

Zeitschrift: Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten = Association Suisse des Professeurs d'Université
Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten
Band: 23 (1997)
Heft: 2-3

Artikel: Sechs Jahre universitäre Weiterbildung : ein Blick zurück und nach vorn
Autor: Levy, René
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-894135>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Sechs Jahre universitäre Weiterbildung: Blick zurück und nach vorn

René Levy

Il est un peu tôt pour faire le bilan de la formation permanente universitaire, mais au fond l'auteur peut se rallier aux conclusions de la CHES qui tire des leçons positives des résultats du programme initial de la Confédération. A titre d'exemples, quelques chiffres concernant la formation continue l'université de Lausanne sont donnés. Pourtant, il n'y a pas lieu de se contenter de ce qu'on a atteint: il faut continuer dans la bonne direction et développer la formation continue dans la planification des universités.

Ich habe lange über dem Titel gebrütet, und ihn erdrückend vollständig und weise gefunden. "Blick zurück und nach vorn" - keine Angst, ich werde ihn nicht als Mantra auffassen und Ihnen auch keine halbstündige Schweigemeditation darüber vorschlagen. Er soll mir als Inhaltsverzeichnis dienen: Ich beginne mit einigen Bemerkungen zum "Blick", d. h. zur Optik, mit welcher wir unsere Situation betrachten, komme dann darauf (mit einigen Elementen der Rückschau auf unsere kurze, aber ereignisreiche gemeinsame Vergangenheit als Weiterbildungsanbieter zurück. Unter "und" bespreche ich den kurzen, aber wichtigen Moment zwischen Vergangenheit und Zukunft, in dem wir uns gerade jetzt befinden, um schliesslich im Hinblick auf "vorn" einige Überlegungen zu Perspektiven und Strategien vorzulegen.

1. "Blick": Vorbemerkung zur Optik

Mein Titel kündigt in seiner Grossspurigkeit eine eigentliche Bilanz der Entwicklung der universitären Weiterbildung in der Schweiz nach sechs Jahren Impulsprogramm an - das kann ich natürlich heute, schon aufgrund der noch unübersichtlichen Datenlage, nicht leisten, sondern bestenfalls einige Elemente einer solchen Bilanz vorschlagen.

Bilanzieren heisst Abstand nehmen und Erreichtes und Verfehltes nach Kriterien messen. Trotz genommenem Abstand wird die Betrachtung von einer Position aus erfolgen, die sich weniger in der Beschreibung der relevanten Sachverhalte ausdrückt als in der Beurteilung dessen, was als relevant gelten und in die Betrachtung eingehen soll. Versucht man, sich kurz zu vergegenwärtigen, welche Standpunkte gegenüber der universitären Weiterbildung bestehen, so findet man sich schnell vor einer eindrücklichen Vielfalt, auch wenn man sich auf institutionelle Positionen beschränkt: Anbieter haben zweifellos eine andere Position, andere Zielsetzungen, Präferenzen und Gewichtungen als Teilnehmer, aber viele weitere Positionen sind ebenfalls mit im Spiel: andere Anbieter, also Konkurrenten, Universitätsbehörden, Professoren und andere potentielle Weiterbildungsdozenten,

Politiker in Legislativen und Exekutiven (nicht nur solche, die auf Bildungsfragen spezialisiert sind!), Weiterbildungspädagogen - und ich vergesse mit Sicherheit weitere Standorte, von denen aus spezifische Blicke auf die Weiterbildung geworfen werden können und sollten.

Ich werde versuchen, mich weitgehend auf die Position des universitären Weiterbildungsanbieters zu beschränken, der allerdings seinen Hauptberuf als Soziologe nicht völlig vergessen will. Konkret bedeutet diese Standorterklärung, dass ich

- mich auf die universitäre Weiterbildung konzentriere
- nicht - einmal mehr - auf die gesellschaftliche Wünschbarkeit oder gar Notwendigkeit der Weiterbildung eingehen will
- vorwiegend, aber nicht ausschliesslich in einer analytisch-deskriptiven Einstellung vorgehen werde
- Weiterbildung als Teil der gesamten gesellschaftlichen Produktion und Verteilung von Wissen und Fähigkeiten betrachte.

Ich überlasse es Ihnen, sich vorzustellen, was alles anders herauskommen könnte, wenn dieselbe Übung von einer anderen Position aus vorgenommen würde. Was die Kriterien betrifft, beschränke ich mich strikt auf die quantitative Entwicklung.

2. "zurück": Universitäre Weiterbildung und Impulsprogramm

Wie Sie alle wissen, ist ein umfassender Rückblick auf die Entwicklung der universitären Weiterbildung in der Schweiz aufgrund fehlender Informationen gar nicht möglich; er würde, selbst für die letzten zehn Jahre, einen Aufwand an historischer Rekonstruktion erfordern, den sich bisher noch niemand geleistet hat. Zwar wissen wir nunmehr flächendeckend einiges über die Angebotsentwicklung und auch über die Nutzung der Weiterbildung, der allgemeinbildenden und der beruflichen, der nichtuniversitären und der universitären, doch was das Angebot betrifft, beziehen sich diese Kenntnisse im wesentlichen auf die im Rahmen des eidgenössischen Impulsprogramms subventionierten Kurse, und was seine Nutzung betrifft auf den bisher vergangenen Teil der neunziger Jahre.

