



# Universitäre Weiterbildung in der Schweiz:

## Bestandsaufnahme und Perspektiven im europäischen Vergleich

Dr. Sybille Reichert



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF**

Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung veröffentlicht in seiner „Schriftenreihe SBF“ konzeptionelle Arbeiten, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung und Forschung, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen.

Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung und Forschung wieder.

© 2007 Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF  
ISSN 1424-3342



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
**Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF**  
Bereich Bildung

Hallwylstrasse 4  
CH - 3003 Bern  
T +41 31 323 20 46  
F +41 31 322 78 54  
[info@sbf.admin.ch](mailto:info@sbf.admin.ch)  
[www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch)



## Universitäre Weiterbildung in der Schweiz:

### Bestandsaufnahme und Perspektiven im europäischen Vergleich

Studie im Auftrag des  
Staatssekretariats für Bildung und Forschung

Dr. Sybille Reichert

# Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	5
1. Einleitung: Kontext, Ziele und Methodologie der Studie	9
1.1 Politischer Kontext	9
1.2 Ziel, Methoden und Grenzen der Studie	11
1.3 Verfügbare Daten	12
2. Was versteht man unter „universitärer Weiterbildung“?	15
2.1 Weiterbildungsdiskurse im europäischen Ausland	15
2.2 Weiterbildung als Austausch zwischen Wissenschaft und beruflicher Praxis	15
2.3 Weiterbildung als privates statt öffentliches Interesse	16
2.4 Nachfrage- statt Angebotsorientierung	17
2.5 Kernaufgabe oder Randgeschäft?	17
3. Das Weiterbildungsangebot an den Universitäten	19
3.1 Die Entwicklung der Weiterbildungsangebote seit 1999	19
3.2 Die Angebotstypen	20
3.3 Starke Varianz zwischen Fächern	21
3.4 Zielgruppen und Zulassung zu Weiterbildungsprogrammen	23
3.5 Modularisierung	24
3.6 Weiterbildungsangebote zwischen regionaler und internationaler Vernetzung	25
3.7 Interdisziplinarität der Weiterbildungsangebote	26
3.8 Profil und Motivation der Weiterbildungsdozierenden	27
3.9 Koordination innerhalb und zwischen Weiterbildungsangeboten einer Universität	28
3.10 Qualitätssicherung und -entwicklung	29
4. Die Nachfrage nach universitärer Weiterbildung	31
4.1 Profil der Teilnehmer und Nutzen der Weiterbildung	31
4.2 Wachsende Nachfrage nach Titeln	32
4.3 Externe Anfragen und massgeschneiderte Kurse	33
5. Integration der Weiterbildung in universitäre Profilbildung und gesamtinstitutionelle Zusammenhänge	35
5.1 Die Rolle der Weiterbildungsstellen und der zentralen Infrastruktur	35
5.2 Institutionelle Anreize für das Engagement der Universitätsdozierenden in der Weiterbildung	36
5.3 Bezug zu und Abgrenzung von der grundständigen Lehre	37
5.4 Einbettung der Weiterbildung in die institutionelle Profilbildung	38
5.5 Bezug der Weiterbildung zu Technologie Transfer	40
5.6 Finanzierung	40
6. Nationale Koordinationsansätze	43
7. Erreichtes und Erreichbares: Empfehlungen	45
7.1 Empfehlungen auf Ebene der Universitäten	47
7.2 Empfehlungen auf Ebene der Kantone und des Bundes	49
7.3 Empfehlungen auf Ebene der nationalen Koordination	53
Anhang 1: Literatur	55
Anhang 2: Übersicht über internationale Kofinanzierungsinstrumente (Nachfrageanreize)	57
Anhang 3: Zum Profil der tertiär gebildeten Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen	58
Anhang 4: Übersicht kantonale Weiterbildungsartikel	59

## Executive Summary

Die Innovationskraft der Schweiz hängt vor allem von den Qualifikationen ihrer Bürgerinnen und Bürger ab. So wie es in Zeiten militärischer Bedrohung galt, die männliche Bevölkerung regelmässig für den militärischen Ernstfall zu trainieren, gilt es in Zeiten des globalen Wettbewerbs der Wirtschaftsstandorte, die Qualifikationen der Schweizer Bevölkerung ständig zu erweitern und zu erneuern. Querschnittsuntersuchungen zeigen, dass der Wissensstand bzw. das Humankapital einer Volkswirtschaft einen positiven Einfluss auf das Einkommensniveau und das Wirtschaftswachstum haben. Gerade die Bedeutung von wissenschaftlichem Wissen wächst kontinuierlich, vor allem für die Bewältigung von Aufgaben in den höher qualifizierten Berufen, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ebenfalls weiter zunimmt. Somit ist gerade die universitäre Weiterbildung, deren Zielgruppen vorrangig die akademisch Ausgebildeten sind, zunehmend gefordert. Angesichts dieser Herausforderung hat das Schweizer Parlament in den 90er Jahren den Aufbau der universitären Weiterbildung mit äusserst erfolgreichen Sondermassnahmen unterstützt, mit deren Hilfe sich die Weiterbildung an fast allen Schweizer Universitäten nachhaltig etablieren konnte.

Angesichts des neuen Weiterbildungsartikels der Schweizer Bundesverfassung, hat das Staatssekretariat für Bildung und Forschung, mit Unterstützung der CRUS, eine **6-monatige Studie** an Dr. Sybille Reichert in Auftrag gegeben, **um die institutionellen und individuellen Bedingungen der universitären Weiterbildung** seit Beendigung der Sondermassnahmen zu erfassen und **Handlungsmöglichkeiten für die Schweizer Universitäten und deren Träger** vor dem Hintergrund eines internationalen Vergleichs aufzuzeigen. Hauptgrundlage der Studie bilden semi-strukturierte Interviews mit Weiterbildungsdozierenden, Programmleitern, Dekanen, Hochschulleitungen und Leitern der Weiterbildungsstellen an den Universitäten, welche vor allem qualitative Daten zu verschiedenen Erfahrungen mit universitärer Weiterbildung liefern.

Die Studie bemerkt, dass die universitäre Weiterbildung in der Schweiz vor allem **privaten Interessen berufstätiger Akademiker zugeordnet** und in den **Austausch zwischen wissenschaftlicher Theorie und beruflicher Praxis** eingeordnet wird. Dies steht im Kontrast zu einigen anderen westlichen Ländern (Kanada, skandinavische Länder, Grossbritannien und Frankreich), in denen das öffentliche Interesse an einer möglichst breiten Beteiligung der Bevölkerung an Weiterbildung im Vordergrund steht und auch die Eröffnung neuer Bildungschancen durch die Weiterbildung und Anerkennung beruflicher Erfahrung in das universitäre Aufgabenfeld eingeordnet wird. In der Schweiz soll die Universität via Weiterbildung vor allem in die berufliche Praxis hineinwirken, indem sie wissenschaftliche Theorien und Wissen einer Prüfung durch die Praxis aussetzt, aber auch berufliche und gesellschaftliche Praktiken einer wissenschaftlichen und theoretischen Reflexion unterzieht. Um eben diesem Dialog gewachsen zu sein, wird von den Teilnehmern an universitären Weiterbildungsgeboten erwartet, dass sie sowohl berufliche Praxiserfahrung als auch Vertrautheit mit wissenschaftlichem Arbeiten mitbringen, so dass zumeist ein akademischer Abschluss sowie mehrjährige Berufspraxis als Voraussetzung für die Aufnahme in ein zertifizierendes WB-Angebot gelten. Universitäre Dozierende ihrerseits müssen die interaktive Lehre von kritischen Studierenden auf der gleichen Augenhöhe mit eigener relevanter Expertise und hohen Qualitätsansprüchen und die damit verbundenen besonderen didaktischen und thematischen Herausforderungen schätzen.

In den meisten Universitäten ist es im Anschluss an die Aufbaufinanzierung des Bundes **in nur wenigen Jahren gelungen, die Weiterbildung aus einem Regime der subventionierten Angebotsorientierung in eine sich weitgehend selbst tragende Aktivität zu überführen**, welche den strengen Qualitätsansprüchen z.T. umkämpfter Märkte zu gehorchen hat. Seit 1999 orientiert sich die universitäre Weiterbildung streng an der Nachfrage, um dem Prinzip der Selbstfinanzierung soweit wie möglich Rechnung zu tragen. Der an allen Universitäten hoch gehaltene institutionelle Anspruch der Selbstfinanzierung bezieht sich vor allem auf die direkten Kosten der Programme, stösst aber in bestimmten Fachbereichen an die Grenzen der Zahlungskraft der Teilnehmenden, soweit keine weitere Subventionierung von anderer Seite gegeben ist.

Generell wird die **Marktorientierung der Weiterbildung an den Universitäten** jedoch **begrüsst**, trägt sie doch dank der damit einher gehenden hohen Qualitätsansprüchen der zahlenden Teilnehmer und der zumeist kleinen interaktiv lernenden Gruppen, eine Vielzahl von Neuerungen und Anregungen in die sonst vorwiegend angebotsgesteuerte Uni-

versität hinein: die Innovationen reichen von den neuen meist interdisziplinären Themen, welche wissenschaftliche Theorie und berufliche Praxis in einen Dialog verschränken und auch die Forschung neu anregen können, über interaktive projektorientierte Lernmodelle bis hin zu curriculärer Entwicklung, welche auf Partnerschaften mit externen Dozenten, mit Industrie, Verbänden oder Berufsorganisationen sowie anderen Universitäten basiert. Die Innovationsleistung und auch von Teilnehmenden bestätigte Qualität der universitären Weiterbildung zeugt von einer häufig unterschätzten Öffnung der Universitäten auf ihr Umfeld und basiert vor allem auf bemerkenswerten Ressourcen von Eigeninitiative und intrinsischer Motivation der Dozierenden in den Universitäten – ein Einsatz, welcher kaum von Wissenschaftsgemeinschaft und Hochschulleitungen anerkannt wird und nicht in kantonaler oder universitätsinterner Mittelzuteilung berücksichtigt wird. Auch wenn die Wichtigkeit der Weiterbildung für die Innovationskraft des Landes, vor allem angesichts seiner demographischen Entwicklung, immer wieder betont wird, wehrt man sich gegen eine weiter gehende Festlegung der Weiterbildung als ebenbürtige Kernaufgabe der Professoren, solange keine entsprechenden zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, welche die durch einen Einsatz in der WB für grundlegende Lehre und Forschung verlorene Zeit kompensieren würden.

Die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Interviews deuten auf **mehr ungenutztes als genutztes Potential**, nicht nur hinsichtlich weiteren Wachstums, sondern auch **im Hinblick auf die Nutzung von Synergien und Anregungen, Innovationen und Kontakte für breitere institutionelle Entwicklung**. Nur an zwei Universitäten wird die Weiterbildung und die durch sie offerierten Innovationen systematisch in die Profilbildung einbezogen und auch die nahe liegende Verbindung zwischen Technologietransfer und Weiterbildung als Teil kontinuierlich gepflegter Partnerschaften mit der Wirtschaft wird zwar von Dozierenden und einzelnen Instituten, selten aber von den Hochschulleitungen genutzt.

Nichtsdestotrotz kann angenommen werden, dass die Schweiz dank der hohen Leistungsfähigkeit ihrer Universitäten ein hohes **Potential** in sich birgt, in der Weiterbildung nicht nur auf die wachsenden und sich weiter differenzierenden Bedürfnisse der eigenen Hochqualifizierten einzugehen, sondern mittel- bis langfristig auch **mit international attraktiven Angeboten auf diesem immer härter umkämpften Markt aufzutreten**, was auch für die Vermarktung des Wissensstandorts Schweiz von erheblichem Vorteil wäre. Dies wird bereits in einzelnen international positionierten Programmen erfolgreich praktiziert: Vor allem im Bereich der *Master of Advanced Studies*, MBA und *Executive MBA* ist ein **wachsendes Interesse an international sichtbaren, wettbewerbsfähigen Programmen** und ein entsprechend ansteigendes Aktivitätsniveau unter Dozierenden, Fakultäten und Hochschulleitungen zu verzeichnen. An einigen Universitäten wird von der Weiterbildung inzwischen explizit gefordert, vermehrt internationale Zielgruppen ins Visier zu nehmen.

Um der universitären Weiterbildung die ihr gebührende Bedeutung zu verleihen, sollte der Bund seine neue Rahmengesetzgebungskompetenz nutzen, um **Weiterbildung als universitäre Kernaufgabe** festzuhalten, wie dies bereits in einigen Kantonen geschehen ist. Eine solche gesetzliche Festlegung der Weiterbildung als universitäre Aufgabe ist allerdings nur dann ein sinnvoller symbolischer Akt, wenn jene als Aktionsbasis verstanden wird, das heisst auch **genügend zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden, um diesen Auftrag einzulösen**, ohne dadurch von den ungenügenden Ressourcen für Lehre und Forschung abziehen zu müssen.

Gemäss Konsens der universitären Anbieter **sollte eine öffentliche Unterstützung vor allem an der Nachfrage, insbesondere der steuerlichen Absetzbarkeit der Investition in beruflich relevante Weiterbildung der Teilnehmer oder Arbeitgeber ansetzen**. Die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit der Teilnahme an Weiterbildung besteht zwar bereits in einigen wenigen Kantonen (mit unterschiedlichen Einschränkungen), sollte aber auf das ganze Land ausgeweitet werden, um eine Chancengleichheit der Bürgerinnen und Bürger in diesem immer wichtiger werdenden Segment des Bildungsbereichs zu gewährleisten.

Innovationsanreize, wie sie bereits zur Anreizung von Forschungsk Kooperationen von Unternehmen mit Universitäten bestehen, könnten auf Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen ausgeweitet werden.

Weiterhin sollten Weiterbildungsstipendien für qualifizierte, weniger zahlungskräftige Teilnehmer in den Bereichen erwogen werden, in denen die öffentlichen externen Erträge der Weiterbildung deutlich über die privaten Interessen hinausgehen und in denen die Kosten der Angebote wegen der begrenzten Zahlungskraft der Teilnehmer nicht weiter erhöht werden können.

Angebotsseitig sollte sich die öffentliche Hand ansonsten auf die **kompetitive Anschubfinanzierung für besonders aufwändige internationale marktfähige Weiterbildungsprogramme** konzentrieren. Der Bund und die Kantone sollten der Weiterbildung aber auch dadurch mehr Gewicht und Anreize verschaffen, dass diese in der Berechnung ihrer institutionellen Beiträge neben grundständiger Lehre und Forschung berücksichtigt wird. Grundsätzlich lässt sich beobachten, dass eine **angemessene Grundausrüstung der Universitäten erst die notwendige Flexibilität erlaubt**, um die zusätzlichen wachsenden Aufgaben in der Weiterbildung ohne Beeinträchtigung der anderen Pflichten vorzunehmen.

Trotz der erfolgreichen Umsetzung der CRUS-Empfehlungen zur Definition der Weiterbildungsabschlüsse ist die Angebots- und Titelpalette für die Konsumenten immer noch wenig transparent, da andere Anbieter wie die Fachhochschulen gleiche Abschlussnamen mit anderen Qualifikationen assoziieren. Hier ist sicherlich eine kohärente, international kompatible Betitelung und Abstimmung zwischen Fachhochschulen und Universitäten wünschenswert, welche der Bund unterstützen sollte.

Während die Qualitätssicherung der Weiterbildung durch die Institutionen erfolgreich selbst verantwortet wird, sollte eine **Akkreditierung für Weiterbildungsprogramme durch die OAQ** möglichst bald entwickelt und auf freiwilliger Basis offeriert werden, damit die von vielen Seiten gewünschte internationale Anerkennung von Schweizer Weiterbildungsprogrammen gewährleistet werden kann.

Sollten die Eidgenossenschaft und die Kantone der Weiterbildung auch auf nationaler Ebene eine hohe Priorität zuerkennen, empfiehlt es sich dringend, der **mangelnden quantitativen Datenlage** abzuhelfen, welche bisher wenig vergleichbare Daten zur Weiterbildung verfügbar macht. Angesichts des hohen administrativen Aufwands einer vergleichbaren Datenerhebung sollte diese Massnahme aber nur erwogen werden, wenn auch entsprechende Weiterbildungsanreize und -massnahmen durch die öffentliche Hand eingeleitet werden.



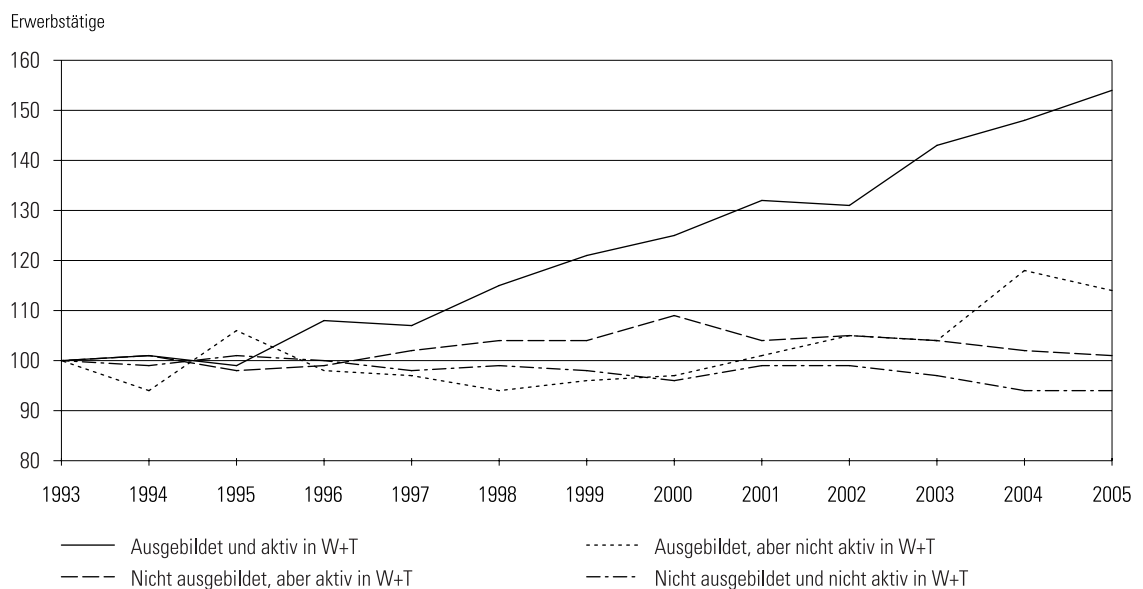


# 1. Einleitung: Kontext, Ziele und Methodologie der Studie

## 1.1 Politischer Kontext

Seit mehr als zwei Jahrzehnten mehren sich die Stimmen, welche die wachsende Wichtigkeit der universitären Weiterbildung betonen. Akzelerierender wissenschaftlich-technischer Wandel, entsprechend schnell veränderliche Arbeitswelten und das wachsende Alter westlicher Bevölkerungen lassen den ersten tertiären Bildungsabschluss eher als wichtige Etappe auf einem langen Bildungsweg denn als Vollendung einer Ausbildung erscheinen. Gerade für die rohstoffarme Schweiz, deren Humankapital ihr wichtigster Produktionsfaktor darstellt und die als kleine offene Volkswirtschaft der internationalen Konkurrenz besonders ausgesetzt ist, stellt die Qualität und Innovationskraft ihrer Arbeitskräfte einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Querschnittsuntersuchungen zeigen, dass der Wissensstand bzw. das Humankapital einer Volkswirtschaft einen positiven Einfluss auf das Einkommensniveau und das Wirtschaftswachstum haben.<sup>1</sup> Bildung, Ausbildung und Weiterbildung sind somit nicht nur hehre öffentliche Werte, sondern sichern auch den Wohlstand von morgen. Gerade die Bedeutung von wissenschaftlichem Wissen wächst kontinuierlich, vor allem für die Bewältigung von Aufgaben in den höher qualifizierten Berufen, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ebenfalls weiter zunimmt, wie die folgende Graphik veranschaulicht.<sup>2</sup> Somit ist gerade die universitäre Weiterbildung, deren Zielgruppen vorrangig die akademisch Ausgebildeten sind, zunehmend gefordert.

Grafik: Humanressourcen für Wissenschaft und Technologie, indizierte Entwicklung 1993 – 2005



Quelle: Bundesamt für Statistik BFS

Nicht zuletzt wächst auch die Bedeutung der Weiterbildung für die Bürgerinnen und Bürger einer partizipativen Demokratie wie der Schweiz, welche einen hohen Bildungsstand und Bildungswillen der Bevölkerung voraussetzt und angesichts der wachsenden Komplexität und technologisch-wissenschaftlichen Durchdringung der Entscheidungsinhalte eine wachsende Herausforderung darstellt.

<sup>1</sup> Bretschger, Lucas: Wachstumstheorie. 3., überarb. und erw. Aufl. 2004, München: Oldenbourg, 2004.

<sup>2</sup> Weber, Karl: Forschungsbezug in der universitären Weiterbildung. In: Faulstich, Peter (Hg.) Öffentliche Wissenschaft. Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung, 2006, S. 213.

Zur Veränderung der Qualifikationsstruktur der Schweiz und dem wachsenden Anteil höher Qualifizierter: Hansen, Hanja (1999): Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräftenachfrage. Forschungsprojekt „Wandel der Arbeitswelt“ des Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des Nationalen Schwerpunktprogramms "Zukunft Schweiz". <http://socio.ch/work/hh/01.htm>

Die Wichtigkeit der Weiterbildung im allgemeinen und der universitären Weiterbildung im besonderen wurde bereits frühzeitig vom Parlament sowie von der damaligen Schweizerischen Hochschulkonferenz erkannt, welche bereits 1987 festhielt, dass „die Weiterbildung für das Schweizerische Hochschulwesen der neunziger Jahre die wohl grösste zusätzliche Aufgabe und Herausforderung darstellt.“<sup>3</sup> So lancierten die eidgenössischen Räte 1990 eine „Weiterbildungsoffensive“, welche sich auf die bundesrätliche Botschaft über *Sondermassnahmen zugunsten der beruflichen und universitären Weiterbildung* stützte. Diese Initiative war primär wirtschaftspolitisch motiviert und suchte vor allem den offensichtlichen Fachkräftemangel in den 80er Jahren mittel- und langfristig zu beheben und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft zu erhalten.

Trotz Kürzungen konnten die Sondermassnahmen als Erfolg verbucht werden:<sup>4</sup> Zum einen als Starthilfe für ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, welches in den meisten Bereichen ohne diese Hilfe kaum zustande gekommen wäre und das sich zu einem grossen Teil inzwischen selbst finanziert; zum anderen als Geburtshelfer der Weiterbildungsstellen, deren Serviceleistungen allgemein als willkommene und notwendige Voraussetzung für ein universitäres Engagement in der Weiterbildung angesehen werden und die inzwischen an den meisten Universitäten definitiv in die Struktur integriert wurden. Insofern kann die Investition des Bundes, auch nach 7-jährigem Rückblick, als nachhaltige Massnahme zur Förderung des Aufbaus der universitären Weiterbildung gelten. So bescheinigt der Schlussbericht den Sondermassnahmen, dass sie dazu beitragen konnten, eine „Basis für eine gemeinsame ‚Weiterbildungskultur‘ in allen Hochschulen“ zu schaffen.<sup>5</sup>

Im Anschluss an diesen erfolgreichen Aufbau der 90er Jahre, welcher den damals bescheinigten Rückstand der Schweiz in der universitären Weiterbildung z.T. aufholte, war es nun Aufgabe der Hochschulen, die Weiterbildung in die „Selbstfinanzierung“ zu überführen, d.h. sie soweit wie möglich kostendeckend oder sogar gewinnbringend zu organisieren. Diese Aufgabe war von unterschiedlichem Erfolg gekrönt, in deutlicher Abhängigkeit von Fachgebiet, anvisierten Berufsfeldern und universitärer Mobilisierungs- und Führungsleistung. Dabei wurde schon 2004 kommentiert, dass das Erfordernis der Selbstfinanzierung der Kurse es schwer mache, WB-Veranstaltungen zu organisieren, die zwar im Interesse der Gesellschaft liegen, sich aber an ein weniger bemitteltes Zielpublikum richten.<sup>6</sup>

Während dieser Zeit konnten allerdings weder die Weiterbildung noch andere institutionelle Aufbauarbeiten vorrangige institutionelle Aufmerksamkeit beanspruchen, da die Universitäten mit erheblichem Einsatz damit beschäftigt waren, die umfangreichen Bologna-reformen umzusetzen, welche alle grundständigen Curricula tangierten und grundsätzliche Fragen zum universitären Institutionsverständnis aufwarfen. Darüber hinaus wurden Fragen zur Schweizer Hochschullandschaft, zu deren strukturellem Wandel, internen Durchlässigkeit, Transparenz und Wettbewerbsfähigkeit behandelt, welche auch durch den gleichzeitigen Ausbau des Fachhochschulsektors berührt wurden. Schliesslich wurde die Diskussion der Bildungslandschaft Schweiz durch die Vorbereitung der neuen Verfassungsbestimmungen zur Bildung beflügelt, welche unter der Federführung der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK) in enger Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren entstanden und Ende Mai dieses Jahres mit überwältigender Mehrheit vom Souverän angenommen wurden. Ziel dieser unmittelbar bildungsbezogenen Artikel 62 bis 67 der Bundesverfassung ist, dass Bund und Kantone gemeinsam für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit des Bildungsraumes Schweiz sorgen. Die wichtigsten Neuerungen, welche auch die Gestaltung der universitären Weiterbildung tangieren, sind:

- die Verankerung von Qualität und Durchlässigkeit als wegleitende Ziele für das schweizerische Bildungswesen,
- die ausdrückliche Pflicht zur Koordination und Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen im gesamten Bildungsbereich,

---

<sup>3</sup> Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK) 1987: 12 Thesen, zitiert in Rüttimann, Jean-Paul (2003): Die Sondermassnahmen der Eidgenossenschaft zugunsten der universitären Weiterbildung 1990 - 1999. Bern: Schriftenreihe BBW 2003/ 1d, S.5.

<sup>4</sup> Allerdings wurden wegen Sparmassnahmen und aufgrund der bewilligten Gesuche nur 80,2 Millionen (61%) der 1990 und 1995 zugesagten Kredite von jeweils 120 Millionen Franken (inkl. 45 Mill. zugunsten des ETH Bereichs) und 11.5 Millionen (für die kantonalen Universitäten) tatsächlich ausgegeben.

<sup>5</sup> Rüttimann (2003), S.3.

<sup>6</sup> *ibid.*

- die gesamtschweizerisch einheitliche Regelung von Eckwerten im Bereiche des Schuleintrittalters und der Schulpflicht, der Dauer und Ziele der Bildungsstufen und deren Übergänge sowie der Anerkennung von Abschlüssen,
- die gemeinsame Verantwortung von Bund und Kantonen für die Koordination und für die Gewährleistung der Qualitätssicherung im Hochschulwesen,
- einheitliche Regelung über die Studienstufen und deren Übergänge, über die akademische Weiterbildung, über die Anerkennung von Institutionen sowie der Finanzierungsgrundsätze für die Hochschulen,
- eine Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes für allgemeine Weiterbildung

Der neue Verfassungsartikel zur Weiterbildung (Art. 64a) eröffnet folgenden Handlungsraum:

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

Somit ergibt sich für die universitäre Weiterbildung in der Schweiz die Frage,

- welchen Bedingungen die universitäre Weiterbildung nach Jahren des „Freischwimmens“ unterliegt,
- unter welchen Bedingungen sie sich so zukunftsorientiert wie möglich entfalten könnte,
- unter welchen Bedingungen die Universitäten zu dieser Zukunftsorientierung beitragen könnten,
- was die Eidgenossenschaft im Sinne der neu gefassten Kompetenz zur Schaffung dieser Bedingungen beitragen kann.

## 1.2 Ziel, Methoden und Grenzen der Studie

Vor diesem Hintergrund wurde diese Studie Ende letzten Jahres vom Staatssekretariat für Bildung und Forschung, in enger Absprache und mit Unterstützung der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), in Auftrag gegeben, um in einem Zeitrahmen von einem halben Jahr die gegenwärtigen und möglichen Rahmenbedingungen der universitären Weiterbildung in der Schweiz zu beleuchten. Ziel der Studie ist es somit, die institutionellen und individuellen Bedingungen, unter denen universitäre Weiterbildungsangebote in der Schweiz entwickelt, durchgeführt und wahrgenommen werden, zu erfassen und, vor dem Hintergrund eines Vergleichs mit Policy-Ansätzen im Ausland, Handlungsmöglichkeiten für die Schweizer Universitäten und ihre Träger aufzuzeigen. Die Studie darf daher nicht als Evaluation der Weiterbildungsaktivitäten und -strukturen der einzelnen Universitäten missverstanden werden, da für letztere eine wesentlich umfassendere Datenerhebung an den Universitäten (und ein deutlich grösserer Zeitrahmen) nötig gewesen wäre. Hingegen kann die Studie durchaus versuchen, das Feld der universitären Weiterbildung in der Schweiz sowie deren systemische Stärken und Schwächen zu umreissen und Chancen zur Behebung der letzteren aufzuzeigen.

Wegen des begrenzten Zeitrahmens und vor dem Hintergrund bereits bestehender Studien wurde folgendes Vorgehen gewählt: Von Fragebögen und aufwändiger Datenerfassung wurde nicht nur wegen des knappen Zeitbudgets Abstand genommen, sondern auch, weil die Verfügbarkeit und Vergleichbarkeit vorhandener Daten bisher sehr begrenzt ist (siehe 1.3). Hauptgrundlage der Studie bilden semi-strukturierte Interviews an den Universitäten, welche vor allem qualitative Daten zu verschiedenen Erfahrungen mit universitärer Weiterbildung liefern. Die Interviews wurden von Ende März bis Anfang Juni 2006 an den Universitäten mit verschiedenen betroffenen Personengruppen, deren Definition an die jeweiligen institutionellen Gegebenheiten und Verantwortungsstrukturen angepasst wurde, in den jeweiligen Muttersprachen durchgeführt:

Interviewte Personengruppe	Hauptthemen
Rektor und/ oder Vizerektor Lehre oder der entsprechende Verantwortliche für Lehre und Weiterbildung in der Universitätsleitung	Weiterbildungsstrategie, Integration der Weiterbildung in die strategische Entwicklung und strategische Profilierung, Nutzung der Weiterbildung für externe Kontaktpflege und Dialog mit Wirtschaft und Gesellschaft, Prioritäten im Angebot, Zielgruppen, Kostendeckung, Rahmenbedingungen, organisatorische Einbindung in die grundständige Lehre und Lehradministration, externe und interne Anreize zur Ausweitung des Angebotes
LeiterIn der Weiterbildungsstelle	Entwicklung, Strategie und Organisation der Weiterbildung, Zielgruppen, Verhältnis von Angebot und Nachfrage, Prioritäten und Anreize, Kosten und Finanzierung, Verhältnis der Weiterbildung zur grundständigen Lehre
LeiterIn des Lehrzentrums oder der Stelle für Hochschuldidaktik und neue Lehrmethoden	Beitrag der Weiterbildung zur Innovation in der Lehre und vice versa, besondere didaktische Fragen in der universitären Weiterbildung
LeiterIn der Zulassungsstelle oder andere Verantwortliche für Zulassung zu WB-Programmen	Zulassung zur Weiterbildungskursen, Vergleich zur Zulassung zur grundständigen Lehre auf Bachelor und Master Ebene
Verantwortliche für Qualitätssicherung und Akkreditierung	Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Vergleich zur QS in der grundständigen Lehre, Bedarf an Akkreditierung, Vorgehensweisen
Fakultäts- oder Departementsvorsteher und Delegierte für Lehre und Weiterbildung	Rolle der Weiterbildung im Gesamtlehrportfolio, Anreize, Zeit- und Kostenaufwand, Servicebedarf, Problemeinschätzungen und Wünsche bezüglich der Bedingungen und weiteren Entwicklung der Weiterbildung an der Universität
ProfessorInnen, die Weiterbildungskurse leiten und unterrichten	Rolle der Weiterbildung im Gesamtlehrportfolio, Anreize, Zeit- und Kostenaufwand, Servicebedarf und Betreuungsaufwand, Problemeinschätzungen und Wünsche bezüglich der Bedingungen und weiteren Entwicklung der Weiterbildung an der Universität
Externe Dozierende in der Weiterbildung (soweit möglich)	Rolle der Weiterbildung in der eigenen beruflichen Tätigkeit, Betreuungsaufwand, Anforderungen an Orientierung und Service von Seiten der Universität, Integration des Lehrenden in den Fachbereich, Problemeinschätzungen und Wünsche bezüglich der Bedingungen und weiteren Entwicklung der Weiterbildung an der Universität
WeiterbildungskursteilnehmerInnen (soweit möglich)	Motivation, Einschätzung von Angebot und Nachfrage, Service in Bezug auf Orientierung, Information, Beratung, Begleitung, Kosten

Die interviewten Personen zeichneten sich durch bemerkenswerte Offenheit, Gesprächs- und kritische Reflektionsbereitschaft aus.

