontakte

Als kleines Land und als Nicht-EU-Mitglied ist die Schweiz seit jeher auf internationale Kooperationen angewiesen. Im Bildungsbereich kann sich die Schweiz auf eine langjährige Zusammenarbeit mit internationalen Partnern stützen. Die europäische Kooperation wird im Bildungsbereich auch von der Regierung aktiv gefördert. So nutzt der Bund in der Regel den ihm möglichen Spielraum, um die Schweiz in europäische Forschungs-, Bildungs- und Mobilitätsprogramme einzubinden und internationale Prozesse wie Bologna oder Kopenhagen in der Schweiz einzuführen.

„Silent Partner“ in Bildungsprogrammen der EU

Seit über zehn Jahren nehmen Schweizer Organisationen an den EU-Bildungsprogrammen GRUNDTVIG und LEONARDO als Silent Partners teil. Ab 2008 wird sich die Schweiz als gleichberechtigter Partner an den Bildungsprogrammen beteiligen und, was bisher nicht möglich war, auch selbst Projekte initiieren können. In den letzten Jahren wurde die Möglichkeit der „stillen Partnerschaft“ vor allem vom SVEB und von der Stiftung ECAP genutzt. Die Teilnahme stand im Prinzip zahlreichen Organisationen offen. Sie setzt aber voraus, dass bereits internationale Kontakte bestehen und die Organisationen in der Lage sind, relativ hohe Eigenleistungen zu erbringen. Damit reduziert sich de facto die Zahl der möglichen Schweizer Partner. Gute Voraussetzungen für die Teilnahme an Bildungsprogrammen der EU haben grundsätzlich auch die Universitäten. Die schweizerischen Hochschulen haben sich aber – mit Ausnahme der Universität Genf – nur vereinzelt dafür interessiert.

Eine positive Haltung gegenüber internationaler Kooperation haben generell auch die Organisationen der Weiterbildung, zumindest jene, die auf gesamtschweizerischer Ebene tätig sind. Bei lokal und regional tätigen Organisationen spielt die internationale Ebene meist eine geringere Rolle, hier sind die Organisationen eher mit den Tücken des föderalistischen Systems beschäftigt als mit globalen Entwicklungen.

Im Folgenden werden nur die wichtigsten Kooperationen erwähnt, die für die Entwicklung der Weiterbildung in der Schweiz von Bedeutung sind. Parallel dazu existiert eine Reihe an Kooperationen, die zum Beispiel von Bildungsanbietern in den Grenzregionen mit Partnerorganisationen aus den Nachbarländern Deutschland, Frankreich, Italien und Österreich gepflegt werden.

10.1 OECD

Bis vor zehn Jahren konzentrierte sich die OECD auf die wirtschaftliche Zusammenarbeit in Europa; Bildungsfragen spielten dabei kaum eine Rolle. Ab 1996 begann sich dies zu ändern, nachdem sich die OECD aktiv für das Paradigma des Lebenslangen Lernens zu engagieren begann. Eine intensivere Beschäftigung mit der Weiterbildungsthematik ist bei der OECD seit dem Jahr 2000 zu erkennen. Neben generellen Fragen gilt ihr Interesse speziell dem Zugang zum lebenslangen Lernen sowie Anreizsystemen für Erwachsene. In der Schweiz wurde bereits eine Länderstudie erstellt (vgl. SVEB 2001 sowie OECD 2003), zu der unter anderem ein Länderbesuch der OECD-Experten im Jahr 1999 gehörte. Im Rahmen dieser OECD-Länderberichte wurde das schweizerische Weiterbildungssystem erstmals einem umfassenden internationalen Vergleich unterzogen. Dabei kamen Stärken und Schwächen zum Vorschein: Als Hauptstärke eruierten die Experten die Dynamik, die Flexibilität und die rasche, pragmatische Realisierung von Innovationen. Auf der Negativseite steht die mangelnde Chancengleichheit für Frauen und für wenig qualifizierte Personen.

Der OECD-Bericht „Promoting Adult Learning“ (2005) enthält einen Systemvergleich der 15 einbezogenen Länder. Dieser zeigt klar, dass der Bildungsbereich in der Schweiz – im Vergleich etwa zu England – so stark von den föderalistischen Strukturen geprägt ist, dass sich der größte Handlungsbedarf in den Bereichen Bildungspolitik und Koordination von Strategien ergibt. Dieser Aufgabe widmet sich unter anderem das Forum Weiterbildung Schweiz (vgl. Kap. 3.3).

10.2 UNESCO

Das Forum Weiterbildung Schweiz organisierte im Jahr 2004 mehrere Hearings über die Entwicklung der Zielsetzungen der Weltkonferenz für Erwachsenenbildung CONFITEA V (Conférence Internationale sur l'Education des Adultes), die 1997 stattgefunden hatte. Der auf dieser Basis erstellte Bericht präsentiert eine Zwischenbilanz über die Umsetzung der damals verabschiedeten Empfehlungen. Die Schlussfolgerungen betreffen u. a. die Gesetzesgrundlagen, den gleichberechtigten Zugang zum Lernen sowie die Sensibilisierung für in der UNESCO zentrale Themenbereiche wie politische Bildung, Nord-Süd-Gefälle, Menschenrechtsbildung, Bürgerengagement, Umwelt oder Friedenskultur (Schröder-Naef 2005).

Seit längerem besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen Schweizer Behörden oder Organisationen und dem *UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (UIL)* in Hamburg. Im Rahmen eines EU-Projekts engagiert sich beispielsweise der SVEB

zusammen mit dem UIL für die internationale Verbreitung von Adult Learner's Weeks (Lernfestival). Das Schweizer Departement für Auswärtige Angelegenheiten ist in die Vorbereitungen der CONFINTEA VI von 2009 involviert.

10.3 Internationale Netzwerke

Im Europäischen Verband für Erwachsenenbildung (European Association for Education of Adults EAEA) war die Schweiz bereits vor 50 Jahren als Gründungsmitglied vertreten. Heute sind vor allem der SVEB und der Volkshochschulverband in den EAEA eingebunden. Der europäische Verband pflegt intensive Kontakte zur EU-Kommission für Lebenslanges Lernen und wird in den Beratungsprozess miteinbezogen. Da über 40 Länder beim EAEA Mitglied sind, ermöglicht die Mitgliedschaft im Verband auch Schweizer Organisationen, rasch und gezielt Kontakte zu knüpfen, Projektpartner zu finden und Vergleiche zur Situation in anderen Ländern anzustellen. Diese Möglichkeit ist in der Schweiz sehr willkommen, da das Land als Nicht-EU-Mitglied besonders stark auf Netzwerke angewiesen ist. Dasselbe gilt auch für die außereuropäischen Kontakte zu Organisationen der Erwachsenenbildung. Hier sind es vor allem die Kontakte zum International Council for Adult Education (ICAE), die eine kontinuierliche Zusammenarbeit ermöglichen. Der ICAE schafft unter anderem die Verbindung von Schweizer NGOs zum Social Forum, zur UNESCO und zur periodisch (alle zwölf Jahre) stattfindenden Weltkonferenz CONFINTEA. In den akademisch geprägten Netzwerken, dem European Universities Continuing Education Network (EUCEN) und der European Society for Research on the Education of Adults (ESREA) sind verschiedene Schweizer Universitäten als Mitglieder aktiv. Als weiteres wichtiges Forschungsnetzwerk ist das Consortium of European Research and Development Institutions for Adult Learning (ERDI) zu erwähnen. ERDI ist stärker als EUCEN auf praxisorientierte Forschung ausgerichtet.