Lassen Sie mich zuerst kurz diese uns ganz direkt betreffende Angebotsentwicklung unter dem Regime des Impulsprogramms skizzieren und anschliessend einige Bemerkungen zur Nutzung dieser relativ neuen Offerte machen.

Im Schlussbericht, den die Weiterbildungskommission der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) vorgelegt, wird eine überwiegend positive Gesamtbewertung vorgenommen, mit deren Kernpassage ich weitgehend einverstanden bin:

"Das Impulsprogramm des Bundes war an allen kantonalen Hochschulen erfolgreich und führte zum gewünschten Ausbau der Weiterbildung."

Einerseits wurde es möglich, an diesen Hochschulen gleichzeitig, rasch und koordiniert Weiterbildungsstellen zu schaffen und mit Personal und Infrastruktur auszustatten. Andererseits konnten mit den Mitteln des Bundes bis Ende 1995 285 Ergänzungsstudien aus den verschiedensten Fachbereichen realisiert werden (die von über 6700 Teilnehmern besucht wurden - Ergänzung RL)."

2.1. Entwicklung des Angebots subventionierter Kurse

Sehen wir uns kurz die Entwicklung des Kursangebotes seit Beginn des Impulsprogrammes an.

Die Zahlenentwicklung bei den subventionierten Weiterbildungskursen an den Universitäten lässt die drei Phasen erkennen, die wir vermutlich intuitiv einermassen erwartet hätten: Eine Lancierungsphase ungefähr 1990-93, eine Stabilisierungsphase 1993-96 und eine Auslaufphase 1996-98. Leider fehlen vorläufig noch die Angaben, die es erlauben würden, der Entwicklung der subventionierten Kurse jene der nicht subventionierten gegenüberzustellen.

In der ersten Periode kam der Zug relativ schnell in Fahrt. Die institutionell darauf besonders gut vorbereiteten Universitäten Bern und Genf klinkten sich rascher ein als die anderen, die aber - mit Ausnahme von St. Gallen - schnell aufholen. Die kleinsten und hinsichtlich Weiterbildung am schwächsten ausgestatteten Universitäten (Neuchâtel und Freiburg) erreichen ein Plateau, das tiefer liegt als bei den anderen Universitäten. Institutionelle Faktoren, darunter nicht zuletzt die Grösse der Universität, spielen offensichtlich eine wichtige Rolle bei der Fähigkeit, den vom Bund lancierten Ball aufzunehmen und weiterzuspielen. Die spezifische Struktur der universitären Weiterbildungseinrichtungen scheint dagegen weniger ins Gewicht zu fallen - etwa wenn man bedenkt, dass die Verlaufskurven von Zürich mit seiner sehr dezentralen Struktur einerseits, Genf, Basel und Lausanne mit ihren stärker zentralisierten Dienststellen andererseits nicht systematisch voneinander abweichen.

In der zweiten Periode entwickeln sich die Kurszahlen variabel, zeigen aber bei relativ hohem Niveau - mit dem erwähnten Zusammenhang zwischen Grösse und Kurszahl - eine leicht sinkende Tendenz, die wohl mehrheitlich bereits auf die Entwicklung nichtsubventionierter Kurse zurückzuführen ist.

Für alle Universitäten kann vermutlich gelten, dass der radikale Rückgang subventionierter Kurse in der dritten Periode, nach 1996, durch die Zunahme selbstfinanzierter Kurse mehr als aufgewogen wird.

Dies ist zweifellos keine vertiefte Analyse mit systematischer Überprüfung der Interpretationen. Diese scheinen mir jedoch nach allem, was mir an informellen Informationen vorliegt, hinreichend gesichert, um damit die optimistischen Schlussfolgerungen zu rechtfertigen, die ich aus dem Schlussbericht der SHK zitiert habe.

2.2 Fallbeispiel zur Teilnehmerstruktur: Lausanne

Die Universität Lausanne kannte vor dem Einsetzen des Impulsprogramms keine interfakultäre Koordination von Weiterbildungsaktivitäten; diese blieben der Initiative der einzelnen Fakultäten bzw. Professoren überlassen und entwickelten sich vor allem in der Medizin, der Oekonomie und zu einem kleineren Teil in der juristischen Fakultät. Die Weiterbildungsstelle wurde mit Hilfe der Bundessubventionen praktisch aus dem Nichts geschaffen, was umso bemerkenswerter ist, als an dieser Universität, anders etwa als in Genf, Pädagogik kein Unterrichtsfach ist, geschweige denn Erwachsenenbildung. Dennoch gelang es, in relativ kurzer Zeit auf eine der Grösse der Universität ungefähr entsprechende Produktion subventionierter Weiterbildungskurse zu kommen: von 1991 bis 1995 wurden hier im neuen Rahmen 37 Kurse mit 1234 Teilnehmern realisiert.