### 1.3 Verfügbare Daten

Eine Untersuchung der universitären Weiterbildung kann auf einige sehr hilfreichen Studien seit Mitte der 90er Jahre aufbauen, zum Aufbau der Weiterbildungsstellen, zum Profil und Nutzen der universitären Weiterbildung für die Teilnehmenden sowie zu den ökonomischen und finanziellen Wirkungen der Weiterbildung.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Die im Rahmen der Sondermassnahmen des Bundes erzielten Leistungen, vor allem hinsichtlich des Aufbaus der Weiterbildungsstellen, werden in den Studien von Schneider, Knaus, Pourtois, Spicher und Ulich (1994) (Die Arbeit der Weiterbildungsstellen an den kantonalen Hochschulen der Schweiz: Schlussbericht. Bern: BBW), sowie zuletzt von Rüttimann (2003) untersucht und gewürdigt wird (op.cit.). Drei weitere Studien beleuchten die universitäre Weiterbildung aus der Sicht der Teilnehmenden:

Im Kontrast zu den qualitativen Daten ist die quantitative Datenlage zur universitären Weiterbildung eher dürftig: Wegen der starken Dezentralisierung der Weiterbildung haben nur wenige Universitäten das gesamte WB-Angebot und die Gesamtzahl der Teilnehmenden und Lehrenden erfassen können. Erst seit kurzem müssen sich Weiterbildungsteilnehmende in den längeren WB-Programmen immatrikulieren. Die Teilnehmenden der anderen Programme werden in den zertifizierenden Kursen wohl irgendwo registriert, diese Daten sind aber nur zum Teil zentral verfügbar. Nur in Genf hat man die Gesamtheit aller Angebote und Teilnehmenden zentral registriert. Einige Universitäten meinen bis zu 90% der Angebote zentral erfasst zu haben (Bern, Fribourg), andere haben sich die Erhöhung des zentral erfassten Anteils als institutionelles Ziel gesetzt. Die kurzen, nicht zertifizierenden WB-Angebote, die einen beträchtlichen Anteil des Gesamtangebots und -aufwands ausmachen, werden nur sehr unvollständig zentral wahrgenommen, nämlich nur soweit der Wunsch auf Seiten der Programmleiter<sup>8</sup> bestand, sie in das zentrale Weiterbildungskursverzeichnis aufzunehmen. Insofern waren für diese Untersuchung wichtige Daten entweder, vor allem was Fragen der Finanzierung angeht, nicht vergleichbar oder nur teilweise oder gar nicht verfügbar, so z.B.:

- Gesamtzahl der Teilnehmertage,
- Anteil der in der Weiterbildung engagierten Professoren der eigenen Universität,
- Anteil der externen Dozierenden an der universitären Weiterbildung,
- Gesamtkosten der Weiterbildung (und deren Anteil am Gesamtbudget)
- Gesamteinnahmen für Weiterbildungsangebote.

Diese Daten müssten, auf der Basis gemeinsamer Definition, an der Quelle erhoben und in einer Datenbank verfügbar gemacht werden, um eine Institutionen übergreifende Vergleichbarkeit herzustellen.

Der Hinweis auf diese desolante Datenlage sollte aber nicht als Vernachlässigung seitens der Administration oder als Empfehlung zu einer entsprechenden Erfassung gewertet werden. Eine solche Datenerhebung ist nicht nur sehr aufwändig (wie bereits die jüngste Erfassung der WB-Studierenden in Kursen mit 60 ECTS-Kreditpunkten oder mehr durch das Bundesamt für Statistik gezeigt hat), sondern erfordert häufig auch neue Administrationsprozesse, welche mit zusätzlichen Kosten verbunden sind. Zusätzliche Daten sollten daher nur dann erfasst werden, wenn dies direkt zu einer Verbesserung und Erweiterung der betroffenen Aktivitäten (und nicht zu Ungunsten anderer wichtiger Aktivitäten) gereicht. D.h. die Ressourcen für eine geeignete Datenbasis werden gerechtfertigt durch eine entsprechende Vision und Priorisierung der Weiterbildung.

---

1995 verfasste Schneider eine Studie über die Nachfrageseite, welche offen legt, dass diese vor allem von Akademikern und einzelnen Berufsgruppen dominiert wird und durch unzureichende Information über die Angebote behindert wird. Siehe Schneider, Hans-Dieter/ Knaus, Alan/ Spicher, Pascale / Ulich, Dieter (1994): Universitäre Weiterbildung. Die Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Schlussbericht. BBW, Bern.

1997 führten Jan Weisser und Martin Wicki einer Untersuchung der Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden durch, welche das vorwiegend akademische Profil der Teilnehmer bestätigt, deren Weiterbildungsfreudigkeit betont und eine nur schwer zu konturierende Wirkung der besuchten Weiterbildung für die Arbeitspraxis offenlegt. Dennoch werde die Universität als Weiterbildungsanbieterin ihrem Ruf als verlässliche qualitätsbewusste Institution gerecht. Weisser, Jan / Wicki, Martin (1997): Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden, Evaluation im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft, Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung.

2004 beschäftigte sich Pierre Dominicé (Universität Genf) im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms „Bildung und Beschäftigung“ des Nationalfonds mit dem Nutzen der universitären Weiterbildung für die Teilnehmenden, welcher sich nicht nur auf den Wissens- und Kompetenzerwerb beschränkt sondern auch die Erweiterung des sozialen und beruflichen Netzwerks umfasst. Dabei dient die Weiterbildung häufig einer beruflichen Vertiefung und Umorientierung aber auch einer darüber hinausgehenden Horizonterweiterung, welche aus Sicht der Teilnehmenden durchaus mit dem Begriff des lebenslangen Lernens getroffen wird.

Zu den ökonomischen und finanziellen Wirkungen der Weiterbildung verfasste Daniel Morales 1996 eine Studie, welche sich auf die Weiterbildungsveranstaltungen der Universität Genf und deren Wirkungen beschränkt. Der Autor berechnet, dass für jeden Franken, der in die Weiterbildung investiert wurde, 2.5 Franken für die Genfer Volkswirtschaft generiert wurden. Eine weitere Studie der Universität Genf zu den wirtschaftlichen Wirkungen der Weiterbildung wird in diesen Monaten fertig gestellt. Daniel Morales (1996): Les effets économiques de la formation continue“, Genf : Etudes et recherches, Université Genève, Service Formation Continue.

<sup>8</sup> Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden häufig die maskuline grammatikalische Form von Personen- und Funktionsbezeichnungen verwendet. Gemeint sind indessen ausdrücklich weibliche wie männliche Personen.



## 2. Was versteht man unter „universitärer Weiterbildung“?

### 2.1 Weiterbildungsdiskurse im europäischen Ausland

Universitäre Weiterbildung wird in verschiedenen nationalen Bildungsdebatten in jeweils unterschiedliche Diskurse eingebettet und somit auch mit unterschiedlichen politischen Themen und Leitlinien assoziiert. Während in den skandinavischen Ländern die Idee eines möglichst breiten und vielfältigen Zugangs eines möglichst grossen Teils der Bevölkerung im Vordergrund steht und den Universitäten hierbei eine massgebliche Rolle zugesprochen wird, wird die universitäre Weiterbildung in Grossbritannien vor allem mit der Verbesserung der Innovationskraft der Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit der *knowledge economy* verbunden. Entsprechende Dialoge zwischen Wirtschaft, Universitäten und anderen Bildungsanbietern sollen im Rahmen von *skills councils* und anderen Foren vor allem eine geeignete Qualifikationsbasis (*skills base*) für die Innovationskraft des Landes oder der jeweiligen Region sichern. Auch der Zugang zu tertiärer Bildung für bildungsferne Schichten wird immer wieder über Wege der universitären (aber nicht nur der universitären) Weiterbildung aufgerollt.

In Frankreich stehen in der Diskussion um universitäre Weiterbildung vor allem die Verbindungen zwischen verschiedenen Bildungskontexten im Vordergrund, zwischen formellen und informellen Lernzusammenhängen, die es gilt mit Hilfe neuer Anerkennungsinstrumente zu validieren und optimal zu verbinden. Wiederum ist die Inklusion weniger traditioneller Bildungswege ein Anliegen, welches auch über universitäre WB realisiert werden soll. In all diesen nationalen Weiterbildungsdiskursen wird universitäre Weiterbildung als Form des Austauschs zwischen universitärem Wissen und ausserakademischen (aber nicht nur beruflichen) Wissenszusammenhängen verstanden. Ihr Auf- und Ausbau wird primär dem öffentlichen Interesse zugeordnet, auch wenn sie erheblichen privaten Nutzen stiftet und zu einem überwiegenden Anteil über Teilnehmergebühren finanziert wird.

### 2.2 Weiterbildung als Austausch zwischen Wissenschaft und beruflicher Praxis

In der Schweiz wird die universitäre Weiterbildung vor allem in den Austausch zwischen wissenschaftlicher Theorie und beruflicher Praxis eingeordnet. Die Universität soll via Weiterbildung in diese Praxis hineinreichen und -wirken, indem sie wissenschaftliche Theorien und Wissen einer Prüfung durch die Praxis aussetzt, aber auch berufliche und gesellschaftliche Praktiken einer wissenschaftlichen und theoretischen Reflexion unterzieht. Sie versteht sich somit vornehmlich als eine Form des Dialogs zwischen Wissenschaft und beruflicher Praxis und bezieht sich daher auch systematisch auf die Entwicklung und den Bedarf des Beschäftigungssystems.<sup>9</sup> Um eben diesem Dialog gewachsen zu sein, wird von den Teilnehmern an universitären Weiterbildungsangeboten erwartet, dass sie sowohl berufliche Praxiserfahrung als auch Vertrautheit mit wissenschaftlichem Arbeiten mitbringen, so dass ein akademischer Abschluss sowie mehrjährige Berufspraxis als Voraussetzung für die Aufnahme in ein zertifizierendes WB-Angebot gelten.

Der mit der Weiterbildung unternommene Dialog mit der Berufswelt gehört somit in den weiteren Zusammenhang des Wissenstransfers in die Praxis, der zunehmend als Aufgabe der Hochschulen wahrgenommen wird. Dabei wird der Transfer in der Weiterbildung von den Dozierenden ausdrücklich als Zweibahnstrasse angesehen und erfahren: Auch das Erfahrungswissen der beruflichen Praxis trägt relevante Themen, Frage- und Problemstellungen in die Wissenschaft hinein, die von den Dozierenden als wirkliche Anregungen und Erweiterung des reflektorischen Horizonts empfunden und weiterentwickelt werden.

Um der Eigenheit der Universität zu entsprechen, wird innerhalb und ausserhalb der Universitäten davor gewarnt, in der Weiterbildung in Gebiete zu expandieren, die andere Anbieter ebenfalls abdecken können. Es sollte erkennbar sein, dass das Weiterbildungsangebot von einer Universität stammt, indem es auf ihre spezifischen Ressourcen zu-

---

<sup>9</sup> Weber weist darauf hin, dass die universitäre Weiterbildung daher „heute nicht zufällig, sondern systematisch auf das Beschäftigungssystem bezogen ist. Sie orientiert sich stark am Markt, und der Weiterbildungsmarkt entwickelt sich in enger Tuchfühlung mit dem Qualifikationsbedarf im Beschäftigungssystem.“ Weber, Karl: Bildungssystem als Kontext der universitären Weiterbildung, in: Jütte, Wolfgang/Weber, Karl (2005): Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum, Münster: Waxmann, S. 34-55.

rückgreift, nicht nur Resultate weitergibt sondern auch wissenschaftliche Methoden anwendet und vermittelt, und so wissenschaftliches Wissen in die Praxis einbringen.

### 2.3 Weiterbildung als privates statt öffentliches Interesse

Der öffentliche Diskurs zu Fragen der Weiterbildung, welcher in Medien, in politischen Debatten und auch auf Seiten vieler Repräsentanten der Hochschulen dominiert und sich auch in zahlreichen Interviews widerspiegelte, siedelt die Weiterbildung vorwiegend auf Seiten der privaten Interessen an. Zwar findet in den Weiterbildungsreglementen der Universitäten das damit verbundene öffentliche Interesse durchaus Erwähnung. Es wird, nach Aussagen der meisten der sich mit Weiterbildung befassenden Dozierenden und Teilnehmenden, in den tatsächlich handlungsbestimmenden Einstellungen aber nachgeordnet. Da man die Weiterbildung weniger dem öffentlichen Interesse als dem privaten Nutzen für die Teilnehmer zuordnet und ihr von der Mehrheit der Wissenschaftler kaum einen Nutzen für die Wissenschaftsgemeinschaft zugesprochen wird, fehlen Anreize oder häufig auch die symbolische Anerkennung des persönlichen Einsatzes der Dozierenden durch die Universität. Auch das Engagement und die Lerneffekte der Teilnehmer werden eher selten durch Arbeitgeber beachtet oder aufgegriffen.

Ausnahmen hinsichtlich der institutionellen Anerkennung bieten bestimmte Berufsfelder wie Wirtschaft und Unternehmensführung oder medizinische Berufe, in denen die Weiterbildung integraler Bestandteil der beruflichen Karriere ist. Hier wird die Teilnahme an der Weiterbildung entweder direkt durch den Arbeitgeber unterstützt (häufig der Fall in Management-Berufen), oder als Bedingung für Berufsausübung (Medizin, Psychotherapie) angesehen und mit Hilfe von entsprechend reibungsloser Freistellung unterstützt. Dem erfolgreichen Absolventen sichert die WB hier auch berufliche Vorteile (wie Beförderungen) und einen erweiterten Handlungsspielraum.<sup>10</sup> So überrascht es nicht, dass in diesen Fachbereichen WB-Angebote entsprechend verbreitet und vielfältig sind.

In den meisten anderen Bereichen hängt die WB-Nachfrage jedoch von der privaten Einschätzung des Mehrwerts der Weiterbildung, dem Wissensdurst und der Zahlungskraft der Teilnehmer ab. Angesichts des privaten *Return on Investment* einer Weiterbildung wird dieser Fokus auf Privatinteresse und Privatinitiative, jenseits institutioneller und öffentlicher Unterstützung als vertretbarer Weg angesehen. Der *Return on investment* auf Seiten der Gesellschaft, die sogenannten „externen Erträge“ und die mögliche Differenz zwischen den Weiterbildungen, die vielleicht für die Gesellschaft wichtig sind, die aber jenseits des Grenzwertes der privaten Interessen liegen, bleiben unerwähnt. Nur in einigen wenigen Bereichen (wie z.B. im Umweltbereich) werden von staatlicher Seite Themen platziert, in denen universitäre Weiterbildung gewünscht und entsprechend unterstützt wird. Ohne öffentliche Unterstützung oder fiskalische Erleichterung der Nachfrage bleibt die WB-Nachfrage in allen anderen Bereichen auf dem Niveau, welches ihr rein privater Mehrwert zulässt.<sup>11</sup> Selbst 1997, als viele Kurse noch subventioniert wurden, schätzte ein Drittel der befragten Teilnehmer die Gesamtkosten für eine WB-Teilnahme als zu hoch ein. So würden nach Aussagen potentieller Teilnehmer z.B. im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich vermehrt Kurse besucht werden, wenn diese kostengünstiger wären.<sup>12</sup> In den meisten Universitäten und Kantonen bleibt zudem die Unterrepräsentanz bestimmter Fachbereiche sowie bestimmter Gruppen (wie weibliche Teilnehmer) unbeachtet.

Während alle „Freiwilligkeit“, „Eigeninitiative“, „Motivation“ und „Wahrnehmung eines persönlichen Nutzens“ als zentrale Erfolgsfaktoren einer jeden Weiterbildung ansetzen, äusserte sich eine Mehrheit der Weiterbildungsanbieter und -teilnehmer kritisch gegenüber der Tatsache, dass das öffentliche Interesse an Weiterbildung so wenig ausgeprägt ist. Besonders kritische Stimmen wurden in der Weiterbildungs-aktiven Medizin laut, in der die Weiterbildung bisher vorwiegend von der (Pharma-)Industrie gesponsert wird, was Themenwahl und Unabhängigkeit der Dozierenden deutlich negativ beeinträchtigt.

---

<sup>10</sup> Weisser und Wicki (1997), S.26.

<sup>11</sup> Schelbert-Syfrig, Heidi (1996), Hochschul-Weiterbildung zwischen Markt und öffentlichem Auftrag. Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung & ETH Zürich Zentrum für Weiterbildung.

<sup>12</sup> Weisser und Wicki (1997), S.15.



## 2.4 Nachfrage- statt Angebotsorientierung

Zu Beginn der Bundessubventionen orientierte sich das damals noch völlig neue Weiterbildungsangebot vor allem am universitären Angebot. Seit Auslaufen der Bundessubventionen orientiert sich die Weiterbildung an der gegebenen Nachfrage auf Seiten zahlungskräftiger oder von anderer Seite subventionierter Teilnehmer. In einigen Bereichen erhalten die Teilnehmer staatliche Unterstützung (z.B. als Angestellte von Ämtern, welche ein explizites Interesse an bestimmten Weiterbildungen haben). So wird versucht, soweit wie möglich auf wahrgenommene Nachfragen zu reagieren und auch auf Anfragen einzugehen, welche spezifischen Bedarf von aussen an die Universität herantragen.

Gerade diese Markt- und Nachfrageorientierung der WB traf vor allem in ihrer ersten Aufbauphase (und trifft auch 2006 immer noch) auf einige sehr kritische Stimmen unter den Professoren, die sich dagegen wehrten, den Markt an die Universität zu bringen, mit dem Verweis auf ihre öffentliche Aufgabe und ihren Auftrag, Themen und Angebote eher in langfristiger Vorausschau denn als in unmittelbarer Reaktion auf den gegebenen Marktbedarf zu entwickeln. Trotz dieser grundsätzlichen Kritik gibt es aber kaum systematische Versuche, Schnittmengen zwischen dieser traditionellen Angebotsoptik der Universität und der notwendigen Nachfrageorientierung zu suchen. Zwar versuchen einzelne Programme, die wissenschaftliche Wahrnehmung wichtiger Themen und die Nachfrage zusammenzubringen, aber auf der Ebene der Fakultäts- oder Universitätsleitungen werden diese Überlegungen nur in Ausnahmefällen angestellt. Die sonst mit Lehre und Forschung assoziierte aufklärende Funktion der Wissenschaft wird in der Weiterbildung vor dem Hintergrund ihrer Berufs-, Markt- und Nachfrageorientierung eher in den Hintergrund gestellt.

Auch orientiert sich die Weiterbildung, trotz des Anspruchs der Vermittlung zwischen Wissenschaft und beruflicher Praxis und der Forderung nach Forschungsnähe der universitären WB-Angebote, nicht unbedingt gezielt an den herausragenden Forschungsstärken der Universitäten. Sie wächst einfach überall dort, wo einzelne sich für sie einsetzen und eine Nachfrage gegeben ist. Dies kann in stärkeren oder schwächeren Gebieten der Universität stattfinden und wird institutionell nicht weiter beachtet.

## 2.5 Kernaufgabe oder Randgeschäft?

Vor diesem Hintergrund mag es weniger überraschen, dass die Weiterbildung eher selten wirklich als Kernaufgabe der Universität wahrgenommen wird, auch wenn sie in einigen Kantonen (Bern, Fribourg, Genf, St. Gallen, Zürich) gesetzlich als dritte Aufgabe der Hochschule verankert ist und in den meisten Universitätsstatuten als Aufgabe erwähnt wird.

Nur an einer kleinen Anzahl von Universitäten oder einzelnen Fakultäten (wie St. Gallen, Fribourg oder der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Lausanne<sup>13</sup>) wird die Weiterbildung in den Pflichtenheften der Professoren aufgeführt. Sicherlich wäre auch nicht jeder Professor oder jede Professorin geeignet, Weiterbildungsangebote zu führen, da diese nicht nur eine entsprechende Motivation sondern auch besondere Kommunikationskompetenzen voraussetzen. Es gibt aber auch wichtige finanzielle Hindernisse für eine Festlegung der Weiterbildung als Kernaufgabe: Auch wenn die Wichtigkeit der Weiterbildung für die Innovationskraft des Landes vor allem angesichts seiner demographischen Entwicklung immer wieder betont wird, wehrt man sich gegen eine Festlegung der WB als Pflicht der Professoren solange keine entsprechenden zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, welche die durch einen Einsatz in der WB für grundständige Lehre und Forschung verlorene Zeit kompensieren würden. An fast allen Universitäten, mit Ausnahme St. Gallens, führt die Weiterbildung bisher eher ein Nischendasein, auch wenn sich dieses mitunter sehr aktiv, immer sehr engagiert und häufig besonders innovativ erweist. Zwar gibt es Teile der Universitäten, die sich sehr stark in der WB engagieren, aber sie wird nur an ganz wenigen Fakultäten als Profil bildendes Element der Universitätsentwicklung wahrgenommen (siehe 5.4). Die institutionellen Anreize, sich in der WB zu engagieren, beschränken sich auf die Möglichkeit zusätzliche Drittmittel für das Institut zu generieren oder einen geringfügigen Nebenverdienst zu erlauben. Symbolische Anerkennung der Wichtigkeit eines Einsatzes für den gelungenen Austausch zwischen Wissenschaft und beruflicher Praxis gibt es selten.

---

<sup>13</sup> In Lausanne wird sie je nach Profil der Professur in einer Fakultät bei neu zu besetzenden Professuren zum Teil in den Pflichtenheften festgeschrieben, wofür dann der Aufwand für andere Kernverpflichtungen entsprechend angepasst wird.



## 3. Das Weiterbildungsangebot an den Universitäten

### 3.1 Die Entwicklung der Weiterbildungsangebote seit 1999

Nachdem die Sondermassnahmen des Bundes zu einem zügigen Aufbau der Weiterbildungsstellen an den Universitäten führten und sich die Weiterbildung mit Hilfe der Anschubfinanzierung für zahlreicher Programme als Aufgabe der Universitäten etablieren konnte, war an den meisten Universitäten nach Auslaufen der Bundesmittel (1999 oder vorher) zunächst ein gewisser Einbruch des Angebots zu verzeichnen. Nur die Universitäten Genf und St. Gallen hatten von Anfang an versucht, die Weiterbildung soweit wie möglich auf eigene Beine zu stellen. Einige andere wie die ETH Zürich hatten sich ebenfalls früh auf den Wegfall der Bundesbeiträge für WB eingestellt und das Ausmass und die Kriterien für eine institutionelle Investition in Weiterbildung festgelegt, so dass auch hier ein Einbruch des Weiterbildungsangebots verhindert werden konnte. Die meisten anderen Institutionen erlebten eine kurze kritische Phase der Neuorientierung, auf die eine Phase der langsamen aber stetigen Konsolidierung des Weiterbildungsangebots folgte. Besondere Erfolge oder Rückschläge konnten anscheinend deutlich auf das Wirken oder den Fortgang einzelner Mobilisatoren unter den Professoren oder in den Weiterbildungsstellen zurückgeführt werden. Seit 1999 war die Hauptherausforderung für alle Universitäten, die Weiterbildung soweit wie möglich in die Selbstfinanzierung hineinzuführen und ihren Platz in der Institution zu sichern. Die Frage, unter welchen Bedingungen und mit welchen Ansprüchen man die WB weiter betreiben sollte, wurde dabei unterschiedlich behandelt.

Repräsentativ mag die Beschreibung des Prozesses in Basel gelten: So führte das Auslaufen der Mittel an der Universität Basel zwar auch zunächst fast zu einem Halt der WB-Aktivitäten, löste aber auch eine grundsätzliche Diskussion aus, unter welchen Bedingungen, die Universität WB betreiben und unterstützen sollte. Diese grundsätzlichen Überlegungen wurden vor allem von der damaligen Planungskommission angestellt und resultierten in einem entsprechenden Konzept, deren Eckpfeiler auch noch heute gelten. Mit Hilfe der neuen Leitung des Advanced Study Centres und seiner Subventionierung durch die Universität, wurden die WB als (kleiner) Teil des Portfolios der Universität weitergeführt und neue Angebote aufgebaut. Der darauf folgende weitere Aufbau einzelner Angebote von einzelnen besonders motivierten Vorkämpfern vor allem im Bereich der MAS (Master of Advanced Studies) führte langsam aber sicher zu einer zunehmenden Akzeptanz der WB als interessante bereichernde Tätigkeit unter den Professoren, so dass jetzt ein wachsendes Interesse, neue Angebote aufzuziehen, zu verzeichnen ist.

Verschiedene Erfolgsfaktoren sind für die Entwicklung des universitären Weiterbildungsangebotes verantwortlich:

1. Massgeblich ist erstens der **Einsatz einzelner anerkannter Professoren und Professorinnen**, deren Leistung in der Forschung unumstritten ist, **als Fürsprecher für die Weiterbildung**. Deren positive Erfahrung und sichtbaren Erfolge in der Weiterbildung können den Widerstand gegenüber dieser weiteren neuen und fremden Aufgabe mildern oder sogar langsam auflösen. Tatsächlich ist es beeindruckend, Zeuge zu werden von der intrinsischen Motivation vieler Dozierender in der Weiterbildung. An vielen Universitäten wurden einzelne derartige herausragende Persönlichkeiten erwähnt, die sich über ihre eigenen Weiterbildungsaktivitäten hinaus auch für den Aufbau und die Anerkennung der Wichtigkeit der Weiterbildung in der gesamten Institution eingesetzt haben. Insgesamt ist es vor allem der Einsatz vieler Einzelkämpfer und idealistischer Fürsprecher, welcher an einigen Universitäten bewirkt hat, dass der Weiterbildung nicht mehr der *Haut goût* eines Versagens in der Forschung anhaftet, sondern diese als anerkennenswerte Leistung und geistig stimulierende Aktivität gewertet wird. An der Mehrheit der Universitäten kann in diesem Sinne von einer wachsenden Konsolidierung der Weiterbildung (allerdings auf recht unterschiedlichen Aktivitätsniveaus) gesprochen werden.
2. Zweiter Erfolgsfaktor, welcher an fast allen Universitäten von verschiedenen Akteuren unterstrichen wurde, ist die inhaltliche und administrative **Unterstützung durch die Fakultäten**, oder was in Neudeutsch deren „Process Ownership“ genannt werden könnte. Diese äussert sich zunächst in der Formierung der wissenschaftlichen Beiräte für längere Weiterbildungsprogramme, welche Professoren der Fakultät aber auch externe Anspruchsvertreter umfassen und sich mit der curricularen Gestaltung, der Zulassung der Bewerber und die Qualitätssicherung der Programme kümmern. Die Beteiligung der Fakultäten äussert sich aber auch häufig in der administrativen Betreuung der Weiterbildung durch die Fakultäten, welche auch Infrastruktur und personelle Ressourcen bindet.

Diese Services werden zwar in der Anfangsphase häufig von den Weiterbildungsstellen getragen oder zumindest begleitet, werden aber zumeist nach der Startphase in die Fakultäten verlagert. Schliesslich kann die Unterstützung der Weiterbildung sich auch in deren Integration in die Entwicklungs- und Profilierungsvorstellungen der Fakultäten äussern, was allerdings eher selten vorkommt. In allen Weiterbildungsreglementen wurde die Trägerschaft der Weiterbildungsangebote durch die Fakultäten oder Departemente betont. An den meisten Universitäten haben die Fakultäten oder Haupteinheiten Weiterbildungsverantwortliche oder -delegierte, die auch Einsitz in die Weiterbildungskommission nehmen.

3. Dritter Erfolgsfaktor ist sicherlich der **Einsatz der Weiterbildungsstellen** und ihrer mobilisierenden, beratenden und unterstützenden Leistungen, auf den in 5.1 eingegangen wird.
4. Vierter Erfolgsfaktor ist schliesslich die **Stellung der Weiterbildung in der gesamtinstitutionellen Optik**, welche entscheidend durch den **Willen der Universitätsleitung** geprägt wird, die Weiterbildung zu stärken und sie als Investition in die Breitenwirkung und das Ansehen der Institution anzusehen (und diese Einschätzung durch eigene Fürsprache, Kontaktpflege und finanzielle Unterstützung umzusetzen). Dieser Erfolgsfaktor war im letzten Jahrzehnt nach Aussagen der Interviewten nur an einigen wenigen Universitäten gegeben (siehe 5.4).

## 3.2 Die Angebotstypen

Während Rüttimann noch 2003 „schwerverständliche Unterschiede in der Bezeichnung der Veranstaltungen“ bemerken konnte,<sup>14</sup> hat sich seitdem eine deutliche Homogenisierung der Bezeichnungen und Definitionen der Angebotstypen ergeben. Diese erfolgte im Anschluss an die Empfehlungen der CRUS vom Juni 2004 zur „Abgrenzung zwischen den normalen universitären Studiengängen und dem universitären Weiterbildungsangebot und dessen Diplomen“, welche inzwischen weitgehend umgesetzt wurden. Unterschieden werden die kurzen, nicht zertifizierenden Weiterbildungskurse, welche ein bis mehrere Tage umfassen, berufsbegleitende Zertifikatslehrgänge, welche mindestens 10 ECTS oder 150 Kontaktstunden beanspruchen, Diplomlehrgänge von mindestens 30 ECTS (mindestens 300 Kontaktstunden) und der Master of Advanced Studies von mindestens 60 ECTS (oder mehr als 600 Kontaktstunden). Der Übergang von den alten Bezeichnungen zur neuen gemeinsamen Definition der WB-Typen ist allerdings noch nicht an allen Universitäten abgeschlossen.

An verschiedenen Universitäten werden unterschiedliche Angebotstypen bevorzugt, wie Tabelle 1 veranschaulicht. Dabei zeigt sich, dass sich die MAS vor allem in der Deutschschweiz grosser Beliebtheit erfreuen, während die kürzeren Zertifikatslehrgänge in der Westschweiz beliebter sind. Dieser Unterschied war allerdings vor einigen Jahren noch ausgeprägter.<sup>15</sup> Eine deutliche Zunahme der MAS-Angebote lässt sich aber auch in der Westschweiz verzeichnen. In Genf scheint es eine Verschiebung von den Diplomlehrgängen hin zu MAS-Studiengängen zu geben. Generell verschiebt sich anscheinend das Interesse an den Weiterbildungsdiplomen zugunsten der MAS (an der ETH wird das Diplom sogar nicht namentlich in der Einführung der Weiterbildungsbroschüre aufgeführt).

---

<sup>14</sup> Rüttimann (2003).

