

Ansätze für eine Neupositionierung des Berufsbildungszentrums Weiterbildung des Kantons Luzern

Masterarbeit eingereicht der Universität Bern
im Rahmen des Executive Master of Public Administration (MPA)

Betreuender Dozent: **Prof. Dr. Reto Steiner**
Kompetenzzentrum für Public Management
Schanzeneckstrasse 1
CH-3001 Bern

Verfasserin: **Ruth Weber**
aus Meierskappel und Emmen LU
Mariazellweg 5, 6210 Sursee

Sursee, 3. Oktober 2011

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen des Executive Master of Public Administration der Universität Bern verfasst.

Die inhaltliche Verantwortung für die eingereichte Arbeit liegt bei der Autorin.

Vorwort

Im internationalen wie auch im schweizerischen Umfeld ist man sich einig: Wissen als Produktions- und Wirtschaftsfaktor wird immer wichtiger. Wissen ist notwendig, um Produkte und Dienstleistungen neu zu entwickeln, zu verbessern oder noch effizienter und effektiver herzustellen. Die Schnelllebigkeit, der Wertewandel der Gesellschaft, die demografische Entwicklung und die immer kürzer werdende Halbwertszeit von Wissen verlangen eine kontinuierliche Erneuerung und Erweiterung des Wissens im Berufsumfeld und im Alltag. Der beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmenden kommt eine zunehmende Bedeutung zu. Der amerikanische Ökonom Jeremy Rifkin sagt in einem Interview, Arbeit sei in Zukunft „etwas für die Elite“ (Rifkin 2005: 3). In der Wissensgesellschaft sichert die Weiterbildung Ressourcen, die für unsere Zukunft wichtig sind. Nur mit guter Grundbildung und vor allem mit Weiterbildung können wir die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft erhalten und die Chancengleichheit fördern.

Es überrascht also nicht, dass sich in der Schweiz ein komplexer Markt für Weiterbildung entwickelt hat. Eine Vielfalt von privaten, halbprivaten und öffentlichen Akteuren wirkt bei der Gestaltung der Weiterbildungsszene mit. Vor allem die privaten Akteure sind überzeugt, dass das Weiterbildungssystem am optimalsten nach den Regeln des Marktes funktioniert. Soll jedoch der Markt in der Weiterbildung eine ordnungsstiftende Funktion übernehmen, dann muss die Rolle des Bundes, der Kantone und Gemeinden geklärt werden, damit es keine Überschneidungen gibt (vgl. Weber/Tremel 2009: 51).

In diesem Umfeld muss sich auch das Berufsbildungszentrum Weiterbildung (BBZ WB) des Kantons Luzern legitimieren, platzieren und behaupten, was eine Herausforderung sowohl für den Kanton als Eigentümer als auch für die Schulleitung darstellt.

In der vorliegenden Arbeit wird versucht, einen Überblick über den komplexen Weiterbildungsmarkt zu beschaffen, damit schlussendlich Ansätze für eine Neupositionierung des Berufsbildungszentrums Weiterbildung identifiziert werden können.

An dieser Stelle möchte ich allen danken, die mich bei dieser Arbeit in verschiedener Hinsicht unterstützt haben. Insbesondere danke ich den Interviewpartnerinnen und -partnern, die mit viel Wohlwollen und Interesse differenziert und kompetent Auskunft erteilt haben. Ebenso danke ich Beatrice Gross und Madeleine Meier für die engagierte und akribische Begleitung. Nicht zuletzt danke ich den Personen in meinem privaten und geschäftlichen Umfeld für die fachliche und moralische Unterstützung.

Zusammenfassung

Das Berufsbildungszentrum Weiterbildung ist ein anerkannter, etablierter Anbieter von Weiterbildungsleistungen und verfügt über eine gute Ausgangsposition. Die Konsolidierungsphase nach dem Zusammenzug aller Weiterbildungsabteilungen der Berufsbildungszentren des Kantons Luzern ist nun abgeschlossen. Der Weg in die Zukunft muss nun evaluiert und erarbeitet werden.

Das Weiterbildungssystem in der Schweiz erweist sich als sehr komplex und dynamisch. Schon die Definition des Begriffs Weiterbildung ist eine Herausforderung. Vor allem in der Wissenschaft ist die institutionelle Sichtweise verbreitet. Dabei werden die formale, die nicht-formale und die informelle Weiterbildung unterschieden. Die formale Weiterbildung wird dem Tertiär-B-Bereich zugeordnet und damit vom Begriff der Weiterbildung im engeren Sinne ausgeschlossen. Unter der beruflichen Weiterbildung wird nur die nicht-formale und informelle Weiterbildung verstanden. In der Praxis wird oft zwischen der höheren Berufsbildung, der berufsorientierten und der allgemeinen Weiterbildung differenziert.

Zur Komplexität des Weiterbildungssystems tragen vor allem die vielen Anbieterinnen und Anbieter bei. 80 Prozent der Angebote stammen von Privaten Schulen, Institutionen, Verbänden und Dachorganisationen. 20 Prozent der privaten Angebote werden von Betrieben als betriebliche Weiterbildung angeboten. Zusammen mit den Kantonen Zug, Genf und Tessin weist der Kanton Luzern mit rund 250 Anbieterinnen und Anbieter die höchste Angebotsdichte in der Schweiz auf.

Weiterbildung hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert. 2009 beteiligte sich 80 Prozent der Gesamtbevölkerung an einer nicht-formalen oder informellen Weiterbildung. Je nach Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Nationalität, beruflicher Stellung und Branche variiert die Beteiligung merkbar. Der Grossteil der Bildungswilligen bildet sich aus beruflichen Gründen weiter. Die beliebtesten Themen sind Sprachen, Gesundheit, Kaderkurse und Informatik. Schätzungsweise geben Private Personen und Firmen für Weiterbildung jährlich rund fünf Mrd. CHF aus (2008). Der Bund gibt schätzungsweise knapp 1.4 Prozent seines Gesamthaushaltes für die Weiterbildung aus (16 Prozent für die gesamte Bildung).

Auf dem Weiterbildungsmarkt hat sich in der Schweiz von Anfang an liberales Gedankengut durchgesetzt. Der Markt ist offen für alle Anbieterinnen und Anbieter, die Eigenverantwortung der Individuen ist zentral und die Finanzierung der Weiterbildung liegt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Die Rahmenbedingungen für das Berufsbildungszentrum Weiterbildung sind zudem geprägt von der Gesetzgebung des Bundes und des Kantons, den interkantonalen Vereinbarungen und von den Erwartungen und Aktivitäten der Anspruchsgruppen.

Seit 2006 hat der Bund einen verfassungsrechtlichen Auftrag zur Regelung der Weiterbildung. Auf Ende 2011 wurde endlich ein Entwurf des Weiterbildungsgesetzes versprochen.

Das eidgenössische Berufsbildungsgesetz regelt die höhere Berufsbildung und die berufsorientierte Weiterbildung. In fünfzig weiteren Rechtstiteln sind einzelne Segmente der Weiterbildung geregelt (z.B. Kulturförderungsgesetz, Energiegesetz, Fischereigesetz, usw.). Unter diesen Titeln gibt der Bund jährlich rund 600 Mio. CHF für Weiterbildung aus.

Die allgemeine Weiterbildung ist auf Bundesebene nicht geregelt. Diese regelt der Kanton Luzern in seinem kantonalen Berufsbildungsgesetz und -verordnung und ebenfalls in einigen Spezialgesetzen. Ausserdem beteiligt sich der Kanton Luzern an verschiedenen interkantonalen Vereinbarungen. Das Berufsbildungszentrum Weiterbildung sieht sich auch mit bildungs-, sozial-, gesellschafts- und regionalpolitischen Forderungen konfrontiert.

Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen und der bestehenden Strukturen können einige Ansätze für eine Neupositionierung formuliert werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
Zusammenfassung	2
Inhaltsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	7
Anhangverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1 Einleitung	10
1.1 Problemstellung	10
1.2 Gegenstand und Abgrenzung.....	10
1.3 Zielsetzung	11
1.4 Aufbau der Arbeit und Methodik	11
2 Weiterbildung in der Schweiz	12
2.1 Der Begriff Weiterbildung.....	12
2.1.1 Historische Entwicklung der Weiterbildung	12
2.1.2 Definition des Begriffs der Weiterbildung	14
2.2 Anbieterinnen und Anbieter	17
2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer	19
2.4 Mitgestaltende des Weiterbildungsmarktes.....	24
2.4.1 Bund.....	25
2.4.2 Kanton	26
2.4.3 Organisationen der Arbeitswelt (Oda).....	27
2.4.4 Gesamtschweizerische Koordinationsgremien.....	27
2.4.4.1 Forum Weiterbildung.....	27
2.4.4.2 Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW) ..	28
2.4.4.3 Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB.....	28
2.4.5 Internationales Umfeld	28
2.5 Finanzierung	29
3 Rahmenbedingungen und Erwartungen	32
3.1 Staatspolitische Überlegungen	32
3.2 Gesetzliche Grundlagen und interkantonale Vereinbarungen.....	33

3.2.1	Bund.....	34
3.2.2	Kanton Luzern	36
3.2.3	Interkantonale Vereinbarungen	38
3.2.4	Fazit	39
3.3	Bildungs- und Regionalpolitik des Kantons Luzern	39
3.4	Erwartungen der Anspruchsgruppen	40
4	Das Berufsbildungszentrum Weiterbildung heute.....	44
4.1	Strategische Positionierung	44
4.2	Angebot	46
4.3	Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer.....	48
4.4	Struktur	48
4.5	Finanzierung	49
4.6	Abgrenzung zu privaten und anderen Anbieterinnen und Anbietern.....	50
5	Ansätze für eine Neupositionierung des Berufsbildungszentrums Weiterbildung.....	52
5.1	Strategische Positionierung	52
5.2	Angebot	53
5.3	Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer.....	54
5.4	Struktur	54
5.5	Finanzierung	55
5.6	Abgrenzung zu privaten und anderen Anbietern.....	55
6	Schlussfolgerung	57
	Quellenverzeichnis	58
	Anhang	63
Anhang 1:	Interviews Gesprächsprotokolle.....	63
Anhang 1.1.	Luzerner Gewerkschaftsbund LGB (Arbeitnehmervertreter)	63
Anhang 1.2.	Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz	64
Anhang 1.3.	Migros Klubschule Luzern (privater Weiterbildungsanbieterin)	65
Anhang 1.4.	Proderma Betriebs AG, Schötz (KMU)	66
Anhang 1.5.	Verband Luzerner Schreiner (Branchenverband)	66
Anhang 1.6.	Institut für Weiterbildung IWB	67
Anhang 2:	Mengengerüst 2010 – internes Reporting	69
Anhang 3:	Organigramm des BBZ WB.....	70
Anhang 4:	Leistungsbericht 2010 BBZ WB	71

Anhang 5: Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken des BBZ WB.....	72
Selbstständigkeitserklärung	73
Über die Autorin.....	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Weiterbildung im Schweizerischen Bildungssystem	15
Abbildung 2:	Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Bildungsniveau, 2009, Gesamtschweiz	16
Abbildung 3:	Teilnahme an informellem Lernen nach Geschlecht, 2009	16
Abbildung 4:	Anbieterinnen und Anbieter, 2006	17
Abbildung 5:	Anzahl eduQaa-zertifizierte Institutionen pro 100'000 Einwohner, 2009 ...	18
Abbildung 6:	Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Ländern, 2003	21
Abbildung 7:	Maslow Pyramide	22
Abbildung 8:	Zweck der Teilnahme nach Bildungsniveau, 2009	23
Abbildung 9:	Themen der nicht-formalen Bildung nach Zweck der Teilnahme, 2009	24
Abbildung 10:	Ausgaben der öffentlichen Haushalte, 2008	29
Abbildung 11:	zeitliche und finanzielle Unterstützung nicht-formaler Bildung nach Geschlecht, 2009	30
Abbildung 12:	zeitliche und finanzielle Unterstützung nicht-formaler Bildung nach Bildungsniveau, 2009	31
Abbildung 13:	Angebotsbereich des BBZ WB im Schweizerischen Bildungssystem.....	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beteiligung an nicht-formalen Weiterbildungskursen, 2009.....	20
------------	---	----

Anhangverzeichnis

Anhang 1:	Interviews Gesprächsprotokolle	63
	1.1 Luzerner Gewerkschaftsbund LGB	63
	1.2 Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz HFGZ	64
	1.3 Migros Klubschule Luzern	65
	1.4 Proderma Betriebs AG, Schötz.....	66
	1.5 Verband Luzerner Schreiner.....	66
	1.6 Institut für Weiterbildung IWB	67
Anhang 2:	Mengengerüst 2010 – internes Reporting.....	69
Anhang 3:	Organigramm des BBZ WB	70
Anhang 4:	Leistungsbericht 2010 BBZ WB	71
Anhang 5:	Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken des BBZ WB	72