Im Kontext von Studien und Strategieentwicklungen werden immer wieder auch Schweizer Expert/inn/en herangezogen. Dabei dominierten bisher die Bereiche: individuelle Anerkennungssysteme, Ausbildung der Auszubildenden, Qualitätsfragen, Länderexamen und politische Entwicklungen. In der Erarbeitung von Indikatoren und internationalen Vergleichen spielt vor allem das Bundesamt für Statistik eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 9.3).

Bei den langjährigen internationalen Partnerschaften des SVEB ist besonders die enge Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zu erwähnen. Im Rahmen dieser Partnerschaft konnten immer wieder Fachleute zu Expertentreffen, Lehrgängen und Tagungen in die Schweiz eingeladen werden, so dass die Schweizer Weiterbildungsszene von Entwicklungen am DIE mitpro-

fitieren konnte. Dabei spielt der gegenseitige Austausch von Know-how und Erfahrungen eine wichtige Rolle. Ebenfalls ein wichtiger Partner ist Liechtenstein, das in diversen Schweizer Gremien – wie beispielsweise der Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung (IKW) – aktiv mitwirkt.

10.4 Die Bologna-Reform und der Kopenhagen-Prozess

Die Stichworte Bologna und Kopenhagen sind in den letzten Jahren zu Chiffren für tiefgreifende Veränderungen im Hochschulbereich und in der Berufsbildung geworden. Erklärtes Ziel des *Bologna-Prozesses* ist die Realisierung eines wettbewerbsfähigen und dynamischen Hochschul- und Forschungsraums in Europa. Unter anderem bedeutet dies die Restrukturierung aller Hochschulstudiengänge und die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen sowie dem ECTS-System (European Credit Transfer System). Auf europäischer Ebene soll die Reform bis 2010 umgesetzt sein. Die Schweiz gehörte 1999 zu den 29 Erstunterzeichnern der Bologna-Deklaration und machte sich rasch an die Umsetzung. So ist die Reform in der Schweiz im europäischen Vergleich relativ weit fortgeschritten. Alle Universitäten und die meisten Fachhochschulen haben die neuen zweistufigen Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master eingeführt. Während einer Übergangsfrist werden aber zahlreiche Studierende ihr Studium nach dem alten System abschließen (Ende 2007 belegten rund 60 % der Studierenden einen Bachelor- oder Masterstudiengang).

Beim *Kopenhagen-Prozess* ist man von der Umsetzung hingegen noch weit entfernt. Der auch in der EU noch in den Kinderschuhen steckende Prozess stößt aber in der Schweiz auf großes Interesse. Mit ihrem gut funktionierenden dualen Berufsbildungssystem ist die Schweiz zwangsläufig an der internationalen Vergleichbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit ihrer Ausbildungen interessiert. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die höhere Berufsbildung (vgl. Kap. 1.2) eine Schweizer Eigenheit ist, welche im europäischen Ausland keine direkte Entsprechung hat. Vom Kopenhagen-Prozess erhofft man sich unter anderem die Klärung der Äquivalenzen zwischen höherer Berufsbildung in der Schweiz und akademisch orientierten Ausbildungen in der EU, sowie generell die internationale Durchlässigkeit und Mobilität und die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen. Die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses in der Schweiz wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) geplant und koordiniert. Das BBT ist auch für die internationalen Kontakte zuständig und hat sich beispielsweise mit Einbezug von Organisationen der Berufsbildung im Jahr 2006 an der europäischen Beratung zum Prozess beteiligt.

10.5 Bilaterale Kooperationen zwischen Bildungsanbietern

Im nächsten Jahrzehnt wird sich die internationale Konkurrenz unter Bildungsanbietern intensivieren. Dazu trägt unter anderem die Liberalisierung des internationalen Dienstleistungsabkommen General Agreement on Trade in Services (GATS) bei. In Schweizer Bildungsinstitutionen werden vermehrt Teilnehmende aus anderen Ländern rekrutiert, und parallel dazu werden englischsprachige Angebote bei Schweizer/innen zunehmend beliebter. Die stärkste internationale Ausrichtung ist bei Management- und Führungsweiterbildungen zu verzeichnen. In diesen Bereichen herrscht bereits jetzt ein ausgeprägter Konkurrenzkampf (Reichert 2007).

Allmählich entstehen in diversen Bereichen international orientierte Angebote, so in der berufsorientierten Weiterbildung, in der höheren Berufsbildung und in der universitären Weiterbildung. Dabei werden unter anderem sogenannte Joint oder Double Degrees eingerichtet. Ein Beispiel dafür bietet das private Medieninstitut MAZ in Luzern. Das MAZ ist eine höhere Fachschule und der Deutschschweizer Marktleader für journalistische Aus- und Weiterbildung. Seit kurzem bietet das Institut in Kooperation mit der Universität Hamburg einen Master-Abschluss in Journalismus an, obwohl das MAZ selbst nicht zum Bereich Tertiär A (Universitäten und Fachhochschulen), sondern zur höheren Berufsbildung (Tertiär B) gehört und also eigentlich keine Masters anbieten kann. Diese Form der Kooperation ist eine Pionierleistung, für die in den aktuell bestehenden Rechtsgrundlagen der Schweiz noch gar keine Basis besteht.

Ebenfalls im Aufbau oder bereits in Kraft sind diverse länderübergreifende Kooperationen zwischen Hochschulen. So plant die Universität Freiburg zusammen mit einer Pariser Universität eine Ausbildung für Erwachsenenbildner/innen und die Universität St. Gallen bietet gemeinsam mit der Rotman School of Management at the University of Toronto einen Global Executive MBA an. Solche Kooperationen dürften in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dessen sind sich die privaten und die öffentlichen Träger bewusst. Entsprechend ausgeprägt sind sowohl das Interesse an internationalen Entwicklungen wie das Bewusstsein für den härter werdenden Konkurrenzkampf.

11. Tendenzen und Perspektiven

Die folgenden Überlegungen gehen von der Frage aus, welche Entwicklungstendenzen in der schweizerischen Weiterbildung zurzeit zu beobachten sind und welche Perspektiven diese Entwicklungen eröffnen? Es geht hier also um die Einschätzung eines Potenzials, das erkennbar, aber noch nicht realisiert ist. Wir beschränken uns an dieser Stelle auf Tendenzen, von denen auf nationaler Ebene wichtige Impulse oder Konsequenzen zu erwarten sind. Was im Folgenden skizziert wird, beruht nicht auf einer systematischen Trendanalyse. Es handelt sich vielmehr um Schlussfolgerungen, die von der Autorin und dem Autor auf der Basis des vorliegenden Berichts und mit Blick auf aktuelle bildungspolitische Diskussionen formuliert werden. Im Anschluss an die Darstellung aktueller Tendenzen formulieren wir Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Förderung der Weiterbildung. Diese Vorschläge konzentrieren sich auf den Entwicklungsbedarf in der Schweiz, werden aber auch mit Blick auf das vom europäischen Parlament beschlossene Aktionsprogramm des Lebenslangen Lernens formuliert. Im Unterschied zum Kap. 11.1, das sich auf das produktive Potenzial aktueller Entwicklungen konzentriert, nimmt Kap. 11.2 auch Mängel, Lücken und vernachlässigte Aspekte in den Blick.