<sup>15</sup> *ibid.*

Tabelle 1: Weiterbildungsangebot an Schweizer Universitäten nach Angebotstypen

Universität	Weiterbildungskurse	Zertifikatslehrgänge	Diplomlehrgänge	MAS / MBA / Exec. MBA/ MPH / Executive Master	Entwicklung 2006/ 2004
Univ. Basel	72*	8 (2)	6 (4)	12 (7)	↑
Univ. Bern	102*	9 (2)	15 (15)	9 (9)	=
EPFL	4	1	0	8	?
		(keine Vergleichsdaten 2004)	(keine Vergleichsdaten 2004)	(keine Vergleichsdaten 2004)	
ETH	120*	7 (9)	1 (1)	13 (14)	=
Univ. Fribourg	157	12 (3)	9 (4)	4 (0)	↑
Univ. Genève	89*	59 (79)	7 (18)	8 (ab 2006/7) (0)	=
Univ. Lausanne	45*	13 (15)	1 (0)	4 (0)	↑
Univ. Luzern	Keine Daten	5*	0*	2* =	?
Univ. Neuchâtel	14	3 (2)	1 (2)	5 (?)	?
Univ. St.Gallen	109	9	3	9	?
		(keine Vergleichsdaten 2004)	(keine Vergleichsdaten 2004)	(keine Vergleichsdaten 2004)	
USI	0*	0*	0*	7 (6)	↑
Univ. Zürich	46*	14 (11)	5 (1)	17 (10)	↑

Quelle: aktuelle Vorlesungsverzeichnisse 2005/06

\* = CRUS-Daten Mai 2005 mit Bezug auf Angebote in 2004, nach Selbstangabe der Universitäten

( ) = Angaben in Klammern beziehen sich auf die CRUS-Daten, d.h. auf Angebote im Jahr 2004

### 3.3 Starke Varianz zwischen Fächern

Die unterschiedlichen disziplinären Kulturen unterliegen sehr unterschiedlichen Bedingungen und Anreizen, was die Entwicklung der Weiterbildungsangebote angeht. In den universitären Fachbereichen, welche direkt berufsvorbereitend wirken, ist gleichzeitig auch die Nachfrage nach universitärer Weiterbildung besonders ausgeprägt, auch wegen entsprechender Anforderungen von Seiten der Berufsverbände. So fordern z.B. die Fachverbände für verschiedene medizinische Fachspezialisierungen – im Interesse der Qualität der medizinischen Versorgung – eine minimale Anzahl von jährlichen Weiterbildungsstunden. Bei Nichteinhaltung wird die ärztliche Zulassung entzogen. Die Auswahl der zu leistenden WB-Stunden kann allerdings nicht von den Ärzten frei gewählt werden, sondern setzt eine Anerkennung der Angebote durch die Fachgesellschaften voraus. Die Transparenz der entsprechenden Begutungskriterien lässt, nach Aussagen der Betroffenen, zu wünschen übrig.

Verbreitet ist die Weiterbildung auch in Psychologie und Psychotherapie und anderen sozialen Berufen, deren Verbände ebenfalls spezifische WB-Forderungen festlegen.

Der neueste Stand des Wissens gehört auch zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren bei der Berufsausübung der Anwälte. Entsprechend aktiv sind die Anwaltsverbände in der Einforderung und Unterstützung von universitärer WB. So wurden in den letzten Jahren Fachanwaltslehrgänge kompetitiv von den Anwaltverbänden ausgeschrieben, um deren Durchführung sich die Universitäten bewerben konnten. Etabliert ist auch der LL.M. als Stufe auf der Karriereleiter der Juristen; allerdings werden diese bevorzugt mit einem Auslandsaufenthalt verbunden und daher eher an ausländischen Hochschulen absolviert.

In der Betriebswirtschaft ist die Weiterbildung integraler Bestandteil der Laufbahnentwicklung. Vor allem die MBAs sind zum gängigen Bestandteil des Karriereaufstiegs avanciert und werden zum Teil grosszügig von Arbeitgebern unterstützt. Allerdings ist die Bereitschaft zu derartiger Unterstützung durchaus unternehmens- und konjunkturabhängig und ist mit zunehmender Verbreitung der MBA-Lehrgänge eher im Abnehmen begriffen. Da dieses Marktsegment international bereits seit einiger Zeit etabliert ist und sich hier auch in der Schweiz die Hoffnung auf Gewinne

am frühesten einstellten, ist der MBA-Markt inzwischen hart umkämpft. Die Qualitätsansprüche sind gross, qualifizierte Bewerber werden umworben und die Suche nach Nischen und namhaften Partnerinstitutionen ist weit fortgeschritten. Selbst teure Lehrgänge (mit Studiengebühren von über 45000 CHF pro Jahr) sind angesichts des Aufwands inzwischen nicht mehr unbedingt kostendeckend. Etwas leichter haben es die spezialisierten Executive MBA, obwohl auch dieses Segment nach Einschätzung einzelner Experten erste Sättigungszeichen zeigt. In diesem Bereich wird am härtesten mit den Zulassungsempfehlungen der CRUS gerungen, da diese einen Hochschulabschluss als Zulassungsvoraussetzung empfiehlt: viele qualifizierte Manager in leitenden Positionen haben aber nicht unbedingt einen Hochschulabschluss, bringen aber dennoch wertvolle Berufserfahrung und relevante Qualifikationen mit, deren Einbezug einen wertvollen Beitrag für den Kurs darstellen kann.

Auffällig ist auch eine vergleichsweise grosse Weiterbildungsaktivität im Bereich der Theologie, die zum Teil von den Kirchen unterstützt wird (wie in Fribourg, Luzern, Lausanne und Zürich). An zwei Universitäten wurde unterstrichen, dass die Theologie im Bereich der Weiterbildung, in der sie sich einer erfreulichen Nachfrage auch grösserer Laiengruppen erfreut, die schrumpfenden Studierendenzahlen im grundständigen Bereich kompensieren kann. Bemerkenswert ist allerdings auch das Engagement der Philosophie, welche sich in der Weiterbildung völlig neuen Zielgruppen öffnet und dies zum Teil als spannende Herausforderung entgegennimmt. („Cure de philosophie pour cadre“ in Fribourg, „Philosophie für Manager“ in Luzern und „Philosophie für PsychiaterInnen, PsychotherapeutInnen und ÄrztInnen“ sind inzwischen etablierte erfolgreiche Angebote, die man vor einigen Jahren kaum für möglich gehalten und z.T. unter Kollegen eher belächelt hätte, die sich aber inzwischen auch unter letzteren einer grösseren Anerkennung erfreuen.) Die meisten anderen geisteswissenschaftlichen Angebote, welche einen geringeren Anteil stellen, sind eher kürzere Weiterbildungsseminare und naturgemäss eher allgemein bildend als direkt berufsbezogen.

Angesichts der immer wieder betonten schnellen Verjähmung naturwissenschaftlichen Wissens und vor allem technologischen Know-hows ist es erstaunlich, wie wenig Weiterbildungsangebote gerade die Natur- und technischen Wissenschaften aufzuweisen haben. In den Ingenieurwissenschaften zeigen lediglich die Bau- und Umweltingenieurwesen sowie die Informatik ein deutliches WB-Engagement, die anderen Disziplinen scheinen sich ebenso zurückhaltend wie die Naturwissenschaften zu verhalten. Eine beeindruckende Ausnahme bilden die bereits in verschiedenen Disziplinen etablierte Praxis und noch ambitionseren Pläne der ETH und der Universität Zürich zur Unterstützung der Weiterbildung der naturwissenschaftlich ausgebildeten Mittelschullehrer, was nicht zuletzt auch den Qualifikationsstand der zukünftigen Studierenden sichern soll.

Die ansonsten vorherrschende Enthaltensamkeit der Naturwissenschaftler hinsichtlich der Organisation von Weiterbildungsangeboten lässt sich auf zweierlei Weise erklären:

Zum einen spielt die individuelle informelle Weiterbildung anscheinend eine grössere Rolle. Gerade Personen, deren berufliche Tätigkeit besonders nah an der Forschung angesiedelt ist, bilden sich häufig durch selbstständige Lektüre, Teilnahme an Konferenzen sowie im Rahmen von Forschungscooperationsprojekten fort. Somit spiegeln die formellen Weiterbildungskurse nicht alles wider, was tatsächlich zur beruflichen Weiterbildung gehört. Auch Studien zum Weiterbildungsverhalten der Teilnehmenden bestätigen die relative Wichtigkeit der individuellen Weiterbildung für Natur- und Ingenieurwissenschaftler.<sup>16</sup>

Zum anderen wird häufig darauf hingewiesen, dass gerade in diesen Wissenschaften der internationale Wettbewerb und der Druck, die internationale Wettbewerbsfähigkeit weiter auszubauen, besonders gewachsen ist und somit die Forschungsarbeit (und neuerdings auch vermehrt die Forschungscooperation mit der Industrie) den Vortritt hat. Auch auf der institutionellen Leitungsebene wird häufig auf diese Spannung in der Verwendung zeitlicher Ressourcen zwischen Forschung und Weiterbildung hingewiesen. (Die Lehrverpflichtungen werden als feste unverrückbare Grösse behandelt.) Insofern wird deutlich, dass in dem Zielkonflikt zwischen dem Ausbau einer international wettbewerbsfähigen Forschung und dem Ausbau der beruflichen Weiterbildung der naturwissenschaftlich gebildeten Arbeitskräfte

---

<sup>16</sup> Teilnehmerstudien bestätigen die oben beschriebene Varianz der Weiterbildungsaktivität. So erfreut sich gemäss Weisser und Wicki die organisierte universitäre Weiterbildung der grössten Nachfrage unter Personen, die im Bildungs- und Gesundheitsbereich tätig sind. Personen mit philosophisch-historischen, rechts-, sozial-, wirtschaftswissenschaftlichen oder medizinischen Hochschulabschlüssen besuchen deutlich häufiger Weiterbildungskurse als Personen mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen. Siehe Weisser und Wicki (1997), S.13.

die Zeitinvestition in die Forschung gewinnt. Dass überhaupt ein solcher Zielkonflikt besteht, ist auf die stagnierenden oder nur geringfügig wachsenden Ausgaben im Universitätssektor zurückzuführen. Dies macht es unmöglich, eine entsprechend grössere Anzahl von Wissenschaftlern einzustellen, mit der man sowohl die internationale Wettbewerbsfähigkeit der universitären Forschung als auch den Ausbau der Weiterbildung meistern könnte.

### 3.4 Zielgruppen und Zulassung zu Weiterbildungsprogrammen

Weiterbildung richtet sich vornehmlich an berufstätige Akademiker und Akademikerinnen, worunter nach gängiger Auffassung primär Personen mit universitärem Abschluss auf Masterebene verstanden wird. Die Formulierung der Universität Basel spiegelt das Zielgruppenbild und den vorherrschenden Anspruch an die Weiterbildung aller Universitäten wider: „Die Programme, die unter der Marke „Advanced Studies der Universität Basel“ angeboten werden, haben zum Ziel, die persönliche Bildung und berufliche Qualifikation von Personen mit Universitätsabschluss zu fördern. Angebot, Lehrqualität, Erscheinungsbild und Marketing sollen sich an der akademischen Arbeitswelt, d.h. am Bild von gebildeten Personen, die Beteiligte in anspruchsvollen Wertschöpfungsprozessen in Unternehmen, Institutionen oder an der Universität selbst sind, orientieren.“ Das Zielgruppenverständnis der Universitäten in der Westschweiz ist grundsätzlich ähnlich, aber hinsichtlich der Beschränkung auf akademisch ausgebildete Gruppen deutlich flexibler.

Die Selbstbeschränkung auf das akademisch gebildete Segment der Berufstätigen, welche vor allem von den Universitäts- und Fakultätsleitungen vertreten wird, wird auch explizit als Abgrenzung gegenüber den Fachhochschulen angesehen, welche ebenfalls einen Weiterbildungsauftrag zu erfüllen haben, dessen Aufbau zurzeit noch vom Bund subventioniert wird. Da die Nähe der Fachhochschulen zur Berufspraxis ja Kerncharakteristikum dieses Hochschultyps darstellt, sieht sich die universitäre Weiterbildung, die ja vor allem als Austausch der Wissenschaft mit der beruflichen Praxis verstanden wird, in gewisser Weise unter Rechtfertigungsdruck. Im Rahmen der Bologna-Reformen, welche die Berufsbefähigung zu einem zentralen Thema auch der Universitäten machten, löste sich die klassische Trennungslinie (direkt berufsbefähigende Ausbildung vs. wissenschaftlich tiefere aber berufsfernere Bildung) auf, wodurch neue z.T. rigidere Abgrenzungsversuche unternommen werden – ein Phänomen, welches zurzeit in ganz Europa zu beobachten ist.<sup>17</sup> Wegen der Expansion des Schweizer Fachhochschulsektors sind gerade hier die Universitäten unter besonderem Druck, ihre Eigenheit neu zu definieren. Die als Austausch mit der Praxis verstandene universitäre Weiterbildung passt daher zurzeit besonders schlecht in die universitäre Identitätsdiskussion, da sie diese Abgrenzung ja noch erschwert. Die alleinige Betonung der besonderen Nähe zur wissenschaftlichen Produktion und der Verwendung wissenschaftlicher Arbeitsweisen, reicht daher anscheinend nicht aus, um sich von den expandierenden Fachhochschulen und deren staatlich subventionierten, immer zahlreicheren Weiterbildungsangeboten abzugrenzen. Die zusätzliche Regelung, sich vor allem auf das angestammte akademische Publikum zu beschränken, vermag die Eigenheit des universitären Angebots aus Sicht der Universitätsleitungen leichter zu rechtfertigen (auch die Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Fachhochschulen wird durch die noch wenig beruhigte Identitätsdiskussion deutlich erschwert (siehe 6.)

Was in diesen Regelungen allerdings eher übersehen wird, ist zum einen, dass viele Fächer gar nicht an den Fachhochschulen angeboten werden, so dass die Universitäten hier als alleinige Tertiärbildungsinstitution besonders gefordert wären. Zum anderen geht mit der streng gehandhabten Zugangsregelung auch die (an Universitäten im Ausland) realisierte Chance verloren, denjenigen, die über andere Wege und erst spät den Weg zur akademischen Ausbildung finden, im Rahmen der Weiterbildung eine solche Chance, welche oft auch zur Verbesserung des eigenen beruflichen Status und weiteren Werdegangs beitragen kann, einzuräumen. Auch die Durchlässigkeit zum Fachhochschulsektor, d.h. die Zulassung der Fachhochschuldiplom- oder Bachelorabsolventen wird so explizit beschränkt. In der Umsetzung ist das Weiterbildungssystem allerdings flexibler. Vor allem in der Westschweiz wird die Idee der Durchlässigkeit zu den Fachhochschulen sowie einer Bildungschance auch für benachteiligte Gruppen vermehrt betont. Insbesondere Arbeitslose oder Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden hier namentlich als Zielgruppen aufgeführt.

---

<sup>17</sup> Reichert, Sybille/ Tauch, Christian (2005): Trends IV: European Universities Implementing Bologna. Brussels: European University Association Publications, Systemic Challenges, S. 47 ff.

In diesem Zusammenhang sollte erwähnt werden, dass es auch in der Schweiz für Personen ohne Matura durchaus Zulassungsmöglichkeiten und -regelungen gibt, welche in anderen Ländern wie etwa Grossbritannien, Frankreich und Schweden als Erwachsenen- und Weiterbildung verstanden und insofern häufig im gleichen institutionellen Zusammenhang wie die Weiterbildung organisiert und gedacht werden. In der Schweiz wird diese Form von Erwachsenenbildung jedoch nicht in einen institutionellen Zusammenhang mit der Weiterbildung gestellt. Generell sieht es die universitäre Weiterbildung in der Schweiz, im Gegensatz zu einigen anderen in der universitären Weiterbildung besonders aktiven Ländern wie Dänemark, Schweden, Finnland und Frankreich, jedoch nicht als ihre Aufgabe an, neue Bildungschancen und Zugänge zur Wissenschaft für bisher wissenschaftsferne Schichten und Individuen zu eröffnen. Auch wenn an einzelnen Fakultäten und im Rahmen einzelner Programme der Zugang zu den WB-Programmen flexibel *sur dossier* vorgenommen wird, werden in der Deutschschweiz vor allem für die längeren zertifizierenden und daher status-relevanten Angebote normalerweise mindestens Hochschul- z.T. sogar allein Universitätsabschlüsse vorausgesetzt. Trotz dieser Grundregelung, welche in den meisten Programmreglementen explizit erwähnt wird, werden allerdings im Einzelfall mitunter Ausnahmen gemacht. Je nach Programm findet man ein paar Teilnehmer ohne Hochschulabschluss, welche dann allerdings die Fähigkeit, dem akademischen Niveau dennoch genügen zu können, sowie eine besonders relevante und qualitativ hoch stehende Berufserfahrung in leitenden Positionen vorweisen müssen. In der Romandie werden Personen über 25 grundsätzlich auch ohne Maturitätsabschluss zugelassen, wenn sie andere relevante Erfahrungen mitbringen.

Selbstverständlich hängt es von dem Programm ab, inwieweit ein flexibler Umgang mit Abschlüssen oder ein eher striktes Voraussetzen akademischer Qualifikationen für die Wahrung eines einigermaßen kompatiblen gemeinsamen Standards sinnvoll und Ziel führend ist. Fest steht, dass die eher strengen Zulassungsrichtlinien der CRUS zwar aus Sicht der Anbieter grundsätzlich in die richtige Richtung weisen, aber in einigen Fachzusammenhängen als extrem hinderlich oder sogar undurchführbar angesehen werden (z.B. wenn die Schulinspektoren, welche tagtäglich Schulen evaluieren, sich in der Evaluationsforschung mangels Hochschulabschluss nicht weiterbilden können). Die Dozierenden selbst erachten es für wichtig, dass man einzelnen auch eine Chance geben kann, soweit eine strenge Qualitätskontrolle der sonstigen Qualifikationen und Motivation sowie der tatsächlich im Programm erbrachten Leistungen gegeben sei. Es wurde zudem häufig die Erfahrung gemacht, dass auf diesem Weg häufig herausragend motivierte und z.T. sehr innovative Studierende gewonnen werden, deren Erfahrungsschatz sehr bereichernd für die Gruppe wirken kann.

Allerdings wurde an den meisten Orten auch beobachtet, dass die Macht der Nachfrage und des Kostendeckungsgebotes, der die WB unterworfen wird, auch bedingt, dass manchmal Leute zugelassen werden, welche nicht dem erwünschten Qualifikationsniveau entsprechen. Da es schwerer ist, bei 45 000 CHF oder mehr dem Studierenden wegen ungenügender Leistungen den Abschluss zu verwehren (obwohl dies durchaus vorkommt), ist die selektive Überprüfung der Eignung bei der Zulassung eigentlich um so entscheidender für die Wahrung der Qualitätsstandards. Dies funktioniert allerdings nur, wenn die Anzahl der Bewerber die Anzahl der Plätze deutlich übersteigt, was nicht überall der Fall ist.

Bei der Regelung des Zugangs zu kürzeren Angeboten ist man flexibler. Für die nicht zertifizierenden Angebote ist der Zugang zumeist für alle interessierten Personen offen.

In allen Weiterbildungsangeboten erfolgt eine klare Definition der Zielgruppen der einzelnen Kurse, so dass eine entsprechende Selbsteinschätzung der Eignung potentieller Teilnehmer generell leichter möglich ist.

### 3.5 Modularisierung

Weiterbildungsangebote sind durchgängig modularisiert. Diese Modularisierung geht weiter als in den meisten Programmen der grundständigen Lehre, da nicht nur einzelne Bausteine eines Programms definiert sind und eine eigene Leistungsüberprüfung mit einschliessen, sondern auch in dem Sinne, dass die Bausteine einzeln oder kumuliert absolviert werden können. In vielen Fällen setzen sich z.B. die MAS aus mehreren Zertifikaten zusammen, die auch einzeln durchgeführt werden können. Eher selten werden Module für unterschiedliche Programme gleichzeitig angeboten. Jedes Modul wird in Bezug auf Lernziele, zu erreichende Kompetenzen und Zielgruppen ausgewiesen.



### 3.6 Weiterbildungsangebote zwischen regionaler und internationaler Vernetzung

Im Hinblick auf die Positionierung ihrer Weiterbildungsangebote überlegen sich die universitären Anbieter sehr bewusst, welches ihre vermarktbarsten Stärken sind. Die Bezugspunkte bilden dabei vor allem das regionale und nationale Beschäftigungssystem.<sup>18</sup> Gerade der Dialog mit regionalen Akteuren aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung spielt eine massgebliche Rolle und wird sowohl von den Weiterbildungsleitern und Programmleitern als auch von den Universitätsleitungen als wichtigster Aspekt der Weiterbildung betont. Die internationale Vermarktung des Angebots nimmt dabei bisher eher eine Nebenrolle ein, hat allerdings an einigen Universitäten in den letzten Jahren einen deutlichen Bedeutungszuwachs erfahren, der im Folgenden kurz beleuchtet werden soll.

Vor dem Hintergrund der im Rahmen des internationalen Dienstleistungsabkommens (GATS) in Aussicht gestellten Liberalisierungsschritte, die auch Weiterbildungsdienstleistungen erfassen, wird sich die internationale Konkurrenz im nächsten Jahrzehnt voraussichtlich intensivieren.<sup>19</sup> Generell ist das Interesse an dem zu erwartenden neuen internationalen Wettbewerb der Bildungsinstitutionen um Segmente des Weiterbildungsmarktes an den Schweizer Universitäten noch eher begrenzt. Allerdings deutet sich eine wachsende Wettbewerbslust, -fähigkeit und -aktivität in verschiedenen Bereichen bereits an: In gewissen Bereichen nehmen die Angebote der Schweizer Universitäten Führungspositionen im gleichsprachigen Raum ein oder sind auch für den europäischen Wettbewerb hervorragend gewappnet (z.B. die MBAs der Universität St.Gallen oder der Universität Zürich, Tropenmedizin der Universität Basel, Supply Chain Management der ETH Zürich, Executive MBA des International Institute of Management in Fribourg). Ob sie sich im transkontinentalen Markt englischsprachiger universitärer Weiterbildungsangeboten behaupten können, kann noch nicht beurteilt werden, da diese Positionierung erst im Anfang begriffen ist. In einigen Programmen werden aber durchaus Teilnehmer aus anderen Kontinenten rekrutiert. An fünf Universitäten wird von der Weiterbildung inzwischen explizit gefordert, vermehrt internationale Zielgruppen ins Visier zu nehmen (EPFL, ETH, Universitäten Basel, Fribourg, St. Gallen, Zürich). Diese Internationalisierung beschränkt sich allerdings zumeist auf die Fachbereiche der Management- und Finanzwissenschaften sowie des Gesundheitswesens, deutet sich aber immer häufiger auch in anderen Bereichen an, wie der MAS in Applied History und der MAS in Arts Administration der Uni Zürich, der MAS in Security Policy and Crisis Management der ETH oder die internationalen Laborkurse in Molecular Microbiology der ETH bezeugen.

Am häufigsten sind die Angebote im Bereich der Management- und Führungsweiterbildungen international ausgerichtet, wo auch der internationale Wettbewerb am härtesten regiert. Wie viele der Interviewten in den betroffenen Fachbereichen bemerkten, führt die Globalisierung der Wirtschaft dazu, dass sich auch die Weiterbildungsbedürfnisse angleichen und die verschiedenen Bildungs- und Beschäftigungssysteme sich gegenseitig durchdringen.<sup>20</sup> Mehrere Universitäten (Fribourg, Genf, Lausanne St. Gallen, Zürich, sowie die beiden ETH) sind dabei, sich mit einem oder mehreren Angeboten international zu positionieren oder in verschiedenen Marktsegmenten, in denen sie bereits besondere Sichtbarkeit geniessen, Nischen zu suchen.

Auffällig ist nicht nur die wachsende Anzahl der internationalen Angebote vor allem im MAS/MBA Bereich, sondern vor allem die Tatsache, dass diese häufig als Joint oder Double Degrees angeboten werden. Beispiele sind:

- Global Executive MBA der Universität St. Gallen, gemeinsam angeboten mit der Rotman School of Management at the University of Toronto,
- der Executive MBA Management of Logistical Systems der EPFL, in Kooperation mit der Ecole Nationale des Ponts et Chaussées,
- der Executive MBA in International Wealth Management der Universität Genf mit dem Executive MBA der Carnegie Mellon University, organisiert vom Swiss Finance Institute, mit Kooperation der Universitäten Lausanne, St. Gallen und Zürich,

---

<sup>18</sup> Weber (2005b), S.9.

<sup>19</sup> *ibid.*

<sup>20</sup> *ibid.*

- der MAS in *Applied Ethics* der Universität Zürich, in Kooperation mit der Universität Münster, der University of Lancaster und der Universität Utrecht,
- der MAS in *International Health*, in Kooperation mit 19 Partnern in Europa,
- der MAS in *International and European Security* des *Institut européen* der Universität Genf, in Kooperation mit dem Geneva Centre for Security Policy.

Selbstverständlich sind nicht nur Weiterbildungsmaster, sondern auch einzelne Diplom- und Zertifikatslehrgänge international ausgerichtet, wie die Angebote des Tropeninstituts in Basel (European Course in *Pharmaceutical Medicine*), in Kooperation mit Freiburg (Breisgau) und Strassburg und Dozierenden aus aller Welt, der Weiterbildungsdiplomlehrgang in *Health Care and Management in Tropical Countries*, das Zertifikat für *Réhabilitation respiratoire* der Universität Genf, in Kooperation mit der Universität Grenoble und der Universität St.Etienne, oder der Nachdiplom- oder Zertifikatskurs für Radiopharmazie/ Radiopharmazeutische Chemie der ETH Zürich, in Kooperation mit den Universitäten Leipzig und Frankfurt, zeigen. Andere international ausgerichtete Programme enthalten Module, die in Partnerschaft mit anderen Hochschulen angeboten werden (wie z.B. das Executive MBA-Programm der Universität Zürich, welches ein Modul in Zusammenarbeit mit der School of Management der Yale University anbietet) oder werden von Partnerorganisationen mit getragen, wie der MAS *en action humanitaire* der Universität Genf, welcher vom Roten Kreuz, *Médecins sans frontières* und anderen Organisationen unterstützt wird, oder der Executive Master in NPO-Management der Universität Freiburg, welcher vor allem von Wirtschaftsverbänden getragen wird. Letzterer wird von dem International Institute of Management in Technology (IIMT) getragen, welches als public private partnership von 5 Partnern und mehr als 10 Sponsoren getragen wird und eine Pionierrolle einnimmt, indem es europäisch ausgerichtete und evaluierte Weiterbildungsprogramme in direkter Zusammenarbeit mit der Industrie entwirft.

Der Aufwand, ein Programm gemeinsam mit anderen Universitäten oder Partnern anzubieten, wird leichter bei den längeren Programmen gerechtfertigt. Z.T. sind diese allerdings auch modular aufgebaut, so dass auch einzelne Blöcke als Zertifikatslehrgänge belegt werden können.

Voraussetzung für all diese internationalen Partnerschaften ist jedoch, dass die Hochschulen nicht nur autonom über die Bedingungen ihrer eigenen Angebote entscheiden und verhandeln können, sondern dass auch intern bekannt ist, wie welche Kosten verrechnet werden und wer welche Verpflichtungen eingehen darf.<sup>21</sup>

Auffällig ist in diesem Zusammenhang aber nicht nur die Kooperation mit ausländischen Universitäten, sondern auch die Vielzahl der inländischen Kooperationen mit anderen Universitäten, z.T. (aber deutlich seltener) auch mit Fachhochschulen. Offensichtlich haben sich in diesem Bereich die Vorteile eines „pooling of expertise“ zum Zwecke grösserer Wettbewerbsfähigkeit deutlicher aufgedrängt bzw. leichter umsetzen lassen als dies bisher im Bereich der grundständigen Masterstudiengänge der Fall ist.

Deutlich wird bei all diesen international ausgerichteten Angeboten, dass klare Zielgruppen definiert wurden, für die internationale Standards von besonderem Gewicht sind. Auf der universitären Seite sollen die internationalen wissenschaftlichen Vernetzungen dazu beitragen, die Standards selbst mit zu setzen. Wichtig ist auch die Exklusivität des Angebots (Weber), welche sowohl den Standards der Wissenschaft d.h. innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft als auch bei den potentiellen Kunden überzeugen muss.

### 3.7 Interdisziplinarität der Weiterbildungsangebote

An allen Orten wurde beobachtet, dass sich die Weiterbildungsangebote dank ihres Praxisbezugs häufig interdisziplinär definieren. Schliesslich lässt sich die berufliche Realität nicht monodisziplinär angehen. Diese inhaltliche Ausrichtung über die Fächergrenzen hinweg stellt die vorwiegend an disziplinären Strukturen entlang organisierten Universität immer noch vor besondere Herausforderungen, vor allem wenn die Abstimmung über Fakultätsgrenzen hinweg zu erfolgen hat. Bei kleineren Programmen ist dies weniger problematisch, da die Kooperation zwischen Einzelpersonen

---

<sup>21</sup> Weber (2005): Internationalisierung und Export von universitärer Weiterbildung, S. 19.

geregelt wird. Bei grösseren Programmen hängt der Abstimmungserfolg stark von der Kooperationsbereitschaft der Fakultäten ab. Die Weiterbildung hat es oft leichter, gerade an interdisziplinären Instituten anzudocken. So hat man z.B. an der EPFL aus der interdisziplinären Ausrichtung der WB die Konsequenz gezogen, diese im Rahmen der neuen thematischen Profilplattformen (zu Themen wie Energie oder Information Security) zu organisieren, so dass Forschung, Lehre, Technologietransfer, WB und globales Marketing im Rahmen eines Kontaktnetzes zwischen Universität und Industrie verbunden sind.

Der Trend zu interdisziplinären Angeboten nimmt allerdings auch in der grundständigen Lehre zu, vor allem in den spezialisierten Masterprogrammen. Neue interdisziplinäre Organisationsformen und Institute haben es zwar nach wie vor nicht leicht in den gegenwärtigen Hochschulorganisations- und Entscheidungsstrukturen (wie häufiger kommentiert wurde), werden aber dennoch anscheinend beliebter, so dass zu erwarten ist, dass die Fähigkeiten der Universitäten, geeignete Organisationsformen und -prozesse für die Gestaltung interdisziplinärer Forschung und Lehre zu finden, in den nächsten Jahren stetig wachsen werden.

### 3.8 Profil und Motivation der Weiterbildungsdozierenden

Während die Programmleitungen längerer Kurse ausschliesslich (und Zertifikatskurse und Nachdiplomkurse zumeist) in der Hand hausinterner Professoren liegen, wird die Mehrheit der Dozierenden in der Weiterbildung extern rekrutiert. Externe Dozierende kommen nicht nur aus der beruflichen Praxis sondern häufig auch von anderen Universitäten aus dem In- und Ausland. Der genaue Prozentanteil der Externen gegenüber internen Dozierenden variiert stark von Kurs zu Kurs. Genaue Daten liegen in den Universitäten allerdings nicht zentral vor. Einige Programmleiter äuserten sich besonders positiv über diese Durchmischung, da so die entsprechenden Kompetenzen optimal kombiniert werden können, was innerhalb nur einer Hochschule in der nötigen Breite nicht möglich ist.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die innerschweizerische Mobilität der Professoren in der WB, welche sich auf zwei Gegebenheiten zurückführen lässt: Zum einen ist die Anerkennung eines Weiterbildungseinsatzes an einer anderen Universität als der eigenen grösser, weil man dorthin eingeladen wurde, d.h. die eigene Expertise damit explizit als relevant und wichtig erachtet wurde. Zum zweiten werden externe Professoren besser bezahlt als die eigenen, für die es an den meisten Universitäten deutliche niedrigere Sätze, Maximalbeträge oder sogar gar keine Vergütung für WB (ETH, EPFL) gibt. Diese Benachteiligung der eigenen Professoren, mit der Begründung, dass die Weiterbildung ja auch zu ihren Aufgaben gehöre, trägt somit (positiv gesehen) zum Dozierendenaustausch und der internen Vernetzung in der Schweiz bei. Negativ gesehen unterminiert die implizite Bevorteilung externer Professoren sicherlich das mögliche Zusammenspiel zwischen der Weiterbildung und dem Profil der eigenen Universität in Forschung und Lehre, aber auch die Identifikation der Weiterbildungsangebote mit der „Corporate Identity“ der Institution.

