Der grosse Streit um die Weiterbildung

Nationalrat Sieben Jahre nach dem Volksentscheid beginnt heute die Weiterbildungsdebatte

Wie sollen Weiterbildungen in der Schweiz geregelt sein? Im Nationalrat beginnt heute die grosse Debatte darüber. GAETAN BALLY/KEYSTONE

VON ANTONIO FUMAGALLI

So deutlich wie am 21. Mai 2006 ist ein Abstimmungsergebnis selten: Nicht weniger als 85,6 Prozent der Stimmbürger nahmen damals die neuen Verfassungsbestimmungen zur Bildung an. Das übergeordnete Ziel der Vorlage war, die Bildungsqualität zu sichern und die Mobilität der Bevölkerung durch gemeinsame Eckwerte – etwa einen einheitlichen Schulbeginn – zu erleichtern.

So weit, so unbestritten. Mit der neuen Bestimmung wurde aber auch erstmals die Weiterbildung explizit in die Verfassung aufgenommen, womit der Bund auf Gesetzesstufe Grundsätze über die Weiterbildung festlegen soll. Der Nationalrat befasst sich heute als Erstrat mit der Vorlage. Klar ist jetzt schon: An der genauen Ausgestaltung des neuen Rahmengesetzes scheiden sich die Geister.

Der Bundesrat präsentierte seinen Vorschlag im Mai dieses Jahres. Tenor der Botschaft: Die hauptsächlich privat organisierte Weiterbildung soll gestärkt werden, allerdings ohne ein Recht auf Weiterbildung im Gesetz zu verankern. Auch die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrates (WBK-N) hat sich in der Zwischenzeit über das Gesetz gebeugt – und es mit zahlreichen Minderheitsanträgen ergänzt.

Was sind Grundkompetenzen?

Obwohl die WBK-N das Weiterbildungsgesetz in der Gesamtabstimmung annahm, war sie bei der Beratung in zwei Lager gespalten: Die eine Seite wollte eine erhebliche Ausweitung, die andere eine massive Verschlankung des neuen Gesetzes. Eine Mehrheit konnte gleichwohl kein Lager hinter sich scharen.

So verlangte eine Minderheit eine teilweise Kompensation von Lohnausfällen bei Langzeitweiterbildungen. Dies, indem ein Teil der Rente vorgezogen wird. Auch der Weiterbildungsurlaub hatte in der Kommission einen schweren Stand: Demnach hätten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern einen Urlaub von maximal einer Woche gewähren müssen. «Es ist im Interesse der Arbeitgeber, gut ausgebildete und motivierte Leute zu haben», sagt Nationalrätin Kathy Riklin (CVP/ZH).

> **«Es ist im Interesse der Arbeitgeber, gut ausgebildete Leute zu haben.»**
> **Kathy Riklin,** CVP/ZH

Rund um den Begriff der Grundkompetenzen, die vom Bund gefördert werden sollen, sind im Nationalrat heftige Debatten vorprogrammiert: Gehören auch Wirtschaftskenntnisse und die Haushaltführung dazu? Wie schon der Bundesrat wollte die Kommissionsmehrheit nichts davon wissen, nahm aber dafür «Erziehungs- und Sozialkompetenz» ins Gesetz. Für Peter Keller ein Sündenfall sondergleichen: «Sollen künftig Eltern dafür zertifiziert werden, dass sie ihre Kinder erziehen?», fragt sich der Nidwaldner SVP-Nationalrat.

Organisationen brauchen Geld

Weiterbildungsorganisationen blicken heute mit besonders viel Interesse nach Bern. Entscheidend ist, wie sich die Räte zu den von der WBK-N geforderten «Sensibilisierungsmassnahmen» stellen. Konkret: Die Branche will mehr Mittel, um erkannte Probleme wie Illettrismus wirksamer bekämpfen zu können – zum Beispiel mit gezielten Schulungen in den Unternehmen. «Wenn ein Mitarbeiter plötzlich besser versteht, wie er die Maschine zu bedienen hat, dient das sowohl der Sicherheit als auch der Produktivität des Betriebs», sagt Bernhard Grämiger, Vizedirektor des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB).

Die Ratsrechte will gar nicht erst auf das Weiterbildungsgesetz eintreten oder es an den Bundesrat zurückweisen, damit er «die unnötigen Regulierungen eines funktionierenden Weiterbildungsmarktes» aus dem Entwurf streicht. Bei der Mehrheit erhofft man sich wenigstens eine gesetzliche Grundlage für die Weiterbildung. Aline Trede (Grüne): «Besser ein Gesetz als gar keines – auch wenn es droht, zahnlos zu werden.»

@ ausserdem zum Thema

Bilden Sie sich regelmässig aus eigenen Stücken weiter? Stimmen Sie online ab!

Studenten vom falschen Weg abbringen

VON KAREN SCHÄRER

«Die Universitäten sollten dafür sorgen, dass nicht die falschen Maturanden das falsche Studium anfangen», sagt Stefan Wolter, Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung. Denn muss eine Studentin oder ein Student nach dem ersten Jahr aufgrund ungenügender Leistungen die Studienrichtung wechseln, ist die Wahrscheinlichkeit stark erhöht, dass sie oder er auch das neue Studium nicht zu Ende bringt. Dieser Befund aus einer Untersuchung zu Daten von 600 000 Studierenden aus vier Jahrzehnten zeigt, dass die heutige Praxis mancher universitärer Fachbereiche, das erste Studienjahr als Selektionsjahr zu definieren, fatale Folgen haben kann.