11.1 Aktuelle Entwicklungen

Neues nationales Weiterbildungsgesetz (vgl. Kap. 3.1): Im Mai 2006 hat das Schweizer Stimmvolk der neuen Bildungsverfassung zugestimmt. Damit wurde dem Bund erstmals der verfassungsmäßige Auftrag erteilt, den Weiterbildungsbe-
reich als Ganzes gesetzlich zu regeln. Die Vorarbeiten für eine nationale Regelung der Weiterbildung wurden im Sommer 2006 aufgenommen. Mit der Einführung der neuen Rechtsgrundlagen ist frühestens 2011 zu rechnen. Die Federführung für das Gesetzesprojekt liegt beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie. Die Aufgabe der Schweizerischen Koordinationskonferenz Weiterbildung und des Forums Weiterbildung besteht darin, den Prozess kritisch und konstruktiv zu begleiten. Fachkreise werten die Einführung der neuen Verfassungsbestimmungen als sehr wichtigen Schritt in Richtung einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Weiterbildung. Noch steht nicht fest, wie das Gesetz im Einzelnen aussehen wird und ob die Hoffnungen, die daran geknüpft werden, sich erfüllen. Die vielfältigen Erwartungen lassen sich in drei groben Kategorien bündeln: Klärung der Zuständigkeiten bei Bund und Kantonen; Verbesserung von Koordination und Transparenz im Weiterbildungssystem; Klärung und/oder Ausbau der öffentlichen Finanzierung im Weiterbildungsbereich. Zurzeit steht

lediglich fest, dass der Bund bezüglich Weiterbildung in einigen Jahren über größere Regelungskompetenzen verfügen wird als bisher. Ob sich damit auch ein stärkeres finanzielles Engagement von Bund und Kantonen verbindet, ist fraglich. Die Tatsache, dass erstmals ein Bundesgesetz über die Weiterbildung entwickelt wird, ist auf jeden Fall als Meilenstein der schweizerischen Bildungspolitik zu werten – unabhängig davon, ob es sich beim neuen Gesetz um ein innovatives, zukunftsfähiges Instrument handelt oder um eine Minimalregelung (s. auch Kap. 11.2.1).

Entwicklung nachfrageorientierter Finanzierungsmodelle (vgl. Kap. 5.2.1): Seit einigen Jahren wird in der Schweiz vermehrt über Finanzierungsmodelle nachgedacht, die in der Förderung andere Wege gehen als die bisherige Subventionierung von Bildungsangeboten über Beiträge an die Träger. Bei Bund, Kantonen und Anbietern besteht ein gewisses Interesse an Instrumenten wie dem Bildungsschein. So wird zurzeit im Auftrag des Bundes ein Pilotprojekt zu Bildungsscheinen durchgeführt und evaluiert. Die Resultate sollten Aufschluss darüber geben, ob und wie dieses Finanzierungsinstrument sinnvoll eingesetzt werden kann, um insbesondere benachteiligte und wenig qualifizierte Bevölkerungsgruppen zu fördern. Ebenfalls diskutiert werden Steuerabzüge für Weiterbildung. Da die bisherige Praxis intransparent und uneinheitlich ist, geht die Tendenz zunächst einmal in Richtung einer kantonalen Harmonisierung der Abzugsregelung. Zur Diskussion steht ferner die Frage, ob Steuerabzüge für Einzelpersonen und/oder Firmen künftig als Anreizsystem genutzt werden sollen. Unter den weiteren diskutierten Modellen dominieren bipartite (Sozialpartner) und tripartite Fonds (Sozialpartner/Kanton). Eher am Rande kommen weniger bekannte Modelle zur Sprache, so beispielsweise Lernversicherungen oder subventioniertes Sparen (in Modellen ähnlich jenen von Bausparverträgen). Die aktuellen Diskussionen und Projekte zeigen, dass das Interesse an neuen Finanzierungsmodellen zunimmt. Zu erwarten ist außerdem eine steigende Bereitschaft, Kombinationen verschiedener Finanzierungsinstrumente zu erproben und deren Einsatz zielgruppenspezifisch zu differenzieren.

Verbesserung der Chancengleichheit bei der Nutzung der Weiterbildung (vgl. Kap. 7.4): Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz bei den Teilnahmequoten generell gut ab. Dabei besteht aber eine hohe Teilnahmedisparität, das heißt es besteht im Vergleich zu EU-Ländern eine erhebliche Chancengleichheit zwischen gut Ausgebildeten und Personen mit geringer Qualifikation. Ebenfalls relativ hoch ist die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Diese Problematik wird zurzeit verstärkt wahrgenommen, nachdem internationale Studien wiederholt darauf hingewiesen haben. Auf politischer Ebene sind Vorstöße (parlamentarische Motionen) in Bearbeitung, die in den letzten Jahren

eingereicht wurden, um die Chancengleichheit bestimmter Zielgruppen zu fördern. Dazu gehört u. a. die Forderung nach einem Impulsprogramm für Frauen, die nach einer Familienphase wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Ein weiterer Vorstoß verlangt eine Weiterbildungsoffensive für wenig qualifizierte Personen, worin die Entwicklung eines modularen Weiterbildungsangebots für diese Zielgruppe inbegriffen ist. Im Zusammenhang mit der Teilnahmedisparität und der Chancenungleichheit werden vermehrt internationale Perspektiven rezipiert und diskutiert. Dazu gehört beispielsweise eine schwedische Initiative, mit welcher 150.000 Personen der Zugang zum Lernen ermöglicht wurde. Maßnahmen dieser Größenordnung sind in der Schweiz vorläufig nicht in Sicht, es zeigt sich aber ein steigendes Interesse an innovativen Ansätzen zur Förderung der Chancengleichheit. Es ist zu erwarten, dass Fragen der Chancengleichheit und Teilnahmedisparität in den nächsten Jahren stärker ins Bewusstsein der Bildungspolitik rücken werden.

Ausbau zielgruppenspezifischer Angebote (vgl. Kap. 6.3): Zurzeit sind diverse Diskussionen und Projekte in Gang, deren Ziel darin besteht, Angebote für spezifische Zielgruppen neu zu schaffen oder weiterzuentwickeln. Im Zentrum stehen insbesondere folgende Zielgruppen: Personen mit schwachen Grundkompetenzen, Geringqualifizierte, Wiedereinsteiger/innen, Migrant/inn/en, ältere Arbeitnehmer/innen (vgl. auch oben „Verbesserung der Chancengleichheit“). In den Bereichen Illettrismus, beruflicher Wiedereinstieg und Bildungschancen von Geringqualifizierten sind politische Vorstöße (Motionen, Postulate) im Parlament hängig, die vom Bund Maßnahmen fordern. Parallel dazu entwickeln Bildungsorganisationen, Verbände und Non-Profit-Organisationen Projekte und Kampagnen, die entweder die Bevölkerung sensibilisieren oder Angebote für die jeweilige Zielgruppe entwickeln wollen. Im Fall der Grundkompetenzen wurde ein spezifisches Weiterbildungsangebot für Kursleitende entwickelt, das in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und implementiert wird. Eine weitere Zielgruppe, die an Bedeutung zunehmen wird, sind ältere Arbeitnehmer/innen und Senior/inn/en. Infolge der demografischen Entwicklung wächst die Bevölkerungsgruppe der Älteren stetig an. Teilnahmestatistiken zeigen, dass die Weiterbildungsaktivität der Bevölkerung in den Altersgruppen ab 55 Jahren deutlich abnimmt. Es wird also zu den Herausforderungen der nächsten Jahre gehören, das lebenslange Lernen über das Pensionsalter hinaus zu etablieren und entsprechende Angebote zu entwickeln.