Nicht nur ist das Ziel erreicht worden, die Praxis der universitären Weiterbildung in signifikantem Ausmass zu verstärken, sondern auch, eine Dynamik auszulösen, die vermehrt zu selbstfinanzierten Kursen führt und damit die Subventionen überflüssig macht oder sie zumindest auf eine subsidiäre Hilfsposition verweist. Ebenfalls ist es gelungen, die Praxis der Weiterbildung (WB) in bisher in diesem Bereich wenig aktive Fächer zu tragen (praktisch alle Fakultäten haben mitgehalten), und insbesondere, auf diesem Wege der Universität Zugang zu einem bisher von ihr wenig oder gar nicht angesprochenen Publikum zu verschaffen.

Da die gesamtschweizerischen Zahlen noch nicht zusammengestellt sind, mag es interessant sein, die Zusammensetzung der Teilnehmerschaft anhand der Situation in Lausanne zu betrachten. Vom so aufgebauten Angebot machten in erster Linie die Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren Gebrauch, d. h. jene, die in der "aktivsten" Phase ihrer Berufskarriere stehen, was unter anderem wohl damit zu tun hat, dass für die weniger als Dreissigjährigen die Ausbildungszeit erst kurz zurückliegt; diese Altersstruktur gilt übrigens auch für die nicht-universitäre Weiterbildung. Anteilsmässig sind fast gleichviel Frauen wie Männer unter den Teilnehmern. Das bedeutet, dass die Weiterbildungsteilnahme, jedenfalls im Einzugsbereich der Lausanner Universität, unter den Frauen intensiver war, da ja ihr Beschäftigtenanteil deutlich schwächer ist als jener der Männer, selbst in den gehobeneren Stellungen, aus denen die Teilnehmer mehrheitlich stammen.

Von Anfang an war es ein erklärtes Ziel der Weiterbildungskampagne, die Universität über die Hochschulabsolventen hinaus zu öffnen. Dies ist im Falle von Lausanne immhin zu einem Drittel gelungen, da "nur" zwei Drittel der Teilnehmer in ihrer Erstausbildung einen Hochschulabschluss erworben haben. Bei den Teilnehmern ohne Hochschulabschluss stellen die Absolventen einer Berufslehre mit 10% die grösste Gruppe. Die Berufsfelder sind relativ breit gestreut, was ebenfalls grundsätzlich den Zielen der Kampagne entspricht. Allerdings fällt auf, dass der Anteil von Teilnehmern aus dem öffentlichen Sektor (Gesundheit, Bildung, öffentliche Verwaltung und Betriebe) deutlich grösser ist als deren gesamtem Beschäftigtenanteil entspricht; dieser Befund wird durch anderweitige Resultate erhärtet.

Es kann darüber spekuliert werden, ob dies damit zu erklären ist, dass der öffentliche Sektor generell weiterbildungsfreundlicher ist als der private, oder ob es sich um einen Struktureffekt der Art handelt, dass im öffentlichen Sektor die besonders an der universitären Weiterbildung interessierten Berufe und Positionen häufiger sind als im privaten. Vermutlich ist beides der Fall: einerseits sind die staatlichen Funktionen insgesamt stärker als die privatwirtschaftlichen an jene Berufsprofile gebunden, bei welchen Wissen im Vordergrund steht (vgl. z. B. Fluder 1996: 92), andererseits investieren staatliche Arbeitgeber eher in langfristige Strategien der Humankapitalpflege als privatwirtschaftliche. Allerdings kann auch dies teilweise mit dem strukturellen Faktor der Betriebsgrösse zusammenhängen: die Schweizer Wirtschaft hat eine ausgeprägt kleinbetriebliche Struktur (Levy et al. 1996), während staatliche Verwaltungen tendenziell eher mittel- bis grossbetriebliche Dimensionen annehmen.

Was schliesslich die berufliche Stellung betrifft, so zeigen die Erhebungen einen deutlichen Zusammenhang zwischen hierarchischer Stellung und Weiterbildungsteilnahme, den wir später wiederaufnehmen werden: fast die Hälfte der Teilnehmer stammt aus Kaderpositionen, fast ein Fünftel hat Direktionsfunktionen inne, annähernd zwei Drittel entstammen also gehobenen Positionen. Dies ist für universitäre Weiterbildung nicht besonders erstaunlich. Wir werden jedoch denselben Zusammenhang auch für Weiterbildung insgesamt finden, er erklärt sich also wohl nicht in erster Linie aus dem Niveau des Angebots.

Insgesamt kann gesagt werden, dass das dank dem Impulsprogramm im Fallbeispiel Lausanne entstandene Weiterbildungsangebot der Zielsetzung dieser Kampagne relativ gut entspricht, eine weitgefächerte, zum Teil auch "universitätsferne" Teilnehmerschaft von Berufstätigen zu bedienen.