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Art.	Artikel
BAK	Bundesamt für Kultur, im EDI
BBG	Eidgenössisches Berufsbildungsgesetz
BBG LU	Kantonales Berufsbildungsgesetz, Kanton Luzern
BBl	Bundesblatt der Eidgenossenschaft
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, im EVD
BBV	Eidgenössische Berufsordnungsverordnung
BBV LU	Kantonale Berufsordnungsverordnung, Kanton Luzern
BBZ	Berufsbildungszentrum, Berufsfachschulzentrum, Kanton Luzern
BBZ WB	Berufsbildungszentrum Weiterbildung des Kantons Luzern
BFS	Bundesamt für Statistik, im EDI
BFSV	Berufsfachschulvereinbarung
BGZ	Stiftung Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz
BKD	Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern
BKZ	Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz
BV	Schweizerische Bundesverfassung
DBW	Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Kanton Luzern
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FABE	Fachfrau/Fachmann Betreuung
FAGE	Fachfrau/Fachmann Gesundheit
FMZ	Fach- und Wirtschaftsmittelschulzentrum
FSV	Interkantonale Fachschulvereinbarung
HF	Höhere Fachschule
HFGZ	Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz
IKW	Interkantonalen Konferenz für Weiterbildung
IWB	Institut für Weiterbildung, Luzern
KFG	Kulturförderungsgesetz
Kt	Kanton
KV	Kantonsverfassung
KV	Kaufmännischer Verband; oft verwendet als Bezeichnung der vom KV geführten Berufsschulen im kaufmännischen Bereich
LGB	Luzerner Gewerkschaftsbund
NDS	Nachdiplomstudium
NW EDK	Nordwestschweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz
o.J.	ohne Jahr: Keine Angaben zum Erscheinungsjahr (Literaturverweise)
OdA	Organisationen der Arbeitswelt (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände)

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RR	Regierungsrat
RSA	Regionale Schulabkommen
S.	Seite
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBF	Staatssekretariat für Bildung und Forschung, im EDI
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft, im EVD
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SIZ/ECDL	Schweizerisches Informatikzertifikat/European Computer Driving Licence
SKW	Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung
SP	Sozialdemokratische Partei
SR	Systematische Rechtssammlung des Bundes
SRL	Systematische Rechtssammlung des Kantons Luzern
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Tab.	Tabelle
u.a.	und andere(s), unter anderem
usw.	und so weiter
VPOD	Verband des Personals öffentlicher Dienste
VSSM	Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
WBK	Kommission Wissenschaft Bildung und Kultur
ZBK	Zentralschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz
ZIGG	Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Im Rahmen der Aufgabenbereinigung zwischen Bund, Kanton und Gemeinde wurden 2004 im Kanton Luzern die kommunalen Berufsfachschulen – in den meisten Fällen waren das damals die sogenannten Gewerbeschulen und kaufmännischer Berufsschulen – kantonalisiert. Sie blieben dabei je unabhängige Dienststellen mit einem eigenen Voranschlag und Globalbudget. Im Jahr 2007 wurden diese Dienststellen/Schulen, welche sich teilweise auf mehrere Standorte verteilten, zu einer einzigen Dienststelle zusammengefasst, der Dienststelle für Berufs- und Weiterbildung (DBW). Damit wurden die Schulen neu zu Abteilungen, wobei einzelne Abteilungen neu auch mehrere Schulstandorte aufweisen. Einzelne Schulstandorte waren vor der Reorganisation eine eigene Dienststelle.

Neben dem Kerngeschäft der beruflichen Grundbildung boten die einzelnen Schulen und Abteilungen bis Ende 2008 auch eigene Weiterbildungsprogramme auf dem Markt an, zum Teil in direkter Konkurrenz zueinander, obwohl sie alle bereits dem Kanton zugeordnet waren. Schliesslich wurden 2009 die Weiterbildungsbereiche der einzelnen Schulen in einem Berufsbildungszentrum Weiterbildung (BBZ WB) zusammengefasst. Die Verwaltung des neuen Zentrums befand sich anfänglich in Willisau, später in Sursee. Der Unterricht findet weiterhin dezentral an den verschiedenen Standorten der Berufsfachschulen statt. Das BBZ WB verfügt nicht über eigene Schulräumlichkeiten und mietet sich an den jeweiligen Standorten ein. Das bedingt, dass seine Lehrpersonen verstreut im Kanton Luzern an den jeweiligen Standorten unterrichten.

Nach der Konsolidierungsphase des neuen BBZ WB muss dieses Zentrum nun seine Positionierung im Weiterbildungsmarkt neu überdenken. Die Bedürfnisse der verschiedenen Akteure und die bildungspolitische Bühne haben sich seit dem Start des BBZ WB verändert und weiter entwickelt. Zudem verknappen sich generell die finanziellen Mittel des Kantons. Diese Herausforderungen verlangen nach neuen Ansätzen bezüglich Angebotsgestaltung, Organisation und Finanzierung.

1.2 Gegenstand und Abgrenzung

Das BBZ WB muss den Bewegungs- und Gestaltungsspielraum erkennen, nutzen und sich neu positionieren. Der Rahmen, in dem eine Neupositionierung möglich ist, wird durch die gesetzlichen Vorgaben des Bundes und des Kantons wie auch den politischen Zielen des Parlaments, der Bildungsdirektion des Kantons Luzern und nicht zuletzt des Bundes vorgegeben. Um im Wettbewerb des Weiterbildungsmarktes bestehen und gleichzeitig darin den politischen Auftrag als kantonale Institution wahrnehmen zu können, ist eine klare Positionierung des BBZ WB unabdingbar.

In der vorliegenden Arbeit wird dieser Bewegungs- und Gestaltungsspielraum innerhalb des gegebenen gesetzlichen und politischen Rahmens sichtbar gemacht und es werden Ansätze für die Neupositionierung des BBZ WB entwickelt.

In Abgrenzung zu anderen Angeboten bietet das BBZ WB Weiterbildung an, welche an die Grundbildung anschliesst, diese ergänzt oder nachholbar macht. Weiterbildung, die an einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss anschliesst, gehört nicht zum Betätigungsfeld des BBZ WB.

1.3 Zielsetzung

Die Arbeit zeigt der Bildungsdirektion des Kantons Luzern und der Leitung des BBZ WB Ansätze für eine Neupositionierung des BBZ WB auf. Die historisch gewachsene Positionierung des BBZ WB wird durch die strukturierten, systematischen und transparenten Ansätze hinterfragt und gibt Hilfeleistung für eine Neupositionierung des BBZ WB. Dies ermöglicht eine gezielte Weiterentwicklung des BBZ WB und dessen Angebote und fördert die Akzeptanz bei allen Beteiligten.

1.4 Aufbau der Arbeit und Methodik

Mittels Literaturanalyse werden die Grundbegriffe der Weiterbildung und deren Umfeld geklärt und die neusten Erkenntnisse der Forschung und Praxis aufgenommen. Weiter werden Auftrag, Vorgaben durch Gesetze, Verordnungen sowie bildungspolitische Vorgaben des Bundes, des Kantons und anderer Institutionen zusammengetragen und dokumentiert.

Strukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Anspruchsgruppen wie der Arbeitgeberverbänden sowie mit private Anbieterinnen und Anbietern geben Hinweise auf die gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnisse.

Die Rahmenbedingungen werden den Bedürfnissen der verschiedenen Akteure gegenübergestellt und daraus Ansätze für eine Neupositionierung des BBZ WB erarbeitet.

2 Weiterbildung in der Schweiz

Schon Diogenes (Diogenes von Sinope, ca. 400 - 323 v.Chr.) hatte erkannt, wie wichtig Weiterbildung ist. Mit seinen Worten „Bildung ist für die Jungen Weisheit, für die Alten Ermutigung, für die Armen Reichtum und für die Reichen Schmuck.“ drückt er aus, dass Bildung nicht eine Angelegenheit nur der Jungen, sondern ein Thema bis ins hohe Alter ist (vgl. Aepli 2008: 2). Ob er dieselbe Vorstellung von Weiterbildung hatte wie wir heute, sei dahin gestellt.

In diesem Kapitel werden die relevanten Begrifflichkeiten geklärt. Da die Bedeutung der Weiterbildung breitest anerkannt ist und sich der Bereich in den letzten Jahren enorm entwickelt hat, gibt es eine Fülle von Literatur sowohl aus der Forschung als auch aus der Praxis. Die folgenden Seiten geben einen Überblick und erleichtern den Einstieg in das Thema Weiterbildung.

2.1 Der Begriff Weiterbildung

2.1.1 Historische Entwicklung der Weiterbildung¹

Die ältesten noch bis heute in der Weiterbildung tätigen Institutionen wurden im 18. Jahrhundert gegründet.² Noch früher, bereits im 17. Jahrhundert, führte die reformierte Kirche Lesekurse durch. In den 1830er Jahren entstand in den städtischen und protestantischen Kantonen eine liberale politische Bewegung, die Handelsfreiheit, freien Informationsaustausch und unentgeltliche, staatlich getragene Schulbildung für alle forderte. Selbsthilfeorganisationen qualifizierter Arbeiter, Angestellter und Handwerker³ organisierten Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese Institutionen vermittelten politische und beruflich orientierte Bildung wie Schreiben, Mathematik, Zeichnen und Fremdsprachen. Ab 1850 boten Gemeinnützige Gesellschaften in Gewerbeschulen (damals Fortbildungsschulen) für jugendliche Erwerbstätige allgemein bildende Fächer und berufsbezogene Erst- und Weiterbildung an. Diese Schulen wurden zunehmend von den Kantonen subventioniert. Ab 1876 konnten junge Frauen in der Gewerbeschule Kurse für Schneiderei und Hauswirtschaft besuchen; in der kaufmännischen Bildung gab es nur ganz wenige Frauen. Aus diesen Gewerbeschulen entstanden 1890 bis 1920 die für die Lehrlinge und Lehrtöchter obligatorischen städtischen oder kantonalen Berufsschulen und wurden Teil des dualen Grundbildungssystems. Weiterbildung für gelernte Berufsleute gab es kaum.

Erst durch die kulturellen und politischen Umwälzungen nach dem Ersten Weltkrieg realisierte man, dass all diese Bildungsbestrebungen die Fabrikarbeitenden nicht erreichten. Aus die-

¹ Dieser Abschnitt bezieht sich auf den historischen Abriss von Rohrer 1995: 3-6.

² 1759: Oekonomische und Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Bern; <http://www.ogg.ch>; 1777: Gesellschaft für das Gute und Gemeinnützige in Basel; www.ggg-basel.ch.

³ Ab 1838 Grütlivereine für Arbeiter und ab 1850 Kaufmännische Vereine für Handelsangestellte.

ser Erkenntnis heraus entstanden die ersten Volkshochschulen (Abendschulen). Es stellte sich jedoch heraus, dass diese wiederum vor allem die Mittelschicht ansprachen. Die Eliten der Arbeiterschicht organisierten sich hingegen weiterhin eigene Angebote, neu unter der Obhut der Gewerkschaften und politischen Parteien. Nach dem zweiten Weltkrieg entstanden Bildungshäuser, die während den Kursen auch Wohnmöglichkeiten anboten,⁴ meist getragen von kirchlichen Organisationen. Ab 1950 bauten die Migros-Klubschulen ihr Angebot an Abendkursen auf. Anfänglich deckten diese Kurse Freizeitthemen ab und bestanden vor allem aus Sprachkursen. Später weiteten die Migros-Klubschulen das Angebot auf die Bereiche Handwerk, Kunst und Sport aus und erreichten damit die Arbeiterschicht und die untere Mittelschicht. Heute bieten die Migros-Klubschulen auch berufsorientierte Weiterbildungsmöglichkeiten und sogar Lehrgänge an.⁵

Weber/Tremel (2009: 51-55) halten fest, dass in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg die Weiterbildung als Ressource für wirtschaftliche Entwicklung entdeckt wurde. Die Entwicklung war geprägt vom Zusammenwirken der Sozialpartner und sehr geringem Engagement des Staates. Die Weiterbildung entwickelte sich in der Schweiz wie in keinem anderen europäischen Land in einer liberalen Tradition, in der Eigenverantwortung und individuelles Engagement, auch bezüglich der Finanzierung, zentral waren – und noch immer sind. Das heisst auch, dass sich eine Vielzahl von Trägerschaften mit einem breiten Angebot auf dem Markt etablierte und sich bis heute auf dem Markt hält. Der Markt ist sehr offen und hart umkämpft, Anbieter mit marktwirtschaftlicher Zielrichtung bestimmen zunehmend das Angebot. Angesichts dieser Entwicklung stellt sich für Bund und Kanton die Frage, wie weit ihr Bildungsauftrag auch in der Weiterbildung geht und wie viel staatliche Steuerung dieser Markt braucht und verträgt.

In den siebziger Jahren ergriff der Bund erfolglos mehrmals die Initiative, steuernd in den Weiterbildungsmarkt einzugreifen: 1973 mit einem Bildungsartikel, 1986 mit einem Kulturförderungsartikel, 1993 mit einem Vorschlag für eine privatrechtliche Stiftung zur Förderung der Erwachsenenbildung aus Mitteln des Bundes. Diese Vorstösse waren jedoch nicht mehrheitsfähig und konnten sich nicht durchsetzen. Bis 2006 beeinflusste der Bund dennoch die Weiterbildung. Mittels einzelner Fördermassnahmen, die sich auf verschiedene gesetzliche Grundlagen stützten (Umweltschutzgesetz, Landwirtschaftsgesetz, und andere). Mit dem neuen Bildungsartikel in der Bundesverfassung (BV 64a) erhielt der Bund nun die Legitimation, seine bisherige subsidiäre Funktion zu überprüfen (vgl. Weber/Tremel 2009: 12).

In den 1980er Jahren erhielten die Weiterbildungsmassnahmen neben der arbeitsmarktlichen Relevanz auch einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten Erwachsenenbildung und Weiterbildung zwei verschiedenen Lernbereichen entsprochen. Erwachsenenbildung beschäftigte sich mit allgemeiner Bildung, Weiterbildung war berufsorientiert. Diese Trennung wurde zunehmend unzeitgemäss, widersprach sie doch einerseits der

⁴ Eines der ersten Bildungshäuser, ab 1935, von Fritz Wartenweiler gegründet, ist noch heute aktiv: Zentrum Herzberg, www.herzberg.org.