Ausbau der Weiterbildungsstatistik und neue Forschungsschwerpunkte (vgl. Kap. 9.2): Spätestens seit 2004, als das neue Berufsbildungsgesetz eingeführt wurde, zeigt sich, dass es in der Schweiz an Grundlagen- und an Steuerungswissen zum Weiterbildungsbereich fehlt. Die Problematik ist jetzt im Zusammenhang mit

der Entwicklung eines Weiterbildungsgesetzes wieder aktuell. Zurzeit sind umfassende Daten zur Weiterbildung über die periodischen Teilnehmerbefragungen des Bundesamts für Statistik (BFS) verfügbar. Landesweite Erhebungen bei Trägern und Arbeitgebern existieren jedoch nicht. Für die nächsten Jahre ist mit einem weiter steigenden Bedarf an statistischen Daten zu rechnen. Das BFS hat bereits darauf reagiert und die Teilnehmerbefragungen seit 2006 inhaltlich erweitert. Geplant sind beim BFS in den nächsten Jahren zudem neue Weiterbildungserhebungen bei Unternehmen sowie weitere thematische Studien. Auch beim BFS angesiedelt sind die Erhebungen im Rahmen internationaler Statistiken. Hier sind ebenfalls ein Ausbau und eine weitere Harmonisierung der Daten geplant. Eine weitere neue Entwicklung ist die Einrichtung eines sogenannten Bildungsmonitorings, das ebenfalls Steuerungswissen bereitstellt. Im Jahr 2006 wurde erstmals ein Bericht über den gesamten Bildungsbereich inklusive Weiterbildung erstellt. Im Rahmen des Monitorings werden bestehende Daten verwendet und keine zusätzlichen Erhebungen durchgeführt. Der nächste Bericht ist für 2010 geplant. Noch nicht realisiert werden konnte das Projekt einer harmonisierten Weiterbildungsstatistik (vgl. Kap. 9.2). Das Vorhaben bleibt aber aktuell und wird im Zusammenhang mit dem neuen Weiterbildungsgesetz erneut zur Diskussion stehen. Somit bestehen diverse Ansätze zum Ausbau der statistischen Grundlagen im Weiterbildungsbe- reich. Interessante Entwicklungen bestehen außerdem in der bei den Hochschulen angesiedelten Forschung. Zwar nimmt Weiterbildung hier immer noch wenig Raum ein. Im Zusammenhang mit sogenannten Leading Houses (vgl. Kap. 9.1), die im Aufbau sind, zeichnen sich aber weiterbildungsrelevante Schwerpunkte ab. Im Mittelpunkt stehen die Themen Bildungsökonomie, E-Learning und vergleichende Analysen des Bildungssystems.

Verstärkte Internationalisierung der Bildung (vgl. Kap. 10): Die internationalen Kooperationen werden in den nächsten Jahren zunehmen. Bereits aufgenommen wurden die Vorarbeiten zur Klärung einer Schweizer Teilnahme am Kopenhagen-Prozess. So hat sich die Schweiz bereits an den Beratungen der EU zu diesem Prozess beteiligt. Die weitere Entwicklung erfolgt in enger Abstimmung mit dem Vorgehen der EU. Im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses erwartet man eine engere Verbindung zwischen Berufsbildung und Weiterbildung sowie eine Zunahme an länderübergreifenden Kooperationen zwischen Anbietern. Diese Optionen stoßen in der Schweiz auf besonderes Interesse, da die Kooperation mit Nachbarländern in den drei großen Sprachregionen als attraktive Option wahrgenommen wird, sowohl bei den Trägern wie bei den Teilnehmenden. Entsprechende Entwicklungen und Projekte sind in Gang, so z. B. im Bereich des E-Learning oder im Journalismus. Eine weitere Facette der Internationalisierung zeigt sich seit längerem im Forschungsbereich, wo die Schweiz als gleichberechtigter Partner an den EU-Programmen teilnimmt. Eine analoge Entwicklung

steht bei den EU-Bildungsprogrammen (GRUNDTVIG und LEONARDO) bevor; hier ist die Vollteilnahme der Schweiz aufgrund der bilateralen Verträge mit der EU ab 2008 Realität. Neben konkreten Prozessen und Kooperationen zeigt sich die Tendenz zur Internationalisierung der Bildung auch darin, dass die Träger sich vermehrt für internationale Entwicklungen interessieren und ihre eigene Aktivität auf diese Entwicklungen hin reflektieren. Auf Seiten des Bundes wird die Internationalisierung in Politik und Verwaltung mit großem Interesse verfolgt und wo möglich aktiv mitgestaltet. Diese Tendenz dürfte in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen und auch in der Weiterbildung größere Kreise betreffen als bisher.

11.2 Empfehlungen

Auf der Grundlage der in diesem Bericht geleisteten Situationsanalyse lassen sich Empfehlungen für die Entwicklung des Weiterbildungsbereichs in den nächsten Jahren formulieren. Der folgende Kasten und Tabelle 6 enthalten Vorschläge für Maßnahmen, die aus Sicht des Autorenteams von gesamtschweizerischer Relevanz sind und zu einer zielgerichteten Weiterentwicklung des Weiterbildungsbereichs beitragen können. Dabei geht es nicht um erschöpfende Maßnahmenkataloge, sondern um Denkanstöße und Beiträge zur aktuellen Diskussion rund um die Weiterbildung. Zunächst steht das wichtigste aktuelle Projekt der Weiterbildungspolitik im Zentrum: das geplante Weiterbildungsgesetz (Kap. 11.2.1). In Kapitel 11.2.2 ist die Perspektive weiter gefasst, hier sind neben Politik und Verwaltung auch Fachleute aus dem Weiterbildungsbereich angesprochen.

11.2.1 Empfehlungen zum neuen Weiterbildungsgesetz

Die neue gesetzliche Regelung für die Weiterbildung (vgl. Kap. 11.1) kann gemäß aktuellem Wissensstand verschiedene Formen annehmen:

- Entwicklung eines neuen Rahmengesetzes für den gesamten Weiterbildungsbereich,
- Erweiterung des bestehenden Berufsbildungsgesetzes zum Berufs- und Weiterbildungsgesetz,
- Einführung von Bestimmungen zur Weiterbildung in diversen bestehenden Rechtsgrundlagen (d. h. Erweiterung der Gesetze in allen Bereichen, die für die Weiterbildung relevant sind).

Von den Autoren favorisiert wird die erste Variante, also die Entwicklung eines neuen Rahmengesetzes. Unsere inhaltlichen Empfehlungen dazu sind im folgenden Kasten zusammengefasst.

Empfehlungen für ein neues Rahmengesetz Weiterbildung

- Verwendung eines integralen Weiterbildungsbegriffs, der auf dem international üblichen Paradigma des Lifelong Learning basiert (vgl. Kap. 1.3),
- Regelung des gesamten Weiterbildungsbereichs (alle relevanten Bildungsstufen),
- Einrichten einer Koordinations- und Fachstelle für Weiterbildung auf Bundesebene,
- Einführung einer Regelung für die Qualitätsentwicklung,
- Schaffen von Rahmenbedingungen für Transparenz im gesamten Bereich,
- Realisierung der harmonisierten Weiterbildungsstatistik (inkl. Verankerung einer Auskunftspflicht für statistisch relevante Daten der Weiterbildungsträger),
- Verankerung der Förderung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen und bildungsferne Schichten (z. B. Grundkompetenzen, Nachholbildung, Chancengleichheit),
- Regelung für die Förderung der politischen und kulturellen Weiterbildung,
- Einführung einer Kombination aus angebots- und nachfrageorientierten Finanzierungsinstrumenten,
- Regelung der Subventionierung von Dachverbänden im Weiterbildungsbereich,
- Regelung für die Forschungs- und Projektförderung im Weiterbildungsbereich,
- Berücksichtigung internationaler Entwicklungen (z. B. Kopenhagen-Prozess, EU-Bildungsprogramme).