2.3 Nutzung des Weiterbildungsangebots

Sehen wir uns nun den dritten Aspekt an, zu dem wir empirische Daten besitzen: die effektive Nutzung des Weiterbildungsangebots. Hierzu liegt im wesentlichen der Mikrozensus von 1993 vor (BFS 1995, Rychen & Schmid 1994, Rychen 1995), der allerdings die universitäre Weiterbildung nicht stark hervorhebt; zusätzlich stütze ich mich auf einige Ergebnisse einer Studie über soziale Ungleichheiten in der Schweiz, die ich gleichzeitig durchgeführt habe und die auf einer Befragung von 1991 beruht (Levy et al. 1996); sie erlaubt zwar ebenfalls nur, das Weiterbildungsverhalten pauschal zu erfassen, ermöglicht aber differenzierte Analysen dieses Verhaltens nach einer Vielzahl sozialer Kriterien.

In Bezug auf das Weiterbildungsverhalten der universitär Ausgebildeten zeigt sich insbesondere, dass diese Kategorie, welche trotz weiter gefasster Ziele als direkteste Zielgruppe der universitären Weiterbildung gelten kann, nur ungefähr zu einem Fünftel Kurse besucht, die sich spezifisch an Akademiker richten.

Dabei greifen sie seltener auf akademische, d. h. eine universitäre Ausbildung voraussetzende Kurse zurück als Absolventen nichtuniversitärer Ausbildungen mit Tertiärniveau. Dies hat sicher damit zu tun, dass die Kurse der universitären Weiterbildung zu einem grossen Teil auch Nichtakademiker ansprechen. Es mag auch damit zu tun haben, dass Akademiker nach ihrer Erstausbildung spezifische, gerade nicht universitäre Ergänzungsbedürfnisse haben. Trotzdem möchte ich den relativ geringen Anteil ausgeprägt akademischer Weiterbildungskurse, den Universitätsabsolventen besuchen, auch als Hinweis darauf interpretieren, dass wir von der Ausschöpfung unseres Marktpotentials noch weit entfernt sind. Der Anteil der von öffentlichen Anbietern stammenden Kurse ist mit 18 % im allgemeinen Publikum und 22 % bei den Akademikern relativ bescheiden, jener der von Universitäten angebotenen Kurse noch bescheidener (11 % bei Universitätsabsolventen).

Wichtig scheint mir ein Hinweis aus der Analyse der Gründe, die für den Nichtbesuch von Weiterbildungskursen angegeben wurden. Danach erwähnen Erwachsene mit Tertiärabschluss besonders häufig autonome, nichtinstitutionelle Formen der Weiterbildung (wie Lektüre, Kongressbesuche usw.). Bei genauer Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Weiterbildungsteilnahme und dem in der Erstausbildung erreichten Bildungsniveau fällt auf, dass zwar allgemein eine positive Korrelation besteht, auf die ich noch zurückkomme, dass aber gerade die Universitätsabsolventen von diesem statistisch deutlichen Zusammenhang abweichen. Nicht nur ist ihre Weiterbildungsquote nicht höher als jene von Absolventen nichtuniversitärer Tertiärausbildungen, sie ist sogar tiefer. Die zitierten, für sie spezifischen Gründe des Nichtbesuchs von Weiterbildungskursen zeigen, dass dieser nicht ohne weiteres mit Weiterbildungsabstinenz gleichgesetzt werden kann; sie erklären vermutlich die statistische Abweichung der Weiterbildungsquote bei Akademikern weitgehend.

Praktische Folgerung: Man könnte aus dieser Feststellung ableiten, dass sich die universitäre Weiterbildung vermehrt an Nichtakademiker und besonders an Zielgruppen mit weniger als einem Tertiärabschluss wenden sollte, weil bei diesen autonome Weiterbildungsformen einen geringeren Stellenwert haben und vermutlich das universitäre Label eine grössere Anziehungskraft hat. Man kann aber auch versuchen, aufgrund dieser Befunde die Akademiker angemessener anzusprechen und insbesondere ihrer autonomen Weiterbildungspraxis einen wichtigeren Stellenwert im Dispositiv der Kurse einzuräumen. Jedenfalls scheinen mir diese Befunde wichtige Elemente im praktischen Know-how der Weiterbildungsstellen zu sein. Der Grundbefund zur sozialen Nutzung der Weiterbildung im allgemeinen ist zweifellos die Haupttendenz in, die ich bereits genannt habe: je höher das Niveau der Erstausbildung, desto häufiger wird auch Weiterbildung betrieben. Dieser Befund bestätigt sich in unserer Schichtungsuntersuchung. Unterscheidet man die Befragten nach sozioprofessionellen Kategorien, so erhält man ein ähnliches, aber etwas präziseres Bild. Am häufigsten nehmen Personen mit Leitungsfunktionen teil (75.0 %). Von ihnen abgesehen findet man die (nächst-)höchsten Beteiligungsraten in den mittleren Kategorien (64 %), die tiefsten bei den schlechtest- und gutgestellten Kategorien (freie Berufe 41 %, Unqualifizierte 22 %).