⁵ Dazu siehe: www.klubschule.ch.

Wissensgesellschaft und der zunehmend anerkannten Philosophie des lebenslangen Lernens. In der Praxis wurde deshalb die Differenzierung zunehmend schwieriger. Schlussendlich legte auch der Bund das Berufsbildungsgesetz, dem neuen Trend entsprechend, grosszügiger aus und anerkannte die allgemeine Weiterbildung für Erwachsene vermehrt als berufsrelevant. Im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung kam es dadurch zu einem enormen Aufschwung (vgl. Weber/Tremel 2009: 12) und staatliche Berufsschulen, privatwirtschaftliche Institute und Schulungsabteilungen grösserer Firmen profitierten gleichermassen vom einsetzenden Boom (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 18f). Ab den 1980er Jahren wurden ausserdem die Kursangebote für erwerbslose Erwachsene ausgebaut. Gefördert durch die Weiterbildungsoffensive des Bundes (WBO)⁶ bauten die Universitäten und Fachhochschulen in den neunziger Jahren ihre Weiterbildungsangebote aus (vgl. Schläfli/Sgier, ebenda).

Heute werden in der Schweiz die Begriffe Erwachsenenbildung und Weiterbildung praktisch gleichbedeutend verwendet (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 13).

2.1.2 Definition des Begriffs der Weiterbildung

Borkowsky/Zuchuat (2006: 9) gehen bei der Definition von Weiterbildung vom heute anerkannten Konzept des lebenslangen Lernens aus und stützen sich auf die Anwendung der Begriffe durch die Europäische Union und der OECD: Lebenslanges Lernen umfasst „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2001: 9).

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat diese weit gefasste Definition verfeinert, indem es einschränkt, dass die Lerntätigkeit beabsichtigt und gezielt erfolgen muss. Sie kann völlig frei stattfinden, zum Beispiel durch Selbststudium von Fachliteratur, oder auch innerhalb eines institutionalisierten, organisierten Kurses. Zunehmend schwierig wird die Abgrenzung der Weiterbildung gegenüber der Grundbildung. Das BFS ordnet institutionalisierte, formalisierte Programme, welche mehrere Fächer abdecken, mindestens ein Jahr dauern und über 150 Lektionen umfassen, der Primar-, Sekundar- oder Tertiärstufe und somit der Grundbildung zu. Lehrgänge zur Vorbereitung auf Berufsprüfungen ordnet das BFS dem Tertiärsektor (B) und nicht der Weiterbildung (Quartärsektor) zu. In der Praxis werden diese Vorbereitungskurse jedoch oft zur Weiterbildung gezählt (vgl. Caballero 2004: 7 und LUSTAT 2010: 301).

Auch die Abgrenzung zwischen allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung wird zunehmend schwieriger. Obwohl die beiden Bereiche gesetzlich unterschiedlich geregelt und entsprechend unterschiedlich finanziert sind, können sie in der Praxis nicht mehr klar getrennt werden. Zunehmend werden die beiden Bereiche deshalb unter Weiterbildung oder Erwachsenenbildung zusammengefasst. Gemäss Art. 30 BBG gilt als berufsorientierte Weiterbildung,

⁶ Sondermassnahmen zur Förderung neuer Technologien im Fertigungsbereich.

wenn in einer organisierten Lernform bestehende berufliche Qualifikationen erneuert, vertieft oder erweitert werden oder neue berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden (vgl. EDK 2004: 3ff).

Sehr häufig wird die Weiterbildung aus einer institutionellen Sichtweise betrachtet (siehe Abb. 1 unten). Dabei werden drei Lernformen unterschieden (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 14):

- Formale Bildung: Beinhaltet Bildungsangebote, die in das nationale Bildungssystem integriert sind: obligatorische Schule, Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung, allgemein bildende Schulen), Tertiärstufe (höhere Berufsbildung, Hochschulabschlüsse).
- Nicht-formale Bildung: Umfasst alle Unterrichtsformen ausserhalb der formalen Bildung wie Weiterbildungskurse, Seminare, Konferenzen, Fernstudien. Diese Bildungsaktivitäten finden in einem organisierten Rahmen statt, das heisst, es besteht eine Lernbeziehung zwischen lehrender und lernender Person, führen jedoch nicht zu staatlich anerkannten Abschlüssen.
- Informelles Lernen: Schliesst sämtliche Aktivitäten ein, die einem Lernziel dienen, jedoch ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden (Selbststudium von Fachliteratur oder Lehrbüchern, On-the-job-learning).

Gemäss dieser Definition werden die formalen Bildungsangebote nicht dem Quartärbereich zugeordnet und sind deshalb nicht Bestandteil der Weiterbildung wie sie in dieser Arbeit verstanden wird.

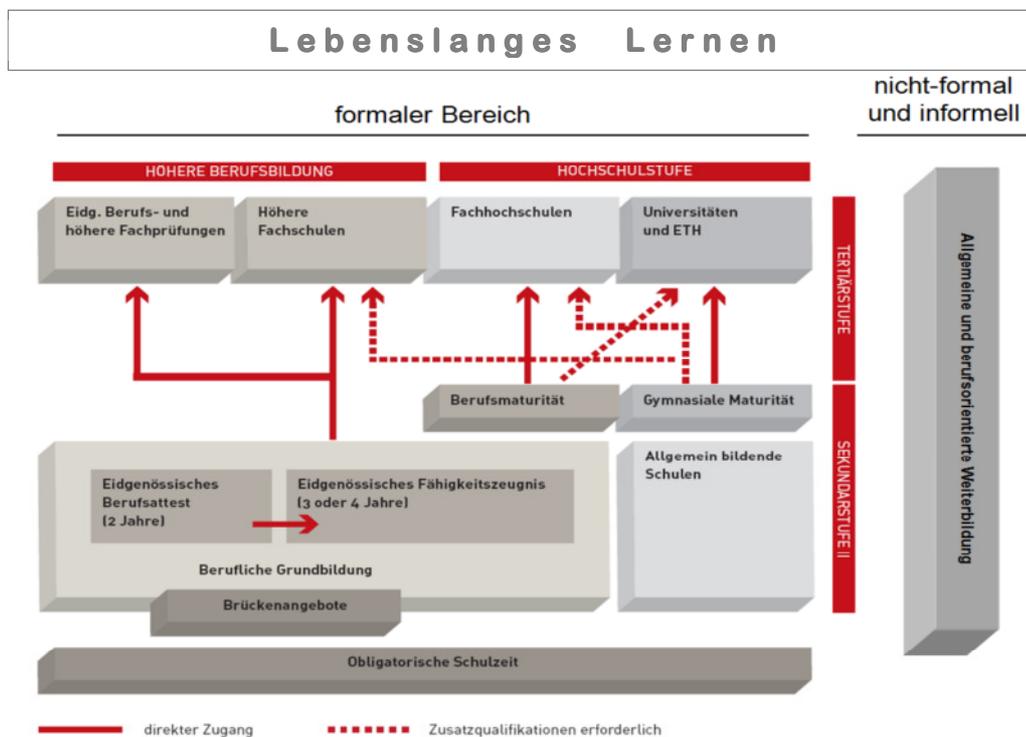


Abb. 1: Weiterbildung im Schweizerischen Bildungssystem, lebenslanges Lernen (vgl. BBT 2009 und EVD 2009: 16)

Gesamtschweizerisch beteiligten sich im 2009 immerhin 80 Prozent der Bevölkerung an informeller oder nicht-formaler Weiterbildung (vgl. Abb. 2 unten). 74 Prozent bildeten sich informell weiter und 50 Prozent nahmen an einer nicht-formalen Weiterbildung teil.

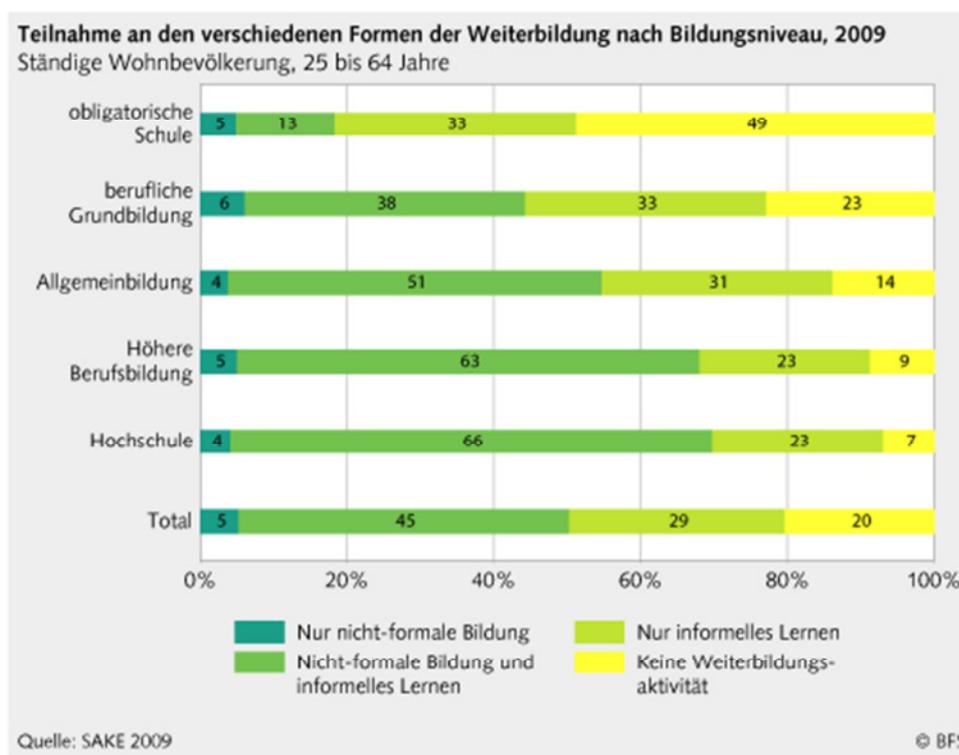


Abb. 2: Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Bildungsniveau, 2009, Gesamtschweiz (BFS o.J.)

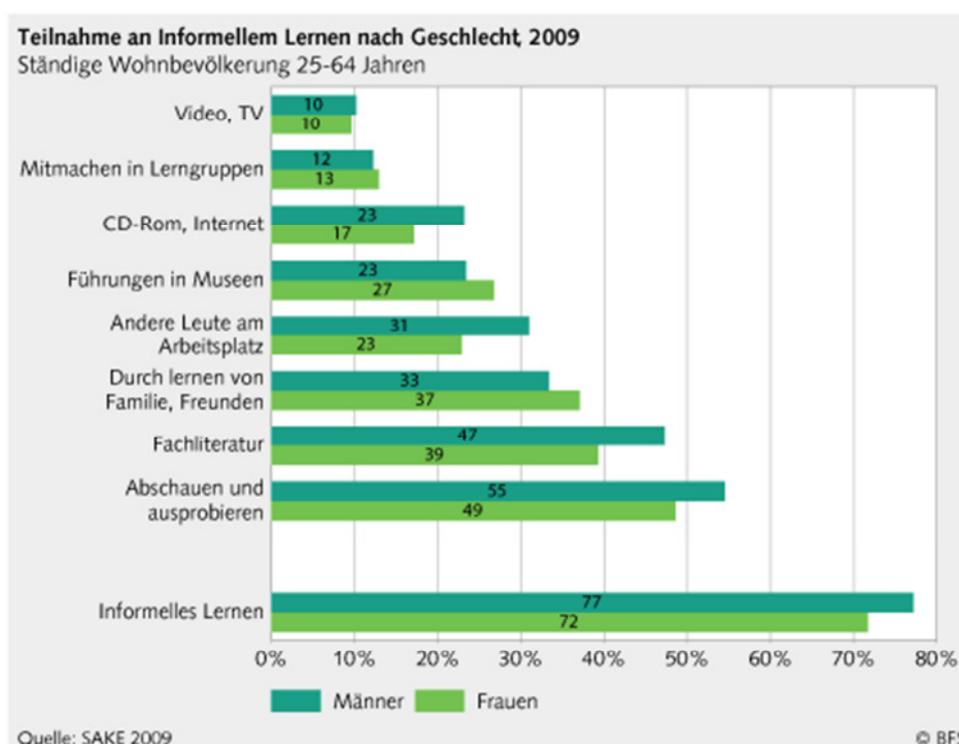


Abb. 3: Teilnahme an informellem Lernen nach Geschlecht, 2009 (BFS o.J.)

Die beliebteste Form beim informellen Lernen ist Abschauen und Ausprobieren (vgl. Abb. 3 oben). Diese Präferenz zieht sich durch fast alle Beobachtungsgruppen hindurch (BFS o.J.), hier als Beispiel die Beobachtungsgruppen nach Geschlecht.

2.2 Anbieterinnen und Anbieter

Die Weiterbildung – und die Bildung – ist geprägt durch gesellschaftliche, technologische und ökonomische Veränderungen. Qualifikationen und Wissen müssen ständig aktualisiert und erweitert werden, womit auch die Anbieterinnen und Anbieter ihre Angebote anpassen müssen.

Den Weiterbildungswilligen steht eine breite Palette von Angeboten unterschiedlichster Anbieterinnen und Anbieter, Ausrichtungen und Grössen zur Auswahl.