11.2.2 Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsbereichs

Tabelle 6 enthält Vorschläge für Maßnahmen, die wir als notwendig erachten, unabhängig davon, welche Form das neue Weiterbildungsgesetz annimmt. Hier geht es also um Aktivitäten, die auf verschiedene Weise realisiert werden können, wobei Rechtsgrundlagen eine unterschiedlich wichtige Rolle spielen können. Entsprechend dieser Optik richten sich die folgenden Empfehlungen nicht nur an die Bildungspolitik, sondern an alle Fachleute, die sich aktiv mit der Entwicklung des Weiterbildungsbereichs auseinandersetzen.

Tabelle 6: Vorschläge für Maßnahmen im Weiterbildungsbereich

Zielsetzung	Empfehlungen für Maßnahmen oder Aktivitäten
1. Verbesserung der Rahmenbedingungen (vgl. Kap. 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Rasche Entwicklung eines griffigen Weiterbildungsgesetzes (vgl. Kap. 11.2.1) • Umsetzung der EDK-Empfehlungen zur Weiterbildung in den Kantonen • interkantonale Harmonisierung der höheren Berufsbildung und Klärung der Verbindungen zu Weiterbildung
2. Koordination und Transparenz in der Weiterbildungsförderung (vgl. Kap. 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffen von Transparenz in der Finanzierung der Weiterbildung durch Bund und Kantone • Erarbeitung koordinierter Strategien zur Projektförderung bei den diversen Bundesämtern
3. Finanzierung der Weiterbildung (vgl. Kap. 5)	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung nachfrageorientierter Finanzierungsinstrumente (z. B. Bildungsscheine, individuelle Steuerabzüge, Stipendien) • Subventionierung von Angeboten, die sich an benachteiligte Bevölkerungsgruppen richten • Einführung von Anreizsystemen für Arbeitgeber (z. B. Steuerabzüge für Betriebe, paritätische Fonds zwischen Sozialpartnern und Kanton) • Sicherstellung der Finanzierung von Dachverbänden der Weiterbildung
4. Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots (vgl. Kap. 6)	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Modularisierung und Entwicklung von Baukästen in heterogenen Weiterbildungsbereichen • Ausbau der Angebote in Grundkompetenzen • Weiterentwicklung der Qualitätssicherung eduQua und Verbreitung dieses Systems in Verbindung mit der Professionalisierung • Koordination und Öffnung der universitären Weiterbildung
5. Erhöhung der Weiterbildungsaktivität in der Bevölkerung (vgl. Kap. 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Sensibilisierungskampagnen für bildungsferne und benachteiligte Bevölkerungsgruppen (z. B. Lernfestival) • Impulsprogramme für Wiedereinsteiger/innen und für ältere Arbeitnehmer/innen • Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter • Ausbau der Integrations- und Sprachkurse für Migrant/inn/en • Prüfen eines Programms „Lernende Regionen“ in der Schweiz (analog zu Modellen in Deutschland) mit Vernetzung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung • Sensibilisierung der Arbeitgeber in KMU für die Bedeutung der Weiterbildung aller Mitarbeitenden • Förderung selbstorganisierter Lerngruppen
6. Verbesserung des Zugangs zur Weiterbildung (vgl. Kap. 7)	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Zugangsbarrieren für benachteiligte Bevölkerungsgruppen • Weiterentwicklung und Implementierung von Verfahren zur Validierung und Anerkennung von Kompetenzen (Validation des acquis) • Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Angeboten unterschiedlicher Träger und Stufen (z. B. Tertiär A/B und höhere Berufsbildung) • weiterer Ausbau der Information und Beratung für Erwachsene

7. weitere Professionalisierung des Personals (vgl. Kap. 8)	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung der neuen Ausbildungsangebote zum „Berufsbildner“ mit dem System „Ausbildung der Ausbildenden“ und mit den Entwicklungen im Bereich Tertiär A • Ausbau fachdidaktischer Angebote und spezialisierter Ausbildungen (z. B. für Fachleute, die mit wenig qualifizierten und bildungsfernen Schichten arbeiten)
8. Ausbau von Forschung und Statistik zur Weiterbildung (vgl. Kap. 9)	<ul style="list-style-type: none"> • Realisierung der gesamtschweizerischen harmonisierten Weiterbildungsstatistik (Teilnahme- und Anbieterstatistik) • Schaffen von Lehrstühlen im Weiterbildungsbereich • Einrichten und Fördern von Forschungsschwerpunkten zur Weiterbildung und stärkere Integration in die KTI Programme • Erarbeiten von Grundlagen- und Steuerungswissen zur Weiterbildung in der Schweiz
9. Intensivierung der internationalen Kontakte (vgl. Kap. 10)	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau schweizerischer Partnerschaften im Rahmen des EU-Bildungsprogramms Lifelong Learning (GRUNDTVIG und LEONARDO) • aktive Teilnahme der Schweiz an der Weltkonferenz CONFITEA VI im Jahr 2009

12. Anhang

12.1 Literatur

Bangerter, E. (2005): Bundesrat verabschiedet Bericht über abzugsfähige Weiterbildungskosten. Medienmitteilung vom 11.05.2005, Eidgenössisches Finanzdepartement EFD. URL: www.efd.admin.ch (Stand: 27.09.2007)

Bernier, G./Lüthi, D./Quiqerez, B. (2007): Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz. Erste Ergebnisse des Moduls „Weiterbildung“ der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006. Neuchâtel

Berufsbildungsgesetz: Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 4.10.2005). Vgl. Systematische Sammlung des Bundesrechts (Dok. Nr. 412.10)

BFI: Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008–2011. Vom 24.01.2007. Bern (vgl. www.bbt.admin.ch)

Borkowsky, A. u. a. (1996): SAKE-Studie. Eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996. Neuchâtel

Borkowsky, A./Zuchuat, J.-C. (2006): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung. Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate. Neuchâtel

Buchmann, M. u. a. (1999): Weiterbildung und Beschäftigungschancen. Zürich

Bundesamt für Statistik BFS (2007): Weiterbildungsindikatoren. Eine Auswertung der Daten aus dem Vertiefungsmodul Weiterbildung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2006. URL: www.bfs.admin.ch, Weiterbildung/Indikatoren (Stand: 27.09.2007)

Caballero Liardet, W./Gapany Savioz, S./Lischer, R. (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Eine Auswertung der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1996–2003. Neuchâtel

Commission externe d'évaluation des politiques publiques (2006): Evaluation du chèque annuel de formation (sur mandat du Conseil d'Etat). Genf

Denzler, S. (2007): Vielfältige Forschungsdynamik zum Thema Weiterbildung. Einblicke in aktuelle Projekte verschiedener Institutionen in der Schweiz. In: Education Permanente, H. 3, S. 34–43

Die Volkswirtschaft (2006): Arbeitsmarktliche Massnahmen und ihre Wirkungen. H. 10, S. 2–37

Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Hauptabteilung Direkte Bundessteuer, Verrechnungssteuer, Stempelabgaben (2004): Abzugsmöglichkeiten für Weiterbildungskosten. Studie der Arbeitsgruppe „Weiterbildung“ zum Postulat David vom 02.03.2004. Bern

Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Hauptabteilung Direkte Bundessteuer, Verrechnungssteuer, Stempelabgaben (2005): Abzugsmöglichkeiten für Weiterbildungskosten. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates David (03.3565) vom 02.03.2004. Bern