Betrachtet man gleichzeitig die berufliche Stellung und das Erstausbildungsniveau, so stellt man weiter fest, dass die Beteiligungsraten bei den Überqualifizierten eher noch höher sind als bei den Unterqualifizierten. Je bescheidener also das Ausbildungsniveau im Vergleich mit der beruflichen Stellung ist, desto weniger wird Weiterbildung betrieben.

Dies alles deutet darauf hin, dass Weiterbildung vor allem von den empirisch schwer fassbaren "neuen Mittelschichten" benützt wird, die mittlere Berufspositionen mit meist beschränkter organisationaler Entscheidungskompetenz besetzen, eher Expertenfunktion haben, deren Hauptqualifikation in verschiedenen Arten von Wissen besteht und die dieses Wissen relativ bewusst pflegen.

Weitere Befunde deuten in dieselbe Richtung: Weiterbildung wird häufiger von Beschäftigten im öffentlichen als von Beschäftigten im privaten Sektor benützt - es wurde schon darauf hingewiesen, dass Expertenfunktionen im weiteren Sinne im öffentlichen Dienst eine grössere Rolle spielen als in der Privatwirtschaft - und auch häufiger von jenen, die in den besonders dynamischen Branchen der Wirtschaft arbeiten. Konkreter heisst das, dass Weiterbildung besonders wenig nachgefragt wird in Branchen wie Textil, Holz und Möbel, Papier, Synthetik, Leder, Schuhe, Steine und Erden, aber auch in Hotellerie und Restauration, besonders häufig dagegen in Graphik, Metall, Banken, Versicherungen, Bildung, Kultur und Freizeit.

Hinsichtlich der hierarchischen Position besteht ein ausgeprägtes Gefälle zwischen Personen mit ausführenden Funktionen (39 % Weiterbildungsbesuch) und jenen mit Kader- oder mit Leitungsfunktion (70 % und 68 %).

Unterscheidet man schliesslich die Befragten nach der Natur ihrer Arbeit, so findet sich ein ähnliches, aber nuancierteres Gefälle zwischen jenen, die hauptsächlich physische Arbeit leisten (30 %), jenen, die beruflich in erster Linie Beziehungsarbeit oder Arbeit mit gemischtem Profil verrichten (55 %) und jenen, die vor allem Symbole bearbeiten, d. h. planen, schreiben, rechnen, zeichnen, analysieren usw. (66 %). Der Eindruck bestätigt sich also, dass Weiterbildung ihre beste Kundschaft unter den sogenannten "Wissensarbeitern" findet, für welche Wissen, Analyse- und Reflexionsvermögen die wichtigsten beruflichen Instrumente sind - und vielleicht auch die wichtigsten Identitätsstützen.

All dies deutet darauf hin, dass Bildung und ihre Wartung durch Weiterbildung den Stellenwert einer eigenen Form von Kapital hat, dessen Vermehrung im Verlauf des Erwachsenenlebens - ähnlich wie die Konstitution seines Anfangsvolumens während der Erstausbildung - vorwiegend einer Logik der Akkumulation und der Prämierung entspricht und weniger einer Logik der Kompensation oder des Ausgleichs inkohärenter Positionen. Dazu passt auch ein Befund des Mikrozensus Weiterbildung, nach dem unter den Motivationen, an Weiterbildung teilzunehmen, "Anpassung" gegenüber "Aufstieg" oder anderen Angaben deutlich überwiegt - darin dürfte sich ausdrücken, dass in diesem Bereich Kräfte der Statuserhaltung stärker zum Tragen kommen als solche der kompensierenden Mobilität.

Damit erweist sich die Bildung im Rahmen der gesellschaftlichen Statuskriterien deutlicher als Machtfaktor als man gemeinhin, aufgrund des anscheinend zugänglichen Charakters der Bildungsinstitutionen, anzunehmen geneigt ist. Diese Interpretation wird durch den weiteren Befund gestützt, dass das erreichte Bildungsniveau in der Schweiz die erreichbaren Berufspositionen ähnlich stark determiniert wie in Deutschland und deutlich stärker als in angelsächsischen oder skandinavischen Ländern (Levy et al. 1996).

Es zeigt sich also, dass die Weiterbildung, in zumindest partiellem Widerspruch zu ihren konstitutiven Werten, de facto fest in den klassischen Ungleichheitsmechanismen unserer Gesellschaft verankert ist, die besonders in der Arbeitswelt funktionieren. Sie erscheint als ein soziales Positionierungsgut ersten Ranges, dessen Zugänglichkeit dementsprechend selektiv kontrolliert wird, vor allem dadurch, dass Arbeitgeber höhergestellte Mitarbeiter in Sachen Weiterbildung bevorzugen, vgl. dazu die Ergebnisse des Mikrozensus Weiterbildung über die hierarchischen und geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Unterstützung durch den Arbeitgeber (BFS 1995, Rychen 1995).