Die Quote der Studienabbrüche in der Schweiz ist hoch, wie die gestern veröffentlichte Studie der Forschungsstelle zeigt. Zwar ist die Abbrecher-Quote seit 1975 von 40 Prozent auf deutlich unter 30 Prozent zurückgegangen. Doch noch immer schliessen damit nur drei von vier Studierenden ihr Studium ab. Dabei bedeutet die im internationalen Vergleich eher tiefe Maturitätsquote bereits eine «recht starke Selektion der potenziellen Studentenpopulation», wie es in der Studie heisst. Und: Angesichts der grossen Nachfrage nach akademischem Nachwuchs könne man davon ausgehen, dass «jeder vermeidbare Studienabbruch ein Abbruch zu viel ist».

Unis sollen aktiver betreuen

Bildungsforscher Wolter regt eine aktivere Rolle der universitären Hochschulen an: Zwar besteht in der Schweiz ausser im Bereich der Medizin die freie Studienwahl. Doch mit sanften Fingerzeigen könnten die Hochschulen vor Studienbeginn darauf hinwirken, dass ungeeignete Maturanden sich für eine Studienrichtung einschreiben: «Die ETH etwa stellt bereits Tests zur Verfügung, anhand derer Studieninteressierte prüfen können, wo sie stehen», sagt Wolter. Und zeigen Studierende schlechte Leistungen oder schwänzen sie Prüfungen, könnten Studienberater sie aktiv ansprechen, wie dies an Universitäten in den USA geschieht.

Als ungünstig für ein erfolgreiches Beenden des Studiums erweisen sich Fachwechsel, Studienunterbrüche sowie eine Verzögerung des Studienbeginns nach erlangter Matura. Ebenso besteht eine starke Korrelation zwischen der Maturitätsquote im Kanton und der «Drop-out»-Rate: Studierende aus Kantonen mit einer hohen Maturitätsquote brechen ihr Studium demnach häufiger ab als solche aus Kantonen mit tiefen Maturitätsquoten. «Wer in einem Kanton die Matura gemacht hat mit Leistungen, die in einem anderen Kanton nicht für die Matura reichen, fällt eher aus dem Studium», erläutert Wolter.

Im Dschungel der Weiterbildungsmöglichkeiten

Qual der Wahl Unter den vielen Angeboten das richtige zu finden, ist nicht einfach.

VON ISABELLE FRÜHWIRT

Die Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten scheint beinahe unbegrenzt. Doch nicht nur das Angebot, auch die Nachfrage nach Kursen und Seminaren ist gross: 2011 hat über die Hälfte der Bevölkerung eine interne oder externe Weiterbildung absolviert (siehe Grafik). Jährlich wird so ein Umsatz von 5,3 Milliarden Franken erzielt. Doch welche Weiterbildung hilft beruflich weiter? Vielleicht das Fachseminar «Moderne Büroräumlichkeiten psychologisch optimal gestalten» an der Fachhochschule Nordwestschweiz? Oder lieber der MAS in «Food Safety Management» der Universität Basel? Oder doch der Italienischkurs für Anfänger in der Migros-Klubschule? Gesunden Menschenverstand solle man bei der Auswahl einer Weiterbildung walten lassen, sagt Jürg Enderli, Berufsberater im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich. «Sie soll nicht nur für die berufliche Laufbahn nützlich sein, sondern auch Spass machen und neue Einsichten bringen.»

Das Profil schärfen

«Die Kurse und Seminare sollen das berufliche Profil schärfen», sagt Enderli. «Wenn jemand allzu viele Weiterbildungen vorweist, fragt sich der Arbeitgeber, wo die Kernkompetenzen des Bewerbers liegen.» Absolviert jemand keine Weiterbildungen, wirft das auch Fragen auf. «Das kann unflexibel wirken, der Bewerber scheint nicht sehr engagiert zu sein», fasst der Berufsberater möglichen Bedenken von Arbeitgebern zusammen.

Auch Rudolf Strahm, Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB), betont die Wichtigkeit der Weiterbildung. «Die Zeit, in der jemand ein ganzes Leben lang denselben Beruf ausübt, ist vorbei», sagt der frühere Preisüberwacher und alt Nationalrat. Gerade aufgrund des technischen Wandels seien die Menschen heute zu einem lebenslangen Lernen gezwungen.

«Es braucht mehr Transparenz»

Seit 20 Jahren arbeitet Jürg Enderli als Berufsberater. «Im Vergleich zu damals ist die Nachfrage nach Weiterbildungen stark gestiegen», erzählt Enderli. Dies liege nicht nur am grösseren Angebot, sondern auch an den tieferen Hürden: «Der Zugang zu vielen Weiterbildungen ist einfacher geworden.» Heutzutage kann nicht nur jeder eine Weiterbildung besuchen, es kann auch jeder einen Kurs anbieten. So schiessen die Diplome und Auszeichnungen geradezu aus dem Boden. «Es braucht mehr Transparenz bei den Abschlüssen», fordert Jürg Strahm. «Man weiss oft nicht, was dahinter steckt.» Der Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung will, dass der Bund mehr Verantwortung übernimmt und Ordnung in das Abschluss-Wirrwarr bringt. Für Thomas Baumeler, Leiter Diplomanerkennung beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), schafft das neue Weiterbildungsgesetz, über das der Nationalrat heute debattiert (siehe Text oben), schon Ordnung. «Im Gesetz werden Grundsätze verankert, die der Transparenz sowie der Qualitätssicherung der Angebote dienen», sagt Baumeler.

Wer sich weiterbildet

Alter bzw. Bildungsstand	Prozent
25- bis 34-Jährige	58,4
35- bis 44-Jährige	56,9
45- bis 54-Jährige	58
55- bis 64-Jährige	45,6
Obligatorische Schule	24,8
Sekundarstufe II: Berufsbildung	49,4
Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	58,7
Höhere Berufsbildung	70,6
Hochschule	73