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD, Bundesamt für Migration BFM, Direktionsbereich Bürgerrecht, Integration & Bundesbeiträge (2007): Massnahmenpaket Bundesratsauftrag Integrationsmassnahmen, Anhang zum Bericht Integrationsmassnahmen. Bern-Wabern

Gonon, P./Hotz, H.-P./Weil, M. u. a. (2005): KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz. Zürich

Grosser Rat des Kantons Luzern (2005): Gesetz über die Berufsbildung und die Weiterbildung. Luzern

- Guggisberg, J./Detzel, P./Stutz, H. (2007): Volkswirtschaftliche Kosten der Leseschwäche in der Schweiz. Eine Auswertung der Daten des Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL). Schlussbericht. Bern
- Hanhart, S./Schmulz, H.-R./Perez, S. u. a. (2005): Die berufliche Weiterbildung in öffentlichen und privaten Unternehmen in der Schweiz. Kosten, Nutzen und Finanzierung. Zürich/Chur
- Jaag, T./Poledna Th. (1993): Rechtsgutachten zu einer neuen Förderungsstruktur für die Erwachsenenbildung. Mit einer Kurzfassung von Thomas Poledna. Zürich
- Janssen, J. (2007): Bessere Arbeitsmarktchancen dank Bildung. In: Panorama, H. 3, S. 4–5
- Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (2001 a): Impulsprogramm zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen. Motion 01.3640 im Nationalrat. Bern
- Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (2001 b): Weiterbildungsoffensive für wenig qualifizierte Personen. Entwicklung eines Baukastensystems. Motion 01.3641 im Nationalrat. Bern
- KV Schweiz, Präsidentenkonferenz (2006): Materialien zur steuerlichen Behandlung von Ausbildungs- und Weiterbildungskosten in der Schweiz. Zürich
- KV Schweiz (2007): Aktennotiz betr. „Steuerliche Abzugsfähigkeit von Aus- und Weiterbildungskosten“. Stand der Dinge per 08.05.2007. Zürich
- Levesque, V./Lohner, B./Stoffel, B. u. a. (2007): Validierung von Bildungsleistungen im Bereich Allgemeinbildung. EHB Schriftenreihe Nr. 1. Zollikofen
- Notter, Ph./Arnold, C./Erlach, E. v. u. a. (2006): Lesen und Rechnen im Alltag. Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Schweiz. Nationaler Bericht zu der Erhebung Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL). Neuchâtel
- OECD (2003): Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices. Paris
- OECD (2005): Promouvoir la formation des adultes. Paris
- OECD/SECO (2003): Résumé et principales recommandations. Vieillesse et politiques de l'emploi. Paris.
- Price/Waterhouse/Cooper (2006): Vollkostenrechnung der kantonalen Berufsbildung 2005. Unpublizierte Studie im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT. Bern
- Reichert, S. (2007): Universitäre Weiterbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Perspektiven im europäischen Vergleich. Bern
- Rhyn, H. (2007): Heterogenität, Gerechtigkeit und Exzellenz. Lebenslanges Lernen in der Wissensgesellschaft. Innsbruck
- Rohrer, C./Sgier, I. (1995): Erwachsenenbildungs-Politik in der Schweiz: Strukturen, Rechtsgrundlagen, Tendenzen. Zürich
- Schläfli, A. (2005): Was hat der Weiterbildungsbericht bewirkt? In: Education Permanente, H. 2, S. 34–36
- Schläfli, A./Gonon, P. (1998): Weiterbildung in der Schweiz. Frankfurt a.M.
- Schräder-Naef, R. (2003): Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Weiterbildung. Nationales Förderprogramm. Zürich
- Schräder-Naef, R. (2005): Erwachsenenbildung in der Schweiz: Bestandesaufnahme 2004 und neue Empfehlungen. Bericht der Schweizerischen UNESCO-Kommission. Bern
- Schweizerischer Bundesrat (2003): Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2004–2007. Bern
- Schweizerischer Bundesrat (2007): Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008–2011. Bern

- Schweizerisches Komitee zur Bekämpfung des Illettrismus (2005): Zugang zum Lesen und Schreiben für alle! Bern
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK (2005): Bericht der IKW „Weiterbildung und andere Qualifikationsverfahren“. Empfehlungen zur Umsetzung der neuen Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung in den Kantonen (Entwurf). Thun
- SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (Hrsg.) (2006): Bildungsbericht Schweiz 2006. Aarau
- SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung (Hrsg.) (2001): Schweiz Erwachsenenbildung. Expertenbericht der OECD. Zürich
- Systematische Sammlung des Bundesrechts (Rechtsgrundlagen auf Bundesebene, inkl. politische Vorstöße). URL: www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html (Stand: 27.09.2007)
- Torcasso, R. (2003): Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub. Bern
- Weil, M. (2006): Weiterbildungskooperation in KMU. Eine Perspektive für berufs- und wirtschaftspädagogische Konzepte. Bern
- Wenger, B. (2007): Höhere Berufsbildung. Die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Unveröffentlichtes Manuskript der Fachtagung „Höhere Berufsbildung“ vom 19.01.2007 in Bern
- Wettstein (2006): Bildungsgewerkschaften.ch. Interview mit Peter Sigerist, Schweizerischer Gewerkschaftsbund. In : bbaktuell Nr. 183 vom 19.12.2006
- Wolter u. a. (2003): Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung. Trendbericht Nr. 7 der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung. Aarau
- Wolter, S./Weber, B. (2005). Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens. In: Die Volkswirtschaft, H. 10, S. 38–42
- Zuchuat, J.-Ch. /Rychen, D.S./Erlach, E. v. (2007): Diversité des personnes avec de faibles compétences. BFS. Neuchâtel

12.2 Glossar

- AdA – Ausbildung der Auszubildenden:** Bezeichnung für das modulare System zur Aus- und Weiterbildung von Personen, die Bildungsveranstaltungen für Erwachsene leiten und/oder durchführen
- ALL – Adult Literacy and Lifeskills Survey:** Internationale komparative Studie zur Messung der Fähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Lesen, Schreiben und Rechnen, durchgeführt in den Jahren 2003 und 2006
- BBG – Bundesgesetz über die Berufsbildung:** Regelt die Berufsbildung aller Berufe außerhalb der Hochschulen
- BFI – Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation** (aktuelle Version: BFI 2008–2011)
- Bildungsbericht:** Erster Bericht im Rahmen des nationalen Bildungsmonitorings, erstellt von der SKBF, wurde Ende 2006 publiziert, www.bildungsbericht.ch
- Bildungsmonitoring:** Systematische Beschaffung und Aufbereitung von Informationen über das Bildungssystem und sein Umfeld; Ziel ist die periodische Bereitstellung von Steuerungswissen, das für die Bildungsplanung und als Basis für bildungspolitische Entscheide dient
- Bologna-Prozess:** Reform zur Schaffung eines europäischen Hochschulraumes; Umstrukturierung der Hochschulstudiengänge, Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen und ECTS, soll bis 2010 abgeschlossen sein; in der Schweiz bereits weitgehend umgesetzt

Bundesamt: Amt innerhalb der Bundesverwaltung; die Bundesämter sind jeweils einem der sieben Departements des Bundes zugeordnet, www.admin.ch

Bundesrat: Regierung der Schweiz, zusammengesetzt aus sieben Bundesrät/inn/en, die jeweils einem Departement vorstehen. Die Departements unterteilen sich wiederum in eine Reihe von Bundesämtern bzw. Staatssekretariaten