Praktische Folgerung: Am direktesten relevant ist diese Erkenntnis sicher für die Frage, wie ausschliesslich die Regelung des Zugangs zur Weiterbildung dem Marktmechanismus überlassen bleiben soll. Praktisch folgt aus ihr, dass die Funktion der Hochschule als Dienst für die Gemeinschaft (statt als Profit-Zentrum) im Bereich der Weiterbildung nur gewahrt werden kann, wenn einerseits Massnahmen für die gezielte Subventionierung kaufkraftschwacher Klienten eingeführt werden und andererseits die Weiterbildungsstellen die Finanzbeschaffung über die Teilnehmergebühren hinaus als reguläre Funktion in ihr professionelles Repertoire einbauen.

3. "und": Übergangsphase

Wir befinden uns recht genau in der Übergangsphase zwischen dem auslaufenden Regime subventionierter und dem bereits angelaufenen Regime selbstfinanzierter Kurse. Die Situation der einzelnen Weiterbildungsstellen wird damit wohl schnell uneinheitlicher und auch intransparenter - schon jetzt wissen wir wesentlich weniger Systematisches über die Entwicklung der selbstfinanzierten Kurse als über die subventionierten. Dies mag für eine solche Phase unvermeidlich sein, es scheint mir aber wichtig, dass man sich damit nicht begnügt.

Praktische Folgerung: Die universitäre Weiterbildungsszene Schweiz sollte in allernächster Zukunft eine Anstrengung unternehmen, die jährliche Dokumentation ihrer Entwicklung interuniversitär vergleichbar sicherzustellen, jedenfalls für ein minimales, gemeinsames Informationsraster.

Es mag ebenfalls für eine solche Situation typisch sein, dass sich beim Versuch, sie zu bewerten, schnell der Eindruck des halbvollen und halbleeren Glases einstellt.-

Ich möchte Sie natürlich nicht zum optimistischen Ausblenden der Probleme einladen, sondern kurz einige Elemente der halbvollen Hälfte und einige der halbleeren betrachten - ohne den Anspruch auf Repräsentativität meiner Auswahl zu erheben.

Zur halbvollen Hälfte, die ich nur kurz erwähne, rechne ich unter anderem a) die positive Entwicklung selbstfinanzierter Kurse an allen Universitäten, b) die solide Zusammenarbeit der Weiterbildungsstellen, die recht genau sehen, dass sie trotz potentieller Konkurrenzsituation in verschiedenen Bereichen gemeinsame Interessen haben und diese nur gemeinsam verfolgen können (ich denke beispielsweise an die Erarbeitung eines Qualitätskodexes, gemeinsame "Markenwerbung" fürs universitäre Label, konkrete Formen der Zusammenarbeit im Bereich der Kursinformation usw.). Zu den positiven Elementen gehört auch c) die gegenüber der Lancierungsphase deutlich bessere institutionelle Verankerung der Weiterbildung in unseren Universitäten, sei es auf der Ebene der Rektoratspolitiken, sei es auf jener der gesetzlichen Grundlagen.

Dasselbe Thema gehört jedoch auch zur halbleeren Hälfte, denn an den meisten Universitäten lässt a) trotz den erwähnten Fortschritten die institutionelle Verankerung immer noch zu wünschen übrig - ich komme darauf zurück. Zusätzlich erschwert wird die gerade jetzt nötige Entwicklung b) durch die an den meisten Universitäten immer dramatischer werdende Finanzsituation gerade in der Periode, in welcher die geplante, von den Universitätskantonen aber nie schriftlich zugesagte Übernahme der vom Bund vorfinanzierten Stellen in die ordentlichen Budgets erfolgen muss.

Angesichts von Sparübungen mit mehr oder weniger pflanzlichen Namen ist die Versuchung der Universitätsautoritäten gross, den Grundsatz der Selbstfinanzierung nicht nur auf die Kurse zu beziehen, sondern die Stellen selbst ebenfalls auf diese Geldquelle zu verweisen. Damit wäre der definitive Schritt zum Profitzentrum vollzogen und die Universität würde darauf verzichten, in diesem anerkanntermassen gesellschaftlich immer wichtigeren Bereich ihre Rolle als öffentlicher Dienst wahrzunehmen. Zu den Schwierigkeiten rechne ich weiter c) die vorerst weitgehend blockierten Möglichkeiten zur Teilnahme an europäischen Bildungsprogrammen. Ich glaube, trotz sicher grosser Unterschiede von Ort zu Ort lassen sich die meisten dieser Schwierigkeiten überwinden, vorausgesetzt, ein Minimum an finanzieller Basis und strategischer Autonomie bleibt garantiert. Dies führt mich zu meinem letzten Teil:

4. "vorn": Perspektiven und Strategien

Sie erwarten sicher nicht, von mir völlig neuartige Konzeptionen vorgesetzt zu erhalten, an die noch niemand gedacht hätte. Viele von uns haben einen Teil der letzten Jahre damit verbracht, Strategien und Massnahmen zur Entwicklung und Konsolidierung der universitären Weiterbildung auszudenken und praktisch umzusetzen; sie könnten darüber ebensogut sprechen wie ich.