Der Markt wird von privaten Anbieterinnen und Anbietern dominiert (vgl. Abb. 4 unten), nur rund 20 Prozent aller Angebote stammen von öffentlichen Schulen, davon $\frac{2}{3}$ von Hochschulen und höheren Fachschulen und $\frac{1}{3}$ von anderen öffentlichen Schulen wie zum Beispiel von kantonalen Berufsfachschulen (vgl. BFS o.J.). Rund 20 Prozent der Angebote werden von Betrieben und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als betriebliche Weiterbildung bestritten. Das Nebeneinander der vielen unterschiedlichen Trägerschaften gilt als eine Besonderheit des schweizerischen Weiterbildungsmarktes (vgl. SKBF 2010: 258).

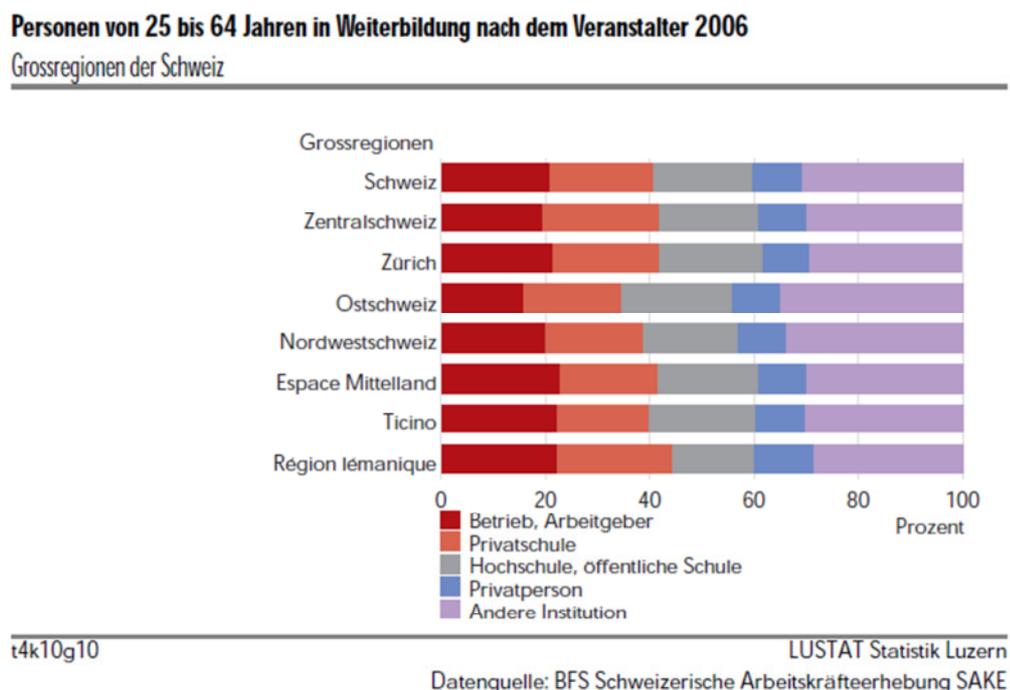


Abb. 4: Anbieterinnen und Anbieter 2006 (LUSTAT 2010: 320)

Zum Konzept des lebenslangen Lernens gehört auch, dass die Lernenden für ihren Bildungsweg aus einer breiten Angebotspalette die für sie optimalen Bildungsressourcen in Anspruch

nehmen können (vgl. Borkowsky/Zuchuat 2006: 13). Dies ist im Kanton Luzern gewährleistet. Die Palette ist mit 188 Weiterbildungsangeboten von Institutionen mit Sitz im Kanton und 67 ohne Sitz im Kanton beachtlich breit (vgl. berufsberatung.ch o.J.). Zusammen mit den Kantonen Zug, Genf und Tessin weist Luzern damit die höchste Angebotsdichte (Weiterbildungsanbieter im Verhältnis zur Bevölkerung) in der Schweiz auf (vgl. Abb. 5 unten). Mangels spezifischer Daten wird die Angebotsdichte mit der Dichte von eduQua-zertifizierter Institutionen gemessen (vgl. SKBF 2010; 259).



Abb. 5: Anzahl eduQua-zertifizierte⁷ Institutionen pro 100'000 Einwohner, 2009 (vgl. SKBF 2010: 259)

Durch die Dominanz der privaten Anbieterinnen und Anbieter wird das Angebot durch den Markt gesteuert. Das bedeutet unter anderem, dass unsichere oder unklare Nachfrage nur zögernd befriedigt wird, da die Anbieterinnen und Anbieter gewinnorientiert entscheiden und somit kein oder nur ein geringes wirtschaftliches Risiko eingehen wollen. Diese Anbieterlogik bietet folglich kaum Raum für Angebote zur Befriedigung spezieller gesellschaftlicher oder politischer Bedürfnisse.

Die betriebliche Weiterbildung wiederum kommt unter ganz anderen Bedingungen zustande. Sie unterliegt in keiner Weise dem Wettbewerb. Der Weiterbildungsmarkt hat praktisch keinen Einfluss auf die Angebote, welche von den Betrieben für ihr eigenes Personal generiert und angeboten werden. Der Betrieb allein bestimmt Angebot und Inhalt, wobei es sich fast ausschliesslich um beruflich orientierte Weiterbildung handelt. Ausserdem ist der Preis in der Regel kein Teilnahmekriterium, da die innerbetrieblichen Angebote meist gratis angeboten werden (vgl. Bildungsdirektion Kanton Zürich 2009: 19).

Durch die Veränderungen in den gesetzlichen Grundlagen, die in den letzten Jahren geschaffen wurden⁸ und die in nächster Zeit noch realisiert werden,⁹ befindet sich die Weiterbil-

⁷ Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen; www.eduqua.ch.

⁸ Zum Beispiel: BBG Berufsbildungsgesetz, seit 2004 in Kraft; Weiterbildungsartikel 64 a in der BV, seit 2006.

ungslandschaft im Fluss (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 27). Dies hat vor allem Einfluss auf die Steuerungsfunktion des Bundes, der Kantone und Gemeinden (dazu siehe Kapitel 2.4 und 0), aber auch auf die Angebotsgestaltung der öffentlich-rechtlichen Institutionen. Diese Entwicklung wird von den privaten Anbieterinnen und Anbietern mit Argwohn beobachtet. Schon in der Vergangenheit wurden die kantonalen Berufsschulen als Konkurrenz betrachtet und den staatlichen Aktivitäten Wettbewerbsverzerrung unterstellt. Dabei übersehen die Kritiker jedoch, dass die Kantone gemäss einem gesetzlichen Auftrag handeln (Art. 31 BBG), wonach ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot sicher zu stellen ist (vgl. Aepli 2008: 7).

Generell unterliegen die Anbieterinnen und Anbieter einem laufend zunehmenden Konkurrenzdruck, da ihre Zahl in den vergangenen zehn Jahren stark zugenommen hat. Viele Einzel-firmen, vor allem im Sprach-, Computer- und Persönlichkeitsbereich, sowie ausgelagerte Ausbildungsabteilungen grosser Unternehmen stiessen laufend zum Markt gestossen. Ausserdem bauten auch die Berufsschulen den Bereich Weiterbildung aus und die Weiterbil-dungsmassnahmen für Erwerbslose zogen neue Anbieterinnen und Anbieter an (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 32).

Um einen vollständigen Überblick über den schweizerischen Weiterbildungsmarkt zu erhalten, sind zwei weitere spezifische Gruppen von Anbietern zu erwähnen. Einerseits beteiligen sich die Berufs- und Branchenverbände an der Weiterbildung. Sie spielen vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen und deren Weiterbildungsaktivitäten eine wichtige Rolle (vgl. Gonon/Hotz et al. 2005: 138). Andererseits spielen andere Verbände und Dachorganisationen eine wichtige Rolle. Sie erbringen diverse Dienstleistungen und koordinieren zwischen staatlichen und privaten Anbieterinnen und Anbietern. Zu den wichtigsten Verbänden mit eigenem Angebot in der Weiterbildung gehören (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 33f):

- Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB,
- Dachverband Lesen und Schreiben für Erwachsene,
- Verband der Schweizerischen Volkshochschule VSV,
- Schweizerischer Bund für Elternbildung SBE,
- Bildungsinstitut Movendo (Gewerkschaften),
- Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung KAGEB,
- Bildungsinstitut für Arbeitnehmende ARC.

2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

In der Schweiz geniesst die Weiterbildung generell einen hohen Stellenwert, auch im Vergleich zu Europa. Gemäss Eurostat (schliesst die formale Bildung mit ein) waren 2003 in der Schweiz 65 Prozent und in der Europäische Union 42 Prozent der Bevölkerung an einer Lernaktivität beteiligt (vgl. Borkowsky/Zuchuat 2006: 13). Das BFS weist für 2009 für die Schweiz eine Rate von 80 Prozent aus (ohne formale Bildung), also einen noch höheren An-

⁹ Der Bund plant ein Weiterbildungsgesetz, das Ende 2011 in die Vernehmlassung gehen soll (vgl. Wenzler 2011).

teil (vgl. Abb. 2: 16). Trotz unterschiedlicher Definition und Datenbasis ist die Tendenz eindeutig: in der Schweiz bilden sich rund 80 Prozent der Bevölkerung im Erwerbsalter weiter (vgl. LUSTAT 2010: 322).

Obwohl die Datenlage bezüglich der Weiterbildung in der Schweiz als Ganzes, aber auch bezogen auf die Kantone, nach wie vor spärlich ist, können immerhin ein paar Aussagen gemacht werden.

Im Kanton Luzern beteiligten sich 2009 mehr als die Hälfte der Einwohnerinnen und Einwohner an einer nicht-formalen Weiterbildung (ohne informelle Weiterbildung!). Mit einem Anteil von 53 Prozent liegt der Kanton Luzern über dem schweizerischen Durchschnitt von 49 Prozent. 58 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer im Kanton Luzern besuchten eine nicht-formale Weiterbildung, aber nur 36 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer. Auffallend ist der hohe Anteil von Personen mit einem hohen Bildungsabschluss, im Kanton Luzern wie auch gesamthaft in der Schweiz (vgl. Tab. 1 unten).

Beteiligung an nicht-formalen Weiterbildungskursen nach soziodemographischen Merkmalen 2009 Kanton Luzern und Schweiz

	Beteiligungsquote ¹		nach höchster abgeschlossener Ausbildung				nach Herkunft		
	nach Geschlecht		Sek II: Berufsbildung	Sek II: Allgemeinbildung	Höhere Berufsausbildung	Hochschule, Universität	Schweizer	Ausländer/innen ²	
Total	Männer	Frauen							
Kanton Luzern									
Insgesamt	53,4	54,4	52,4	48,9	59,0	69,7	73,3	57,6	36,0
Beruflich	44,6	49,5	39,6	38,8	(48,3)	61,5	67,4	48,0	30,8
Allgemein	16,4	12,6	20,3	15,6	(19,2)	19,9	20,1	18,2	9,1
Schweiz									
Insgesamt	49,4	51,3	47,5	43,4	54,1	67,2	69,2	53,7	37,1
Beruflich	41,8	46,5	37,0	34,3	43,9	60,1	63,5	45,3	31,6
Allgemein	13,6	9,5	17,7	13,5	18,5	15,7	15,4	15,2	8,8

¹ Gerechnet an der Wohnbevölkerung der 20-64-Jährigen

² Ausländer/innen mit Schule im Ausland

Tab. 1: Beteiligung an nicht-formalen Weiterbildungskursen 2009
(LUSTAT 2011: 341/15T-5.05)

In der Zentralschweiz betrug 2006 die Beteiligung an informeller und nicht-formaler Bildung rund 81 Prozent, liegt also im Schweizer Durchschnitt (80 Prozent). Die höchste Weiterbildungsquote weist die Grossregion Zürich mit 84.0 Prozent auf, die niedrigste das Tessin mit 67.2 Prozent (vgl. LUSTAT 2010: 322).

Im internationalen Vergleich¹⁰ ist die Beteiligung an der Weiterbildung in der Schweiz relativ hoch. Nur in Dänemark, Schweden, USA und Finnland bildet sich ein höherer Anteil der Be-

¹⁰ Bei internationalen Vergleichen muss beachtet werden, dass die Vergleichbarkeit der Daten kritisch zu beurteilen ist (vgl. EVD 2009: 8). Die Definitionen unterscheiden sich zum Teil markant bezüglich Lernaktivität, betrachteter Population oder Zeitraum. Die OECD vernachlässigt zum Beispiel auch, dass viele Länder keine Berufslehren anbieten (OECD 2001: 88). Trotzdem können solche Vergleiche gewisse Tendenzen aufzeigen und haben in diesem Sinne einen gewissen Aussagewert.

völkerung weiter, siehe Abbildung 6 unten. Die Zahlen hier beziehen sich zwar auf 2003, man geht jedoch davon aus, dass sich die Situation nicht massgeblich verändert hat (vgl. Abb. 6 unten).

In Bezug auf die nicht-formale berufliche Weiterbildung während der bezahlten beruflichen Arbeit schliesst die Schweiz im Vergleich zu den OECD-Ländern hingegen relativ schlecht ab. Mit 57 Prozent bewegt sie sich im unteren Drittel der Rangliste. An erster Stelle liegt Frankreich mit 87 Prozent, gefolgt von der Slowakei, Schweden, Dänemark und Norwegen. Ebenso weist die Schweiz eine hohe Disparität auf zwischen der Beteiligung der Geringqualifizierten (11 Prozent) und der Beteiligung von Personen mit Tertiärabschluss (63 Prozent). Eine noch grössere Disparität weisen nur noch Luxemburg, Italien, Deutschland und Portugal auf. Schweden, Finnland und Dänemark weisen die geringste Disparität auf (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 53).