Der grösste Anreiz für Dozierende, in der WB aktiv zu werden, besteht in der Suche nach einem Dialog mit der beruflichen Praxis, an deren Erfahrung sich die Theorie und Wissenschaft überprüfen und erweitern will. Alle interviewten Dozierenden, welche WB anboten, schätzten vor allem die Tatsache, dass man es bei Weiterbildungsstudierenden mit kritischen Erwachsenen zu tun hat, mit einem Gegenüber auf gleicher Ebene, deren komplementäre Erfahrung durchaus verfestigte Annahmen und Theorien in Frage stellen kann. So wird die Weiterbildung zumeist als geistige Erfrischung erfahren. Zudem erlauben die kleinen Gruppen, individueller auf die Studierenden einzugehen und einen möglichst grossen Nutzen aus ihren unterschiedlichen Erfahrungshorizonten zu ziehen, was die meisten als ausserordentlich befriedigende Erfahrung empfinden. Auch didaktisch sind Weiterbildungsangebote zwar aufwändiger, aber auch anregender für die Dozierenden: „Man kann Wissen auf andere Weise an die Leute herantragen.“ Die Lehre gestaltet sich interaktiv; *ex cathedra* Angebote sind sogar zumeist ausgeschlossen. Insofern ist in diesem Kontext die Vision der bildungspolitischen Befürworter der Bologna-Reformen, in der universitären Lehre mehr Raum für flexible Lernsituationen und Lernpfade zu gewährleisten, bereits Realität geworden, während dies in den zumeist mit Inhalten und Studierenden überladenen grundständigen Programmen bisher kaum möglich ist. Die in diesen Lehr- und Lernzusammenhängen gewonnenen inhaltlichen Anregungen und Beispiele aus der Praxis fliessen über die einzelnen Personen in die grundständige Lehre oder als Ideen für Forschungsprojekte zurück. Diese Anregungen werden gemäss einer Mehrheit der Befragten anscheinend als starker Motivationsfaktor für ein Engagement in der WB erlebt. Viele Dozierenden berichten von anfänglicher Zurückhaltung und Skepsis, die nach der Erfahrung mit den WB in Begeisterung umschlug.

Institutionell (wie z.B. in Studienkommissionen oder Fakultätskonferenzen oder anderen lehrbezogenen Foren) werden diese Anregungen allerdings selten aufgegriffen. Zum einen, weil diese Foren nicht für den Gedankenaustausch über Lehrerfahrungen genutzt werden, zum anderen, weil in den meisten Fächern die Mehrheit der Professoren die Weiterbildung noch eher gering schätzt und nicht als Quelle von Innovation ernst nimmt. Stattdessen drohen die in der Weiterbildung engagierten Professoren, ihrem Ruf als erfolgreiche Forscher zu schaden. Es herrscht anscheinend ein Vorurteil, dem gemäss das Profil eines erfolgreichen Forschers jedes weitere Engagement in anderen Aktivitäten, vor allem in der ausserakademischen Welt, so weit wie möglich ausschliesst. Freiwillige WB-Angebote werden als Absage an die Forschung aufgefasst, für die man doch schon wegen Lehr- und Selbstverwaltungspflichten zu wenig Zeit hat. Über erfolgreiche Weiterbildung wird daher institutionell eher geschwiegen. Derartige Vorstellungen sind allerdings nicht in allen Fachgebieten vorherrschend. Die Fächer mit integriertem Praxisbezug, wie die Wirtschaftswissenschaften, Jura oder Medizin, zeichnen sich nicht nur durch grösseres WB-Engagement aus, sondern auch durch die Abwesenheit derartiger Gegenüberstellungen von Forschungs- vs. Weiterbildungsengagement. Nach wie vor ist die Weiterbildungskepsis in den naturwissenschaftlichen und technologischen Fachbereichen stärker vertreten, wie bereits 1997 beobachtet wurde.<sup>22</sup>

Einen weiteren wichtigen Anreiz für ein Engagement in der WB liefert die Erfahrung, dass sich Weiterbildungskurse und -programme nach Aussagen der Anbieter als Experimentierfeld eignen, um neue Themen und neue interdisziplinäre Schnittstellen für die Lehre zu entwickeln und deren Relevanz an der Praxis zu überprüfen. Weiterbildungskurse lassen sich schneller entwickeln und aufgleisen als Programme in der grundständigen Lehre, deren Reglemente einen längeren Weg durch Fachbereichs- und Fakultätsghremien zurücklegen müssen, bevor sie beginnen können. In der Weiterbildung können so neue Wege flexibel ausprobiert und verfeinert werden, die dann z.T. später den Weg in die grundständige Lehre finden.

Nicht zuletzt wird die Weiterbildung auch als zusätzliche Einnahmequelle gern gesehen, was in einigen wenigen Fachbereichen sogar einen signifikanten Beitrag darstellen und somit wichtigen motivierenden Faktor darstellen kann. Es konnten allerdings auch zwei Stimmen gehört werden, die Einnahmen mit Verweis auf ihre akademische Ehre strikt von sich wiesen. An den ETH dürfen für die WB keine persönlichen Einkünfte erzielt werden. Die erzielten Einnahmen fliessen immer nur an das Institut oder Departement, wo sie nicht nur die Kosten decken, sondern auch als Drittmittel für Forschungs- und andere Zwecke genutzt werden können. An den anderen Universitäten werden persönliche und Institutseinkünfte zumeist kombiniert.

Für die Juristen sind die Einkünfte eher die Beseitigung eines negativen Anreizes, da diese normalerweise zu einem begrenzten Ausmass gutachterlich tätig werden, was durch ein Engagement in der WB entsprechend reduziert möglich ist. WB-Einkünfte sind in diesem Fall eher eine Kompensation für die nicht erzielten Einkünfte.

Als negative Anreize gelten vor allem die Opportunitätskosten des zeitlichen Engagements in der Weiterbildung. Bereits 1995 bemerkten Schneider et al. in ihrer Befragung der Hochschulprofessoren, dass eine Anrechnung dieser Zeitinvestition als Deputatsminderung in der grundständigen Lehre als entscheidende Voraussetzung für eine Erhöhung des Engagements der Professoren in der WB angesehen wurde. Praktiziert wird eine solche Lehrdeputatsanpassung allerdings bisher kaum (siehe 5.2).

### 3.9 Koordination innerhalb und zwischen Weiterbildungsangeboten einer Universität

Innerhalb der Universitäten wird die Koordination der Weiterbildungsangebote vor allem durch die Weiterbildungsstellen, aber auch zu einem gewissen Grad durch die Weiterbildungskommissionen orchestriert. Die dort durchgeführte Koordination bezieht sich vorwiegend auf formale Aspekte; selten erfolgt eine inhaltliche Abstimmung der Angebote (es sei denn, die Weiterbildungsstelle führt Angebote mit eigener wissenschaftlicher Leitung durch, wie dies z.T. in Bern der Fall ist). Eine Abstimmung zwischen Fakultätsleitungen (z.B. Studiendekanen) und den Studiengangleitern der Weiterbildungsprogramme ist ebenfalls selten. Ein Erfahrungsaustausch unter Leitern der längeren WB-

---

<sup>22</sup> Weisser / Wicki (1997), S.17.

Programme oder Weiterbildungsdelegierten der Fakultäten wird in Genf und Bern praktiziert. Von Seiten der Fakultäten wird ansonsten eine Koordination zwischen den Weiterbildungsangeboten kaum angestossen.

Innerhalb der einzelnen Programme variiert die Abstimmung zwischen Modulen und damit die Kohärenz der Programme. Da Weiterbildungsangebote sehr stark durch Einzelinitiativen getragen und verhältnismässig wenig von Fakultäten und Institution beachtet werden, treten durchaus Abstimmungsprobleme zwischen den einzelnen Komponenten der verschiedenen Dozierenden auf. Die Qualität der Abstimmung hängt vor allem von der Programmleitung ab. Einige geben sich erhebliche Mühe, die Kohärenz zu gewährleisten, während die Dozierenden in anderen Bereichen nichts von einer derartigen Abstimmung mitbekommen. Derartige Abstimmungsvarianz und Kohärenzprobleme treten allerdings nach Aussagen der meisten auch in der grundständigen Lehre auf. Die längeren Programme haben häufig (die MAS immer) einen wissenschaftlichen Beirat, der auf die Qualität und interne Kohärenz wacht, so dass sich hier selten Kohärenz- und interne Abstimmungsprobleme ergeben.

### 3.10 Qualitätssicherung und -entwicklung

Die Qualitätssicherung in der Weiterbildung ist rigoros aufgebaut, vor allem was die längeren zertifizierenden Angebote angeht, mit klar definierten Feedback-Schleifen, die gewährleisten, dass die Angebote eine Chance haben, auf dem Markt zu überleben. Da die Angebote wegen des Selbstfinanzierungsgebots bei geringer Nachfrage nicht zustande kommen, kann sich die WB einen schlechten Ruf wegen nachlässiger Qualitätssicherung nicht leisten. Im Gegensatz zur grundständigen Lehre ist es z.B. gängige Praxis, dass Dozierende, die mehr als einmal schlecht von den Teilnehmern evaluiert werden, ausgewechselt werden. Dies wird dank der flexiblen Gestaltung der Unterrichtsinhalte und des Einbezugs einer Vielfalt von internen und externen Dozierenden erleichtert. Auch werden didaktische Beratungen der Dozierenden wegen der besonderen Herausforderungen in der Erwachsenenbildung und vielleicht auch wegen der stark ausgeprägten Motivation der Dozierenden nach Aussagen der meisten Didaktikverantwortlichen häufig wahrgenommen.

Die Qualitätssicherung ist vor allem Aufgabe der Studiengangleitungen mit Unterstützung der Weiterbildungsstellen, die hierin eine ihrer Kernaufgaben wahrnehmen. Die Weiterbildungsstellen leisten erhebliche Hilfestellung bei der Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung des Evaluationskonzepts und seiner Durchführung. Der Qualitätssicherungsauftrag geht an der EPFL sogar so weit, dass einzelne Angebote durch den *WB-Dean* aufgelöst werden können.

An den meisten Universitäten werden die unterstützenden Services durch die Weiterbildungsstelle im Rahmen der Evaluierungen der einzelnen Programme einer Beurteilung unterzogen. Eine systematischere Evaluation der Services wurde allerdings nur in Basel, Genf und Zürich vorgenommen (allerdings ist die Tatsache, dass Services an den Universitäten eher selten evaluiert werden, sowohl in der Schweiz als auch in Kontinentaleuropa generell die Regel).<sup>23</sup>

Allgegenwärtiger Grundbaustein der Qualitätssicherung ist (wie auch in der grundständigen Lehre) die Studierendenbefragung. Die Studiengangleiter erhalten Einsicht in die Studierendenevaluationen, welche an den meisten Orten vorgängig von der WBS ausgewertet werden. Ausserdem werden in der Weiterbildung für einige Programme auch Transferevaluationen vorgenommen, welche die Einschätzung der Wirkung des WB-Kurses nach ein paar Jahren einholen. Die längeren Programme haben zudem wissenschaftliche Beiräte, welche qualitätssichernd fungieren, vor allem hinsichtlich des Konzepts und Aufbaus der Programme sowie der Zulassung der Studierenden. In diesen Beiräten sitzen sowohl Fakultätsvertretungen als auch externe Vertreter des Fachs und der relevanten beruflichen Praxis sowie die Leiterin oder der Leiter der WBS. Dabei sind die Fakultäten in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Programme den aktuellen Stand der Forschung widerspiegeln, während sich die Weiterbildungsstelle auf die Qualität des Lehrens und Lernens und die Rahmenbedingungen der Studierenden im Studium konzentrieren. Abgesehen von der Universitätsleitung haben vor allem die Weiterbildungskommissionen, welche an einigen Universitäten auch die Reglemente verabschieden, Verantwortung für die Definition und Wahrung institutioneller Qualitätsstandards in der WB.

---

<sup>23</sup> Reichert, Sybille/ Tauch, Christian (2005): Trends IV: European Universities Implementing Bologna, Brussels, EUA Publications, S.30.

Eine besondere Herausforderung stellt für die zentrale Universitätsleitung und die WB-Stelle die häufig sehr stark dezentralisierte Organisation der Weiterbildungsangebote dar, welche eine Einflussnahme und Überprüfung von institutionellen Qualitätsstandards deutlich erschweren. Vor allem die kürzeren Angebote liegen häufig ganz in der Hand der Fakultäten oder Institute und entziehen sich z.T. der Kenntnis der zentralen Universitätsleitung. Die dezentrale Organisation bleibt aber lebenswichtig, solange die WB-Angebote so stark von den Zusatzleistungen Einzelner abhängen, kaum oder gar nicht honoriert werden und sich ein derartiger Einsatz gar keiner Anerkennung im weiteren Kreis der wissenschaftlichen Gemeinschaft erfreut.

Eine erfolgreiche Massnahme zur Kenntnisnahme und Wahrung institutioneller Standards ist in diesem Zusammenhang die Einführung und Anwendung gemeinsamer Tools (Datenbank, Unterstützung der Trägerschaften und Studienleitungen im Bereich Corporate Design, Verwaltungshilfen für Einschreibung und Buchhaltung, Merkblätter, Publikationsplattformen), was auch die Kontrolle der vereinbarten Standards erleichtert, wie in Basel, Bern und Genf berichtet wurde.

Einige Universitäten lassen vor allem MAS- und Diplom-Studiengänge extern evaluieren, um Anerkennung und Verbesserungsvorschläge durch Fachexperten einzuholen. Solche externe Evaluationen basieren auf Selbstbeurteilung und Peerbeurteilung nach mehreren Programmdurchläufen (erwähnt in Basel und an der ETH Zürich).

Wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung ist auch die Qualität der Zertifizierung der erbrachten Leistungen, d.h. die verlässliche Beschreibung der Fähigkeiten und des Leistungsvermögens der Ausgebildeten.

Das Schweizerische Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen der Zertifizierungsgesellschaft EDUQUA hat für Universitäten keine Bedeutung, nicht zuletzt, weil die Universität selbst bereits als Vertrauenslabel wahrgenommen wird. Dennoch lassen sich einzelne Studiengänge in einigen Fachbereichen freiwillig von im Fachgebiet international anerkannten Akkreditierungsorganisationen (wie EQUIS im Bereich der Business Schools) akkreditieren. Als fachunspezifische Akkreditierungsagentur könnte das OAQ eher bedeutsam werden, da es sich an europäischen Normen orientiert und somit die Anerkennung der von ihm vorgenommenen Akkreditierung im Ausland gewährleisten kann. Ein interessantes Vorbild hierfür liefert das finnische Modell für die Akkreditierung von Weiterbildungsprogrammen.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Details unter Fussnote 42. Siehe <http://www.minedu.fi/asiant/kka/english/projects/accre.htm>.

## 4. Die Nachfrage nach universitärer Weiterbildung

### 4.1 Profil der Teilnehmer und Nutzen der Weiterbildung

Im Rahmen dieser Studie konnte wegen des begrenzten Zeitrahmens keine systematische Teilnehmerbefragung vorgenommen werden, so dass keine neuen Aussagen zum Profil der Teilnehmer gemacht werden können. Die im Rahmen der Universitätsbesuche vorgenommenen Interviews mit einzelnen Teilnehmern konnten allerdings einige bereits vorliegende Ergebnisse anderer Teilnehmerstudien bekräftigen. Das Profil der Teilnehmer wird z.T. von der Arbeitskräfteerhebung beleuchtet, aber auch durch die Studien von Schneider, Weisser/ Wicki und Dominicé, auf die im Folgenden zurückgegriffen wird.

Da die universitäre Weiterbildung sich vor allem als berufliche Weiterbildung versteht, kann die entsprechende Gesamtnachfrage, mangels eigener Daten des Universitätssektors, zumindest ansatzweise aus der Arbeitskräfteerhebung des Bundesamts für Statistik abgeleitet werden. 2003 haben gemäss Bundesamt für Statistik 41% der Erwerbsbevölkerung zwischen 25 bis 64 Jahren eine oder mehrere WB- Veranstaltungen besucht. In der Schweiz ist die berufliche Weiterbildung zu 69% Sache von nicht-schulischen Institutionen. Von den verbleibenden 31%, wird die Hälfte der schulischen Angebote von öffentlichen Bildungsinstitutionen erbracht, welche vor allem den Schwerpunkt (gegenüber den privaten Anbietern) in der branchentypischen WB innehaben.<sup>25</sup> Somit ist der Anteil der Universitäten am gesamten WB-Angebot weniger als 15,5% (der genaue Anteil wurde allerdings nicht erhoben). Dabei wird die Nachfrage nach universitärer WB wohl weiter zunehmen, da der Anteil der Hochschulgebildeten an der Bevölkerung weiter wächst<sup>26</sup> und die Weiterbildungsbereitschaft und -nachfrage nach universitärer Weiterbildung gerade in dieser Bevölkerungsgruppe stark ausgeprägt ist.<sup>27</sup> Weiterbildungsstatistiken weisen immer wieder darauf hin, dass die WB-Bereitschaft mit dem Bildungsniveau stark zunimmt. In der Arbeitskräfteerhebung wird bemerkt, dass nur 11% der weniger Ausgebildeten, die auf dem Arbeitsmarkt einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, an WB Veranstaltungen teilnehmen, d.h. deutlich weniger häufig als gut Ausgebildete.<sup>28</sup> Die Schweiz gehört damit zu den Ländern mit dem grössten Unterschied zwischen den Teilnahmeanteilen nach Bildungsniveau. Hier hat eine Person mit Tertiärabschluss eine 5,7mal grössere Wahrscheinlichkeit, eine WB-Veranstaltung zu besuchen, als eine Person ohne nachobligatorische Ausbildung (in skandinavischen Ländern liegt das Verhältnis bei 1,9 und 2,3, bei ca. 30% Teilnahme der weniger Ausgebildeten in skandinavischen Ländern 30%).

Die Teilnehmerstudien bestätigen die unter 3.3 beschriebene Varianz der Weiterbildungsaktivität. So erfreut sich gemäss Weisser und Wicki die organisierte universitäre Weiterbildung der grössten Nachfrage unter Personen, die im Bildungs- und Gesundheitsbereich tätig sind.<sup>29</sup> Personen mit philosophisch-historischen, rechts-, sozial-, wirtschaftswissenschaftlichen oder medizinischen Hochschulabschlüssen besuchen deutlich häufiger Weiterbildungskurse als Personen mit natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Abschlüssen, während diese Diskrepanz zwischen den Fächergruppen bei den individuellen Weiterbildungsformen nicht zu beobachten ist. Somit scheint das oben bemerkte geringere Kursangebot in den Naturwissenschaften an den Universitäten auch auf eine geringere Nachfrage zu treffen. Unklar bleibt, ob und wie diese Nachfrage animiert werden kann und unter welchen Bedingungen dies sinnvoll ist.<sup>30</sup>

Gemäss Teilnehmeruntersuchung von Weisser und Wicki gehören die Horizonterweiterung, die Vertiefung und Aktualisierung des Fachwissens, der Anschluss an neuere Entwicklungen und das Knüpfen persönlicher Kontakte zu den wichtigsten Nutzen der Weiterbildung für die Teilnehmer. Die universitäre Weiterbildung wurde als erfolgreiche Zeit-

---

<sup>25</sup> Bundesamt für Statistik (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebungen 1996-2003, Bern, Bundesamt für Statistik, S. 90-93.

<sup>26</sup> Siehe neueste Daten und Prognosen des Bundesamts für Statistik [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung\\_und\\_wissenschaft/bildung/bildungsprognosen/analysen\\_\\_berichte/06.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/bildung/bildungsprognosen/analysen__berichte/06.html).

<sup>27</sup> Siehe Weisser/Wicki, S. 10.

<sup>28</sup> Bundesamt für Statistik (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebungen 1996-2003.

<sup>29</sup> Weisser und Wicki (1997), S.13.

<sup>30</sup> *ibid.*

investition beurteilt, insofern als nach Beendigung des Weiterbildungskurses sich immerhin drei Viertel der Befragten besser gewappnet für die Anforderungen in ihrem Tätigkeitsgebiet fühlen und 59% Innovation in ihr berufliches Umfeld bringen konnten. Besonders auffällig ist auch der nachhaltige Nutzen des mit Hilfe des Weiterbildungskursbelegs etablierten Networks: 70% der Teilnehmer haben auch nach einem Jahr noch häufig oder vereinzelt Kontakt zu anderen Kursteilnehmern.<sup>31</sup> Dieser Nutzen wurde auch häufig in den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews bekräftigt. Somit erweisen sich die Alumni der Weiterbildung deutlich aktiver in ihrer Bindung als die Alumni des grundständigen Studiums. Die Bindung etabliert sich allerdings vor allem in Bezug auf das spezifische Angebot und dessen Gemeinschaft, aber weniger in Bezug auf die Institution. Zahlreiche Alumni gründeten entsprechende Vereine für alle Teilnehmer des gleichen Programms.

Hinsichtlich der Karriereentwicklung scheint der Nutzen zwischen unterschiedlichen Fächergruppen stark zu variieren.<sup>32</sup> In den in dieser Studie durchgeführten Interviews wurde die Karriererelevanz vor allem in den Wirtschaftswissenschaften bestätigt. In anderen Bereichen wurde zwar eine fehlende Weiterbildungsaktivität als karrierehinderlich angesehen, aber keine umgekehrte positive Konsequenz erwartet. Von einigen weiblichen Teilnehmern wurde betont, dass sie die eigene Laufbahnentwicklung durch diskriminierende Effekte beeinträchtigt sehen und sich von einem anerkannten Weiterbildungsabschluss auch das Durchbrechen der „gläsernen Decke“ erhoffen.

## 4.2 Wachsende Nachfrage nach Titeln

Eine zunehmende Nachfrage nach höherwertigen zertifizierenden Weiterbildungskursen mit anerkannten Titeln ist an einer Mehrheit der Universitäten zu verzeichnen. Auch von der Seite der Universitäten als Anbieter scheint das Interesse vor allem an MAS-Angeboten zu wachsen, da diese als sichtbarer und potentiell Profil bildend angesehen werden.

Unklar ist, inwieweit sich der Schweizer MAS-Titel auch international als marktfähig erweisen wird, da diese Bezeichnung im Ausland nicht verwendet wird. An einigen Orten wurde das neue Label gelobt und die Aussichten, dass sich dieser auch im Ausland als Qualitätslabel etablieren wird, für gut befunden. Wachsende Nachfrage scheinen diese Einschätzungen zu bestätigen. In anderen Bereichen hält man die in der Schweiz gewählten Titel für einen wenig anschlussfähigen Schweizer Sonderweg und geht von einer Anpassung nach einigen Jahren aus. Die Regelung, dass äquivalente etablierte Titel wie MBAs oder Executive MBA beibehalten werden können, wird erleichtert zur Kenntnis genommen und als wesentlicher Baustein der Attraktivität dieser Angebote angesehen. Unklar bleibt für die meisten zumindest mittel- bis langfristig die Abgrenzung zwischen MAS und den grundständigen Mastern. Es wird davon ausgegangen, dass sich, trotz gegenteiligen Wunsches, im Laufe der Zeit immer mehr Bachelors zunächst auf den Arbeitsmarkt bewegen werden, um dann nach ein paar Jahren wieder an die Universität zurückzukommen. Das Bedürfnis, die bis dahin erlangte Berufserfahrung auch in das Studium einbringen zu können, würde sie eher zu dem Zielpublikum der MAS rücken, für welche sie aber nach gegenwärtigen Bedingungen in den meisten Fällen keine Zulassungsberechtigung hätten.

In einigen Universitäten sind es allerdings auch die kurzen, weniger zeitaufwändigen zertifizierenden Angebote (Zertifikate) und Tagesveranstaltungen, die sich wachsender Beliebtheit erfreuen. Webers Hinweis, dass die längeren WB Kurse der MAS tendenziell in der deutschsprachigen Schweiz, die Diplome und Zertifikate hingegen in der französischsprachigen Schweiz beliebter sind,<sup>33</sup> lässt sich bisher zwar bestätigen, ist aber vor allem auf die besondere konkurrierende Stellung des DESS (Diplome d'études spécialisées) und DEA (diplome d'études approfondies) zurückzuführen, die jetzt zum grossen Teil in die Graduiertenstudien übergehen und somit nicht mehr zu den eigentlichen

---

<sup>31</sup> *ibid.*

<sup>32</sup> Dominicé bemerkt, dass die Aussichten auf Beförderung nach erfolgreicher Weiterbildung im öffentlichen Sektor im sozialen oder Gesundheitsbereich nicht notwendigerweise gegeben sind. Im Gegensatz dazu bringt die erfolgreiche Teilnahme an anerkannten zertifizierenden Weiterbildungsangeboten in den Wirtschaftswissenschaften den „jeunes lous du secteur privé“, häufig auf Direktionsebene tätig, durchaus Karrierevorteile im Sinne einer Erweiterung des Verantwortungsbereichs. Dominicé (2004): *A quoi sert la formation continue?* S. 20 und 21.

<sup>33</sup> „Mit den längeren Weiterbildungen ist in der Regel die Hoffnung auf einen Status- oder Karrieresprung verbunden. Die kürzeren Weiterbildungsangebote dienen in erster Linie der besseren Bewältigung aktueller beruflicher Aufgaben oder aber der punktuellen Erweiterung des beruflichen und Bildungshorizonts. Nach Auffassung Webers steht die unterschiedliche Angebotsstruktur in den Sprachregionen in einem Zusammenhang mit der Funktion des jeweiligen Bildungssystems.“ (Weber 2005)



Weiterbildungsangeboten gezählt werden. So wurden die MAS in der französischsprachigen Schweiz erst später eingeführt. Die Differenz zwischen beiden kulturellen Regionen bezüglich der Priorisierung der MAS scheint im Abnehmen begriffen zu sein.

### **4.3 Externe Anfragen und massgeschneiderte Kurse**

An den meisten Universitäten wird von einer wachsenden Anzahl an Anfragen von Unternehmen und öffentlichen Institutionen berichtet, welche für einen spezifischen Qualifikationsbedarf universitäre Expertise suchen. Diese Anfragen richteten sich entweder an einzelne Professoren oder Institute (falls die möglichen Anbieter bereits bekannt sind) oder aber an die Weiterbildungsstellen (soweit die Experten auf Seiten der Universitäten noch nicht bekannt waren und man sich eine Vermittlung wünschte). Derartige Anfragen erfolgen besonders häufig im Bereich der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften. In den Rechtswissenschaften basieren sogar die meisten Weiterbildungsangebote auf Impulsen von aussen, entweder im Rahmen von persönlichen beruflichen Kontakten oder im Rahmen von landesweiten Ausschreibungen der Anwaltsverbände, was die Fachanwaltskurse angeht.

Die meisten Universitäten klagen darüber, dass es ihnen die geringe personelle Ausstattung der zentralen Weiterbildungsstelle erheblich erschwert, auf diese Anfragen gebührend einzugehen. An der Universität St. Gallen sieht man die Gründung des Executive Center auch unter dem Aspekt der verbesserten Voraussetzung, massgeschneiderte WB-Angebote entwickeln zu können.



## 5. Integration der Weiterbildung in universitäre Profilbildung und gesamtinstitutionelle Zusammenhänge

### 5.1 Die Rolle der Weiterbildungsstellen und der zentralen Infrastruktur

Zentrale Weiterbildungsstellen gibt es an fast allen Schweizer Universitäten, mit einer Stellenausstattung zwischen 3 und 4,5 VZÄ. Ausnahmen bilden die Universität Luzern, welche derzeit eine solche in einer Fakultät einrichtet, die Universität Neuchâtel, welche die Weiterbildungsaufgaben bisher lediglich als Teilaufgabe für ein bis zwei Personen innerhalb des Akademischen Services vorsieht, sowie die Università Svizzera Italiana, deren WB-Aktivitäten von der dort ansässigen Fachhochschule betreut und koordiniert werden. Die Universität St. Gallen, welche stark in der Weiterbildung engagiert ist, hatte ebenfalls bis vor kurzem keine zentrale Weiterbildungsstelle, sondern diese bislang stark dezentralisiert unter der Regie der Institute durchgeführt. Eine institutionelle strategische Perspektive und gemeinsames Marketing wird seit jüngster Zeit durch die Schaffung des Executive Center hinzugefügt, welches auch gemeinsame Qualitätsstandards und ein gemeinsames Marketing gewährleisten will.

Die Entwicklung der Weiterbildungsstellen hat entscheidend zur Konsolidierung der WB beigetragen.<sup>34</sup> Diese helfen denjenigen Dozierenden, die vorher wenig Erfahrung mit WB-Angeboten gesammelt haben, bei der Konzeption, didaktischen Begleitung, bei Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Sie betreuen die Studienadministration (von der Anmeldung, Zulassung, Immatrikulation und Einschreibung der Weiterbildungsstudierenden bis hin zur Ausstellung der Diplome oder Kursbescheinigungen) sowie die finanzielle Abwicklung und helfen bei der Erarbeitung eines Evaluationskonzeptes sowie der Evaluationsdatenanalyse der Weiterbildungskurse. Wie oben erwähnt, betreiben die WBS aber auch *Match-making* zwischen Nachfrage des Markts und Angebot der Universität, indem sie Marktstudien betreiben (dies allerdings nur an wenigen Universitäten und in geringem Umfang) oder versuchen, WB-Bedarf und Anfragen von aussen an die richtigen Adressen in den Universitäten zu leiten. Scouting, d.h. die proaktive Suche nach Bereichen und Fachvertretern, die sich besonders für Weiterbildungsangebote zu eignen scheinen, ist bisher wenig ausgeprägt, da hierfür die personelle Kapazität fehlt. Die Weiterbildungsstellen betreuen auch die Vernetzung und Kooperation mit anderen Partnern aus dem Hochschulbereich oder der Privatwirtschaft. Ausserdem wird die innerschweizerische Abstimmung zwischen den Universitäten seit Jahren freiwillig auf Eigeninitiative durch die WBS organisiert. Internationale Kooperation und Erfahrungsaustausch in Fragen der Weiterbildung wird vor allem in Genf mit starkem Einsatz betrieben. Einige WBS (Basel, Bern, Genf) stellen elektronische Plattformen für die Verwaltung der WB-Angebote zur Verfügung, welche nicht nur die Prozesse, sondern auch die statistische Erfassung der WB-Angebote erleichtern.

An den meisten Universitäten wird die Rolle der zentralen WBS vor allem als Anstosshilfe für neue Programme verstanden, so dass sich Angebote nach ein paar Jahren selbst verwalten und finanzieren müssen und auch die Services der WBS verrechnet werden.

An allen Orten, an denen WBS etabliert wurden, haben diese eine erhebliche Aufbau- und Mobilisierungsarbeit geleistet. Vor allem die Leiter der WBS, aber auch die (nebenamtlichen) WB-Delegierten der Rektorate versuchen kontinuierlich, weitere Professoren für WB-Angebote zu gewinnen, da es nach Aussage aller Interviewten in den meisten Fakultäten immer noch eine kleine Minderheit von Professoren ist, welche sich in der WB engagieren. Ohne diese stetige Mobilisierungsarbeit hätte sich das universitäre Weiterbildungsangebot nicht so ausweiten und etablieren können.

Allerdings beschränkt sich die Aufbauarbeit bei weitem nicht auf die Weiterbildungsstellen und Delegierten: Auch an Orten, an denen die WBS gut etabliert sind und bereits viele Programme von diesen betreut wurden, gibt es eine Vielzahl von WB-Angeboten, welche vollständig unter der Regie der Fakultäten entwickelt und durchgeführt werden. Selbst die administrativen Services werden dort innerhalb der Fakultäten durchgeführt. Vielfach werden auch Mischformen gesucht, in denen die WBS nur einen Teil der administrativen Services (vor allem Studierendenadministration und Evaluationsunterstützung) übernimmt. Das Marketing wird häufig eher durch die Institute oder Fakultäten vorgenommen, da diese eher über die relevanten Kontakte verfügen und zielgruppengemäss potentielle Teilnehmer anspre-

---

<sup>34</sup> Siehe dazu auch Rüttimann, 2003.

chen können. Eher selten werden die Alumni als potentielle Teilnehmer kontaktiert, nicht zuletzt auch deshalb, weil Alumni-Aktivitäten nur an wenigen Universitäten besonders ausgeprägt sind.

Als besondere infrastrukturelle Voraussetzung für die Weiterbildung gelten aber nicht nur funktionstüchtige Weiterbildungsstellen, sondern auch die Verfügbarkeit repräsentativer Räume. Zwar wird die Qualität der Räume nicht von allen Zielgruppen als gleich wichtig erachtet, aber häufig wird berichtet, dass zumindest die üblichen Universitätsseminarräume von den teuer bezahlenden Kunden der Weiterbildungskurse kaum goutiert werden. Noch hinderlicher ist die Verfügbarkeit der Räume während der Vorlesungszeiten, da die grundständige Lehre stets Vorrecht hat und Räume an einigen Universitäten nicht lange im Voraus gebucht werden können. Auch an Abenden oder Wochenenden können Räume wegen der Sicherheitsregelungen nur mit erheblichem zusätzlichem Aufwand zur Verfügung gestellt werden. So muss in manchen Fällen wegen eines Kurses ein ganzes Gebäude sicherheitstechnisch betreut werden. Zudem werden Weiterbildungsangebote häufig in Präsenzblöcken angeboten, welche auch Anreisen und Übernachtungen und somit entsprechende Unterbringungsmöglichkeiten erfordern.