ECTS – European Credit Transfer System: Europaweit anerkanntes System zur Anerkennung und Übertragung von Studienleistungen, www.ects.ch

ECVET – European Credits for Vocational Education and Training: Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, wird im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses entwickelt

eduQua: Qualitätslabel für Weiterbildungsinstitutionen, www.eduqua.ch

Forum Weiterbildung Schweiz: Vom Bund gegründete Plattform, die beratend und begleitend an der Entwicklung der Weiterbildungspolitik mitwirkt; daran beteiligt sind Bund, Kantone, Sozialpartner und Bildungsanbieter

HFP – Höhere Fachprüfung: Abschluss auf der Ebene der höheren Berufsbildung (Tertiär B)

Höhere Berufsbildung: Teil des tertiären Bildungsbereichs, wird auch als Tertiär B bezeichnet (ISCED 5B)

IALS – International Adult Literacy Survey: Internationale komparative Studie zur Messung der Fähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Lesen und Schreiben. Durchgeführt in den Jahren 1994 und 1998

Kopenhagen-Prozess: Europäische Reform zur Schaffung von Transparenz, Durchlässigkeit und Mobilität in der Berufsbildung (s. auch ECVET), steckt in der EU und in der Schweiz noch in den Anfängen, www.bbt.admin.ch

KTI: Förderagentur für Innovation des Bundes. Sie unterstützt den Wissens- und Technologietransfer zwischen Unternehmen und Hochschulen mit dem Ziel, größtmögliche Marktwirkung zu erlangen, www.bbt.admin.ch

Motion: Politischer Vorstoß, Handlungsinstrument der Parlamentarier/innen der schweizerischen Bundesversammlung. Eine Motion ist ein verbindlicher Auftrag an den Bundesrat, einen Gesetzes- oder Beschlussentwurf vorzulegen oder eine Maßnahme zu treffen

NFP – Nationales Forschungsprogramm: Mehrjährige Forschungsschwerpunkte des Schweizerischen Nationalfonds, www.snf.ch

SAKE – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: Jährliche statistische Erhebungen des Bundesamts für Statistik, www.bfs.ch

SKW – Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung: Organ des Bundes und der Kantone; zuständig für die Koordination der Bearbeitung von Weiterbildungsfragen bei Bund und Kantonen, arbeitet eng mit dem Forum Weiterbildung zusammen

Stiftung ECAP: Gemeinnützige Erwachsenenbildungsorganisation, die sich vor allem für Migrant/inn/en und wenig qualifizierte Arbeitnehmer/innen engagiert.

12.3 Adressen

Bundesamt für Kultur (BAK)
Hallwylstrasse 15
Postfach
3003 Bern
www.bak.admin.ch

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)
Effingerstrasse 27
3003 Bern
www.bbt.admin.ch

Bundesamt für Statistik (BFS)
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
www.bfs.admin.ch

CH-Q Schweizerisches
Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn
Geschäftsstelle der Gesellschaft CH-Q
Südstrasse 55
2504 Biel
www.ch-q.ch

Eidgenössisches Parlament
Bundeshaus
Bundesplatz 3
3003 Bern
www.parlament.ch

EDK Erziehungsdirektorenkonferenz
(Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren)
Zähringerstrasse 25
Postfach 5975
3001 Bern
www.edk.ch

Forum Weiterbildung Schweiz /
Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW)
Geschäftsstelle c/o SVEB
Oerlikonerstr. 38
8057 Zürich
www.forum-weiterbildung.ch

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)
Hans-Huber-Strasse 4
Postfach 1853
8027 Zürich
www.kvschweiz.ch

Lesen und Schreiben
Schweizerischer Dachverband
Effingerstrasse 54
Postfach 6052
3001 Bern
www.lesen-schreiben-schweiz.ch

Migros-Genossenschafts-Bund
Koordinationsstelle der Klubschulen KOST
Josefstrasse 214
8005 Zürich
www.klubschule.ch und www.kulturprozent.ch

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
c/o EDK
Zähringerstrasse 25
Postfach 5975
3001 Bern
www.sbbk.ch

Schweizerischer Bund für Elternbildung (SBE)
Steinwiesstrasse 2
8032 Zürich
www.elternbildung.ch

Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF)
Hallwylstrasse 4
3003 Bern
www.sbf.admin.ch

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich
www.arbeitgeber.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Effingerstrasse 31-35
3003 Bern
www.seco.admin.ch

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)
Monbijoustrasse 61
Postfach 1147
3000 Bern 23
www.sgb.ch

Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung (SGBF)
C/o SKBF
Entfelderstrasse 61
5000 Aarau
www.sgbf.ch

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)
Entfelderstrasse 61
5000 Aarau
www.skbf-csre.ch

Schweizerischer Nationalfonds (SNF)
Wildhainweg 3
Postfach 8232
3001 Bern
www.snf.ch

Stiftung Universitäre Fernstudien Schweiz
Studienzentrum Brig
Überlandstrasse 12
Postfach 265
3900 Brig
www.fernuni.ch

Schweizerischer Verband für Berufsberatung (SVB)
Beustweg 14
Postfach 1172
8032 Zürich
www.svb-asosp.ch
und www.berufsberatung.ch

Schweizerischer Verband für Betriebsausbildung (SVBA)
Altmannsteinstrasse 34
8181 Höri
www.betriebsausbildung.ch

Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)
Oerlikonerstr. 38
8057 Zürich
www.alice.ch

Swissuni
Verein universitäre Weiterbildung Schweiz
www.swissuni.ch

UNESCO
Schweizerische UNESCO-Kommission
Eidgenössisches Departement
für auswärtige Angelegenheiten
Bundesgasse 32
3003 Bern
www.unesco.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Hotelgasse 1
Postfach
3000 Bern 7
www.swiss-schools.ch

Verband der schweizerischen Volkshochschulen (VSV)
Hallerstr. 58
3012 Bern
www.up-vhs.ch

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1:	Kurstunden im Jahr 2006 nach Trägern	32
Tabelle 2:	Finanzierung der berufsorientierten Weiterbildung	38
Tabelle 3:	Themen non-formaler Weiterbildung im Jahr 2006 nach Geschlecht.....	43
Tabelle 4:	Teilnahme an verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Geschlecht im Jahr 2006	48
Tabelle 5:	Teilnahme an verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Erwerbsstatus im Jahr 2006	50
Tabelle 6:	Vorschläge für Maßnahmen im Weiterbildungsbereich.....	75

Abbildungen

Abbildung 1:	Die Schweiz	10
Abbildung 2:	Das Schweizer Bildungssystem im ISCED-Schema	12

Register

A

Anbieter 15, 19 f., 27 ff., 36, 56, 59 f., 68
Anerkennung von Kompetenzen 21, 54 f.,
57, 75
Angebote 42 ff., 75
 an Hochschulen 18, 44
 im öffentlichen Interesse 35
 zielgruppenspezifische 44 ff., 71
Angebotslücken 42
Ausbildung der Auszubildenden (AdA) 56, 58,
76, 79

B

Berufsbildung 11, 13, 34, 67, 72
 höhere 13, 20, 28, 30, 34 f., 67 f., 75,
 80
Berufsbildungsgesetz (BBG) 9, 20 ff., 35 f., 79
 Ausführungsgesetze 23
Betriebe 20, 28, 32, 39
Bildungsbarrieren 39
Bildungshäuser 16 f.
Bildungsmonitoring 62, 72, 79
Bildungspolitik 25, 58, 60, 65, 73
 aktuelle Vorstöße 25 f.
Bildungsscheine 40, 54, 70, 75
Bildungssystem 11 ff., 46
Bildungsverwaltung 20 ff.
Bologna-Prozess 28, 46 f., 67, 79
Bund 27 f., 35 f., 59, 64, 70, 73, 80
Bundesamt für Berufsbildung und
Technologie (BBT) 21, 24 f., 35 ff., 54, 67,
69, 81
Bundesamt für Kultur (BAK) 22, 24, 33, 37,
46, 80
Bundesamt für Statistik (BFS) 24 f., 47, 60 ff.,
81
Bundesgesetz zur Arbeitslosenversicherung
21
Bundesrat 11, 80
Bundesversammlung 11

C

CH-Q 55, 81
Chancengleichheit 70 f., 74 f.