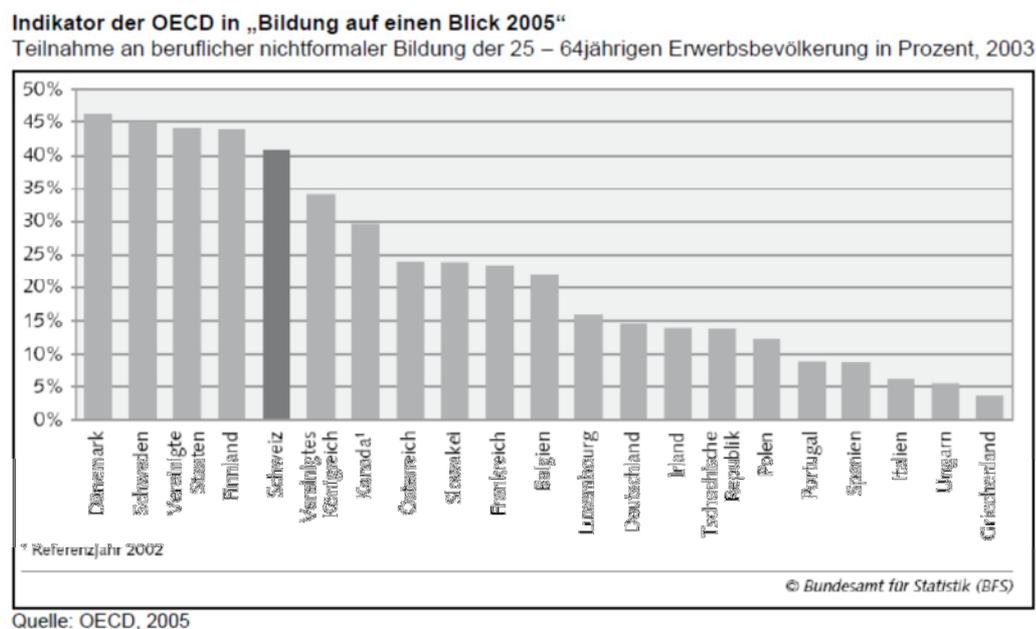


Abb. 6: Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Ländern, 2003 (EVD 2009: 34)

Kuwan stellte aufgrund von statistischen Erhebungen in Deutschland von 1979 bis 2003 gewisse Trends bei der Weiterbildungsteilnahme fest. Die Teilnahmequote insgesamt erhöhte sich im Beobachtungszeitraum von 23 auf 48 Prozent. Obwohl die Quoten sich nicht zwingend mit denjenigen der Schweiz decken, kann die Tendenz durchaus auf die Schweiz übertragen werden (vgl. BFS o.J.). Folgende Faktoren bestimmen gemäss Kuwan die Teilnahme an einer Weiterbildung:

- demografische Faktoren: Jüngere Personen beteiligen sich häufiger an Weiterbildung als Ältere (vgl. Kuwan et al. 2006: 90);
- Bildungsniveau, berufliche Qualifikation: Je höher der Schulabschluss und die berufliche Qualifikation, desto höher ist die Teilnahmequote (vgl. Kuwan et al. 2006: 105-110);

- berufliche Position: Leitende Mitarbeitende beteiligen sich häufiger an einer Weiterbildung als ausführende Mitarbeitende (vgl. Kuwan et al. 2006: 84);
- Betriebsgrösse: Grosse Betriebe bieten den Mitarbeitenden mehr Weiterbildungsmöglichkeiten an als kleinere Betriebe (vgl. Kuwan et al. 2006: 182);
- Erwerbstätigkeit: Nichterwerbstätige und Arbeitslose beteiligen sich weniger oft an einer Weiterbildung (vgl. Kuwan et al. 2006: 73);
- Geschlecht: Frauen beteiligen sich etwas weniger an Weiterbildung als Männer (vgl. Kuwan et al. 2006: 121);
- Weiterbildung: In der allgemeinen Weiterbildung ist die Teilnahmequote der Frauen höher als diejenige der Männer. Bei der beruflichen Weiterbildung ist die Teilnahmequote der Männer höher. Vergleicht man jedoch die Quoten von voll-erwerbstätigen Frauen und Männern, kann kaum mehr ein Unterschied festgestellt werden (vgl. Kuwan et al. 2006: 121).

Neben Alter, Berufsposition, Grösse des Betriebs und Geschlecht beeinflussen der ethnische Hintergrund, der Wohnort und die bildungspolitischen Rahmenbedingungen der Region die Teilnahmequote (vgl. Faulstich/Zeuner 2010: 59 oder Schläfli/Sgier 2008: 51f).

Was aber motiviert die Menschen zu einer Weiterbildung? Sind es Sachzwänge, ist der Mensch von hierarchisch strukturierten Bedürfnissen geleitet, so wie Abraham Maslow das 1954 mit der Maslow Pyramide dargestellt hat (vgl. Abb. 7)? Faulstich/Zeuner (2010: 46) konkretisiert die Motive der Menschen mit Konsummöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherung, Erweiterung des Handlungsspielraumes, Möglichkeiten des Aufstiegs, Einkommenssteigerung, persönliche Entfaltung, Arbeitsplatz- und Berufswechsel, Bewältigung der Arbeitsanforderungen. Es geht dem Menschen grundsätzlich darum, sicherzustellen, dass er sich in der Arbeitswelt halten und an wesentlichen Prozessen der Gesellschaft teilnehmen kann (vgl. Bildungsdirektion Kanton Zürich 2009: 29)..



Abb. 7: Maslow Pyramide
(vgl. Grüner 2000:106)

Dass sich Personen vorwiegend aus beruflichen Gründen weiterbilden, zeigen auch die Daten des Grossraums Zentralschweiz. 2006 nahmen dort 39 Prozent beruflich motiviert an einer nicht-formalen Weiterbildung teil, was praktisch dem Schweizerischen Durchschnitt entsprach (vgl. LUSTAT 2010: 323). 2009 absolvierten 42 Prozent (36 und 6 Prozent) der ständigen Wohnbevölkerung der gesamten Schweiz eine berufliche, nicht-formale Weiterbildung, 14 Prozent (6 und 8 Prozent) bildeten sich im ausserberuflichen Bereich weiter, 51 Prozent nahmen an keiner nicht-formalen Weiterbildung teil. Abbildung 8 unten zeigt auch klar die

unterschiedlichen Motivationen je nach Bildungsniveau: je höher das Bildungsniveau desto grösser der Anteil der beruflich motivierten Weiterbildung.

Die Zahlen des BFS (o.J.e) bestätigen auch klar, dass sich Männer und Frauen hauptsächlich aus beruflichen Gründen weiterbilden (47 bzw. 37 Prozent), wobei sich Frauen mit einem Anteil von 18 Prozent jedoch ausserberuflich deutlich mehr bilden als Männer mit einem Anteil von 10 Prozent. Ebenso bilden sich Erwerbstätige deutlich mehr berufsorientiert (48 Prozent) als Erwerbslose (30 Prozent) oder als Nicht-Erwerbstätige (8 Prozent). Die Nicht-erwerbstätigen weisen hingegen mit Abstand den höchsten Anteil an ausserberuflichen Aktivitäten auf (18 Prozent gegenüber 13 bzw. 11 Prozent). Bezüglich der Altersgruppen kann beobachtet werden, dass sich der Anteil der beruflich motivierten Weiterbildung über alle Altersgruppen hinweg auf einem Niveau von 45 Prozent bewegt, nur bei der Altersgruppe 55-64 Jahre beträgt der Anteil lediglich 31 Prozent.

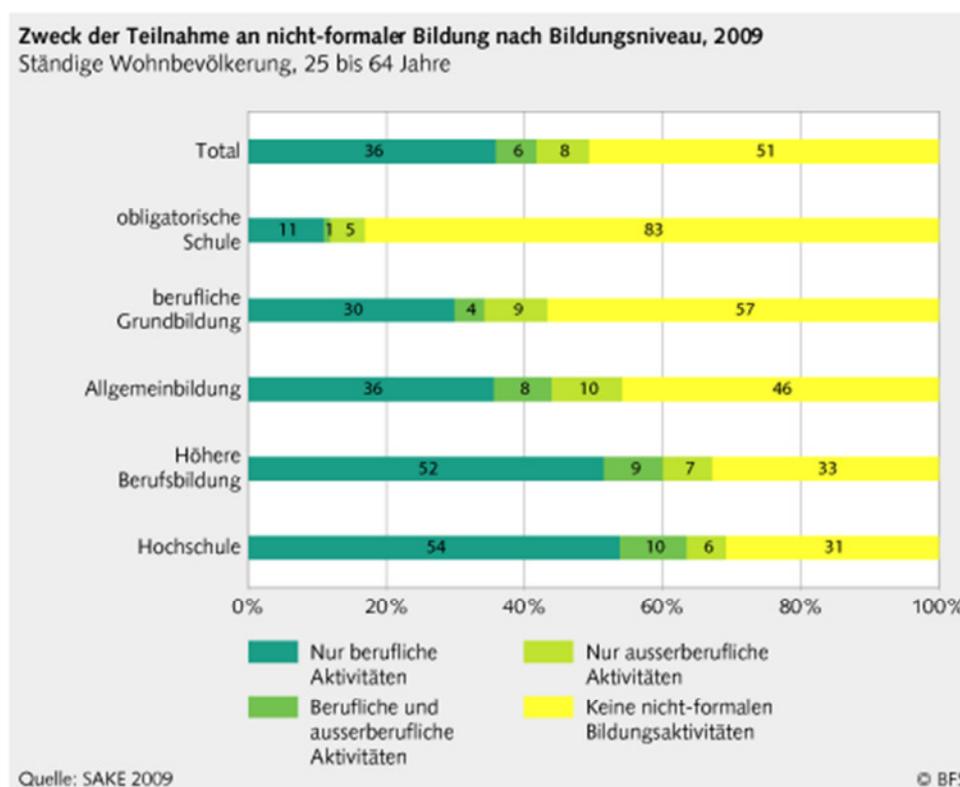


Abb. 8: Zweck der Teilnahme nach Bildungsniveau, 2009 (BFS o.J.)

Was die Themen der Weiterbildung betrifft, stellen Sprachen mit 15 Prozent Anteil am Stundentotal den grössten Bereich dar, gefolgt von Gesundheit und Medizin, Kaderkursen, Informatik und Persönlichkeitsbildung. Die Themenwahl variiert zum Teil beträchtlich, je nach Motivation (in Abb. 9 beruflich oder ausserberuflich) oder Bevölkerungsgruppe (Geschlecht, Alter, Sprachregion), wobei Themen Sprachen, Gesundheit und Kaderkurse immer die Rangliste anführen (vgl. BFS o.J.). Obwohl es bezüglich Themenwahl keine Datenerhebung auf regionaler Ebene gibt, ist davon auszugehen, dass die Zentralschweiz auch in Bezug auf die Themenwahl im Schweizer Durchschnitt liegt (vgl. LUSTAT 2010: 323).

Ebenso interessant wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist derjenige Teil der Bevölkerung, der an keiner Weiterbildung teilnimmt. 2009 entsprach dies immerhin einem Anteil von 20 Prozent der Bevölkerung (vgl. Abb. 2, Seite 16). Als Hinderungsgrund nannten rund 60 Prozent der Befragten – vorwiegend Männer – mit höherer Berufs- und Hochschulbildung die berufliche Belastung. Die Frauen nannten vor allem familiäre Beanspruchung und ungünstige Kurszeiten. Für die Gruppe ohne nachobligatorische Ausbildung (rund 53 Prozent) und noch stärker für die Gruppe der Erwerbslosen (rund 74 Prozent) waren die Kosten ein Hindernis. Schweizerinnen und Schweizer liessen sich vor allem durch die berufliche Belastung aber auch durch ungünstige Kurszeiten abhalten, während bei den Ausländerinnen und Ausländern neben den hohen Kosten auch die berufliche Belastung massgebend war. Bei allen Altersgruppen wurde vor allem die berufliche Belastung genannt, insbesondere in der Altersgruppe 45-54 Jahre. Auch ungünstige Kurszeiten spielten eine wichtige Rolle, in der Gruppe 25-34 Jahre aber auch die hohen Kosten und in der Gruppe 35-44 Jahre die familiäre Belastung (vgl. BFS o.J.).

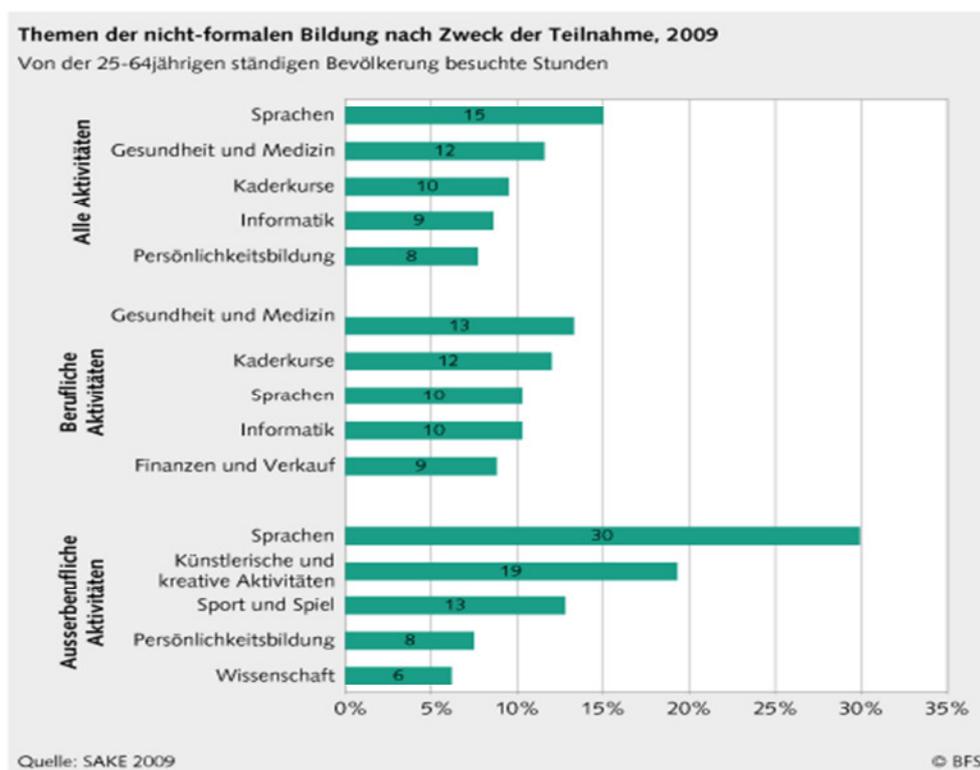


Abb. 9: Themen der nicht-formalen Bildung nach Zweck der Teilnahme, 2009 (BFS o.J.)