Die Lösung all dieser Probleme wird vor allem in eigens für die Weiterbildung eingerichteten Räumen gesehen. Dabei geht es nicht nur um medientechnisch ausgerüstete, sondern auch um Selbstlern- und Kontakträume für die Kursteilnehmer. Derartige Weiterbildungszentren wurden zuerst an der Universität St. Gallen, vor kurzem an der Universität Zürich, und jüngst auch an der Universität Freiburg eingerichtet. Auch in St. Gallen wird in Bälde eine Erweiterung des bereits sehr repräsentativen Weiterbildungszentrums eingeweiht, welches dank grosszügiger Unterstützung privater Gönner und des Kantons St. Gallen zustande kam. Besondere Räume stehen auch an der EPFL für die Weiterbildungskurse in Management zur Verfügung.

## 5.2 Institutionelle Anreize für das Engagement der Universitätsdozierenden in der Weiterbildung

Auf den auf Einzelinitiativen basierenden Charakter der universitären Weiterbildung sowie die individuelle Motivation der Dozierenden wurde bereits unter 3.8 hingewiesen. Gespiegelt wird die erwähnte Abwesenheit der Institution bei der Genese des Weiterbildungsangebots auch durch ihre Abwesenheit bei einer Belohnung des erfolgten Einsatzes. „Ohne ehrenamtliche Leistungen geht es nicht in der Weiterbildung“, bemerkte hierzu eine Professorin und Delegierte für Weiterbildung. Der erfolgreiche Dozierende oder Leiter eines Weiterbildungskurses, welcher zumeist seine Freizeit investiert hat, um einen solchen Kurs anbieten zu können, erfährt von Seiten der wissenschaftlichen Gemeinschaft der Kollegen oder von Seiten der Institution selten symbolische Anerkennung. Im Gegenteil berichten einige der in der WB aktiven Professoren, dass sie die WB am besten gar nicht erwähnen sollten, da ein Engagement in der WB zumeist als Versagen oder mangelndes Engagement in der Forschung interpretiert wird. Allerdings ist auch zu beobachten, dass in den Fakultäten oder Instituten, in denen WB-Aktivitäten verbreiteter sind, sich die positiven Erfahrungen anscheinend doch genügend herumsprechen, um diese Vorurteile aufzulösen und sogar weitere Interessenten für WB zu gewinnen.

Weder bei der Mittelzuteilung der Kantone und des Bundes an die Universitäten noch bei der internen Mittelverteilung unter den Fakultäten oder Departementen werden die Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigt. An der ETH wurde der Hinweis auf die für Weiterbildungskurse eingenommenen Drittmittel sogar als Rechtfertigung für geringere Departementbudgets verwendet. Die Vergütung der Dozierenden und die Inanspruchnahme von Infrastruktur und Services in der Weiterbildung werden als zusätzliche Kosten verbucht, soweit sie nicht durch die Teilnehmergebühren gedeckt sind.

Wie bereits unter 3.8 erwähnt, ist das begrenzte Zeitbudget das grösste Hindernis für Professoren, sich in der Weiterbildung zu engagieren. Eine Lehrdeputatsminderung hält eine grosse Mehrheit für die entscheidende institutionelle Voraussetzung eines grösseren Engagements der Professoren in der WB. Diese Möglichkeit besteht zurzeit allerdings nur an der Universität Bern sowie an einer Fakultät der Universität Lausanne (im Rahmen entsprechend angepasster Pflichtenhefte). Die Organisation der Kompensation, welche mit Hilfe der WB-Gelder finanziert wird, ist in Bern den Instituten überlassen. Selbstverständlich ist eine Lehrdeputatsminderung aber nur dann möglich, wenn die nicht abgolgten Lehrleistungen in der grundständigen Lehre auch tatsächlich durch andere Lehrende kompensiert werden können, also die dafür notwendige Kompetenz gefunden werden kann, was nicht häufig der Fall ist. Vor allem in den

überlasteten Sozial- und Geisteswissenschaften mit bereits viel zu hohen Studierenden/Professoren Verhältnissen ist die Möglichkeit einer Lehrdeputatsminderung bei WB-Engagement ein eher theoretisches Konstrukt, welches nur dann Realität werden kann, wenn die Personalressourcen nicht so knapp bemessen werden. Aber auch in besser ausgestatteten Fachbereichen scheitert die Umsetzung der Lehrdeputatsminderung oft durch die Spezialisierung, welche einen geeigneten Ersatz der Lehrleistung erschwert.

### 5.3 Bezug zu und Abgrenzung von der grundständigen Lehre

„Grundständige Studien und postgraduale Studien haben wechselseitig sowohl personelle als auch zunehmend inhaltliche Bezüge“, wird von einer Universität treffend bemerkt. Vor allem stellen die einzelnen Dozierenden diese Bezüge her, indem sie Erfahrungen aus dem einen Bereich in den anderen übertragen. Vereinzelt werden auch inhaltlich relevante Module vor allem aus der Masterebene auf die Zielgruppen der WB angepasst. Insofern findet ein punktuelles Nachdenken über die Verwendung von einzelnen Modulen der grundständigen Lehre (vor allem Master) für die Weiterbildung im Einzelfall statt. Solche Opportunitäten werden aber nicht systematisch auf Ebene der Lehradministration der Institute, Fakultäten oder institutionellen lehrbezogenen Gremien gesucht. Ausnahme bilden wohl die Institute der Universität St. Gallen, welche Weiterbildung zumeist als zentrale Aufgabe ansehen und welche diese Bezüge daher auch auf Institutebene systematisch suchen.

Verbindungen zwischen grundständiger Lehre und Weiterbildung werden in den internationalen Debatten nicht nur durch inhaltlichen Transfer, sondern auch durch die Förderung von „learning to learn skills“ hergestellt.<sup>35</sup> Nur an der Universität St. Gallen wurde diese Verbindung explizit hergestellt, indem die „Learning to learn skills“ explizite Teile entsprechender Qualifikationsprofile der grundständigen Bachelor- oder Masterprogramme bilden. Auf Nachfrage wird die Vermittlung von derartigen grundlegenden Lern-Kompetenzen auch andernorts als Grundcharakteristikum des universitären Grundstudiums angesehen, aber nicht spezifiziert. An den Universitäten St. Gallen, Zürich und Neuchâtel wird das Nachdenken über den Zusammenhang zwischen Kompetenzförderung (inkl. der so genannten *learning-to-learn skills*) und der tatsächlichen Lehr- und Studienpraxis institutionell angestossen und gefördert. An allen Orten wird dabei aber auf das Missverhältnis zwischen dem Anspruch einer qualitativ hoch stehenden individuellen Betreuung und den quantitativen Betreuungsverhältnissen hingewiesen, welche eine gezielte Förderung und Überprüfung des individuellen Kompetenzerwerbs erheblich einschränken. In der Weiterbildung hingegen steht dieser explizit im Vordergrund und wird auch entsprechend überprüft. Die Lehr- und Lernpraxis in der Weiterbildung ist insofern der Praxis in der grundständigen Lehre weit voraus und setzt insofern die Visionen von *flexible learning paths* um, welche ursprünglich auch mit den Bologna-Reformen assoziiert wurden, aber wegen ungünstiger Betreuungsverhältnisse zumeist nur unzureichend umgesetzt werden konnten.

Ansonsten wird an allen Universitäten weniger der Zusammenhang als eine explizite Abgrenzung der Weiterbildung von der grundständigen Lehre gesucht, welche vor allem durch die unterschiedlichen Zielgruppen erklärt wird. Dies wird vor allem bei der Abgrenzung der Weiterbildungsmaster (MAS) von den spezialisierten Master der 2. Bolognastufe erkenntlich. Während letztere auf die wissenschaftsbasierte Karriere ausgerichtet sind, sollen die MAS-Programme allein die berufliche Praxis anvisieren. Vor allem zwischen MAS und spezialisierten Master, welche Studierende je nach Eignung aufnehmen dürfen, wird streng darauf geachtet, dass diese Zulassungsfiler nicht auf dem Wege der WB unterwandert werden können. So dürfen beispielsweise in Bern MAS-Graduierte auch erst nach Eignungstest zu einem spezialisierten Master zugelassen werden. Der Zugang zu den MAS setzt hingegen nur einen ersten akademischen Abschluss und einige Jahre beruflicher Praxis voraus und wird *sur dossier* geprüft. Diese Abgrenzung wird nur in wenigen Ausnahmefällen aufgelöst: so wird z.B. der MBA Bern Rochester als spezialisierter Master gehandhabt. Dass in einer wachsend durch Wissen gesteuerten Arbeitswelt, welche zunehmend geneigt ist, auch wissenschaftliche Methoden anzuwenden, die Grenzen zwischen diesen Profilen notwendigerweise verwischen, bleibt unerwähnt.

---

<sup>35</sup> Die Bedeutung der Learning to learn skills in verschiedenen Fachkontexten der universitären Lehre wurde im Rahmen des Europa-weiten Tuning Projektes, an dem sich mehr als 150 Universitäten beteiligten, untersucht. Siehe <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/> Zuletzt hervorgehoben wurden die Learning to learn skills in der *Recommendation of the European Parliament and the European Council on Key Competences for Lifelong Learning*, COM(2005)548 final, 10. November 2005.

## 5.4 Einbettung der Weiterbildung in die institutionelle Profilbildung

Im Grossen und Ganzen ist eine Einbettung der Weiterbildung in die Profilbildung nur an wenigen Universitäten oder einzelnen Fakultäten zu beobachten, obwohl einige wenige Universitäten oder einzelne Fakultäten in Universitäten hier auffällige Ausnahmen bieten.<sup>36</sup> Dabei könnte die Weiterbildung durchaus zahlreiche Chancen für die institutionelle Entwicklung und Sichtbarkeit bieten, so z.B. hinsichtlich

- des Aufbaus nachhaltiger Partnerschaft mit der Berufswelt,
- der Steigerung der Identifikationsbereitschaft der Wirtschaft mit universitären Interessen und entsprechender Kooperationsbereitschaft,
- der besseren Abstimmung zwischen Bedürfnissen der Arbeitswelt und neuen Erkenntnissen der Wissenschaft sowie
- der Bindung der Alumni an die Institution und ihre Nutzung als Multiplikatoren.

Diese Chancen werden von einzelnen durchaus gesehen und wahrgenommen, aber auf der institutionellen Ebene nicht genutzt. Die Weiterbildung könnte integraler Bestandteil eines auch auf institutioneller Ebene verfolgten, jeweils sektor- und fachspezifischen Dialogs mit der Wirtschaft darstellen, in dessen Rahmen Ideen zu einer gemeinsamen Entwicklung sich leichter, differenzierter und nachhaltiger entwickeln können, indem die Interessen und Perspektiven beider Seiten sich besser treffen. Wie erfolgreich dieser Weg sein kann, zeigen Beispiele aus Grossbritannien und Finnland.<sup>37</sup> All diese Chancen werden in den meisten Schweizer Universitäten entweder kaum gesehen oder, wo gesehen, so doch kaum genutzt. Wegen der fehlenden Einbettung der Weiterbildung in grössere strategische Zusammenhänge entfaltet sich diese eher in Nischen, ohne dass ihr Potential für die institutionelle Entwicklung, Selbsterneuerung, Öffnung und Vernetzung genutzt wird.

Eine bereits erwähnte Ausnahme bildet sicherlich die Universität St. Gallen, welche die WB frühzeitig als dritte Kernaufgabe wahrgenommen hat und diese zunächst in stark dezentralisierter Weise in die Profilbildung der jeweiligen Einheiten einbezogen hat. Eine zentrale strategische Integration wird jetzt im Rahmen des Aufbaus des Executive Centers in Angriff genommen. Seit Kurzem ordnet auch die EPFL die Weiterbildung institutionellen strategischen Zielen der Profilbildung zu. Das WB-Angebot wird entsprechend daraufhin durchleuchtet und gefördert, ob es die Stärken der EPFL vertritt und sie markant im Ausland sichtbar macht. Angebote werden entsprechend umgestaltet, priorisiert, z.T. sogar aufgelöst und neu entwickelt, um das Profil der EPFL mit Hilfe der WB im Ausland gezielt zu vermitteln. Die Weiterbildung wird explizit in den Dialog mit der Industrie eingeordnet und entsprechend hoch bewertet. An der Universität Basel soll die WB dazu beitragen, die europäische Ausrichtung und die universitären Makroschwerpunkte „Leben“ und „Kultur“ der Universität zu stärken und in ausserakademischen Zielgruppen sichtbar zu machen. An der ETH sollen die Weiterbildungsmaster und Zertifikatskurse „international auf höchstem Stand“ sein und vor allem mit ersteren sollen Chancen der nationalen und internationalen Positionierung genutzt werden. Bei der Entscheidung über die Bezuschussung einzelner nicht selbsttragender längerer WB-Angebote wägt man ab, ob diese in besonderem Masse das Profil der Universität stärken. Auch an der Universität Lausanne ist eine gewisse Aufbruchstimmung erkennbar, was den Beitrag der WB zur gesamtinstitutionellen Entwicklung angeht.

Ausserdem gibt es an allen Universitäten einzelne Fakultäten, für welche die WB eine zentrale Profil bildende Rolle spielt, da sie sich in engem Austausch mit der beruflichen Praxis befindet. So ist zum Beispiel an den meisten Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten oder Departementen die WB stark integriert in die Aktivitäten und das strategische Denken der Professoren und Fachbereiche. Auch können einzelne Angebote durch ihren Erfolg und einen engen Verbund mit den Forschungsstärken der Fakultät zu Profil bildenden Elementen werden, die dann nicht nur auf der

---

<sup>36</sup> Zur Profilbildung in der WB bemerkt Weber treffend, dass die Schwerpunktbildung in der Weiterbildung allein noch nicht ausreicht. Die universitäre Weiterbildung müsse sich dafür mit anderen Ebenen verbünden, wobei für die universitäre Weiterbildung die Allianz mit der Forschung im Zentrum steht, weil die Forschung über das Renommee der Universität entscheidet. Weber (2005): Internationalisierung und Export von Weiterbildung, S.10.

<sup>37</sup> University of Strathclyde ([www.cll.strath.ac.uk](http://www.cll.strath.ac.uk)), University of Edinburgh ([www.lifelong.ed.ac.uk](http://www.lifelong.ed.ac.uk)), Universität Turku ([www.utu.fi/english/](http://www.utu.fi/english/)) und Helsinki University of Technology (<http://www.dipoli.tkk.fi/english/index.html>) .

Fachbereichsebene, sondern auch auf der Ebene der institutionellen Leitung als Vehikel der Stärken der Universität wahrgenommen werden, wie z.B. von verschiedenen Seiten bezeugt wurde für:

- MBA an der Universität St. Gallen,
- der MAS für Public Management oder European Course in Pharmaceutical Medicine an der Universität Bern,
- der MAS in International Health an der Universität Basel,
- der MAS in Applied History der Universität Zürich.

Auffällig ist, dass an allen Universitäten die MAS am ehesten als Profil bildende Weiterbildungsangebote wahrgenommen wurden. Auch für die Zukunft wurde ihnen diesbezüglich Potential eingeräumt.

Diese Beispiele können als Zeichen eines aufkeimenden Positionierungsbewusstseins und einer wachsenden Bedeutung der Weiterbildung für die Profilbildung gedeutet werden. Vor allem im Rahmen der MAS-Entwicklung liegt der Verdacht nahe, dass diese Form von Weiterbildung in der Zukunft deutlicher in die institutionelle Positionierung einbezogen wird. Zurzeit stellen Profil bildende Weiterbildungsangebote aber noch eher insulare Erscheinungen in den Universitäten dar. An den meisten Universitäten spiegeln weder die universitären WB-Strategien, welche an fast allen Universitäten entwickelt wurden oder werden,<sup>38</sup> noch die Strategieabsätze in den gesamtinstitutionellen strategischen Plänen der Universitäten einen Bezug zum Profil oder zu strategischen Prioritäten der Universitäten wider. Die WB-Strategien beziehen sich eher auf Prinzipien der Finanzierung (Kostendeckung), des Zugangs und der Zulassung, oder auf Management-Prozesse und Strukturen (wie z.B. die Rolle der WB-Stelle und Kommissionen, die Anreizinstrumente).

Auch die strategische Rolle der Weiterbildungskommissionen ist nur an wenigen Orten wirklich ausgeprägt. Während Schäfer noch 1994 in seiner Studie darauf verwies, dass die WB-Kommissionen unter anderem die Aufgabe haben, die WB-Strategie der Universität zu entwickeln, wurde diese Aufgabe, nach Auffassung der interviewten Mitglieder, nur an wenigen Universitäten proaktiv ausgeübt. Die Kommissionen sind zwar, nach Aussagen ihrer Mitglieder, durchaus für übergreifende Funktionsprinzipien und an einigen Universitäten auch für Reglemente zuständig, die auch die Koordination der WB-Angebote und Wahrung gemeinsamer Qualitätsstandards mit ermöglichen, aber ein strategisches Nachdenken über die Rolle der WB an der Universitäten und Möglichkeiten ihrer weiteren Entfaltung findet nach Aussagen der Mitglieder kaum statt. Zwar sind die Kommissionen für die Entwicklung der Weiterbildungsstrategie mitverantwortlich, doch wird diese Rolle wegen der eher formalen Natur der Weiterbildungsstrategien weniger als strategische Rolle wahrgenommen und wirkt auch kaum in die sonstige institutionelle Strategiebildung hinein. Mehrere Mitglieder beschrieben ihre WB-Kommissionen als Reglementverabschiedungskommission (obwohl sie auch Weiterbildungsstrategieentwürfe zur Kenntnis genommen hatten). Nur an zwei Universitäten scheint es Weiterbildungsgremien zu geben, die eine strategische Rolle in der WB auch kontinuierlich einnehmen: An der Universität Genf wird die Strategische Rolle von der COF und bis zu einem gewissen Grad von der operativeren CCD wahrgenommen. An der Universität St Gallen wird die Strategieentwicklung vor allem im Rahmen der Steuerungsgruppe des neuen Executive Center vorgenommen.

Dass sich generell so wenig Reflektion darüber in den Weiterbildungsstrategien abbildet, wo man sich institutionell positionieren will, hängt nach Aussagen einiger Professoren damit zusammen, dass generell ein Nachdenken über Positionierung jenseits des Einzelnen oder des Instituts auch in der grundständigen Lehre kaum stattfindet. Dies zu beurteilen, übersteigt selbstverständlich den Bemessensbereich dieser Studie. Es konnte aber zumindest festgestellt werden, dass die umfassenden Bologna-Reformen, welche wegen ihrer Betonung der kompetenzbasierten Lehre durchaus eine strategische Neuausrichtung mit ermöglicht hätten, zumindest nicht in Bezug auf neue Verbindungen zwischen grundständiger Lehre und Weiterbildung genutzt wurden. Im Bereich der international ausgerichteten Graduiertenausbildung hingegen werden die neuen Studienstrukturen bewusst genutzt, um eine Positionierung in Anlehnung an die Forschungsstärken vorzunehmen.

---

<sup>38</sup> An der ETH hatte die WB-Kommission vor kurzer Zeit eine Strategie entwickelt. An den Universitäten Fribourg und Zürich steht dies für die nahe Zukunft bevor.

Auf der gesamtinstitutionellen Ebene findet man die Weiterbildung an den meisten Universitäten zwar im Prinzip wichtig, aber das Bedienen der Grundbedürfnisse der Forschung und grundständigen Lehre geht vor. Da der Ressourcenbedarf von Forschung und Lehre nur unzureichend gedeckt ist, um den wachsenden Anforderungen und eigenen Qualitätsansprüchen zu genügen, und die Weiterbildung wenigstens noch über höhere Gebühren finanziert werden kann, soll sie nicht zum Nachteil der kaum gedeckten Grundbedürfnisse ausgebaut werden. Dennoch wird auch auf der Leitungsebene eingeräumt, dass die Universität von einer besseren Einbettung der WB in das Profil von Forschung und Lehre nur profitieren kann, und dass die WB eine erhebliche Chance zur Erhöhung der Sichtbarkeit des universitären Profils sowie der universitären Relevanz darstellt und somit auch das Wohlwollen unter Fürsprechern der universitären Interessen fördert.

## 5.5 Bezug der Weiterbildung zu Technologietransfer

Nach Aussage der meisten Professoren und Vizepräsidenten sind die Kontakte, welche für die Weiterbildung massgeblich sind, auch diejenigen, welche Zusammenarbeit im Technologietransfer nahe legen. Institutionelle Vorbilder in den USA, Schweden, Finnland und Grossbritannien zeigen, dass eine Verbindung von Weiterbildung und Technologietransfer innerhalb eines breiter gefassten kontinuierlichen Dialogs mit den entsprechenden Partnern von Vorteil für beide Seiten ist und die Identifikation der Wirtschaft mit der Universität deutlich erleichtert. So ordnen sich in denselben Dialog mit einem Partner immer wieder neue Kooperationsprojekte ein, die von Forschungsk Kooperation zu massgeschneiderten Weiterbildungen reichen. In einer Studie der Konjunkturforschungsstelle der ETH über Wissens- und Technologietransfer wurde jüngst festgestellt, dass bei den über 2500 befragten Unternehmen gerade nicht nur Forschungsergebnisse, sondern auch impliziter Austausch von Wissen über Weiterbildung und informelle Kontakte besonders wichtige Formen des Transfers darstellen. „Insbesondere die Rekrutierung oder die Weiterbildung von wissenschaftlichem Personal ist ein sehr wichtiges Motiv, Kooperationen mit Hochschulen einzugehen.“<sup>39</sup>

Die Verbindung zwischen Technologietransfer und Weiterbildung systematischer zu nutzen, wurde an allen Orten als sinnvoll angesehen, aber nach Aussagen der Interviewten nur in wenigen Fällen auch tatsächlich praktiziert (so z.B. bei den Wasser-ingenieurwissenschaftlern der EPFL oder den Produktionswissenschaftlern der ETH). An der EPFL wird diese Vorstellung neuerdings auch institutionell gefördert und gehört mit zum Mandat des neu gewählten Dean für WB. In St. Gallen und einigen anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten gibt es wegen der fachlichen Ausrichtung zwar keinen Technologietransfer in engerem Sinne, aber dennoch wird die Verbindung zwischen Forschungsk Kooperation mit der Wirtschaft und Weiterbildung bewusst gepflegt, da sie sich in dieselben Kontakte und Partnerschaften einordnen und die angewandten Wirtschaftswissenschaften den Bezug zur wirtschaftlichen Praxis brauchen, um die Relevanz ihrer Theorien an dieser zu überprüfen. So ergibt sich ein systemimmanentes Kontinuum zwischen Forschung, Lehre und Weiterbildung.

Aber auch in institutionellen Zusammenhängen, in denen die Verbindung zwischen WB und Forschungsk Kooperation und Technologietransfer nicht aktiv gesucht und institutionell unterstützt wurden, führen Kooperationen in der Weiterbildung durchaus häufiger zu Forschungszusammenarbeitsprojekten und umgekehrt, wie einige Dozierende berichteten. Derartige Erfahrungen wurden in diesen Fällen allerdings nicht im Sinne einer systematischen Pflege externer Beziehungen institutionell genutzt (zur Erhöhung der Identifikation mit der einzelnen Universität, d.h. auch im Sinne eines später möglichen Fundraising).

## 5.6 Finanzierung

In den 90er Jahren haben die Sondermassnahmen des Bundes den Aufbau der Weiterbildung an den meisten Universitäten entscheidend gestützt. In Basel, Bern, Lausanne, Zürich wurde vielfach erwähnt, dass viele Angebote nicht ohne derartige Anstossfinanzierungen zustande gekommen wären, auch wenn sie sich jetzt durch Teilnehmergebühren weitgehend selbst tragen. Vor allem aber die Einrichtung einer entsprechenden Infrastruktur zur Unterstützung der

---

<sup>39</sup> Spyros Aventis (2006), [www.kof.ethz.ch](http://www.kof.ethz.ch).



Konzeption und Durchführung der WB-Kurse wurde als wesentlicher Beitrag zur Etablierung der Weiterbildung als Aufgabe der Universität angesehen.

An einigen wenigen Universitäten kamen die Sondermittel nicht zum Tragen, so an der Università della Svizzera Italiana und der Universität Luzern, welche nach Auslaufen der bewilligten Mittel gegründet wurden.

Die Finanzierung der universitären Weiterbildung unterliegt an den meisten Universitäten dem Prinzip der „Kostendeckung“ oder „Selbstfinanzierung“, obwohl dieses Prinzip nur in St. Gallen und Genf weitgehend realisiert ist. An der Universität St. Gallen und an der Universität Genf wurde von Anfang an auf die mittelfristige Selbstfinanzierung der Weiterbildungsangebote geachtet, so dass nicht alle Anträge, die vom Bund hätten finanziert werden können, auch im Rahmen der Sondermassnahmen eingereicht wurden. An beiden Universitäten brachte dies den Vorteil mit sich, dass der Übergang zur Eigen- und Drittmittelfinanzierung der Weiterbildung nach Wegfallen der Sondermittel sich nicht einschneidend auswirkte. Das Prinzip der Selbstfinanzierung ist in den Kantonen Bern und Zürich sogar gesetzlich festgehalten: Im Gesetz über die Universität des Kantons Bern spricht man von Kursgeldern, die „grundsätzlich kostendeckend“ und marktgerecht“ angesetzt werden sollen, im Universitätsgesetz des Kantons Zürich von Weiterbildungsveranstaltungen, die „kostendeckend in Rechnung zu stellen“ sind.

Unabhängig von der kantonalen Gesetzgebung halten an vielen Universitäten die Universitätsstatuten oder die Weiterbildungsreglemente die „Kostendeckung“ fest. In St. Gallen spricht man von Weiterbildungsveranstaltungen, die „grundsätzlich selbsttragend zu gestalten“ sind. Einschränkungen sind jedoch möglich: „In Ausnahmefällen kann der Universitätsrat Beiträge sprechen“ (St. Gallen). In Bern (Universitätsstatut), Basel (WB-Reglement) und Lausanne sollen die WB-Stellen von der Universität finanziert werden, während die Programme sich soweit wie möglich selbst finanzieren sollen. An der Universität Fribourg finanziert die Universität 300 Stellenprozente, während die restlichen Stellenprozente über die Kurseinnahmen zu finanzieren sind. Darüber hinaus müssen die Betriebskosten des eigens für Weiterbildungsangebote geschaffenen und in diesem Sommer eingeweihten Weiterbildungszentrums über die Kurseinnahmen erwirtschaftet werden. Schon jetzt werden die Mieten für die Nutzung von Weiterbildungsräumen verrechnet. An der ETH Zürich sieht das Weiterbildungsreglement vor, dass die WB-Stelle und die MAS, soweit sie dem Profil und Qualitätsanspruch der ETH entsprechen, subventioniert werden, während Fortbildungskurse grundsätzlich kostendeckend budgetiert werden. An einigen Universitäten, die sich länger mit der Frage der Weiterbildungsaktivitäten als möglichen Profit Centers auseinandergesetzt haben, wurde nach Jahren der Aufbauarbeit eingeräumt, dass dies nur in wenigen Fachbereichen und mit Abstrichen an die universitären Ansprüche an die Qualifikationen der WB-Teilnehmer realisierbar sei. Nachfrage und öffentlichen Auftrag gebe es aber auch in anderen Fachbereichen, so dass man zugunsten der öffentlichen Aufgabe der Universität und zum Nachteil der Profit-Center-Idee und sogar in Teilbereichen zu Ungunsten der vollständigen Kostendeckung entschied (Basel, ETH Zürich)

Das allgemein hoch gehaltene Prinzip der Kostendeckung in der universitären Weiterbildung unterliegt insofern einigen Einschränkungen:

1. An allen Institutionen wird die Notwendigkeit einer Anschubfinanzierung neuer WB-Programme betont, die mangels anderer Mittel auf Bundes- oder kantonaler Ebene durch die Institution selbst bestritten werden. Z.T. sind dies Kosten für die Konzeption und Werbung der neuen Programme, z.T. Defizitgarantien. In der Regel werden diese Mittel nach 3-5 Jahren eingestellt. Danach müssen die Programme selber schwimmen oder werden eingestellt (Basel, Bern, Genf). An einigen Universitäten wird die Anschubfinanzierung durch eine Prozent-Abgabe der WB-Einnahmen finanziert. In Zürich mussten die Anschubfinanzierungen später aus den Kurseinnahmen zurückgezahlt werden. Viele Professoren weisen darauf hin, dass zahlreiche sehr erfolgreiche Programme auf einige Jahre der Anschubfinanzierung angewiesen waren, bevor sie sich selbst tragen und anerkannten Markterfolg verbuchen konnten. Es wird auch darauf hingewiesen, dass ein Ausweiten der z.T. knapp bemessenen Mittel zur Anschubfinanzierung sich entsprechend positiv auf das Aktivitätsniveau in der Weiterbildung auswirken würde (obwohl die Haupthindernisse für ein erhöhtes Engagement in der Weiterbildung eher auf Zeitmangel und fehlende Anerkennung der WB zurückzuführen sind). An den Universitäten mit geringerer Weiterbildungsaktivität und geringer strategischer Reserve lässt sich eine Anschubfinanzierung deutlich schwerer realisieren. Eine Anschubfinanzierung als Quersubvention aus Weiterbildungseinnahmen ist ebenfalls nur bei einer kritischen Masse von Aktivitäten durchführbar.

2. Das Prinzip der Kostendeckung wird an allen Orten auf das WB-Angebot als Ganzes bezogen. Was alles zu diesem Ganzen dazugezählt wird, differiert allerdings erheblich von Ort zu Ort. An den meisten Universitäten ist damit die Gesamtheit der WB Programme gemeint, während die Finanzierung der eher kleinen-WB Stellen nicht oder nur zum Teil mitgerechnet und als Investition der Universität in die WB verstanden wird. In Genf, Fribourg und seit Neuestem auch in Zürich werden die Servicekosten der zentralen WB-Services prozentual auf WB-Einnahmen verrechnet. Z.T. werden auch Raumkosten verrechnet oder Mieten erhoben (Fribourg, Zürich). An den meisten Universitäten wird diese Serviceverrechnungs- und Overheadpraxis seit einigen Jahren diskutiert und angepasst. Dabei trifft vor allem der Overheadabzug auf heftigen Widerstand, da die Weiterbildung so stark auf kaum vergütetem oder anerkanntem Zeiteinsatz und Eigeninitiative beruht und die direkten Kosten vor allem von Einzelpersonen (Zeitresearchen und *opportunity costs*), Instituten oder Fakultäten getragen werden (Infrastruktur und Personalressourcen) und bereits die Selbstfinanzierung der Programme die Teilnehmergebühren an das Maximum der Marktfähigkeit treibt. Dieser deutliche Widerstand gegenüber zentralinstitutioneller Steuerung und Zugriff entspricht der stark dezentralisierten, durch Eigeninitiativen getriebenen Organisationsform der Weiterbildung. Solange man zentral weder Anreize noch symbolische Unterstützung erfährt, versteht man nicht, warum man Abgaben an dieselbe Zentrale leisten sollte. Das Verrechnen der Infrastruktur wird auch deswegen wenig akzeptiert, da diese auch ohne die Nutzung durch Weiterbildungsaktivitäten auf demselben Niveau gehalten wurde und wird. In Genf wird bereits seit Beginn der Weiterbildungsangebote ohne Widerstand ein Teil der Teilnehmergebühren zentral eingezogen, zurzeit 7,5%, wovon 3,5% im Rektorat blieben und 3,75% in den internen Anschubfonds für neue Programme gezahlt werden.

Die direkte Verrechnung der in Anspruch genommenen WB-Services wird weniger kritisiert. Allerdings sollten sich diese Serviceabgaben proportional zu der Inanspruchnahme verhalten und sollten nicht dieselben Abgaben für unterschiedliche Serviceleistungen erhoben werden.