Deshalb beschränke ich mich darauf, einige Akzente zu setzen, die mir für die unmittelbare Zukunft besonders wichtig scheinen. Ich fasse sie in zwei Gruppen zusammen: Die erste ist auf die Realisierung guter Weiterbildungsveranstaltungen ausgerichtet, die zweite auf die institutionelle Verankerung der Weiterbildung.

4.1 Hochhalten der Qualität

Zunächst zur ersten Gruppe: Das allerwichtigste Element in unserer Entwicklungsstrategie ist und bleibt zweifellos die Realisierung guter und für die Beteiligten befriedigender Kurse. Was hier "gut" ist, darf gerade in der universitären Weiterbildung nicht nur nach dem pragmatischen Massstab der effektiven Nachfrage, also des Verkaufserfolges bestimmt werden (nach dem Grundsatz "Gut ist, was bezahlt wird"), sondern nach inhaltlichen und formalen Qualitätskriterien.

In diesem Zusammenhang ist die bereits erwähnte Erarbeitung eines Qualitätskodexes der universitären Weiterbildung in der Schweiz wichtig.

Dass wir gute Weiterbildung machen, muss auch bekannt werden. Dabei ist nur bedingt an Werbung im üblichen Sinne zu denken, eher an andere, z. T. auch gezieltere Formen von PR und Information. In dieser Perspektive war es wichtig, dass die Weiterbildungsstellen bereits zweimal an Bildungsmessen teilnehmen konnten, und auch hier gilt es, nach dem Auslaufen der Förderungsmassnahmen nicht in rein lokale Strategien zu verfallen, sondern in der weitergehenden Zusammenarbeit ein Gleichgewicht zu finden zwischen der nötigen Profilierung der einzelnen Stellen mit ihren jeweiligen Stärken und Schwerpunkten, und dem gemeinsamen Vertreten des Markenzeichens der universitären Weiterbildung. Wenn irgendwo die Vorstellung einer dezentralen, von überall her zugänglichen "Universität Schweiz" sinnvoll ist, dann sicher in unserem Land. Die allseits durchlässige Information ist hier eine ausschlaggebende Vorbedingung zu weitergehenden Realisierungen; der in Gang befindliche Transfer der Datenbank AGORA vom veralteten Videotex-System auf Internet ist ein entscheidender Schritt in diese Richtung. Auch die vermehrte Benützung alter und neuerer Techniken des Distanzlernens kann hier nützlich sein, wenn auch die dabei meist vorherrschende Isolierung der Lernenden (gerade weil es sich um Erwachsene handelt) die Vorteile ihrer Eigenaktivität leicht neutralisieren kann. Ein weiteres Instrument in unserem Werkzeugkasten ist bisher noch zu wenig entwickelt und benützt worden: das fund-raising. Wir müssen zweifellos das Aufspüren externer Finanzierungsmöglichkeiten in unser professionelles Selbstverständnis einbauen und unsere Kenntnisse in diesem Bereich erweitern.

4.2 Institutionelle Verankerung

Nun aber zur zweiten strategischen Ausrichtung, die uns mindestens so sehr am Herzen liegen muss wie die erste, gerade weil sie harziger ist und wir sie aus gut verständlichen Gründen zu vernachlässigen tendieren: die institutionelle Verankerung der universitären Weiterbildung.

Dazu gehört natürlich zuerst der Unterhalt des nötigen Informationsaustausches mit allen Partnern der Weiterbildung, jenen, die potentielle Teilnehmer repräsentieren, aber auch jenen, die auf irgendeine Weise das organisatorische Umfeld beeinflussen, in dem wir uns bewegen. Obwohl die Aussenpolitik der Hochschulen gemeinhin als Aufgabe und weitgehend auch als Monopol der Leitungsorgane gilt, scheint mir klar, dass wir das Lobbying bei Politikern und die Medienkontakte für unsere Belange nicht unseren Rektoraten und Präsidien überlassen dürfen und uns auch nicht darauf beschränken können, ihnen Anregungen dazu zu geben; wir müssen es selber betreiben, sei es lokal bzw. kantonal, sei es gesamtschweizerisch.

Auch hier besteht deshalb eine Notwendigkeit der Zusammenarbeit, die teilweise direkt auf der Ebene der StellenleiterInnen zu realisieren ist, zu deren Wirksamkeit aber die Aufrechterhaltung einer strategisch neu orientierten interuniversitären Weiterbildungskommission Unersetzliches beitragen kann.