2.4 Mitgestaltende des Weiterbildungsmarktes

Im Bereich der Weiterbildung existieren kaum griffige Steuermechanismen, übergreifende curricula, klare Finanzflüsse oder verbindliche Regelungen. Einzig bei der Berufsbildung bestehen Ansätze zur Steuerung, indem die Prüfungen zu eidgenössischen Abschlüssen standardisiert und geregelt wurden. Ausserdem stellen dort, wo öffentliche Gelder fliessen, die Geld-

geber wie BBT, SECO und kantonale Stellen Ansprüche bezüglich Einhaltung der Rahmenbedingungen und steuern so bis zu einem gewissen Grad die Angebote. Im Bereich der Erwachsenenbildung hingegen arbeiten verschiedene Akteure an den Rahmenbedingungen und versuchen steuernd einzugreifen, wobei die Aktivitäten jedoch wenig koordiniert sind (vgl. Bildungsdirektion Kanton Zürich September 2009: 19–20).

Im folgenden Teil werden die wichtigsten Akteure in der Weiterbildung der Schweiz zusammengefasst und kurz kommentiert. Sie alle versuchen Einfluss auf die Politik zu nehmen und vor allem die Aktivitäten der verschiedensten Gruppen zu koordinieren und zu optimieren (vgl. Forum Weiterbildung o.J.).

2.4.1 Bund

In der Schweiz liegt die Hoheit für das Bildungswesen bei den Kantonen, einzig die Berufsbildung, die Fachhochschulen und die beiden technischen Hochschulen (Zürich und Lausanne) sind dem Bund unterstellt. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind die Kompetenzen des Bundes sehr gering. Trotzdem befassen sich beim Bund dennoch verschiedenste Stellen mit Fragen der Weiterbildung (vgl. Forum Weiterbildung o.J.):

- **Kommission Wissenschaft Bildung und Kultur (WBK)**: Parlamentarische Kommission, die sich in den letzten Jahren auf Bundesebene für die Weiterbildung eingesetzt hat; erteilt dem Bundesrat Aufträge (Motionen, Postulate).¹¹
- **Bundesrat**: Diverse Aufträge; zurzeit ist der Auftrag zur Verfassung eines integralen Bundesgesetzes über die Weiterbildung offen.¹²
- **Bundesamt für Kultur (BAK)**: Kulturförderung, eine Aufgabe des BAK, beinhaltet auch kulturelle Bildung, deren Ziel es ist, die Menschen zu befähigen, am kulturellen Leben teilzunehmen, selbst kreativ zu sein und sich kritisch mit dem kulturellen Schaffen auseinanderzusetzen. Wichtige Themen sind dabei die Bekämpfung des Illiterismus und die kulturelle Erwachsenenbildung; www.bak.admin.ch.
- **Bundesamt für Bildung und Technologie (BBT)**: Kompetenzzentrum des Bundes für Fragen der Berufsbildung, der Fachhochschulen und der Innovation; die berufsorientierte Weiterbildung ist Teil der Berufsbildung und ist im Berufsbildungsgesetz geregelt; www.bbt.admin.ch.
- **Bundesamt für Statistik (BFS)**: Erhebt im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Daten zur Weiterbildung; vertiefte Befragungen wurden 1996, 1999, 2003, 2006 und 2009 durchgeführt, ausgewertet und publiziert.¹³
- **Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF)**: Fachbehörde für Themen der allgemeinen und universitären Bildung, der wissenschaftlichen und angewandten Forschung sowie der Raumfahrt; nebst Geschäften auf universitärem Niveau (Tertiär A)

¹¹ Dazu vgl. www.parlament.ch/d/organe-mitglieder/kommissionen/legislativkommissionen/kommissionen-wbk.

¹² Parlamentarische Initiative der WBK vom 6.4.2009 (Nationalrat) 09.426: www.parlament.ch/d/suche/Seiten/curia-vista.aspx.

¹³ Dazu siehe www.bfs.admin.ch und www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/-blank/blank/enquete_suisse_sur/anhang/publikationen.html.

subventioniert das SBF die Ausbildungsbeihilfen der Kantone, spricht Stipendien für ausländische Studierende und Kunstschaffende, betreut und finanziert internationale Bildungsprojekte und -programme mit Schweizer Beteiligung; www.sbf.admin.ch.

- **Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)**; Ist zuständig für die Kernfragen der Wirtschaftspolitik; schafft ordnungs- und wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen für nachhaltiges Wirtschaftswachstum, beteiligt sich an arbeitsmarktlichen Massnahmen gegen Arbeitslosigkeit (Kurse, Umschulungen, u.a.) sowie an der Schweizerischen Weiterbildungsangebotsbörse (www.w-a-b.ch) und koordiniert vom Bund geförderte berufsorientierte Weiterbildungsangebote; www.seco.admin.ch.

2.4.2 Kanton

Wie oben erwähnt liegt die Bildungskompetenz hauptsächlich bei den Kantonen. In Bezug auf die Weiterbildung kann der Bund ergänzend unterstützen. Die Kantone regeln die berufsorientierte Weiterbildung im kantonalen BBG (oder Einführungsgesetz zum BBG des Bundes). Die nicht-berufliche Weiterbildung oder Teile davon sind je nach Kanton meistens mangels spezifischen Weiterbildungsgesetzen in verschiedenen ergänzenden Rechtsgrundlagen wie Schul-, Erziehungs- und Kulturgesetz geregelt (vgl. Forum Weiterbildung o.J.).

Wie in anderen Bildungsfragen koordinieren sich die Kantone durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), welche sie auch gegenüber dem Bund vertritt. Die EDK handelt subsidiär und wird nur aktiv in Bereichen, in denen die Kantone ihre Aufgabe nicht wahrnehmen können (vgl. Forum Weiterbildung o.J.).

In den meisten Kantonen bestehen Kommissionen, die sich mit dem Thema der Weiterbildung beschäftigen. Je nach Kanton haben sie einen anderen Stellenwert und sind unterschiedlich aufgesetzt.¹⁴ Dem Kanton Luzern stehen folgende Institutionen zur Verfügung:

- Luzerner Konferenz für Erwachsenenbildung (LKE): Dachorganisation der im Kanton Luzern tätigen Profit- und Nonprofit-Organisationen der beruflichen und allgemeinen Erwachsenenbildung; Mitglied der SVEB; Sicherstellung von Qualität, Förderung der Idee des lebenslangen Lernens und der Weiterbildungsbereitschaft der Bevölkerung; formuliert bildungspolitische Anliegen und vertritt diese gegenüber den Behörden und in der Öffentlichkeit; fördert den Austausch, Koordination und Zusammenarbeit zwischen den Institutionen.
- Bildungs- und Kulturdepartement, Dienststelle Berufs- und Weiterbildung, Abteilung Schulische Bildung: Sowohl auf Departementsebene wie auch auf Dienststellen- und Abteilungsebene beteiligt sich die kantonale Verwaltung an der Gestaltung der Weiterbildungslandschaft des Kantons Luzern.
- LUSTAT: Erhebt Daten und koordiniert die kantonalen Statistiken und stellt den Zugang zu diesen im Internet und in Printmedien sicher.

¹⁴ Eine Liste der aktuellen kantonalen Kommissionen findet man unter www.forum-weiterbildung.ch/images/pdf/kantonale_weiterbildungskonferenzen.pdf.

- **Bildungsdirektoren-Konferenz Zentralschweiz (BKZ) und Zentralschweizer Bildungsämter-Konferenz (ZBK):** Die Bildungsämter-Konferenz ist eine Bereichskonferenz der Bildungsdirektoren-Konferenz. Sie besteht aus den sechs Leiter/innen der Berufsbildungsämter der Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Nidwalden, Obwalden und Zug. Ihr Themenschwerpunkt ist die Berufsbildung, sie beschäftigt sich aber auch mit Problematiken der Weiterbildung; www.beruf-z.ch.

2.4.3 Organisationen der Arbeitswelt (OaA)

Gemäss dem Berufsbildungsgesetz des Bundes (Art. 1 BBG) ist die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und den OaA. Zu den letzteren werden die Sozialpartner, Berufsverbände, andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung gezählt. In den OaA sind folgende Organisationen vertreten (vgl. Forum Weiterbildung o.J.):

- **Arbeitgeberorganisationen:**
Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Schweizerischer Gewerbeverband.
- **Arbeitnehmerorganisationen:**
Travail.Suisse,
Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- **Dachverband der Weiterbildungsanbieter:**
Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB).

2.4.4 Gesamtschweizerische Koordinationsgremien

Bei so vielen aktiven Institutionen, die sich auch noch auf verschiedensten politischen Ebenen bewegen, liegt der Bedarf an Koordination und Vernetzung auf der Hand. Um diesem Bedürfnis nachzukommen, haben sich gesamtschweizerisch folgende Zusammenschlüsse etabliert:

2.4.4.1 Forum Weiterbildung

Das Forum wurde im Sommer 2000 gegründet und ist praktisch vollständig durch Bundesgelder finanziert. Mitglieder (zurzeit 18) sind Organisationen, die sich hauptsächlich im Bereich der Weiterbildung für die Verbesserung der Rahmenbedingungen engagieren und sich kritisch mit der schweizerischen Weiterbildungspolitik auseinandersetzen. Im Forum Weiterbildung sind folgende Organisationen vertreten (vgl. Forum Weiterbildung o.J.):

- **für den Bund:**
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT),
Bundesamt für Kultur (BAK),
Bundesamt für Statistik (BFS),
Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF),
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).
- **für die Kantone:**

- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK),
Interkantonale Konferenz für Weiterbildung.
- für die Anbieter und Weiterbildungs-Organisationen:
Kalaidos (Bildungsgruppe Schweiz) AG,
Koordinationsstelle der Klubschulen Migros (KOST),
Schweizerischer Bund für Elternbildung (SBE),
Verband Schweizerischer Volkshochschulen,
Verein universitäre Weiterbildung Schweiz,
Projektgruppe Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung der Schweizerischen
UNESCO-Kommission.
 - für die Sozialpartner:
Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz),
Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Schweizerischer Gewerbeverband,
Schweizerischer Gewerkschaftsbund,
Travail.Suisse.

2.4.4.2 Schweizerische Koordinationskonferenz Weiterbildung (SKW)

Als Organ des Bundes und der Kantone koordiniert die SKW die Bearbeitung von Weiterbildungsthemen zwischen Bundesstellen und Kantonen und strebt eine enge Zusammenarbeit aller Partner in der Weiterbildung an. Die SKW wurde 2005 auf Initiative vom Forum Weiterbildung gegründet und ist ebenfalls vorwiegend durch den Bund finanziert (vgl. Weber 2007: 299).

2.4.4.3 Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB

In der Weiterbildung tätige private und staatliche Schulen, Verbände, kantonale Weiterbildungsverantwortliche, innerbetriebliche Verantwortliche und Einzelpersonen haben sich im SVEB, dem Dachverband der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, gegründet 1951, zusammengeschlossen, um die Zusammenarbeit zu fördern, gemeinsam und koordiniert in der Öffentlichkeit aufzutreten, ein hohes Niveau bei den Angeboten zu erreichen und beim Staat, den Kantonen und Gemeinden optimale Rahmenbedingungen einzuverlangen. Der SVEB unterstützt die bereits Teilnehmenden und versucht bei den anderen die Lust auf Weiterbildung zu wecken. Sein Tätigkeitsfeld umfasst Bildungspolitik, Entwicklung und Innovation sowie verschiedene Dienstleistungen für die Mitglieder (vgl. SVEB o.J.).

2.4.5 Internationales Umfeld

Supranationale Organisationen wie die EU, OECD, UNESCO sowie Organisationen auf internationaler Ebene befassen sich europa- und weltweit intensiv mit dem Thema Weiterbildung. Ein guter Überblick über deren Aktivitäten ist auf der Website des Forums Weiterbildung zu finden (www.forum-weiterbildung.ch/akteure).

2.5 Finanzierung

Die Finanzierung im Bereich der Weiterbildung ist sehr intransparent. Die Vielfalt und Verschiedenheit der Anbieterinnen und Anbieter einerseits und der Angebote andererseits erschweren den Zugang zu den Finanzierungsangaben und deren Vergleichbarkeit erheblich. Verlässliche Informationen zur Finanzierung sind folglich nur in bescheidenem Masse vorhanden, obwohl schätzungsweise jährlich rund 5 Mrd. CHF – vor allem aus privaten Quellen – in den Bereich der Weiterbildung fliessen (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 35). Neben den Geldwerten ist ausserdem die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit als Investitionsfaktor zu berücksichtigen.