3. Es herrschen unklare und unterschiedliche Begriffe von Vollkosten. Eine wirkliche Vollkostenrechnung kann allein dadurch nicht durchgesetzt werden, weil dann die Zeit der Wissenschaftler tatsächlich auf Forschung, Lehre, Weiterbildung, Begutachtung und Administration herunter gebrochen wird, was wegen zahlreicher Überschneidungen einer fast metaphysisch anmutenden Herausforderung nahe kommt. Gerade die Synergien zwischen den universitären Aufgaben und die damit mangelnde Kostentransparenz gereicht der WB und deren Ausbau zum Vorteil, wie häufig kommentiert wurde.
4. Am wunderlichsten mutet es jedoch an, dass zwar ein wachsendes Bedürfnis auf institutioneller Ebene besteht, die Weiterbildungskosten transparent abzubilden und sie möglichst weitgehend zu verrechnen, aber nur an einer Universität (Genf) versucht wurde zu erheben, welche finanziellen Benefits die Weiterbildung mittel- bis langfristig für die Universität, den Kanton oder das Land erwirtschaftet. Die soziale Wertschöpfung findet ebenfalls im Zusammenhang mit der Finanzierungs- und Investitionsdiskussion vergleichsweise wenig Erwähnung.

Konsens besteht allerdings in der Frage der Marktorientierung der Weiterbildung, welche aus der Sicht aller Interviewten zur Folge haben sollte, dass die staatliche Unterstützung der Weiterbildung vor allem an der Finanzierung der Nachfrage ansetzen sollte, das heisst vor allem an der steuerlichen Absetzbarkeit der Teilnahme an Weiterbildungskursen durch Teilnehmer und Arbeitgeber.

## 6. Nationale Koordinationsansätze

Zwischen den Universitäten haben sich die Leiter und Leiterinnen der Weiterbildungsstellen freiwillig zu einem gemeinsamen Informations- und Erfahrungsaustausch verpflichtet, welcher in der regelmässig tagenden Arbeitsgruppe SwissUni organisiert ist. Dank dieses Austauschs wird die Abstimmung zwischen den Angeboten verschiedener Universitäten vorgenommen und werden Doppelspurigkeiten zwischen den Universitäten bzw. konkurrenzierende Angebote kleiner Marktsegmente vermieden und Partnerschaften erleichtert.

Zwischen den Universitäten findet aber vor allem auch ein reger Austausch auf der Ebene der Experten eines Faches statt, wie die Vielzahl der Partnerschaften und extern von anderen Universitäten rekrutierten Dozierenden belegen.

Ein Austausch zwischen den Hochschulleitungen zum Thema Weiterbildung fand seit Verabschiedung der CRUS-Empfehlungen zu Titeln und Zulassung kaum mehr statt.

Problematisch ist hingegen die Abstimmung zwischen Universitäten und Fachhochschulen, welche auch vom Abstimmungswillen der Hochschulleitungen abhängt. Somit kann auch ein in Partnerschaft angebotenes WB-Programm durch den Wechsel der Hochschulleitung gefährdet werden. Von positiven Abstimmungserfolgen und Zusammenarbeit in der Weiterbildung zwischen Universitäten und Fachhochschulen wurde an der Universität Lausanne und der Universität Genf berichtet. Die Abstimmung zwischen beiden Hochschultypen wird ansonsten in dieser Phase der Neuordnung der Hochschullandschaft Schweiz und der neuen Betonung der Relevanz der Universitäten für die Wirtschaft und berufliche Praxis durch neue Abgrenzungsbemühungen der Universitäten erschwert. Erschwert wird die Koordination allerdings auch durch die noch wenig übersichtliche Lage des Fachhochschulsektors im Bereich der Weiterbildung, da dort eine der CRUS-Empfehlungen analoge Regelung der Titel und Zulassungsbedingungen anscheinend noch nicht festgelegt wurde. Eine Koordination auf der Ebene der Hochschulleitungen innerhalb des Fachhochschulsektors und zwischen Fachhochschulen und Universitäten (nicht erst nach 2008) wäre hier ein erster hilfreicher Schritt. Viel hilfreicher jedoch wäre eine Abstimmung auf Fachbereichsebene, welche zurzeit nur in Ausnahmefällen erfolgt und vielleicht auch der Unterstützung durch die Hochschulleitungen bedarf.

Jenseits der Hochschulen erfolgt die politische Koordination der Weiterbildungsbelange seit 2000 im Rahmen des Forums Weiterbildung, welches im Sommer 2000 gegründet wurde als „Ort kritischer Auseinandersetzung über die Entwicklung einer kohärenten schweizerischen Weiterbildungspolitik“. <sup>40</sup> Präsiert von Nationalrätin Vreni Müller-Hemmi und unter der Geschäftsleitung von André Schläfli, welcher auch den Schweizer Verband für Weiterbildung (SVEB vormals unter dem Namen Schweizer Verband für Erwachsenenbildung) operativ leitet, setzt sich das "Forum Weiterbildung Schweiz" dafür ein, dass die Weiterbildung besser gefördert wird. Eingesetzt wurde das Forum im Anschluss an den Bericht "Weiterbildung in der Schweiz: Situation und Empfehlungen", <sup>41</sup> den Philipp Gonon und André Schläfli im Auftrag des Bundes verfasst hatten und welcher vor allem auf die Fragmentierung und Intransparenz der Schweizer Weiterbildungslandschaft und deren Förderung hinwies. Der Bundesrat erklärte sich dazu bereit, dass Mitarbeiter aus Dienststellen des Bundes, die sich mit der Weiterbildung befassen, in einem "Forum Weiterbildung" ihren Beitrag leisten, dessen Aufgaben wie folgt beschrieben wurden:

- Schaffung von Transparenz im weit gefächerten Bereich der Erwachsenenbildung,
- koordinierende Mitarbeit bei der Erarbeitung eines modularisierten Weiterbildungssystems, das die allgemeine Erwachsenenbildung und die berufsorientierte Weiterbildung umfasst,
- koordinierende Mitarbeit bei der Schaffung eines Systems zur Akkreditierung von Weiterbildungsanbietern bzw. -angeboten,

---

<sup>40</sup> Die Mitglieder des Forums rekrutierten sich für den Bund aus dem Bundesamt für Kultur (BAK), dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF), dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und der Kulturstiftung Pro Helvetia; für die Kantone aus der Konferenz der schweizerischen Erziehungsdirektoren (EDK) und der Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung (IKW); für die Anbieter und Weiterbildungs-Organisationen aus dem Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) und für die Sozialpartner aus Travail.Suisse, dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), dem Kaufmännischen Verband Schweiz (KV Schweiz), dem Schweizer Gewerbeverband (SGV) und dem Schweizer Arbeitgeberverband.

<sup>41</sup> Gonon, Philipp/ Schläfli, André (1999): Weiterbildung in der Schweiz. Situation und Perspektiven. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, siehe auch [http://www.alice.ch/pdf/lbs\\_schweiz1.pdf](http://www.alice.ch/pdf/lbs_schweiz1.pdf)

- Erarbeitung von Vorschlägen zur Umsetzung der im Bericht Gonon/Schläfli genannten Empfehlungen, die sich als verfassungskonform, zweckmässig und realisierbar erweisen,
- Erarbeitung von Vorschlägen für eine künftige Weiterbildungspolitik zuhanden der zuständigen Bundes- bzw. kantonalen Behörden, unter Einbezug der Frage, ob die Bundeskompetenz im Bereich der Weiterbildung mit einer Verfassungsänderung auf die allgemeine Erwachsenenbildung auszudehnen sei.

Die Vertretung der Perspektiven der universitären Weiterbildung ist in diesem Zusammenhang leider bisher eher schwach ausgeprägt und bedarf sicherlich einer Verstärkung, um einer ergebnisorientierten Koordination den geeigneten Boden zu bereiten.

Am 22.4.2005 wurde aufgrund der Vorarbeiten im Forum Weiterbildung die Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW) gegründet. Dieses Gremium wird von einer Steuergruppe geleitet, die die Bearbeitung von Weiterbildungsfragen zwischen Bund und den Kantonen koordiniert und die Vorbereitung und Umsetzung von Regelungen im Weiterbildungsbereich begleitet. Dabei strebt die SKW eine enge Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Forschung, Anbietern und Organisationen der Sozialpartner an. Gemeinsames Ziel des Forum Weiterbildung und der SKW ist die strukturelle Verankerung der Weiterbildung, zunächst vor allem im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2008-2011, die Weiterbildungsstatistik, die internationale Zusammenarbeit (Kopenhagen Prozess) und den Wachstumsbericht des Bundesrates.

## 7. Erreichtes und Erreichbares: Empfehlungen

*Der Worte sind genug gewechselt,  
lasst mich nun endlich Taten sehen!*

(Johann Wolfgang v. Goethe, Faust, 1. Teil)

*«Il faut conduire un changement, les paroles ne suffisent pas».*

(Vizekanzler einer Schweizer Universität zum Handlungsbedarf in der universitären Weiterbildung, Mai 2006)

Die Innovationskraft der Schweiz hängt vor allem von den Qualifikationen und der Innovationskraft ihrer Bürgerinnen und Bürger ab. So wie es in Zeiten militärischer Bedrohung galt, die männliche Bevölkerung regelmässig für den militärischen Ernstfall zu trainieren, gilt es in Zeiten des globalen Wettbewerbs der Wirtschaftsstandorte, die Qualität und den Qualifikationsgrad der Schweizer Bevölkerung ständig zu erneuern. Weiterbildung leistet einen kritischen Beitrag dazu, die Wirtschaftskraft des Landes, die Aufgeklärtheit seiner Bürgerinnen und Bürger und die Qualität des sozialen Kapitals und somit die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz nachhaltig zu sichern.

Angesichts dieser Herausforderung hat das Schweizer Parlament in den 90er Jahren den Aufbau der universitären Weiterbildung mit äusserst erfolgreichen Sondermassnahmen unterstützt, mit deren Hilfe sich die Weiterbildung an fast allen Schweizer Universitäten nachhaltig etablieren konnte.

Im Anschluss an diese Unterstützung, welche 1999 beendet wurde, ist es den meisten Universitäten in nur wenigen Jahren gelungen, die Weiterbildung aus einem Regime der Subvention in eine sich selbst tragende Aktivität zu überführen, welche den strengen Qualitätsansprüchen eines in vielen Segmenten umkämpften Marktes zu gehorchen hat und eine Nachfrageorientierung mit einer Vielzahl von Neuerungen und Anregungen in die Universität hineinträgt. Diese erhebliche Innovationsleistung basiert auf erstaunlichen Ressourcen von Eigeninitiative und intrinsischer Motivation in den Universitäten, welche von einer gesunden Erneuerungskraft und häufig unterschätzten Öffnung dieser Institutionen auf ihr Umfeld zeugt.

Aber tut die Schweiz genug, um als Bildungsland auch dem wachsenden Bedarf an Erneuerung und Vertiefung des Wissens nach einer Erstausbildung nachzukommen, genug, um auch bei einer alternden Bevölkerung die Selbsterneuerung seines Humankapitals und damit seine Innovationskraft zu gewährleisten? Eine OECD Studie dieses Jahres über die Innovationskapazität des Landes bezweifelt dies:

„Continuing education plays a crucial role in a context where knowledge evolves rapidly. Switzerland is roughly average in terms of continuing education (OECD, 2003b).<sup>42</sup> As in most OECD countries, people with higher educational attainment invest more in continuing education. This is one area of education where the Swiss government spends less than other countries, and lifelong learning is mostly left to private initiative. ... more policy attention should be devoted to lifelong learning, which is key in a knowledge society.”

Jaumotte, Florence (June 2006), *Maintaining Switzerland's Top Innovation Capacity*.<sup>43</sup>

Kann sich die Schweiz eine lauwarmer Haltung gegenüber der Weiterbildung längerfristig leisten? Ist das qualitative und quantitative Niveau der Weiterbildung ihrer Bürger und Arbeitskräfte, vor allem auch ihrer hoch qualifizierten Arbeitskräfte, nicht neben einem hohen allgemeinen Bildungsniveau der Bevölkerung und einer international kompetitiven Forschung eine entscheidende Bedingung der Innovationskraft des Landes? Sicher kann die Schweiz es sich nicht leisten, diesen dritten Pfeiler zum Schaden der beiden ersten aufzubauen, denn die Qualität der grundständigen Lehre und Forschung ist für den Fortschritt und die Wettbewerbsfähigkeit des Landes entscheidend und bedingt auch die Qualität der Weiterbildung. Aber kann sie es sich langfristig leisten, auf den weiteren quantitativen und qualitativen Ausbau der Weiterbildung der Hochqualifizierten zu verzichten?

---

<sup>42</sup> In 2003, 1.8 million adults took 121 million hours of training, which is roughly average, even though 36% of the population receives continuing training (Bundesamt für Statistik, 2004).

<sup>43</sup> OECD, Economic Department's Working Papers No. 487.

Die im Rahmen der vorliegenden Studie gesichteten Daten und Interviews mit Weiterbildungsdozierenden, Programmleitern, Dekanen, Hochschulleitungen und Leitern der Weiterbildungsstellen und Teilnehmern an universitärer Weiterbildung deuten, trotz des erheblichen zusätzlichen Einsatzes vieler Einzelpersonen, auf mehr ungenutztes als genutztes Potential hin. Dieses Potential, welches die universitäre Weiterbildung in sich birgt, besteht nicht nur hinsichtlich weiteren Wachstums, sondern auch im Hinblick auf mögliche Synergien, Anregungen und Innovationen, welche die Erfahrungen im Rahmen der Weiterbildung in andere Prozesse universitären Schaffens hineinspielen können. Zudem kann angenommen werden, dass die Schweiz dank der hohen Leistungsfähigkeit ihrer Universitäten und ihrer im europäischen Vergleich zumeist gut ausgeprägten und immer anspruchsvoller werdenden internen Qualitätskultur ein hohes Potential in sich birgt, in der Weiterbildung nicht nur auf die wachsenden und sich weiter differenzierenden Bedürfnisse der eigenen Hochqualifizierten einzugehen, sondern mittel- bis langfristig auch mit international attraktiven Angeboten auf diesem immer härter umkämpften Markt aufzutreten, wie dies bereits in einzelnen Programmen erfolgreich praktiziert wird. Angesichts der international wachsenden Bedeutung der Weiterbildung wäre ein forscheres Auftreten im Weiterbildungsbereich sicherlich auch für die Vermarktung des Wissensstandorts Schweiz von erheblichem Vorteil.

Wenn wir die bereits zu beobachtende Innovationsleistung der Weiterbildung mit ihrem noch ungenutzten Potential vergleichen, ergibt sich folgendes Bild:

**Tabelle 2: Innovationsleistung und –potential der universitären Weiterbildung**

Bereits erbrachte Innovationsleistung der Weiterbildung	Noch ungenutztes Potential der universitären Weiterbildung
In bestimmten Fachbereichen: Aufbau eines osmotischen Verhältnisses der Universität mit der Aussenwelt durch Orientierung der universitären WB an der externen Nachfrage – d.h. Vertiefung des Dialogs mit der beruflichen Praxis in diesen Bereichen	Pflege und Nutzung der Kontakte auf institutioneller Ebene zur Schaffung nachhaltiger institutioneller Partnerschaften und Erhöhung der Identifikation mit der Universität
Aufbau von marktgerechten Managementprozessen (von Angebotsentwicklung über Marketing zur rigorosen Qualitätssicherung inkl. Dozierendentraining und Anpassung der Curricula nach Absolventenbefragung)	Aufgreifen der Erfahrung der WB mit Marketing als Beitrag zur Schaffung eines Profil- und Markenbewusstseins der Universität und zum Aufbau eines professionellen Marketings der Universitäten (auch für die im Aufbau befindlichen Graduate Schools wichtig)
Innovative Lehre: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vertiefung der Erfahrung mit interaktiver Lehre und <i>blended learning</i> (Kombination von Präsenz- und Fernlehre)</li> <li>▪ flexibles Eingehen auf grosse Diversität der Studierendenprofile</li> <li>▪ Vorwiegend interdisziplinäre Zugänge zur Lehre</li> </ul>	Verbreitung des <i>Good practice</i> aus der WB und Schärfung des institutionellen Qualitätsbewusstseins in der Lehre (inkl. entsprechender Workshops für Dozierende)
Auswahl der Studierenden: Programmweite Selektion der Studierenden <i>sur dossier</i> auf der Basis formeller Bedingungen und individuellen Profils	Nutzung der Erfahrungen auch für grundständige Programme (spezialisierte Master und Graduate Schools)

Lehrende:

- Aufgreifen neuer Themen aus der Praxis als neue Fragen für Forschung
- Lehre auf einer Augenhöhe mit Studierenden, mehr coach als Lehrender ex cathedra

Erhöhung des Anteils der Dozierenden die sich in der Weiterbildung engagieren

Universitäten:

- Anerkennung herausragenden Einsatzes in der Weiterbildung und Schaffung von Anreizen für erhöhtes WB-Engagement der Lehrenden
- Aufgreifen erfolgreicher Lehrerfahrungen und Überprüfung ihrer Anwendbarkeit auf die grundlegende Lehre

Bund und Kantone:

Anerkennung der Bedeutung der Weiterbildung durch Aufnahme der gewichteten Weiterbildungsteilnehmerzahlen als Indikator für Berechnung der Beiträge an die Universitäten

---

Studierende:

- Horizonterweiterung, Erschliessung relevanter neuer Wissensfelder
- Wissensvertiefung
- Aufbau eines beruflichen Netzwerks

Universitäten:

Institutionelle Nutzung der WB-Alumni-Netzwerke

Arbeitgeber:

systematischerer Transfer der erworbenen Weiterbildungskompetenzen der Arbeitnehmer in das Arbeitsfeld

Kantone und Bund, inkl. Beratungsstellen:

- Anreize für Teilnehmer und Arbeitgeber zur Erweiterung des WB-Interesses
- Unterstützung bei der Bündelung der Information aller Anbieter für potentielle Teilnehmer und Einrichtung von Beratungsstellen

Während die meisten Aktionen vor allem die Universitäten betreffen, werden diese zum grossen Teil erst möglich, wenn auf kantonaler und Bundesebene die richtigen Voraussetzungen dafür geschaffen werden.

Um das Potential der universitären Weiterbildung weiter auszuschöpfen, können die folgenden Empfehlungen für Universitäten und deren Träger formuliert werden.

## 7.1 Empfehlungen auf Ebene der Universitäten

### Anerkennung des öffentlichen Nutzens der Weiterbildung und ihrer Bedeutung für die Universität

Neben dem privaten Nutzen für Teilnehmer und deren Arbeitgeber und dem öffentlichen Nutzen für Gesellschaft und Volkswirtschaft kann die Weiterbildung auch den anbietenden Universitäten nützen, indem sie die Relevanz und Qualität der wissenschaftlichen Leistungen einer einzelnen Hochschule weit über die Wissenschaftsgemeinschaften hinaus transportiert, was nicht zuletzt auch der Verbreitung ihres Rufes in einem grösseren Zielgruppenkreis zugute kommt. Diese Chance wird zwar von vielen einzelnen in der Weiterbildung engagierten Professoren gesehen und genutzt, ist aber auf der Ebene der institutionellen Willens- und Strategiebildung bisher sehr wenig ausgeprägt. Nur an zwei Universitäten werden diese Chancen auf der Ebene der institutionellen Leitung wahrgenommen und gezielt genutzt. An den anderen wird die Weiterbildung eher wohlwollend in Kauf genommen als proaktiv unterstützt.

Diese Zurückhaltung hat dreierlei Gründe: zum einen sind die Universitäten noch ausser Atem nach der einschneidenden Umstellung auf die Bologna-Strukturen. Gerade in der Lehre gibt es hier, neben dem Aufwand für die Curricularen Reformen, bleibende zusätzliche Belastungen durch zusätzliche Lehreinheiten und zusätzlichen Prüfungsaufwand, der die Ressourcen bindet. Zum zweiten fokussiert sich die institutionelle Aufmerksamkeit zurzeit vor allem auf den Aufbau der Master- und Graduiertenstufe. Drittens sehen sich einige Universitäten unter starkem Druck, ihre internationale Position in der Forschung zu halten oder weiter auszubauen, welche nach Publikationen in den besten Journals, nach Zitationen und Preisen fragt und somit eines möglichst grossen Ressourcen- und Zeiteinsatzes bedarf. In den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften stehen vor allem die ungünstigen Betreuungsverhältnisse einer zusätzlichen Bindung der Kräfte in der Weiterbildung im Wege. Ein Ausbau würde nur dann begrüsst werden, wenn zusätzliche Personalressourcen zur Verfügung stünden, welche nicht an anderer Stelle wieder abgezogen würden.

Dennoch sollten die Universitätsleitungen, unabhängig von der Frage zusätzlicher Ressourcen, auf jeden Fall, wo dies nicht bereits geschieht, die **Weiterbildung in die grössere Perspektive des Dialogs der Universität mit Wirtschaft, Politik und Gesellschaft einbetten**. Vor allem sollten Verbindungen zwischen Technologietransfer und Weiterbildung sowie zwischen Alumni-Networking und Weiterbildung gesucht und gepflegt werden, da die entsprechenden Kontakte und Kooperationen sich gegenseitig ergänzen und verstärken können. So würde der gesamtinstitutionelle Nutzen der Weiterbildung entsprechend vermehrt werden. Eventuell könnten indirekt sogar finanzielle Erträge generiert werden: Zahlreiche Programmleiter erfolgreicher WB-Programme berichteten von Forschungsprojekten, Sponsorenbeiträgen und anderen Unterstützungen, welche durch in der Weiterbildung gepflegte Kontakte zustande kamen. Eine proaktive Nutzung der vielen Kontaktnetze durch die Universitätsleitung steht an den meisten Universitäten noch aus.

Die beruflich orientierte Weiterbildung an den Universitäten sollte aber auch in einen **Zusammenhang mit den allgemein bildenden Weiterbildungstätigkeiten der Universitäten** gestellt werden. Diese werden meistens eher als Öffentlichkeitsarbeit der Institutionen verstanden, dienen aber häufig der allgemeinen Weiterbildung der Bürger. Derartige Aktivitäten umfassen Vorträge zu öffentlich bedeutsamen Themen im Sinne eines Bürgerauftrags der Universität, Veranstaltungen zur Förderung des *public understanding of science*, Tage der offenen Tür und andere öffentliche Selbstinszenierungen der Wissenschaft als öffentliches Gut. Insofern ist die universitäre Weiterbildung auch in der Schweiz eigentlich viel mehr als die beruflich orientierte Weiterbildung, auch wenn nur letztere den Namen Weiterbildung trägt. Die Universitäten sollten ihre Aktivitäten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung als integrale Bestandteile eines öffentlichen Auftrages des Wissensaustausches und Dialogs mit der Öffentlichkeit handhaben, um sich auch des Reichtums, der Relevanz und der vielfältigen Verschränkung ihres eigenen Engagements mit der ausseruniversitären Welt gewahr zu werden und dieses entsprechend vermitteln zu können. Die Gefahr, von aussen auf verengende Formen der Relevanz (z.B. die Beschränkung der universitären Relevanz auf Innovation und ihren mittelfristigen Beitrag zur Wertschöpfung) festgelegt zu werden, könnte so leichter gebannt werden.

Die universitäre Weiterbildung sollte in die **gesamtinstitutionelle Profilbildung** eingebettet werden. Dabei genügt es nicht, der Weiterbildung in der Gesamtstrategie der Institution einen Absatz zu widmen. Wichtiger wäre es, auf der Ebene der Universitäts- und Fakultäts- oder Departementsleitungen kontinuierlich darüber nachzudenken, wie die Weiterbildung zur Profilierung der universitären Stärken genutzt werden kann und wie die in ihrem Rahmen gesammelten Innovationen und Anregungen in Lehre und Forschung aufgegriffen werden können.

Den Aufbau der Weiterbildung zu betreiben, indem diese als weitere Aufgabe in die **Pflichtenhefte** der Professoren und anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter aufgenommen wird, wie dies bereits in einigen Fakultäten praktiziert wird, könnte eine hilfreiche Massnahme sein, soweit dabei 2 Bedingungen erfüllt sind:

1. Es dürfen dadurch keine anderen, nicht minder wichtigen Aufgaben in der grundständigen Lehre und Forschung unterminiert werden, d.h. der Mehraufwand in der Weiterbildung muss kompensiert werden durch zusätzliche Ressourcen, die für die verlorenen Zeitressourcen in Lehre und Forschung eingesetzt werden können.
2. Die Aufgabenaufteilung in Lehre, Forschung und Weiterbildung muss individuell und je nach Stärken der Professoren und Professorinnen flexibel festgelegt werden können, sollte aber auch ein grösseres Engagement in der Weiterbildung als möglichen Weg offen halten und in einigen Bereichen auch nahe legen (inkl. Erwähnung in den Ausschreibungen der Professuren). Erzwungen werden kann Weiterbildung allerdings nicht, da gerade in der Wei-



terbildung Freiwilligkeit, Motivation, Interesse an den Perspektiven der Teilnehmer und am Dialog mit der beruflichen Praxis entscheidende Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Vermittlung darstellen.

### **Inneruniversitäre Anreize**

Engagement in der Weiterbildung sollte auch in **inneruniversitären Anreizen und Mittelverteilungen** berücksichtigt werden. In den Fächern, in denen keine kostendeckenden Einnahmen erzielt werden, aber eine externe Nachfrage und ein interner Bezug zur universitären Profilbildung gegeben ist, sollte erwogen werden, Weiterbildungsaktivitäten in den inneruniversitären Mittelverteilungsschlüssel aufzunehmen. Ansonsten wäre es denkbar, besondere Pionierleistungen oder Erfolge in der Weiterbildung mit Forschungszeit (Mini-sabbaticals) zu honorieren.

Darüber hinaus würde eine **angemessenere Vergütung** der Weiterbildungsleistungen der eigenen Professoren (nicht nur der externen Dozierenden), bei denen Weiterbildung eine zusätzliche Leistung jenseits der festgelegten Pflichten darstellt, den Missstand beseitigen, dass Professoren zurzeit deutlich mehr davon profitieren, ihre Expertise in einem externen Weiterbildungskurs als in der eigenen Universität anzubieten. Die mögliche Verbindung zwischen Weiterbildung und Profil der Universität wäre damit zumindest nicht unterbunden.

## **7.2 Empfehlungen auf Ebene der Kantone und des Bundes**

### **Sinnvolle Formen indirekter und direkter staatlicher Finanzierung**

Da die Weiterbildung in vielen Fällen durchaus ohne staatliche Unterstützung auskommt, sollte sorgfältig festgelegt werden, ob und unter welchen Bedingungen eine staatliche Investition in die Weiterbildung als notwendig erachtet werden sollte. Grundsätzlich lässt sich beobachten, dass eine angemessene Grundausstattung der Universitäten erst die notwendige Flexibilität erlaubt, um die zusätzlichen wachsenden Aufgaben in der Weiterbildung ohne Beeinträchtigung der anderen Pflichten vorzunehmen.

Als Anerkennung der Wichtigkeit der Weiterbildung sollten der Bund und die Kantone in der Berechnung ihrer institutionellen Beiträge neben grundständiger Lehre und Forschung auch die Weiterbildungsaktivität berücksichtigen. Die Berücksichtigung der MAS-Studierenden allein reicht nicht; die Teilnehmerzahlen der anderen WB-Angebote sollten ihrem Aufwand gemäss gewichtet werden oder per Teilnehmerstunden erfasst werden.

Über diese Anpassung der Grundfinanzierung hinaus gibt es zwei Arten von Gründen, warum der Staat die Weiterbildung auch direkt unterstützen sollte, wie in den folgenden zwei Abschnitten erläutert wird. Zum einen ist eine staatliche Unterstützung der Nachfrage sinnvoll, wenn der öffentliche Nutzen bzw. die externen Erträge einer Weiterbildung den privaten Grenzwert übersteigen. Zum zweiten haben bereits die Sondermassnahmen gezeigt, dass eine öffentliche Unterstützung des Angebots dann sinnvoll ist, wenn derartige Angebote, die wiederum einem öffentlichen Interesse und einer marktseitigen Nachfrage entsprechen müssen, ohne derartige Unterstützung nicht oder zu selten zustande kämen.

### **Bedingungen für eine öffentliche Unterstützung der Nachfrage**

Ausländische Erfahrungen mit der Kofinanzierung von Weiterbildung berichten von besseren Erfahrungen und einem wachsenden Trend zur staatlichen Unterstützung der Nachfrage und einer Beschränkung der Angebotsfinanzierung auf wenige gezielte Projekte von besonderem öffentlichem Nutzen (siehe auch Annex 2).<sup>44</sup> In der Schweiz bezeugen Anbieter und Teilnehmer der universitären Weiterbildung ebenfalls grundsätzlich positive Erfahrungen mit der Nachfrageorientierung der Weiterbildung, welche durch eine allgemeine staatliche Unterstützung des Angebots bestimmter Träger eher konterkariert werden dürfte.

---

<sup>44</sup> OECD (2004): Co-Financing Lifelong Learning. Towards a Systemic Approach.

Auch sind sich grundsätzlich die meisten einig, dass die universitäre WB soweit wie möglich durch Teilnehmergebühren finanziert werden sollte, da sie signifikanten privaten Nutzen bringt. Zumal sie sich zumeist an privilegierte Zielgruppen richtet, welche in der Lage sind, auch höhere Teilnehmergebühren zu tragen. Diese Bedingungen sind jedoch nicht durchgängig gegeben: So variiert z.B. die Zahlungskraft der Teilnehmer erheblich zwischen verschiedenen Berufsgruppen, während die Kosten der Weiterbildung deswegen nicht geringer ausfallen. Auch ist eine Teilnahme an Weiterbildungskursen nicht unbedingt karrierewirksam im Sinne von verbesserten Einkommenschancen. Dennoch kann die Weiterbildung auch in diesen Fällen erheblichen immateriellen privaten und öffentlichen Ertrag erbringen.

Öffentliche Unterstützung sollte daher in den Bereichen erwogen werden, in denen die öffentlichen externen Erträge der Weiterbildung deutlich über die privaten Interessen hinausgehen. Dies ist z.B. der Fall bei Weiterbildungsangeboten in Fachgebieten, in denen fachliche Vertiefung oder Erweiterung gesamtgesellschaftlich wichtig ist, aber deren Kosten die Zahlungskraft der potentiellen qualifizierten Teilnehmer übersteigt. Soweit die Weiterbildung einer Wiedereingliederung in das Berufsleben dient, kann ebenfalls von einem öffentlichen Nutzen ausgegangen werden.

Ausserdem ist erwiesen, dass die Bereitschaft zur Weiterbildung mit wachsendem Bildungsgrad ebenfalls wächst, und sich damit zum „digital divide“ auch die „Weiterbildungsschere“ gesellt, welche je nach Bedeutung der Weiterbildung für den beruflichen Erfolg durchaus gravierende Folgen haben kann. Insofern stellt sich die Frage, wie dieser weiter aufgehenden Schere zwischen höher und weniger Qualifizierten von staatlicher Seite entgegengewirkt werden kann. Die Aufhebung eines diskriminierenden Effektes in der Partizipation an Weiterbildungsangeboten kann durchaus dem öffentlichen Interesse zugeordnet werden. So könnte der Staat z.B. bei niedrig qualifizierten Berufen eine aktivere Rolle suchen. Zwar können derartige Weiterbildungsangebote zu einem grossen Teil auch in anderen Hochschulen und Erwachsenenbildungsinstitutionen angeboten werden. Es gibt aber Bereiche, in denen die Universitäten eine fachliche Monopolstellung innehaben und wegen ihrer Nähe zur Forschung und Wissensproduktion besonders geeignet sind, Weiterbildung anzubieten. Gerade in diesen Bereichen stellt sich somit die Frage, ob nicht auch die Universitäten den Zugang zu einigen Programmen etwas flexibler handhaben und vermehrt auch zertifizierende Kurse für ein breiteres Publikum, d.h. auch jenseits des akademisch ausgebildeten Primärzielpublikums, anbieten sollten. Da dies allerdings sowohl zusätzliche Angebote als auch und vor allem zusätzliche Unterstützung im Sinne der Heranführung einzelner weniger akademisch ausgebildeter Studierender an wissenschaftliche Arbeitsweisen erfordert, könnte ein solches Angebot nur mit Hilfe zusätzlicher Mittel des Bundes oder der Kantone umgesetzt werden. Erhöhte Teilnahmegebühren hätten hingegen eher eine abschreckende Wirkung. Die öffentliche Hand müsste diese Mittel als Investition in die Innovationskraft der Arbeitskräfte und deren Aufwertung ansehen.