E

E-Learning 42 f., 72
eduQua 9, 33, 42, 75, 80
Eidgenössisches Departement des Innern
(EDI) 22
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
(EVD) 21
Erwachsenenbildung 13 f., 16, 23, 59
 kulturelle 22, 33, 42
Erwachsenenbildungsbeauftragte 23
Erwerbslose 18, 21, 29, 37, 44, 50
EU-Bildungsprogramme 37, 64, 73
European Credits for Vocational Education
and Training (ECVET) 80
European Credit Transfer System (ECTS) 67,
80

F

Fachhochschulen 13, 28, 43
Finanzierung 35 ff., 75
 durch Arbeitgeber 37 f.
 durch die öffentliche Hand 35
 durch Teilnehmende 37 f.
 durch tripartite Fonds 38, 70
 Gesamtausgaben des Bundes 35 f.
 nachfrageorientierte 39 f., 70, 74
Formale (Weiter-)Bildung 14
Forschung 59 ff.
 an Hochschulen 59, 72
 internationale Studien 62
 nationale Projekte 61
 Vernetzung und Dokumentation 62
Forum Weiterbildung Schweiz 9, 24 f., 61,
65, 80 f.

G

General Agreement on Trade in Services
(GATS) 68

Gewerkschaftliche Bildung 30
Grundkompetenzen 25, 40, 45 f., 61, 71,
74 f.

H

Harmonisierte Weiterbildungsstatistik
Schweiz 61, 74 f.
Historische Entwicklung 15 ff.
Hochschulen 11, 28, 32, 43 f., 59 f.

I

Illiterismus 25, 45, 60 f., 71
Informelles Lernen 14, 47 f., 50 f.
Institutionen *siehe* Anbieter
Interkantonale Konferenz für Weiterbildung
(IKW) 23
Internationale Kooperationen 64 ff., 68, 72

K

Kantonales Stipendienwesen 40 f.
Kantone 10 f., 15, 20, 23 ff., 27, 35 f., 42,
45 f., 75
Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU)
28, 34, 38, 60
Koordinationsstellen für Weiterbildung 19,
22, 27, 36, 60
Kopenhagen-Prozess 55, 64, 67, 72, 80
Kulturprozent 29
Kurstunden 31 f., 38, 42
Kursthemen 42

L

Lernfestival 19, 53 f., 66
Lernformen 14, 48 ff., 53

M

Migros-Klubschulen 17 f., 29, 32
Modularisierung 45 f., 75
Motion 26, 41, 80

N

Nationales Forschungsprogramm 80
Non-formale (Weiter-)Bildung 14, 20, 29, 31,
38, 43, 46, 48 ff.

O

OECD 52, 62, 65
Länderberichte 63, 65, 87

P

Parlament 9, 11, 26, 81
Personal 56 ff, 76
Ausbildung und Qualifizierung 56
Professionalisierung 76

R

Rahmengesetz für die Weiterbildung *siehe*
Weiterbildungsgesetz
Rechtsgrundlagen 14, 20 ff., 27, 46, 69
Bundesebene 20
kantonale Ebene 23

S

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)
18, 47, 60 f., 80
Schweizerische Konferenz der kantonalen
Erziehungsdirektoren (EDK) 11, 25, 81
Schweizerische Koordinationskonferenz
Weiterbildung (SKW) 9, 24 f., 80 f.
Schweizerische Koordinationsstelle für
Bildungsforschung (SKBF) 62, 82
Schweizerischer Nationalfonds (SNF) 59, 61,
80, 82
Schweizerischer Verband für Weiterbildung
(SVEB) 17, 25, 33 f., 56, 64 ff., 83
Schweizerische Vereinigung für
Erwachsenenbildung *siehe* Schweizerischer
Verband für Weiterbildung
Selbstständige Trainer/innen 31 f.
Silent Partner 22, 37, 64
Sprachkurse 42, 44, 75
Staatssekretariat für Bildung und Forschung
(SBF) 22, 24 f., 36, 82
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 21 f.,
24, 33, 37, 82
Standortbestimmungskurse 44
Steuerabzüge 39, 41, 70, 75
Stiftung ECAP 30 f., 64, 80

T

Teilnahme 47 ff.
Teilnahmedisparitäten 53, 70 f.

Teilnahmeentgelte 39
Teilnahmepflicht 44
Teilnahmequote 48 ff., 70
Teilnahmestatik 14, 71, 76
Teilnahmestruktur 49 ff.
Teilnehmermotivation 39, 49
Träger 17 ff., 24, 27 ff., 31 ff.,
 Förderung 70
 private 24, 27 ff., 31 ff.
 weltanschauliche 30
 öffentliche 24, 27 f

U

UNESCO 65 f., 83
Universitäten 16, 27, 36, 59 f.

V

Validierung von Bildungsleistungen 45, 54 f.
Verbände 33 f., 37
Verband der schweizerischen
Volkshochschulen (VSV) 33, 83
Volkshochschulen 16, 19, 29

W

Weiterbildung 13 ff.
 Allgemeine 19, 23
 berufsorientierte 14, 18, 20 f., 36 ff.,
 42, 59
 integraler Begriff 13 f., 74
 selbstorganisierte 31
 Spaltung von beruflicher und
 allgemeiner 24
 universitäre 11, 18 f., 22, 28, 36, 43 f.,
 68
Weiterbildungsgesetz 25 f., 69, 73 f.
Weiterbildungsmarkt 32
Weiterbildungsstatistik 71 f.
Wissenschaft 59 ff.

Z

Zugänge 27, 33, 65, 71, 75

Autoren

Dr. phil. André Schläfli ist Doktor der Psychologie und Erziehungswissenschaftler. Er ist seit 1992 Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung SVEB. Schwerpunkte seiner Tätigkeit lagen in den vergangenen Jahren in der internationalen Kooperation im Rahmen der OECD-Länderberichte sowie als Kooperationspartner in verschiedenen LEONARDO- und GRUNDTVIG-Projekten zur Frage der Grundkompetenzen, Professionalisierung, Finanzierung der Weiterbildung und „Policy“. Auf nationaler Ebene widmete er sich insbesondere den Vorarbeiten zur Verfassungsgrundlage für die Weiterbildung. Zudem zählen die Entwicklung von Qualitätsverfahren im Bereich der Modularisierung, die Zertifizierung von Weiterbildungsanbietern sowie Forschungsarbeiten im Bereich KMU zu seinen Arbeitsgebieten. E-Mail: andre.schlaefli@alice.ch

Irena Sgier, MA, Soziologin und Filmwissenschaftlerin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB. Sie ist in den Bereichen Bildungspolitik und Forschung tätig, verfasst journalistische Artikel und ist mitverantwortlich für die Geschäftsstelle des Forums Weiterbildung. Parallel dazu promoviert sie im Fach Filmwissenschaft an der Universität Zürich. E-Mail: irena.sgier@alice.ch