Immerhin sind die Zahlen bezogen auf die gesamte Bildung, das heisst inklusive der Weiterbildung, bekannt. Die öffentliche Hand investierte 2008 rund 31 Mrd. CHF in die Bildung insgesamt, was 16.7 Prozent der Totalausgaben von 187 Mrd. CHF ausmacht (vgl. Abb. 10 unten; vgl. BFS 2011: 416/T 18.3.1.1). Zum Vergleich: 1990 betrug die Ausgaben rund 18 Mrd. CHF, teuerungsbereinigt entspricht dies für die Zeitspanne von 18 Jahren einer Zunahme von knapp 40 Prozent. Im Vergleich mit dem Ausland bewegt sich die Schweiz im OECD-Durchschnitt (vgl. BFS 2011: 337/G 15.1+2). Der Anteil für die Weiterbildung ist nicht bekannt. Schläfli/Gonon haben 1998 ihn auf 1.4 Prozent geschätzt (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 35), was 2008 rund 450 Mio. CHF ausmachen würde. Diese Prozentzahl kann zwar nicht ohne Weiteres in die Gegenwart übertragen werden, sie führt jedoch die zu erwartende Grössenordnung klar vor Augen.

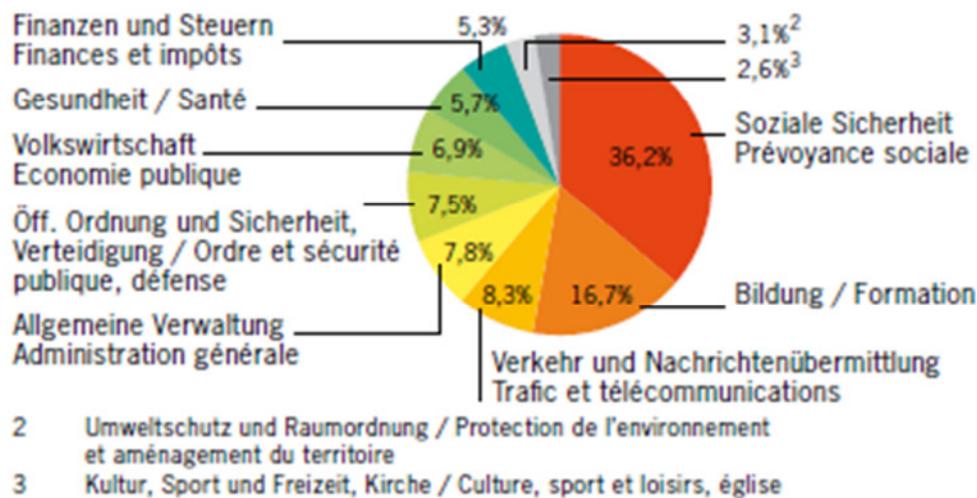


Abb. 10: Ausgaben der öffentlichen Haushalte, 2008 (BFS 2011: 403/G 18.4)

Die Weiterbildung in der Schweiz ist also weitgehend privat finanziert (5 Mrd. CHF gegenüber 0.45 Mrd. CHF öffentliche Gelder), einerseits durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst, andererseits aber vor allem durch ihre Arbeitgeber. Die Finanzierung erfolgt weitestgehend über Teilnahme- oder Kursgebühren, zum Teil auch noch über Test- und Prüfungsgebühren (EVD 2009: 12).

Sehr oft beteiligen sich die Arbeitgeber aber auch zeitlich, indem die Arbeitnehmenden sich ganz oder teilweise während der bezahlten Arbeitszeit weiterbilden können (vgl. Abb. 11 unten). 2009 wurden gesamtschweizerisch 84 Prozent der Bildungsstunden für berufsorientierte, nicht-formale Weiterbildung durch Erwerbstätige vom Arbeitgeber finanziell oder zeitlich unterstützt. Nur bei 17 Prozent der Weiterbildungsstunden beteiligte sich der Arbeitgeber weder finanziell noch zeitlich. Deutliche Unterschiede sind dabei zwischen den Geschlechtern feststellbar. Die Frauen erhielten bei 23 Prozent der Stunden keine Unterstützung, die Männern nur bei 11 Prozent. Dieser Unterschied wird darauf zurückgeführt, dass Frauen öfter Teilzeit arbeiten als Männer (vgl. BFS o.J.).

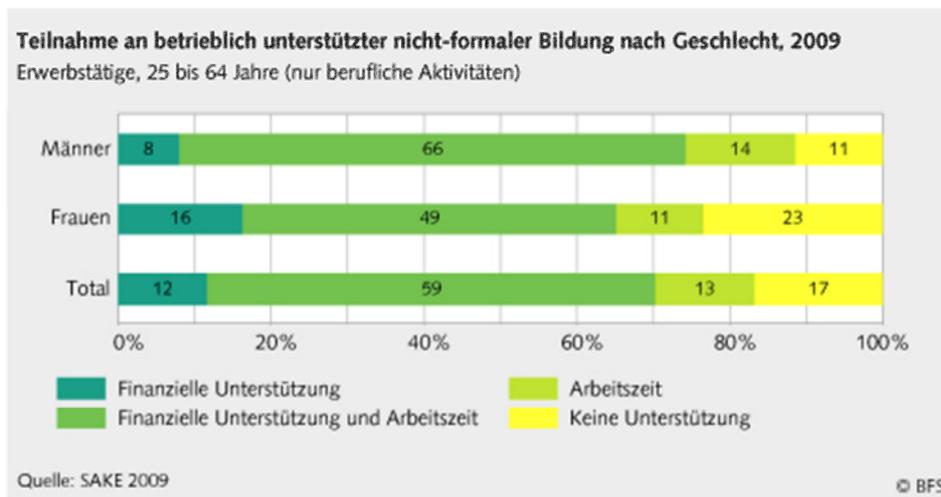


Abb. 11: zeitliche und finanzielle Unterstützung nicht-formaler Bildung nach Geschlecht, 2009 (BFS o.J.)

Interessant ist die Feststellung, dargestellt in Abb. 12 unten, dass bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit einem Abschluss einer allgemein bildenden Schule (Gymnasium) die Bildungsaktivität vom Arbeitgeber nur zu 75 Prozent ganz oder teilweise mitgetragen wird, während bei Personen derselben Sekundarstufe (Sekundarstufe II), aber mit einer beruflichen Grundbildung, 84 Prozent vom Arbeitgeber unterstützt werden (vgl. BFS o.J.).

Die Motivation der Arbeitgeber, sich an den Weiterbildungskosten zu beteiligen, ist vielfältig. Insbesondere versprechen sich die Unternehmen von der Investition in die Weiterbildung der Mitarbeitenden Wettbewerbs- und Standortvorteile. Zudem werden weitere Effekte erwartet (vgl. Faulstich/Zeuner 2010: 47):

- Gewinnsteigerung,
- Bindung an die Firma,
- Erweiterung des Handlungsspielraumes,
- Arbeitsmarktunabhängigkeit,
- Anpassung an neue Entwicklungen,
- Kostensenkung,
- Effizienz und Flexibilität,
- Mitarbeiter/innenzufriedenheit,
- Erschliessung neuer Märkte,

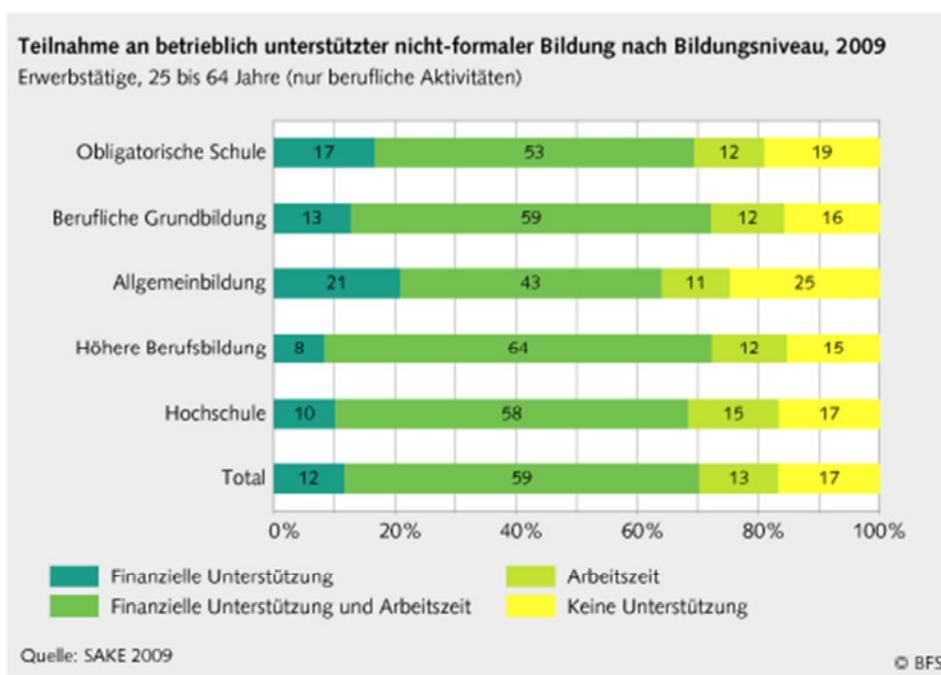


Abb. 12: zeitliche und finanzielle Unterstützung nicht-formaler Bildung nach Bildungsniveau, 2009 (BFS o.J.)

Die Unterstützung der Arbeitgeber hängt auch von der Betriebsgrösse und dem Umsatz des Betriebes ab. Je grösser der Betrieb und je höher der Umsatz, desto grösser ist die Beteiligung des Betriebes an Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Gonon et al. 2005: 22). Ebenso massgebend ist die Branche. Im öffentlichen Sektor und der Finanzbranche ist die Beteiligungsrate am höchsten, im Gastgewerbe am tiefsten (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 38 oder Borkowsky/Zuchuat 2006: 24).

Abgesehen von der Beteiligung durch den Arbeitgeber gibt es praktisch keine weiteren Unterstützungsangebote für Weiterbildungswillige. In manchen Branchen bestehen zwar gewisse Fonds, die jedoch selten in Anspruch genommen werden, da sie zu wenig bekannt sind (vgl. Schläfli/Sgier 2008: 39). Für benachteiligte Gruppen wie Angehörige spezifischer Branchen, Teilzeitangestellte, Geringqualifizierte und Frauen (siehe vorne Kapitel 2.3 auf Seite 19) ist eine Weiterbildung ohne finanzielle Unterstützung oft nicht realisierbar. Folglich müssten Finanzierungsmodelle entwickelt werden, welche die Benachteiligung durch die Arbeitgeber kompensieren und die finanzielle Förderung direkt den weiterbildungsmotivierten Personen zugute kommen lassen. Schon 2001 wurde der Bundesrat über ein Postulat aufgefordert, in der Weiterbildung vermehrt nachfrageorientiert zu finanzieren, zum Beispiel durch Stipendien, Bildungsgutscheine, bezahlten Bildungsurlaub oder Steuerabzüge (für Teilnehmerinnen und Teilnehmer oder Betrieb), und die reine Angebotsfinanzierung (Subventionen an die Anbieterinnen und Anbieter) zu reduzieren (SVEB o.J.: Finanzierung der Weiterbildung). Ebenso werden Modelle des Bildungssparens und Nebenleistungen wie Kinderbetreuung während des Unterrichts diskutiert.

3 Rahmenbedingungen und Erwartungen

Wie oben dargelegt entwickelte sich seit dem Zweiten Weltkrieg in der Schweiz ein komplexer Markt für Weiterbildung entwickelt. Dieser ist von privaten Anbieterinnen und Anbietern dominiert und der Einfluss von halbprivaten und öffentlich-rechtlichen Anbieterinnen und Anbietern ist gering. Das Weiterbildungsangebot wird aus diesem Grunde durch die Interessen und Ziele der privaten Anbieterinnen und Anbieter geprägt, womit die finanzielle Optimierung, im Vordergrund steht. Grundlegende übergeordnete Bildungsziele haben kaum einen Stellenwert. Sollen sich die privaten Anbieterinnen und Anbieter auch an übergeordneten Zielen orientieren, sind die Rolle und das Instrumentarium des Bundes und der Kantone zu klären, damit diese entsprechenden Einfluss nehmen können (vgl. Weber/Tremel 2009:54).

Dieses Kapitel zeigt die staatspolitischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen auf, welche die Rollen aller Marktbeteiligten prägen, wobei der Fokus auf das BBZ WB gelegt wird. Ebenso werden die Erwartungen verschiedener Marktbeteiligter an eine kantonale Institution, wie das BBZ WB es ist, zusammengefasst.

3.1 Staatspolitische Überlegungen

Das BBZ WB ist eine Institution des Kantons. Damit stellt sich schon die Grundsatzfrage, ob es eine staatliche Institution braucht, die im Kanton Luzern Weiterbildungen anbieten.

Bis ins 18. Jahrhundert existierte in der Staatstheorie die Frage nach der Abgrenzung von Staatsaufgaben praktisch überhaupt nicht. Die Diskussionen konzentrierten sich auf die Ausgestaltung von Herrschaftsstrukturen im Staat. Die Zuständigkeit des Wohlfahrtsstaates in der Zeit des Absolutismus war unbestritten und allumfassend. Staatstheoretische Abhandlungen befassten sich mit Vorschlägen zur „richtigen“ Aufgabenerfüllung (vgl. Benz 2001: 184).