Für all diese Fälle empfiehlt sich die Unterstützung der Nachfrage in Form von Weiterbildungsstipendien.

### **Fiskalische Anreize der Nachfrage**

Alle befragten Anbieter und Teilnehmer der universitären Weiterbildung sind sich darin einig, dass dem Weiterbildungsengagement der berufstätigen Bevölkerung sicherlich signifikant auf die Sprünge geholfen werden könnte, wenn sowohl die Berufstätigen als auch die Arbeitgeber ihre z.T. erheblichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung steuerlich absetzen könnten. Diese öffentliche Unterstützung der Nachfrage wird allgemein als die sinnvollste Massnahme zur Beflügelung der Weiterbildungsaktivität des Landes angesehen.

Die Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit der Teilnahme an Weiterbildung besteht zwar bereits in einigen wenigen Kantonen (mit unterschiedlichen Einschränkungen), sollte aber auf das ganze Land ausgeweitet werden, um eine Chancengleichheit der Bürgerinnen und Bürger in diesem immer wichtiger werdenden Segment des Bildungsbereichs zu gewährleisten.

Auch die Rolle der Arbeitgeber in der Weiterbildung sollte fiskalisch erleichtert werden, damit diese eine aktivere Rolle einnehmen können und auch kleinere Unternehmen leichter in die intellektuelle Erneuerung ihrer Arbeitnehmer investieren können. Leider geht der gegenwärtige Entwurf für die direkte Bundessteuergesetzgebung, wonach die Kosten für die Weiterbildung auf der Einnahmenseite verbucht werden, genau in die entgegengesetzte Richtung, was die Anreizwirkung zu einer Teilnahme an Weiterbildung angeht. Innovationsanreize, wie sie bereits für Forschungs-kooperationen von Unternehmen mit Universitäten bestehen, könnten auf Weiterbildungsaktivitäten ausgeweitet werden.

## **Gezielte Unterstützung des Angebotes: Staatliche Anschubfinanzierung neuer internationaler Weiterbildungsprogramme**

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass eine Anschubfinanzierung bis zu einem gewissen Grad der Prioritätensetzung der Universitätsleitungen zugeschrieben werden kann, dass einer solchen Prioritätensetzung aber z.T. enge finanzielle Grenzen gesetzt sind. Gerade bei aufwändigeren Programmen kann z.B. eine Anschubfinanzierung in den meisten Fällen nur schwer durch die Universitäten aus eigenem Budget erfolgen. So erfordert z.B. das Aufgleisen besonders kompetitiver internationaler Programme einen erheblichen Mitteleinsatz schon in der Konzeptions- und Planungsphase. Zu empfehlen wäre daher eine staatliche Anschubfinanzierung von Programmen mit hohem internationalem Marktpotential, die sich nach einer mehrjährigen Laufzeit eigenständig auf dem Markt behaupten müssen. Wie bei der Unterstützung von Unternehmensgründungen sollte es sowohl „pre-seed“ als auch „seed money“ geben, d.h. Unterstützung für die Konzeptions- und Planungsphase viel versprechender Projektskizzen als auch Unterstützung für das Vermarkten und Lancieren aufwändiger internationaler Programme. Vorausgesetzt derartige Programme entsprechen höchsten internationalen Qualitätsstandards (was mit Hilfe einer internationalen *Peer review* begutachtet werden sollte), könnte eine staatliche Unterstützung hier auch dem Marketing für den Wissensstandort Schweiz sehr zu Gute kommen.

## **Gesetzliche Verankerung eines Weiterbildungsauftrages der Universitäten und die unterstützende Rolle der Bundes und der Kantone**

Um der universitären Weiterbildung die ihr gebührende Bedeutung zu verleihen, sollte diese auch gesetzlich festgehalten werden. Dies ist in einigen Kantonen zwar bereits geschehen, sollte aber in allen Kantonen gewährleistet sein. Der Bund sollte daher als Rahmengesetzgeber den Kantonen den Auftrag geben, auch im Hinblick auf die fiskalische Erleichterung der Weiterbildung eine Chancengleichheit für die Schweizer Wohnbevölkerung zu gewährleisten. Angesichts der öffentlichen externen Erträge der Investition in die Weiterbildung sollte aber auch der Bund selbst in seinen fiskalischen Bestimmungen darauf bedacht sein, die Weiterbildung durch entsprechende Anreize zu fördern.

Eine solche gesetzliche Festlegung der Weiterbildung als universitäre Aufgabe ist allerdings nur dann ein sinnvoller symbolischer Akt, wenn er wirklich als Aktionsbasis verstanden wird, das heisst auch genügend Mittel zur Verfügung gestellt werden, um diesen Auftrag einzulösen. Der Anspruch an die Universitäten, Weiterbildung profilmässig anzubieten, um dem wachsenden Bedarf an Vertiefung und Erweiterung des Wissens hoch qualifizierter Arbeitskräfte und aufgeklärter Bürger zu entsprechen, sollte sich spiegeln können im Anspruch der Universitäten an ihre Träger, diese Leistungen entsprechend zu unterstützen und zu honorieren. Dies kann durch die Förderung einer entsprechenden Infrastruktur, durch die Gewährleistung hinreichender institutioneller Flexibilität dank günstigerer Betreuungsverhältnisse in der grundständigen Lehre und durch kompetitiv verteilte Anschubfinanzierung von marktfähigen Weiterbildungsprogrammen erfolgen. Es sollte aber kein zusätzlicher Anspruch an die Universitäten festgelegt werden, ohne auch zusätzliche Unterstützung zu gewährleisten – zusätzlich, indem diese Mittel nicht von der Unterstützung von anderen Kernaufgaben abgezogen werden müssen. Dass der gesetzliche Anspruch alleine nicht genügt, zeigt sich auch in der Tatsache, dass die Festlegung der Weiterbildung als universitäre Aufgabe in den kantonalen Gesetzestexten nicht unbedingt mit einer höheren Weiterbildungsaktivität korreliert. Es ist die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages in entsprechenden Rahmenbedingungen, wie fiskalische Anreize, direkte Mittel für Weiterbildungsinfrastruktur (wie im Kanton St. Gallen) und eine allgemein tatkräftige Unterstützung der Universitäten, in Anerkennung ihrer Rolle für die Zukunft der Region, welche zu einem erhöhten Weiterbildungsengagement auf Seiten der Nachfragenden und der Anbieter beitragen. Nicht nur seitens der Universitätsleitungen sondern auch seitens des Gesetzgebers ist es weniger die rhetorische als die tatkräftige Anerkennung der Bedeutung der Weiterbildung des Bundes und der Kantone, welche den entscheidenden Unterschied macht.

Als wichtiger Sektor der beruflichen Weiterbildung sollte der Beitrag der universitären Weiterbildung sowohl in der Formulierung eines Weiterbildungsgesetzes auf Ebene des Bundes als auch in der Gesetzgebung zur Berufsbildung genügend berücksichtigt werden. Die Trennung zwischen Fachhochschulen als berufsbildende Institutionen auf der einen Seite und Universitäten als allgemeinbildende Institutionen auf der anderen Seite entspricht schon lange nicht mehr der tertiären beruflichen und wissenschaftlichen Praxis. Die Realität ist verschränkter, differenzierter und viel spannender.

## Qualitätssicherung

Die strengen Marktbedingungen der universitären Weiterbildung haben zur Folge, dass die dort durchgeführte Qualitätssicherung und -entwicklung rigorosen Standards entspricht, welche diejenigen in der grundständigen Lehre nach Aussagen der Professoren überbieten. Es ist im Interesse der anbietenden Institutionen, dem eigenen Ruf als qualitätsbewusste Institution in der Weiterbildung voll zu entsprechen, da sich eine nachlässige Haltung sonst schnell auf die Nachfrage auswirken würde. Insofern gibt es keinen Bedarf, eine zusätzliche Ebene der Qualitätskontrolle jenseits der Institutionen einzuführen. Die Hochschulen selbst sollten allerdings darauf bedacht sein, nur Angebote durchzuführen, bei denen die Teilnehmer mit angemessener Eignung aus einer genügenden Anzahl von Bewerbern ausgewählt werden können, da sonst der Qualitätsstandard und somit die eigene Marke unterminiert wird. Eine sinnvolle Unterstützung des Bundes könnte darin bestehen, herausragende Weiterbildungsleistungen ganzer Universitäten als „quality units“ anzuerkennen, wie dies in Finnland (nach Expertenbegutachtung) praktiziert wurde.<sup>45</sup> Diese Belohnung herausragender Weiterbildungsqualität der gesamten Universität bestand aus einem frei verfügbaren Preisgeld. Durch eine solche Massnahme würden auch gute Beispiele der Integration der Weiterbildung in die Mainstream-Prozesse und Entwicklung der Universität öffentlich anerkannt und gefördert.

## Akkreditierung

Da es sich bei den Universitäten bereits um staatlich anerkannte Institutionen handelt, so dass ein minimaler Qualitätsanspruch als gesichert gelten kann, sollte die Auswahl der Akkreditierung, welche die anbietenden Institutionen benötigen, um sich auf dem Markt zu behaupten, eigenverantwortlich geregelt werden können. Die Institutionen können selbst am besten beurteilen, ob eine Akkreditierung nötig ist und welche Akkreditierung den Qualitäts- und Reputationsansprüchen in dem gegebenen Fach gerecht wird.

Allerdings empfiehlt sich eine Weiterentwicklung einer eigens für Weiterbildungsprogramme eingerichteten Akkreditierung durch die OAQ zur Erleichterung der europaweiten Anerkennung schweizerischer Weiterbildungsangebote. Unter den universitären Weiterbildungsanbietern wurde von verschiedenen Seiten ein dringliches Interesse an einer solchen OAQ-Akkreditierung von international ausgerichteten Weiterbildungsprogrammen zum Ausdruck gebracht. Die Akkreditierung sollte auf freiwilliger Basis erfolgen, nach Expertenbegutachtung, und auch den weiteren institutionellen Zusammenhang und den relevanten Markt des zu akkreditierenden Weiterbildungsprogramms berücksichtigen. Ein interessantes Vorbild findet sich wiederum in Finnland.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> In Finnland wurden im Rahmen einer Evaluation der Weiterbildungsaktivitäten aller Universitäten 2002-2003 (zum dritten Mal) 5 „adult education quality units“ ausgewählt, die sich durch besondere Qualität ihrer Weiterbildungsaktivität auszeichneten und hierfür finanzielle Belohnung (zur freien Verwendung) bekamen. Die besondere Betonung wurde bei jeder Auswahlrunde angepasst. 2002-2003 war es vor allem die Integration der Weiterbildung im mainstream der Universität. Siehe Viisi aikuiskoulutuksen laatuyltiopistoa 2004-2006 (Five quality universities in adult education. The report by the expert team.) Helsinki 2003, zitiert in Kari Seppälä (23.5.2003) Finnish examples of quality initiatives in university lifelong learning. <http://equipe.up.pt/RESOURCES/Casestudies/sg4turku.pdf>.

<sup>46</sup> Wiederum bietet ein finnisches Modell ein interessantes Vorbild. Die freiwillige Akkreditierung von Weiterbildungsprogrammen (seit 1999) hat das Ziel ein Register qualitativ hochwertiger Weiterbildungsprogramme und Arbeitspraktiken zur Verfügung zu stellen und die Qualität der längeren Weiterbildungsangebote der Hochschulen zu sichern und zu entwickeln. Die Bewertung der Programme richtet sich nach folgenden Kriterien (Zitat):

- The professional course deepens, expands and upgrades the knowledge, skills and capabilities gained in the first-degree studies.
- The professional course has a distinctive profile as compared to other continuing and degree oriented education.
- The course matches with the basic mission of the university in the Finnish Higher Education System.
- Professional studies implement the adult education strategy of the university.
- The designation of the course is congruent with the level and content of studies.
- Marketing, brochures, the certificate issued and other material and information are factual.

Eine nationales Accreditation Board, zusammengesetzt aus Vertretern der Universitäten, Fachhochschulen, Berufswelt und Studentenverbänden trifft die Entscheidung über Akkreditierung der Weiterbildungskurse nach externer Begutachtung, spätestens vier Monate nach Antrag vonseiten der Universität. Neben der Ja/Nein Entscheidung über die Aufnahme in das Register werden auch Empfehlungen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Programme formuliert. Die Akkreditierung ist freiwillig und kostet den Kursorganisator € 841.

Siehe <http://www.minedu.fi/asiant/kka/english/projects/accre.htm>.

## 7.3 Empfehlungen auf Ebene der nationalen Koordination

### Hilfestellung bei der Abstimmung und Selbstregulierung der Abschlüsse zwischen verschiedenen Anbietern

Die erfolgreiche Umsetzung der CRUS-Empfehlungen zeugt von der Fähigkeit des Universitätssektors, sich auch im Bezug auf transparente Abschlüsse selbst regulieren zu können. Allerdings ist die Lage für die Konsumenten immer noch nicht transparent, da andere Anbieter wie die Fachhochschulen gleiche Abschlussnamen mit anderen Qualifikationen assoziieren. Hier ist sicherlich eine kohärente Betitelung und Abstimmung zwischen Fachhochschulen und Universitäten wünschenswert, welche auf der Basis einer entsprechenden Analyse der Weiterbildungsaktivitäten und -Abschlüsse im Fachhochschulsektor vorgenommen werden sollte. Auf der einen Seite bedarf es wahrscheinlich eines ähnlichen Prozesses der Selbstregulierung der Weiterbildungstitel im Fachhochschulsektor. Auf der anderen Seite sollten vergleichbare Angebotstypen auch den gleichen Namen bekommen. Falls Angebote verschiedener Hochschultypen zwar auf dem gleichem Niveau hinsichtlich Dauer und Zulassungsbedingungen, aber zu andersartig im Hinblick auf die zu vermittelnden Kompetenzen sein sollten, könnte eine Beifügung des Hochschultypus im Titel für die Konsumenten Transparenz schaffen.

Die verwendeten Abschlusstitel sollten international kompatibel und geschützt sein, d.h. soweit private Anbieter die gleichen Titel verwenden wollen, sollten sie sich einer entsprechenden Akkreditierung und Prüfung der Qualitätsstandards durch die OAQ unterziehen. Bereits international gängige Weiterbildungstitel wie MBA und Executive MBA sollten weiterhin geführt werden können, da Schweizer Weiterbildungsprodukte sonst Wettbewerbsnachteile erleiden müssten, sollten aber auch Anbieterübergreifend auf ihre Vergleichbarkeit hinsichtlich Länge und Qualifikationsniveaus überprüft werden.

Ansonsten ist die WB zu vielfältig und zu verschiedenartig auch in ihrer Einbindung in unterschiedliche professionelle und institutionelle Bezüge (der Berufswelt) um einheitlich reguliert werden zu können. Wenn überhaupt wäre sie eher in Teilbereichen regelbar, was auch die besondere Verantwortung der Berufsverbände offen legt, die in dieser Hinsicht auch eine öffentliche Rolle pflegen sollten. Sinnvoll wäre auf jeden Fall ein engerer Austausch zu Fragen des Kompetenz-, Aus- und Weiterbildungsbedarfs zwischen Anbietern und Arbeitgebern eines Sektors. Erste Erfahrungen mit den seit 2003 eingerichteten *Sector Skills Councils* und *Regional Skills Partnerships* in England deuten auf ein erfolgreiches Modell, welches auch *public-private partnerships* erheblich erleichtert.<sup>47</sup>

### Transparente Information für Konsumenten

Vor dem Hintergrund der Vielfältigkeit der Weiterbildung und ihrer Anbieter ist eine transparente Information für Konsumenten über die Angebote von besonderer Wichtigkeit und sollte auch Anbieterübergreifend erfolgen. Zwar ist die Suche geeigneter Angebote innerhalb des Universitätssektors möglich im Rahmen der Datenbank von SwissUni. Auch gibt es die hilfreiche Datenbank mit Suchbegrifffunktion des Schweizer Verbands für Erwachsenenbildung. Diese umfasst allerdings bisher nicht die universitären Angebote. Im Interesse einer transparenten Produktinformation sollte eine Datenbank Information zu den Anbietern und Angeboten aller akkreditierten und öffentlichen Institutionen, sowie den Zielgruppen, Zulassungsbestimmungen, Dozierenden, Lernzielen, Leistungsanforderungen und Abschlüssen zusammenfügen und bereitstellen, so wie dies bereits in dem Universitätssektor und anderen Anbietersegmenten erfolgreich betrieben wird.

---

<sup>47</sup> Sector Skills Councils sind Teil einer nationalen Strategie zur Verbesserung der Kompetenzbasis Grossbritanniens im Rahmen der wachsenden Knowledge Economy (seit des „Learning to Succeed“ White Papers von 1999, <http://www.skills.org.uk/lts-wp.pdf>). In seinem neuesten White Paper von 2006 „Raising Skills, Improving Life Chances“ hat die Regierung vor allem die „user-driven education“ betont und ein entsprechendes Programm Train to gain eingeführt.) Das neue System der Planung und Finanzierung der Ausbildung der über 16-Jährigen soll von den Regionalen Entwicklungsbehörden weiterentwickelt, angepasst und umgesetzt werden, um Flexibilität und Anpassung an regionale Bedürfnisse zu optimieren. Der nationale *Learning and Skills Council* mit einem jährlichen Budget von £ 8 billion (<http://www.lsc.gov.uk/National/default.htm>) hat regionale Vertretungen und sektorielle Räte, die *Sector Skills Councils*, welche jetzt auch auf regionaler Basis etabliert werden.

### **Nationale Koordination innerhalb des universitären Weiterbildungssektors**

Innerhalb des Sektors der universitären Weiterbildung sollte, über die freiwillige Abstimmung unter den Leitern der Weiterbildungsstellen hinaus, eine nationale Arbeitsgruppe die strategische und die operative Sicht zur universitären Weiterbildung zusammenbringen (d.h. z.B. verantwortliche Vizerektoren und die Leiter der Weiterbildungsstellen, um *best practice* und positive Erfahrungen mit der Nutzung des innovativen Potentials der Weiterbildung auszutauschen und eine möglichst proaktive Haltung zur universitären Weiterbildung in der Schweiz, welche Weitsicht und Verständnis geeigneter Instrumente zu deren Verwirklichung vereint, zu fördern.

### **Nationale Koordination zwischen verschiedenen Weiterbildungsanbietern**

Die im Rahmen des Forums Weiterbildung und der Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung vorgenommene Koordination sollte eine genügende Einbindung der universitären Anbieter und deren Perspektiven gewährleisten. Auch bei der Formulierung der gesetzlichen Vorgaben zu Weiterbildungsrechten, pflichten- und staatlicher Unterstützung sollten die universitären Weiterbildungsanbieter wegen der Eigenheit ihres Profils (Nähe zur Forschung und wissenschaftlicher Produktion, Zielgruppenkonzentration auf Hochschulabsolventen, eigene breite Fächerportfolio mit einzelnen Fachmonopolen, öffentlicher Auftrag) unbedingt als wichtige Anbietergruppe miteinbezogen werden.

# Anhang 1: Literatur

Bretschger, Lucas (2004): Wachstumstheorie. 3., überarb. und erw.Aufl. 2004, München: Oldenbourg.

Breite Übersicht über das Gebiet der Wachstumstheorie. Es umfasst sowohl die älteren Ansätze wie auch die aktuelle "Neue" Wachstumstheorie.

Bundesamt für Statistik (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003. Auswertungen der Arbeitskräfteerhebungen 1996-2003

Casebeer L., Raichle L., Kristofco R., Carillo A., Cost-Benefit Analysis: Review of an Evaluation Methodology for Measuring Return on Investment in Continuing Education, *Journal of Continuing Education in the Health Professions* 1997;17:224-227.

This review provides examples of cost-benefit analysis and evaluation methodology used to measure return on investment for continuing medical education. Evaluation methods are briefly reviewed from typical evaluation of program objectives, quality of educators, and overall participant satisfaction, to the current need for evaluating the effectiveness of educational programs, to the ultimate outcome of these effects on patient health.

Commission of the European Communities (29.11.2004): Commission Staff Working Paper. New Indicators on Education and Training. SEC(2004) 1524

Here the key competences and possible indicators are enumerated. While learning-to-learn competences are highlighted as indispensable, it is pointed out that helpful indicators are not yet available. A methodology developed by the University of Helsinki Centre for Educational Assessment has been developed further into a pilot project on the feasibility of a European-wide indicator on learning-to-learn competences of which the conclusions are currently being discussed.

Commission of the European Communities (10.11.2005): Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council COM(2005) 548 final 2005/0221(COD)

Such a recommendation is proposed to contain a common definition of key competences for lifelong learning as a European Reference Framework which could inform education policy in the different Member States. Focussing on competences needed in a knowledge society, the learning-to-learn competences are highlighted as one of 8 key competences. "Learning to learn" is defined as "the ability to pursue and persist in learning, to organise ones own learning through effective management of time and information, [...] includes awareness of one's learning process and needs, identifying available opportunities, and the ability to handle obstacles in order to learn successfully [...] Learning to learn engages learners to build in prior learning and life experiences in order to use and apply knowledge and skills in a variety of contexts - at home, at work, in education and training. Motivation and confidence are crucial to an individual's competence." S.16

Davis D., Thompson M., Oxman A., Haynes B. Changing physician performance: a systematic review of the effect of continuing medical education strategies. *JAMA* 1995; 274: 700-705[Abstract]

Davis D. Does Continuing Medical Education work? An analysis of the effect of educational activities on physician performance or health care outcomes. *Int J Psychiatry Med* 1998; 28: 21-39[ISI][Medline].

Dominicé, Pierre: A quoi sert la formation continue universitaire? Que pensent les professionnels de l'interaction entre formation et emploi ? Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung, Schweizer Nationalfonds, Bern, 2004.

Fischer, Andreas, Universitäre Erwachsenenbildung in der Schweiz, Europahandbuch Weiterbildung, Luchterhand Verlag Neuwied, 1999.

Gonon, Philipp/ Schläfli, André (1999): Weiterbildung in der Schweiz. Situation und Perspektiven. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, siehe auch [http://www.alice.ch/pdf/lbs\\_schweiz1.pdf](http://www.alice.ch/pdf/lbs_schweiz1.pdf)

Hansen, Hanja (1999): Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräftenachfrage. Forschungsprojekt "Wandel der Arbeitswelt". Siehe <http://socio.ch/work/hh/01.htm>

Standardisierte Erhebung der Qualifikationsstruktur, des Qualifikationsbedarfs sowie des organisatorischen Wandels der Betriebe den Schwerpunkt der Untersuchung.

Horvath, Franz / Weber, Karl (Hrsg.) (2000): Mit Weiterbildung zu neuen Ufern: 10 Jahre Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern.

Daniel Morales (1996): Les effets économiques de la formation continue“, Genf : Etudes et recherches, Université Genève, Service Formation Continue.

OECD (2004): Co-Financing Lifelong Learning. Towards a Systemic Approach.

This report summarises the important economic and financial challenges that lifelong learning poses as well as the recent experience with initiatives to facilitate the co-financing of lifelong learning.

Reichert, Sybille / Tauch, Christian (2005): Trends 4. European Universities Implementing Bologna. Brussels: EUA Publications.

Rüttimann, Jean-Paul (2003) : Die Sondermassnahmen der Eidgenossenschaft zugunsten der universitären Weiterbildung 1990-1999. Schlussbericht im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft. Bern: Schriftenreihe BBW 2003/1d.

Schelbert-Syfrig, Heidi (1996): Hochschul-Weiterbildung zwischen Markt und öffentlichem Auftrag. In: Institutionalisierung, Markt und Qualität der Weiterbildung an Hochschulen. Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung, Zentrum für Weiterbildung, ETH Zürich, S.34-39.

Schneider, Hans-Dieter/ Knaus, Alan/ Spicher, Pascale / Ulich, Dieter (1994): Universitäre Weiterbildung. Die Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Bern: Schlussbericht. BBW.

Schneider, Hans-Dieter/ Knaus, Alan/ Pourtois, Jean-Pierre/ Spicher, Pascale / Ulich, Dieter (1995): Die Arbeit der Weiterbildungsstellen an den kantonalen Hochschulen der Schweiz: Schlussbericht. Bern: BBW.

Tröster, Gerhard / Künzle, Daniel (2001): Spagat zwischen Angebot und Nachfrage. Bulletin ETH Zürich Nr. 283, S.34-37.

Weber, Karl (2005): Bildungssystem als Kontext der universitären Weiterbildung, in: Jütte, W. / Weber, K. (Hrsg.): Kontexte wissenschaftlicher Weiterbildung. Entstehung und Dynamik von Weiterbildung im universitären Raum. Münster: Waxmann 2005, S. 34-55.

Weber, Karl / Horvath, Franz (2005b): Internationalisierung und Export von universitärer Weiterbildung. Arbeitsbericht 32. Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung, siehe auch <http://www.kwb.unibe.ch/lenya/kwb/live/6/61.html> .

Weber, Karl (2006): Forschungsbezug in der universitären Weiterbildung. In: Faulstich, Peter (Hg.): Öffentliche Wissenschaft. Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung, S. 213-238

Weisser, Jan / Wicki, Martin (1997): Die Wirksamkeit universitärer Weiterbildungsveranstaltungen aus der Perspektive der Teilnehmenden, Evaluation im Auftrag des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft, Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung.



## Anhang 2: Übersicht über internationale Kofinanzierungsinstrumente (Nachfrageanreize)

Ziele	Instrumente	Initiativen
Direkte Kosten der Weiterbildung abdecken (Gebühren, Lehrmaterialien, Fahrtkosten)	Individuelle Lernkonten: Beiträge der sich Weiterbildenden werden in gleicher Höhe vom Staat oder Nicht-Regierungsorganisationen unterstützt.	Individuelle Lernkonten (Österreich), Individuelles Lern und Entwicklungskonto (Flanders, Belgien), Learn \$ave (Canada), Lernkonten Ikastxekin, Txekinbide, EMAWEB (Baskenland, Spanien), Experiment mit Lernkonten (Niederlanden), Individual Learning Accounts (UK), Individuelle Entwicklungskonten (USA)
	Lernkredite – subventionierte Kredite für Individuen	Kreditunterstützung für Studierende privater Technischer Institutionen (Korea), Career Development Loans (UK)
	Lerngutscheine von öffentlichen Ämtern für Individuen oder Arbeitgeber	Lerngutscheine der Arbeiterkammer (Österreich), Lerngutscheinprogramm für Arbeitgeber und Ausbildungs- und Coachinggutscheinprogramm für Arbeitnehmer (Flanders, Belgien), Ausbildungsgutscheine für Arbeitnehmer (Vallonie, Belgien), Lerngutscheine, Cheque Force, Micro-computer Gutschein, Sprachlerngutscheine (Frankreich), Gutschein-kurse (Italien), Cheque de formation (Canton de Genève, Schweiz), Individual Training Accounts (USA)
	Steuerpolitik: Steuerliche Abzüge, Steuergutschriften und steuerbefreite Sparinstrumente für lernbezogene Ausgaben	Steuerreduktionen für Ausbildungsausgaben als Einkommensrelevante Ausgaben (Österreich), Steuerfrei-betrag für Ausbildungskredite (Österreich), Lifelong Learning Plan, Registered Education Savings Plan (Canada), Steuerabzüge (Niederlande)
Einkommensausfall wegen Weiterbildung abdecken	Direkte Unterstützung des Einkommens durch den Staat, um Unter-haltskosten während einer Bildungs- oder Ausbildungszeit zu bezahlen	Erwachsenenbildungsinitiative, Erwachsenenbildung Recruitment Stipendien (Schweden), Adult Learning Grant (UK)
	Individuelle Lernkonten: Beiträge der sich Weiterbildenden werden in gleicher Höhe vom Arbeit-geber unterstützt	Kompetenzkonten (Skandia, Schweden)
	Kredite – um ausgefallenes Einkommen zu kompensieren	Career Development Loans (UK)
	Kollektive Vereinbarungen – Die sich Weiterbildenden akzeptieren bezahlten Weiterbildungsurlaub anstatt Vergütung der Überstunden	Deutsche Shell AG Kollectivvereinbarung, Fraport Q-Card (Deutschland)
Risiken abdecken	Einkommensabhängige Kredite – Bezahlung der Gebühren wird ver-schoben bis zum Kursabschluss und wird als fixer Anteil des späteren Einkommens zurückerstattet, wenn das Einkommen ein bestimmtes Niveau erreicht hat.	Higher Education Contribution Scheme, Post-graduate Education Loan Scheme (Australia)

Quelle: OECD (2004): Co-Financing Lifelong Learning: Towards a Systemic Approach. S. 38-39

## Anhang 3: Zum Profil der tertiär gebildeten Teilnehmer an Weiterbildungsveranstaltungen

Die WB von Personen mit Tertiärausbildung wird wesentlich häufiger vom Arbeitgeber unterstützt als bei Personen mit tieferem Bildungsniveau (insgesamt wird der WB-Besuch bei einem Viertel der Erwerbstätigen vom Arbeitgeber unterstützt.) In 50% der Fälle ist der unterstützende Arbeitgeber allerdings selber der Kursveranstalter, so dass externen Anbietern diese Unterstützung nur bei einem Achtel der sich Weiterbildenden zugute kommt.<sup>48</sup>

Während die grosse Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmer lediglich einen Kurs pro Jahr und durchschnittlich kaum eine Stunde pro Woche aufwendet, sind gut Gebildete überdurchschnittlich aktiv, d.h. sie besuchen regelmässiger Kurse und investieren einen grösseren Zeitaufwand.<sup>49</sup> Knapp ein Drittel der Bevölkerung wünschte sich (weitere) Weiterbildungskurse zu besuchen und erwähnt berufliche Belastung und ungünstige Kurszeiten als grösste Hinderungsfaktoren.

Ein Ungleichgewicht in der Nachfrage besteht nicht nur hinsichtlich des Bildungsgrades sondern auch hinsichtlich der geographischen Herkunft. In der lateinischen Schweiz nehmen deutlich weniger Personen an WB-Kursen teil. Die Teilnahme geschieht auch weniger regelmässig. Wenn teilgenommen wird, wird WB aber zeitintensiver betrieben.<sup>50</sup> Auch die individuellen Lernformen (insbesondere Lektüre von Fachliteratur) werden von Personen aus der französischen und italienischen Schweiz weniger gebraucht.<sup>51</sup>

Zum Profil der Teilnehmer an universitärer Weiterbildung führten Weisser und Wicki 1997 eine detaillierte empirische Untersuchung durch.<sup>52</sup> Die Teilnehmer waren fast alle erwerbstätig, verfügten zu mehr als zwei Dritteln über einen Hochschulabschluss, waren zu einem Drittel weiblich und zu zwei Dritteln in öffentlichen Institutionen beschäftigt. Dabei besuchten weibliche Befragte die Kurse häufiger in ihrer Freizeit als männliche und erhielten dafür seltener Unterstützung durch die Arbeitgeber.<sup>53</sup> Hinsichtlich ihrer Einstellungen bezeichneten sich die Teilnehmer zu 90,8 % als sehr wissensdurstig, 89,6 % schätzten intellektuelle Auseinandersetzung und 86 % besuchten innerhalb desselben Jahres noch weitere WB-Kurse im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit.

---

<sup>48</sup> *ibid.* S. 72-75.

<sup>49</sup> *ibid.* S. 40-43, 46-47, 52-53.

<sup>50</sup> *ibid.* S. 52-53, 62-63, 68-69.

<sup>51</sup> *ibid.* S. 22-23, 34-35.

<sup>52</sup> Die Stichprobe von Weisser und Wicki umfasst 575 Teilnehmer von 27 unterschiedlichen Kursen in Basel, Bern und Zürich. Die Befragungen erfolgten sowohl unmittelbar nach Kursende als auch ein Jahr nach Beendigung des Kurses.

<sup>53</sup> Gemäss Weisser/ Wicki ist diese Diskriminierung auf die geringere Beschäftigungsquote und die weniger privilegierten Berufspositionen zurückzuführen. Weisser/Wicki, S. 11.