Eine ganze Reihe konkreter und lokaler Massnahmen der institutionellen Verankerung haben wir immer wieder diskutiert: offizielle Anerkennung der Weiterbildung als gleichberechtigte Grundaufgabe der Hochschulen, Einbau dieser Aktivität in die Pflichtenhefte und Deputate der Lehrenden, budgetmässige Sicherung einer kritischen Masse der Weiterbildungsstellen, ihre effektive Integration in sämtliche relevanten Prozeduren der Universität (Darstellung nach aussen, Infrastrukturzugang, Entscheidungsprozesse, interne Informationsflüsse usw.). Ich will sie nicht ausführen, sondern nur anmerken, dass auch hier noch grosser Handlungsbedarf besteht, selbstredend je nach der jeweiligen konkreten Situation.

Andere strategische Ziele betreffen uns ebenfalls ganz direkt; ich denke an die beiden miteinander verknüpften, einer Lösung bisher bestenfalls entgegendümpelnden Fragen der Zertifizierung und der Einrichtung eines durchlässigen Kreditsystems nach europäischem Muster. Auch wenn wir mit unseren beschränkten Kräften nicht an allen Fronten gleichzeitig kämpfen können, müssen wir diesen Fragen eine höhere Priorität als bisher einräumen, denn sie bestimmen sehr entscheidend die Attraktivität der Weiterbildung, zuerst im schweizerischen Rahmen, sehr schnell aber auch im europäischen.

Nicht erst am Ende meiner Überlegungen möchte ich mein Ceterum censeo nochmals anbringen: wir müssen dazu beitragen, dass in naher Zukunft Massnahmen realisiert werden, welche allen Nachfragern universitärer Weiterbildung gleich lange Kaufkraftspiesse geben, sei es mit unterstützten Weiterbildungsurlauben, mit Stipendien oder zu vernünftigen Bedingungen rückzahlbaren Krediten oder Bildungsgutschriften, mit Steuererleichterungen für weiterbildungsfreundliche Unternehmungen und für Selbstzahler. Auch das gehört nicht a priori zu unserem konventionellen Selbstbild als Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt, aber wer soll in diese Richtung arbeiten, wenn nicht wir, und wer ist dazu besser legitimiert?

Trotz anderslautenden Bekenntnissen scheint mir - vermutlich nicht nur in der französischsprachigen Schweiz - in den Universitätspolitiken die Erstausbildung nach wie vor sehr stark zu dominieren, und zwar auch hinsichtlich der geplanten Entwicklungen. Eine Illustration, die belegen soll, dass wir gerade jetzt nicht bescheiden werden dürfen: selbst wenn der Kanton Waadt nach dem völligen Auslaufen der Bundessubventionen für die Weiterbildungsstelle seiner Universität den vollen Betrag dieser Subventionen ins eigene Budget übernehmen sollte, würde dieser dannzumal gerade 2 ‰ des Universitätsbudgets ausmachen - eine nicht gerade luxuriöse Mittelausstattung für eines von vier gleichberechtigten Zielen im Leistungsauftrag der Universität. An anderen Universitäten dürften die Proportionen nicht wesentlich anders sein.

Was die geplanten Veränderungen betrifft, so scheint mir augenfällig, dass der Ausbau der Erstausbildung gegenüber der Weiterbildung noch immer bevorzugt wird, so etwa, wenn die CUSO (Conférence des universités de Suisse occidentale) ein offizielles Label und auch gewisse finanzielle Mittel für Nachdiplomstudien einsetzt, analoges für die Weiterbildung aber nicht einplant, ja, entsprechende Vorstösse nicht einmal beantwortet. In diesem Zusammenhang eine letzte Anregung in Form einer Frage: Sollten wir an den Universitäten nicht mittelfristig dieselbe Organisationsform wie an den ETHs anstreben, und darauf hinarbeiten, dass die gleiche Stelle für die Organisation von Weiterbildung und Nachdiplomstudien zuständig ist? Mir scheint, das wäre die wichtigste strukturelle Massnahme, um zu verhindern, dass zwischen diesen zwei Formen kräfteverschleissende Konflikte um Mittel entstehen, und um sicherzustellen, dass die oft gerühmten Synergienmöglichkeiten, etwa in Form gemeinsamer Module, tatsächlich realisiert werden.

Bibliographie

- BFS (Bundesamt für Statistik, 1995), La formation continue en Suisse. Enquête de 1993. Bern.
- Diem, Markus (1994), La situation des diplômés universitaires sur le marché de l'emploi en 1993. Office fédéral de l'éducation et de la science, Berne.
- Fluder, Robert (1996), Interessenorganisationen und kollektive Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst der Schweiz. SEISMO, Zürich.
- Levy, René et al. (1996), Tous égaux en Suisse? De la stratification aux représentations. SEISMO, Zürich.
- Rychen, Dominique Simone (1995), La formation professionnelle continue. Vie économique 12, p. 40-46.
- Rychen, Dominique Simone & Schmid, Beat (1994), Einblick in das Weiterbildungsverhalten der AkademikerInnen. Referat vor der Weiterbildungskommission der SHK, Bern 27. 5. 1994.
- SHK (Schweizerische Hochschulkonferenz, 1996), Sondermassnahmen universitäre Weiterbildung. Schlussbericht, Bern.