## Anhang 4: Übersicht über die kantonalen Weiterbildungsartikel

	Bern <a href="http://www.sta.be.ch/belex/d/">http://www.sta.be.ch/belex/d/</a>	Basel <a href="http://www.gesetzessammlung.bs.ch/">http://www.gesetzessammlung.bs.ch/</a>	Freiburg <a href="http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx">http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx</a>
Bildung/Schule allgemein		Schulgesetz <i>WB als Teil der Berufsbildung sowie WB von Schulleitern und Lehrern.</i> - Es bestehen folgende staatliche Schulen: Schulen für allg. Bildung, Schulen für Berufsbildung und Fortbildung der reiferen Jugend und der Erwachsenen, Universitäten, Kurse für die allg. und Fachausbildung von Erwachsenen. (§2) - Für die WB von Schulleitungsmitgliedern und Lehrern können besondere Subventionen im Rahmen der jährl. bewilligten Kredite ausgerichtet werden. (§111) - Fachlehrer können sich zum Zweck der Weiterbildung in Fachkonferenzen versammeln. (§120)	
Universität	Gesetz über die Universität <i>WB am Rande als eine der Aufgaben der Universität genannt, aber kaum gesondert behandelt</i> - Die Universität wirkt an der Weiter- und Fortbildung mit. (Art. 2) - Die Universität erhebt in der WB Kursgelder. Diese sind grundsätzlich kostendeckend und marktgerecht festzulegen. (Art. 66)  Statut der Universität Bern <i>WB genauer geregelt</i> - Weiter- und Fortbildung als Kernaufgabe der Universität. Sie werden durch die Fakultäten, Institute und Kliniken gegebenenfalls zusammen mit der WB-Kommission und der Koordinationsstelle für WB getragen. Die Angebote sind auf die Praxis auszurichten. (Art. 7) - Die Kursgelder sind grundsätzlich kostendeckend festzulegen. Die Mittel der Universität dienen der Finanzierung der Koordinationsstelle für WB und der Errichtung neuer WB-Angebote. (Art. 10) - Die Koordinationsstelle für WB unterstützt die Fakultäten und Institute bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der WB-Programme. Die WB-Kommission ist zuständig für die Koordination und Förderung der WB auf der Ebene der Gesamtuniversität. (Art. 91)	Gesetz über die Universität Basel <i>WB nicht erwähnt.</i> Statut der Universität Basel <i>WB nicht erwähnt (nur Genehmigung von Weiterbildungssemestern der Lehrenden)</i>	Gesetz über die Universität <i>WB als eine der Aufgaben der Universität, aber nicht genauer geregelt</i> - Die Universität trägt zur WB auf Universitätsstufe bei. (Art. 2)  Statuten der Universität Freiburg <i>WB und Lehre/Forschung jeweils im selben Atemzug genannt. → WB als expliziter Bestandteil des universitären Angebots, aber nicht gesondert behandelt</i> - Die Fakultäten sorgen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und tragen zur WB auf universitärem Niveau bei. (Art. 68) - Die Fakultätsstatuten müssen vorsehen, dass ein Organ oder eine Person beauftragt wird, sich um folgende Bereiche zu kümmern: Lehre, Forschung, WB, Nachwuchsförderung, Bibliotheken und Öffentlichkeitsarbeit. (Art. 71)
	<a href="http://www.sta.be.ch/belex/d/">http://www.sta.be.ch/belex/d/</a>	<a href="http://www.gesetzessammlung.bs.ch/">http://www.gesetzessammlung.bs.ch/</a>	<a href="http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx">http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx</a>
Fachhochschule	Gesetz über die Berner Fachhochschule <i>WB am Rande als eine der Aufgaben der Fachhochschule genannt, aber kaum gesondert behandelt</i> - Die Berner Fachhochschule ergänzt die Studiengänge durch ein Angebot an WB-Veranstaltungen. (Art. 4) - Die Berner Fachhochschule erhebt für ihre Leistungen in der WB Kursgebühren. Diese sind grundsätzlich kostendeckend und marktgerecht festzulegen. (Art. 52)  Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule <i>WB als expliziter Bestandteil des Angebots der PH, aber kaum gesondert behandelt</i> - Die Pädagogische Hochschule erfüllt ihre zentrale Aufgabe in der Grundausbildung und WB der Lehrkräfte. Sie führt WB-Angebote für Dritte. (Art. 5)		kein allg. Fachhochschulgesetz, schulspezifische Gesetze  Gesetz über die Pädagogische Hochschule <i>WB als eine der Aufträge der PH, aber nicht genauer geregelt</i> - Die PH organisiert, fördert und koordiniert die WB der Lehrpersonen wie ihrer Kader und AusbilderInnen. (Art. 1) - Die Lehrerweiterbildung gehört dem Bereich pädagog. Beratung, Forschung und Entwicklung an. (Art. 25) - In der Dienststelle für WB arbeiten PH und Universität zusammen. (Art. 26)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Studiengebühren in der WB decken die gesamten Kosten nach Abzug allfälliger Beiträge des Kantons oder Dritter. (Art. 54)</li> <li>- Die Gebühren für WB-Angebote Dritter decken die gesamten Kosten. (Art. 55)</li> </ul>		
Berufsbildung	<p>Gesetz über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung <i>WB als expliziter Teil des Gesetzes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die kantonale Berufs- und WB-Politik fördert ein Bildungssystem, das den Einzelnen die berufl. und persönl. Entfaltung und die Integration in die Gesellschaft, insbesondere in die Arbeitswelt, ermöglicht. (Art.29)</li> <li>- Der Kanton sorgt für ein bedarfsgerechtes WB-Angebot und unterstützt Massnahmen zur qualitativen Entwicklung der WB. Das WB-Angebot muss die Kosten decken. Davon ausgenommen sind Angebote, die vom Kanton gefördert werden. (Art. 29)</li> <li>- Der Kanton fördert Angebote, an denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht (d.h. Angebote, die zur Integration des Individuums in Gesellschaft und Arbeitswelt beitragen). (Art. 31)</li> </ul>	<p>Kantonales Gesetz über die Berufsbildung <i>WB gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Kanton fördert die berufl. WB im Rahmen des Bundesgesetzes. Die Durchführung der Kurse ist Sache der Berufsschulen oder anderer Organisationen. (§39)</li> <li>- Der Kanton gewährt für die berufl. Aus- und Weiterbildung Stipendien oder Darlehen. (§42)</li> </ul>	<p>Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Berufsbildung <i>WB-Kurse vom Amt f. Berufsbildung organisiert, nicht genauer geregelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Amt für Berufsbildung organisiert unter Mitarbeit der Berufsschulen, der Lehrwerkstätten und der Berufsverbände WB-Kurse.</li> </ul>
	<a href="http://www.sta.be.ch/belex/d/">http://www.sta.be.ch/belex/d/</a>	<a href="http://www.gesetzessammlung.bs.ch/">http://www.gesetzessammlung.bs.ch/</a>	<a href="http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx">http://appl.fr.ch/sleg_bdlf/de/simple.aspx</a>
Erwachsenenbildung	<p>Gesetz über das Interregionale Fortbildungszentrum <i>Eigenes Gesetz für WB-Projekt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Das IFZ organisiert allg., berufl. und betriebl. Bildungsangebote für Erwachsene gestützt auf eine Analyse des Qualifikationsbedarfs von Arbeitswelt und Gesellschaft. Es fördert die Bereitschaft der Erwachsenen zum lebenslangen Lernen. Es unterstützt den Technologietransfer sowie den Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Bildung und Arbeitswelt. (Art. 3)</li> <li>- Der Kanton stellt dem IFZ das Dotationskapital zur Verfügung. (Art. 10)</li> <li>- Der Kanton trägt nach Abzug der Erträge aus Dienstleistungen und der Beiträge Dritter die anerkannten Kosten des IFZ. Der Kostendeckungsgrad, der vom IFZ zu erwirtschaften ist, beträgt mind. 50 Prozent. (Art. 12)</li> <li>- In der Leistungsvereinbarung sind die vom IFZ zu erbringenden Dienstleistungen, die Instrumente zur Überprüfung der erbrachten Dienstleistungen und der Defizitbeitrag des Kantons festzuhalten. (Art. 13)</li> </ul>		<p>Gesetz über die Erwachsenenbildung <i>Eigenes Gesetz für WB</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dieses Gesetz bezweckt die Förderung der Erwachsenenbildung. (Art. 1)</li> <li>- Der Staat erleichtert den Zugang jedes Einzelnen zur Erwachsenenbildung. Er trägt dazu bei, den Ausbildungsstand von Personen zu verbessern, die über wenig od. keine Qualifikationen verfügen. Er sorgt dafür, dass die Tätigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung im Kanton ausgeglichen verteilt sind. Er unterstützt den berufl. Wiedereinstieg von Personen, die ihre Laufbahn unterbrochen haben. (Art. 5)</li> <li>- Der Staat kann zur Förderung der Erwachsenenbildung Beiträge od. andere geeignete Hilfen leisten. (Art. 6)</li> <li>- Der Staat kann mit öffentl. od. priv. Einrichtungen Leistungsverträge abschliessen. (Art. 7)</li> <li>- Der Staat organisiert Kurse für ErwachsenenbildnerInnen. (Art. 9)</li> <li>- Mit der Verleihung eines Förderpreises anerkennt der Staat die Arbeit von Einzelpersonen od. Bildungseinrichtungen, die sich in der Erwachsenenbildung besonders verdient gemacht haben. (Art. 10)</li> <li>- Die Beiträge, der Förderpreis und der Aufwand für Information werden finanziert durch die jährl. im Staatsvoranschlag vorgesehenen Beträge; den kantonalen Fonds für Erwachsenenbildung. (Art. 16)</li> </ul>
Weitere		<p>Gesetz betreffend die Berufs- und Frauenfachschule <i>WB als expliziter Bestandteil des Schulangebots</i></p> <p>Gesetz über die Allgemeine Gewerbeschule Basel <i>WB als expliziter Bestandteil des Schulangebots</i></p>	

	Genf <a href="http://www.ge.ch/legislation/">http://www.ge.ch/legislation/</a>	Lausanne (VD) <a href="http://www.rsv.vd.ch/">http://www.rsv.vd.ch/</a>	Luzern <a href="http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm">http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm</a>
Bildung/Schule allgemein	Loi sur l'instruction publique <i>WB von Lehrern, Erwachsenenmatura; Staat unterstützt WB, aber nicht genauer geregelt</i> - Le département concourt à la FC. (Art. 88)	Loi scolaire <i>WB von Lehrkräften</i>	Erziehungsgesetz <i>Staat unterstützt WB, aber nicht genauer behandelt</i> - Der Staat fördert die berufl. Aus- und Weiterbildung. (§ 35) - An die Aufwendungen für Besoldungen und allg. WB im Bereich der berufl. Aus- und Weiterbildung leistet der Staat Beiträge. (§ 140)
Universität	Loi sur l'université <i>WB als eine der Aufgaben der Universität.</i> Loi de L'UNIGE : Chapitre II Enseignement et recherche Art. 4(7) Formation de base 1 L'université organise en principe des enseignements dans tous les grands domaines de la science et des enseignements spécialisés dans des domaines qui correspondent à l'évolution économique, sociale et culturelle. 2 L'enseignement a notamment pour but : a) de transmettre les connaissances acquises par l'homme, de les situer dans le développement historique, de montrer leurs limites et leur évolution ; b) de donner la maîtrise des méthodes théoriques et expérimentales qui permettent l'acquisition, la critique, et le renouvellement de ces connaissances ; c) de développer l'intelligence créatrice ; d) de développer les aptitudes nécessaires au transfert et à l'application à la vie professionnelle des connaissances acquises. Art. 5 Formation continue 1 L'université organise des enseignements de formation continue dans les branches qu'elle enseigne. 2 Ces enseignements ont pour but notamment de compléter et diversifier la formation intellectuelle et professionnelle des gradués de l'université, en particulier des chercheurs et des enseignants des niveaux secondaires et supérieurs. 3 L'université contribue à organiser des enseignements de formation continue ou de recyclage destinés à d'autres personnes. 4 Afin de couvrir les frais de la formation continue, l'université peut percevoir des émoluments qui tiennent compte des coûts induits par ces enseignements. Ils sont fixés par le rectorat sur proposition des facultés, écoles et instituts.(20)	Loi sur l'Université de Lausanne <i>WB als eine der Aufgaben der Universität, aber nicht genauer geregelt</i> - L'Université a pour missions : d'organiser une FC dans les domaines qui relèvent de sa compétence... (Art. 2) - L'Université encourage la FC de son personnel. (Art. 18)	Gesetz über die universitäre Hochschulbildung <i>WB nur ganz am Rande erwähnt</i> - Die Universität bietet wissenschaftl. WB an. (§ 4)  Statut der Universität Luzern <i>WB gesondert behandelt</i> - Die WB ist eine gesamtuniversitäre Aufgabe. Das WB-Angebot wird durch Studiengebühren, Beiträge Dritter sowie Mittel der Universität finanziert. (§ 5) - Die Fakultäten sind zuständig für die Organisation der WB und das Angebot an Nachdiplomstudien in ihrem Wissenschaftsbereich. (§ 15) - Die Institute stellen ein Lehr- und WB-Angebot im Wissenschafts- und Forschungsbereich des Instituts bereit. (§ 21) - Die Fakultäten sorgen für ein genügendes Angebot an hochschuldidaktischen und pädagogischen WB-Möglichkeiten. Das in der Lehre tätige Universitätspersonal ist verpflichtet, sich hochschuldidaktisch weiterzubilden. (§ 50) - Die Fakultäten und Institute tragen mit den Einnahmen aus WB-Angeboten zu ihrer Finanzierung bei. (§ 56)  Reglement über das Weiterbildungsprogramm Interkulturelle Kommunikation der Universität Luzern Reglement über das Weiterbildungsprogramm E-Learning und Wissensmanagement der Universität Luzern Reglement über die Nachdiplomkurse Philosophie + Management an der Fakultät II für Geisteswissenschaften der Universität Luzern
	<a href="http://www.ge.ch/legislation/">http://www.ge.ch/legislation/</a>	-	<a href="http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm">http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm</a>
Fachhochschule	Loi cantonale sur les hautes écoles spécialisées <i>WB als eine der Aufgaben der HES, aber nicht genauer geregelt</i> - La formation en haute école spécialisée a pour buts : d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation postgraduée... (Art. 1)	kein Gesetz für Fachhochschulen oder Pädagogische Hochschule	Statut der Fachhochschule Zentralschweiz <i>WB als eine der Aufgaben der Fachhochschule, aber nicht genauer geregelt</i> - Die Fachhochschule Zentralschweiz fördert die lebensbegleitende Bildung (= WB-Veranstaltungen). (§ 2)  Statut der Pädagogischen Hochschule Zentralschweiz <i>WB als eine der Aufgaben der PH genannt, aber nicht genauer geregelt</i> - Der Kompetenzbereich WB/Zusatzausbildung umfasst insbes. Angebote im Bereich der Berufseinführung, der WB für LehrerInnen aller Stufen, der Zusatzausbildungen im Bereich der Schulischen Heilpädagogik sowie der Zusatzausbildungen für Kader und Spezialfunktionen. (§ 2)

Berufsbildung	<p>Loi sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens <i>WB gesondert geregelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afin de faciliter l'adaptation des personnes à l'évolution technique et économique ainsi que leur mobilité professionnelle, l'office encourage leur perfectionnement professionnel. (Art. 73)</li> <li>- L'office favorise l'organisation de cours et de stages. Il peut accorder aux organisations des subventions et faciliter le perfectionnement du corps enseignant. Le département peut en outre mettre à leur disposition des locaux et de l'équipement. (Art. 74).</li> <li>- L'office développe des stratégies d'information. Il peut venir en aide aux participants en accordant des exonérations et remboursements de textes, ainsi que des allocations et des prêts. (Art. 75)</li> <li>- Le département prend toutes les mesures utiles pour permettre aux majeurs comme aux mineurs de recevoir une formation de base, un perfectionnement professionnel et une FC. Il favorise la FC en octroyant des chèques annuels de formation. (Art. 86)</li> <li>- Le Fonds en faveur de la formation et du perfectionnement professionnel est destiné à participer financièrement aux actions qu'entreprennent les associations professionnelles pour développer la formation et le perfectionnement professionnels. (Art. 87)</li> <li>- Il est institué un conseil central interprofessionnel chargé de donner des avis sur toutes les questions d'orientation, de formation et de perfectionnement professionnel et de FC. Il a notamment pour attribution : d'analyser l'évolution économique, technique et sociale sous l'angle de l'orientation, de la formation et du perfectionnement professionnels ainsi que de la FC ; d'étudier les propositions des associations professionnelles concernant l'orientation, la formation et le perfectionnement professionnels ainsi que la FC ; ... (Art. 135, 137)</li> </ul>	<p>Loi sur la formation professionnelle <i>WB gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Conseil d'Etat veille à développer la FC en tenant compte des besoins économiques, sociaux et culturels, en collaboration avec les associations économiques, les associations professionnelles, les communes et les organisations intéressées. (Art. 2)</li> <li>- Le Conseil d'Etat désigne une commission consultative chargée de donner des avis au département sur les questions rapportant à la formation et au perfectionnement professionnels. (Art. 15)</li> <li>- Le conseil pour la FC a pour tâche d'exprimer les besoins en matière de FC et de rechercher les solutions pratiques pour les satisfaire. (Art. 16)</li> <li>- Le département encourage les associations économiques et professionnelles à mettre sur pieds des cours de perfectionnement. Il peut mettre à leur disposition gratuitement les locaux et les équipements des établissements. Les établissements élaborent, d'entente avec le département, un programme annuel de cours de perfectionnement. (Art. 72)</li> <li>- Le Fonds cantonal de formation et de perfectionnement professionnel a pour but : d'encourager les initiatives prises par les associations économiques et professionnelles pour assurer le développement de la formation professionnelle, la FC et de la réinsertion professionnelle ; de procurer des aides individuelles à la formation, au recyclage, à la réinsertion et à un perfectionnement professionnel. (Art. 81)</li> <li>- Le département accorde des subventions pour : les mesures de formation professionnelle, de perfectionnement et de FC prises par les associations économiques et professionnelles. (Art. 84)</li> </ul>	<p>Vollzugsverordnung zum Bundesgesetz über die Berufsbildung <i>WB gesondert geregelt (ebenso WB von Berufsschullehrern und Lehrmeistern)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Berufs- und WB-Kommission hat folgende Aufgaben: Auslösen von Impulsen zur Anpassung der Aus- und Weiterbildung an die Anforderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt; Beratung des Bildungsdepartements Berufs- und Weiterbildungsfragen; Förderung der Zusammenarbeit der an der berufl. WB beteiligten Partner; Begleitung der grössten Projekte im Bereich der berufl. Aus- und Weiterbildung. (§ 6)</li> <li>- Der Staat fördert die berufl. WB. Das Amt für Berufsbildung fördert die Bestrebungen der Berufsschulen, Verbände, Unternehmen und anderen Institutionen zur WB gelernter und angelernter Berufsleute. Es ist ausserdem für die Förderung und Koordination der nicht berufsbezogenen WB zuständig. (§ 74)</li> <li>- Der Staatsbeitrag beträgt 25 Prozent der Aufwendungen für Besoldung und allg. Lehrmittel in WB-Kursen. (§ 76)</li> </ul>
	<a href="http://www.ge.ch/legislation/">http://www.ge.ch/legislation/</a>	-	<a href="http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm">http://www.lu.ch/rechtssammlung.htm</a>
Erwachsenenbildung	<p>Loi sur la formation continue des adultes <i>Eigenes Gesetz für WB</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Etat encourage la FC des adultes. En règle générale, son action est subsidiaire. (Art. 1)</li> <li>- L'Etat encourage la FC : sous forme d'exonération de taxes, d'allocations de prêts, de remboursement de frais et subsides ; par des chèques annuels de FC ; par des subventions à des actions de FC dispensée dans le cadre d'institutions de formation à but non lucratif ; par des actions de promotion à tout établissement d'enseignement public offrant des formations aux adultes ; par un encouragement aux partenaires sociaux à convenir des congés payés, permettant aux salariés de participer à la FC ; par le développement de formation pour formateur d'adultes. (Art. 3)</li> <li>- L'Etat veille à ce que les établissements qui perçoivent une aide de l'Etat offrent des cours et des activités de qualité. L'Etat encourage particulièrement la formation de femmes qui désirent reprendre l'exercice d'une profession. (Art. 5)</li> <li>- L'Etat assure une information systématique. (Art. 7)</li> <li>- Lorsque le taux de chômage atteint 4%, l'Etat accentue fortement son effort de soutien à la FC. (Art. 8)</li> </ul>		

Weitere

	<b>Neuenburg</b> <a href="http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?styleType=bleu&amp;CatId=8">http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?styleType=bleu&amp;CatId=8</a>	<b>St. Gallen</b> <a href="http://www.gallex.ch/">http://www.gallex.ch/</a>	<b>Tessin</b> <a href="http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/">http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/</a>
Bildung/Schule allgemein	Loi sur l'organisation scolaire <i>WB von Lehrkräften</i>		Legge della scuola <i>Nichts über WB</i>
Universität	Loi sur l'université <i>WB als eine Aufgabe der Universität, aber kaum genauer geregelt</i> - L'Université contribue à la FC de niveau supérieur et offre des études postgrades. (Art. 2) - L'Université favorise la FC de son personnel. (Art. 14) - Le rectorat peut créer des titres, grades et diplômes autres que ceux prévus par des règlements de facultés, notamment dans le domaine de la FC. (Art. 70)	Gesetz über die Universität St. Gallen <i>WB als eine der Aufgaben der Universität, aber nicht genauer geregelt</i> - Die Universität erfüllt Aufgaben der WB. (Art. 2)  Universitätsstatut <i>WB gesondert geregelt</i> - Institute und Forschungsstellen betätigen sich in Lehre, Forschung sowie WB und erbringen Dienstleistungen. (Art. 5) - WB-Veranstaltungen sind grundsätzlich selbsttragend zu gestalten. K3 Die WB-Kommission koordiniert zusammen mit dem Delegierten des Rektors für WB das WB-Angebot. (Art. 10-11). - In den Studiengängen der WB können aufgrund von Prüfungen Diplome verliehen und in den übrigen WB-Veranstaltungen Teilnahmebestätigungen ausgestellt werden. (Art. 18)  Satzung für die Weiterbildungsseminare der Universität St. Gallen <i>Eigener Gesetzestext für WB</i> - An der Universität werden WB-Seminare angeboten mit dem Ziel, es den Absolventen sowie anderen Interessierten zu ermöglichen, ihr Wissen zu ergänzen und sich über neuere Entwicklungen zu orientieren. (Art. 1) - Die WB-Veranstaltungen sind gebührenpflichtig. Sie stehen den Absolventen der Universität offen. Absolventen anderer Hochschulen sowie andere Interessenten können zugelassen werden. (Art. 3) - Die WB-Seminare sind selbsttragend zu gestalten. In begründeten Fällen kann der Universitätsrat im Rahmen des Voranschlags Beiträge sprechen. (Art. 12)  Kantonsratsbeschluss über die Erweiterung des WB-Zentrums Holzweid der Universität St. Gallen - Zur Deckung der Kosten wird nach Abzug des Bundesbeitrags und des Kostenanteils der Stiftung Alumni ein Kredit von 9'400'000 gewährt. (2.)  Satzung für ein Aufbaustudium in Finanzmarkttheorie Satzung für das Nachdiplomstudium im Europ. und Internat. Wirtschaftsrecht Satzung für das Nachdiplomstudium in International Retail Management Satzung für das Nachdiplomstudium in Media and Communication Satzung für das Nachdiplomstudium Master of Business Administration	Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli Istituti di ricerca <i>Nichts über WB an der Universität</i>
	<a href="http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?styleType=bleu&amp;CatId=8">http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?styleType=bleu&amp;CatId=8</a>	<a href="http://www.gallex.ch/">http://www.gallex.ch/</a>	<a href="http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/">http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/</a>
Fachhochschule	Loi sur la Haute école neuchâteloise <i>Nichts über WB</i>  Loi sur la Haute école pédagogique <i>WB als eine der Aufgaben der PH, aber nicht genauer geregelt</i>	Gesetz über die Pädagogische Hochschule Rorschach <i>WB am Rande als mögl. Aufgabe der Hochschule erwähnt</i> - Die Hochschule kann Dienstleistungen, namentlich in der WB erbringen. (Art. 2)	Legge sull'Università della Svizzera italiana, sulla Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e sugli Istituti di ricerca <i>WB als eine der Aufgaben der Fachhochschule, aber nicht genauer geregelt</i>

Berufsbildung	<p>Loi sur la formation professionnelle <i>WB häufig im selben Atemzug genannt wie Ausbildung, aber auch gesondert geregelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La présente loi règle la FC à des fins professionnelles. Elle régit également la FC en général. (Art. 2)</li> <li>- Le canton vis à : faciliter et encourager l'accès à la FC pour développer les qualifications des adultes ; faire évoluer en permanence la formation professionnelle et la FC vers les nouveaux besoins du monde du travail et de la société. (Art. 3)</li> <li>- Le canton veille à prendre des mesures pour assurer une offre de FC suffisante et répondant aux besoins économique et sociaux. (Art. 8)</li> <li>- Tous les prestataires de la formation professionnelle et de la FC assurent le développement de la qualité. (Art. 56)</li> <li>- L'Etat participe au financement de la FC. Cette participation est liée aux conditions cumulatives suivantes : l'existence d'un intérêt public ; la qualité de l'action en formation ; en principe, une contribution du bénéficiaire. S'il le juge nécessaire, le Conseil d'Etat peut prendre des mesures financières spéciales limitées dans le temps pour un public-cible. (Art. 64)</li> <li>- Le canton détermine si et dans quelle mesure les personnes en FC doivent s'acquitter d'une finance de cours, d'une taxe d'examen ou autres émoluments. (Art. 66)</li> </ul>	<p>Einführungsgesetz zur Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung <i>WB gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die berufl. WB ist Sachen von Berufsschulen, -verbänden und anderen Organisationen der Berufsbildung. Der Staat fördert die berufl. WB insb. durch Gewährung von Beiträgen. (Art. 38)</li> <li>- Der Staat fördert die allg. Erwachsenenbildung durch Information und Beratung. (Art. 41)</li> </ul> <p>Berufsbildungsverordnung</p>	<p>Legge sull'orientamento scolastico e professionale e sulla formazione professionale e continua <i>WB als expliziter Bestandteil des Gesetzes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questa legge si applica alla FC intesa come crescita permanente e attenta alla situazione economica,... (Art. 1)</li> <li>- Il Cantone organizza attività di FC. (Art. 13)</li> <li>- Il Cantone promuove e sostiene la formazione professionale continua. Il Cantone organizza, a complemento dell'offerta privata, attività di aggiornamento, di perfezionamento e di riqualificazione. (Art. 14)</li> <li>- Le strutture pubbliche, associative o private che operano nella FC devono disporre di formatori specificamente preparati per adulti. (Art. 15)</li> <li>- Il Cantone può sussidiare le associazioni professionali o altri enti pubblici o privati d'interesse pubblico, che non perseguono uno scopo di lucro per le attività di aggiornamento, perfezionamento e riqualificazione professionali o di FC accessibili senza discriminazioni. (Art. 19)</li> <li>- Ai partecipanti ad attività di formazione professionale continua o ai loro datori di lavoro è chiesto di regolarsi con un contributo alle spese. (Art. 21)</li> </ul>
	<p>Loi sur le fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels <i>FB als einer der Fonds-Destinatäre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est constitué un fonds pour l'encouragement de la formation et du perfectionnement professionnels. (Art. 1)</li> <li>- Le subventionnement du perfectionnement professionnel ne devra pas dépasser celui de la formation professionnelle et des formations pratiques (Art. 2)</li> </ul>		
	<p><a href="http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?StyleType=bleu&amp;CatId=8">http://www.ne.ch/neat/site/jsp/rubrique/rubrique.jsp?StyleType=bleu&amp;CatId=8</a></p>	<p><a href="http://www.galex.ch/">http://www.galex.ch/</a></p>	<p><a href="http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/">http://www.ti.ch/CAN/temi/rl/</a></p>
Erwachsenenbildung			
Weitere			



	Zürich <a href="http://www.zhlex.zh.ch/">http://www.zhlex.zh.ch/</a>	ETH <a href="http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html">http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html</a>
Bildung/Schule allgemein	<p>Bildungsgesetz <i>WB und Ausbildung jeweils im selben Atemzug genannt. --&gt; WB als expliziter Bestandteil der Bildung, aber kaum gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Kanton sorgt für ein breites Angebot in der Aus- und Weiterbildung. Der Gedanke des lebenslangen Lernens ist wegleitend. (§3)</li> <li>- Der Kanton fördert Qualität der Aus- und Weiterbildung. (§5)</li> <li>- Der Kanton kann Subventionen an Aus- und Weiterbildungseinrichtungen ausrichten. Er leistet Kostenanteile an die vom Regierungsrat anerkannten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. (§§ 14-15)</li> <li>- Für die WB auf Tertiärstufe werden Darlehen ausgerichtet. (§ 16)</li> </ul>	
Universität	<p>Universitätsgesetz <i>WB gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Universität pflegt die akademische WB und fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs. (§2)</li> <li>- Nachdiplomstudien und berufsbegleitende WB-Veranstaltungen sind kostendeckend in Rechnung zu stellen. (§42a)</li> </ul> <p>Reglement über das Nachdiplomstudium in Angewandter Ethik Verordnung über das Weiterbildungsprogramm und die Organisation des Master of Advanced Studies in Finance Verordnung über den Studiengang und die Organisation des Master of Advanced Studies in Psychotherapy Verordnung über den Studiengang und die Organisation des Master of Advanced Studies in psychoanalytic Psychotherapy</p>	<p>Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen <i>WB als eine der Aufgaben der ETH, aber nicht genauer geregelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die ETH und die Forschungsanstalten sollen: die permanente WB sichern,... (Art. 2)</li> <li>- Die ETH fördern die Bereitschaft zur WB. (Art. 6)</li> <li>- Die ETH erfüllen ihre Aufgaben in der Lehre, indem sie: Nachdiplomstudien und andere WB-Kurse durchführen,... (Art. 8)</li> </ul>
	<a href="http://www.zhlex.zh.ch/">http://www.zhlex.zh.ch/</a>	<a href="http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html">http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html</a>
Fachhochschule	<p>Fachhochschulgesetz <i>WB und Ausbildung jeweils im selben Atemzug genannt. --&gt; WB als expliziter Auftrag der Fachhochschule, aber kaum gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachhochschulen bieten praxisorientierte Studiengänge an, pflegen die WB, betreiben anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung und erbringen Dienstleistungen für Dritte. Sie erstellen einen Entwicklungs- und Finanzplan für die genannten Angebote und treffen Vorkehrungen zur Sicherung der Qualität derselben. (§2,5-6,10)</li> <li>- Für die Zulassung zu Fort- und WB-Veranstaltungen gelten dieselben Voraussetzungen wie für die Einschreibung. (§15)</li> <li>- Die Schulleitung koordiniert Lehre, WB, Forschung und Entwicklung sowie die Dienstleistungen. (§27)</li> <li>- Der Lehrkörper trägt und der Mittelbau wirkt mit bei Lehre, WB, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen. (§29-30)</li> </ul> <p>Gesetz über die Pädagogische Hochschule <i>WB gesondert behandelt (§21-23)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Kanton sorgt für die Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte. Er führt dafür eine Pädagogische Hochschule. (§1-3)</li> <li>- Der Staat kann zur WB der Lehrkräfte Subventionen an staatlich anerkannte Institutionen gewähren. (§23)</li> </ul>	
Berufsbildung	<p>Einführungsgesetz zum Berufsbildungsgesetz <i>WB gesondert behandelt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Bildungsdirektion führt in Zusammenarbeit mit Berufsverbänden Ausbildungs- und WB-Kurse für Lehrmeister durch. (§12)</li> <li>- Der Staat fördert die berufliche WB durch Beiträge und andere Massnahmen. Er kann Schulen oder Kurse führen oder durch andere führen lassen. (§31-32)</li> </ul>	
	<a href="http://www.zhlex.zh.ch/">http://www.zhlex.zh.ch/</a>	<a href="http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html">http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html</a>
Erwachsenenbildung		
Weitere	Gesetz über die hauswirtschaftliche Fortbildung	