Ende 18. Jahrhundert setzte sich die Idee des Verfassungsstaates durch, in dem die Freiheitsrechte des Individuums die Allmacht des Staates eingrenzten. In England setzte sich die konstitutionelle Monarchie durch. Daraus entwickelte sich die liberale Staatstheorie, die nur einen Staat mit beschränkter Macht akzeptiert. Wilhelm von Humboldt (zusammen mit Immanuel Kant) trug wesentlich zu dieser Neuorientierung bei. Er vertrat die Vorstellung, dass der Staat nur eine Berechtigung durch den Dienst am Menschen hat. Zentral dabei ist die Freiheit des Individuums, wobei Humboldt darunter nicht nur die Freiheit von Zwang verstand, sondern die Freiheit der Wahl unter vielen Möglichkeiten der Selbstverwirklichung. Der Staat darf also die Freiheit nur sichern, nicht aber gestalten. Humboldt vertrat das radikalliberale Bild des Minimalstaates (vgl. Benz 2001: 184f).

In der liberalen Welt übernimmt der Markt die gestaltende Funktion. Die gesellschaftlichen Bedingungen ermöglichen aber nicht allen eine wirkliche Auswahlmöglichkeit aus den gebo-

tenen Gelegenheiten. Die individuelle Selbstverwirklichung und somit die Chancengleichheit ist in der realen Gesellschaft nicht verwirklicht. Erst eine Bildungspolitik des Staates wird die Chancengleichheit schaffen, was mittlerweile auch von den meisten Liberalen anerkannt wird. Der Staat muss also mindestens Bildungsaufgaben übernehmen, was aber nicht zwingend mit staatlichen Bildungseinrichtungen verbunden ist (vgl. Benz 2001: 185).

Die ökonomische Theorie der Staatsaufgaben geht von der Analyse der Gesellschaft aus und sieht den Markt als ein Verfahren zur Regelung von gesellschaftlichen Problemen. Staatsaufgaben sind folglich nur aufgrund von Marktdefiziten gerechtfertigt (Theorie des Marktversagens). Da aber staatliches Handeln auch mangelhaft ist (Staatsversagen), kann bei Marktversagen nicht automatisch auf eine Staatsaufgabe geschlossen werden. Bei der Abgrenzung zwischen Markt und Staat müssen die Vor- und Nachteile beider Institutionen abgewogen werden. Das jeweilige Ergebnis ist sicherlich zu diskutieren (vgl. Benz 2001: 186-190).

Die oben dargelegten Theorien helfen jedoch nicht bei der Beantwortung der Frage, welche Aufgaben der Staat überhaupt übernehmen soll. In der Politikwissenschaft geht man deshalb im Allgemeinen davon aus, dass Staatsaufgaben entweder durch gesellschaftliche Machtverhältnisse oder in politischen Prozessen definiert werden (vgl. Benz 2001: 191 und Horn 2003: 46).

In der Schweiz hat sich die liberale Tradition bei unterschiedlichen Entscheiden im Weiterbildungsbereich immer wieder durchgesetzt. Schon in den 1950er Jahren war man sich einig, dass die berufliche Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern gefördert werden soll. Der Eigenverantwortung und dem individuellen Engagement der Bildungswilligen kam dabei eine zentrale Bedeutung zu, dem Staat war nur eine moderierende Rolle zugeordnet. Verschiedene Vorstösse, die dem Bund einen stärkeren Einfluss sichern sollten, scheiterten. Ein umfassendes Engagement des Staates schien politisch nicht möglich. Hingegen wurde die Weiterbildung in Teilbereichen wie in der Arbeitsmarkt- oder Gesundheitspolitik als staatliches Interventionsinstrument eingesetzt. Das hat zur Konsequenz, dass die Weiterbildung in verschiedensten Gesetzen geregelt ist (vgl. Weber/Tremel 2009: 52f).

Für das BBZ WB bedeutet das, dass der Markt, in dem es sich bewegt, liberal gestaltet ist. Das heisst, der Staat spielt keine bedeutende Rolle in diesem Markt, der Markt ist wenig reguliert und offen für vielen Anbieterinnen und Anbietern. Zudem wird von den Bildungswilligen Eigenverantwortung und Engagement verlangt, auch finanziell.

3.2 Gesetzliche Grundlagen und interkantonale Vereinbarungen

Die gesetzliche Verankerung der Weiterbildung findet sich sowohl in den Rechtsquellen des Bundes als auch der Kantone, sowohl auf Verfassungs- wie auf Gesetzesebene. Bis heute erfährt der Bereich Weiterbildung durch den Staat sehr wenig Regelung und Koordination. Verschiedene Vorstösse zur Bildung waren nicht mehrheitsfähig und wurden abgelehnt. Zudem

sind die Zuständigkeiten sehr zersplittert und je nach Themenkreis bei verschiedenen Departementen und Ämtern angesiedelt. Aufgrund dieser ungünstigen Ausgangssituation wurde schon länger eine Regelung auf Bundesebene gefordert. Im Mai 2006 beschloss das Volk, die Bundesverfassung mit einem Weiterbildungsartikel (Art. 64a BV) zu ergänzen. Erstmals hat nun der Bund den Auftrag und die Kompetenz, die Weiterbildung insgesamt zu regeln (vgl. Forum Weiterbildung o.J.).

Im Bereich der Weiterbildung handelt der Staat subsidiär, ganz im Gegensatz zum formalen Bildungsbereich, wo der Staat eine umfassende Kompetenz besitzt. Das heisst, der Staat greift nur dort korrigierend ein, wo andere Institutionen (Markt) versagen und zum Beispiel bestimmte Personengruppen keinen Zugang zu Weiterbildungsangeboten haben (vgl. LUSTAT/Paravicini 2011: 299).

Im Folgenden werden die wichtigsten Bestimmungen aufgelistet. Die Auflistung gibt einen Überblick über die gesetzlichen Regelungen der Weiterbildung und zeigt deren Zersplitterung auf.

3.2.1 Bund

In der Bundesverfassung (BV) sind folgende Regelungen relevant (alle am 6.5.2006 durch das Volk angenommen):

- Art. 64a Weiterbildung
 - ¹ Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.
 - ² Er kann die Weiterbildung fördern.
 - ³ Das Gesetz legt die Bereiche und Kriterien fest.
- Art. 67 Förderung von Kindern und Jugendlichen
 - ² Der Bund kann in Ergänzung zu kantonalen Massnahmen die ausserschulische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unterstützen.
- Art. 63a Hochschulen
 - ⁵ Erreichen Bund und Kantone auf dem Weg der Koordination die gemeinsamen Ziele nicht, so erlässt der Bund Vorschriften über die Studienstufen und deren Übergänge, über die Weiterbildung und über die Anerkennung von Institutionen und Abschlüssen. Zudem kann der Bund die Unterstützung der Hochschulen an einheitliche Finanzierungsgrundsätze binden und von der Aufgabenteilung zwischen den Hochschulen in besonders kostenintensiven Bereichen abhängig machen.

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) umfasst alle Berufsbildungsbereiche der Grundbildung, Berufsmaturität, höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung. Ausgenommen sind die Weiterbildung in der Hochschule und die allgemeine Weiterbildung. Folgende Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes sind für die berufsorientierte Weiterbildung von Bedeutung (vgl. Forum Weiterbildung o.J. und LUSTAT/ Paravicini 2010: 299):

- Art. 2 Gegenstand und Geltungsbereich
 - ¹ Dieses Gesetz regelt für sämtliche Berufsbereiche ausserhalb der Hochschulen:
 - c. die berufsorientierte Weiterbildung.
- Art. 30 Gegenstand

Die berufsorientierte Weiterbildung dient dazu, durch organisiertes Lernen:

- a. bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben;
 - b. die berufliche Flexibilität zu unterstützen.
- **Art. 31 Angebot an berufsorientierter Weiterbildung**
Die Kantone sorgen für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung.
- **Art. 32 Massnahmen des Bundes**
¹ Der Bund fördert die berufsorientierte Weiterbildung.
² Er unterstützt insbesondere Angebote, die darauf ausgerichtet sind:
 - a. Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen;
 - b. Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen.
³ Er unterstützt darüber hinaus Massnahmen, welche die Koordination, Transparenz und Qualität des Weiterbildungsangebotes fördern.
⁴ Die vom Bund geförderten Angebote der berufsorientierten Weiterbildung und die arbeitsmarktlichen Massnahmen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982 sind zu koordinieren.

Für die Beteiligung des Bundes an der Weiterbildung ist folgender Artikel in der Berufsbildungsverordnung (BBV) relevant:

- **4. Kapitel: Berufsorientierte Weiterbildung**
Art. 29 BBV (4. Kapitel: Berufsorientierte Weiterbildung)
¹ Der Bund beteiligt sich an Massnahmen, die die Koordination, die Qualität und die Transparenz des Weiterbildungsangebotes, das berufsorientiert genutzt werden kann, auf nationaler oder sprachregionaler Ebene zum Ziel haben.
² Die von der öffentlichen Hand getragenen Strukturen und Angebote der beruflichen Bildung stehen soweit möglich für arbeitsmarktliche Massnahmen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982 zur Verfügung.

Seit 2006 hat der Bund den Verfassungsauftrag – und die Kompetenz – einen Vorschlag für ein Weiterbildungsgesetz zu erarbeiten. Der Entwurf des Bundesrates ist auf Ende Legislaturperiode 2011 zur Vernehmlassung angekündigt (vgl. Wenzler 2011: Tagesanzeiger). Der Gesetzesentwurf wird weitherum mit Spannung erwartet. Für die Erarbeitung hat der Bundesrat eine Expertenkommission eingesetzt. Gemäss EVD soll das Gesetz den nicht-formalen Bereich der Weiterbildung regeln. Geplant sei ein „Grundgesetz ohne Fördertatbestände“ (vgl. EVD 2009: 4), welches die Eigenverantwortung stärke, die Chancengleichheit beim Zugang zur Weiterbildung verbessere und die Kohärenz der Bundesgesetzgebung sicherstelle. Es soll geprüft werden, wie Transparenz, Qualität und Mobilität bei der Weiterbildung erhöht werden könne (vgl. EVD 2009: 4).

Der Bund regelt gewisse Segmente der Weiterbildung in zahlreichen Gesetzen. Im Folgenden wird eine willkürliche Auswahl aufgelistet:

- **Kulturförderungsgesetz**, beschlossen im Dezember 2009, in Kraft ab 1.1.2012 (alt SR 442.1)
Art. 11 Nachwuchsförderung
Der Bund kann den kulturellen und künstlerischen Nachwuchs durch Massnahmen fördern, die dem Erwerb und der Vertiefung der erforderlichen Erfahrungen dienen.

Art. 12 Förderung der musikalischen Bildung

Der Bund fördert in Ergänzung zu kantonalen und kommunalen ...

- Arbeitslosenversicherungsgesetz, z.B. Art. 60: Teilnahme an Bildungsmassnahmen, (SR 837.0);
- Strassenverkehrsgesetz (SR 741.01);
- Bundesgesetz über Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände, z.B. Art. 34: Aus- und Weiterbildung, (SR 817.0);
- Energiegesetz, Art. 11: Aus- und Weiterbildung, (SR 730.0);
- Bundesgesetz über die Fischerei, z.B. Art. 13: Aus- und Weiterbildung, (SR 923.0);
- Tierschutzgesetz, Art. 6 Abs. 3: Weiterbildung von Tierhaltern und Personen, die Tiere ausbilden, (SR 455);
- Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer, Art. 26: Abzug von Berufskosten, (SR 642.11);
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch, z.B. Art. 48: Weiterbildung im Zivilstandswesen, (SR 210).

Insgesamt gibt der Bund unter fünfzig Rechtstiteln jährlich rund 600 Mio. CHF für Weiterbildung aus (EVD 2009: 19).

3.2.2 Kanton Luzern

Die Kantone haben unterschiedliche Regelungen im Bereich der Weiterbildung. Einzelne verfügen über Erwachsenenbildungsgesetze, andere haben die Weiterbildung in den Schul- oder Kulturförderungsgesetzen geregelt. Ein Erneuerungsimpuls kam sicher 2004, als das Berufsbildungsgesetz auf Bundesebene in Kraft trat. Ein weiterer wird erwartet durch das neue Weiterbildungsgesetz (vgl. Forum Weiterbildung o.J.)¹⁵.

Im Kanton Luzern wird der Weiterbildungsbereich im Gesetz über die Berufsbildung und die Weiterbildung (BBG LU) vom 12. September 2005 geregelt. Ausgenommen sind der Hochschulbereich und die berufsorientierte Weiterbildung gemäss Bundesrecht, also die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen, die höheren Fachschulen und die berufsorientierte Weiterbildung (Art. 7 Abs. 1 und 2 BBG LU). Im Gegensatz zum eidgenössischen BBG regelt das Luzerner BBG explizit auch die allgemeine Weiterbildung, also die nicht-berufsorientierte Weiterbildung:

- Art. 1 Geltungsbereich
² Es regelt auch die allgemeine Weiterbildung, ...
- Art. 6 Ziele der Weiterbildung
Die berufsorientierte und die allgemeine Weiterbildung vermitteln, erneuern, vertiefen und erweitern Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Sinn des lebenslangen Lernens zur Bewältigung der sich rasch wandelnden Anforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft und zu deren Mitgestaltung notwendig sind.
- Art. 9 Allgemeine Weiterbildung

¹⁵ Den Stand der einzelnen Kantone kann unter www.lexfind.ch oder www.edudoc.ch eingesehen werden.

¹ Die allgemeine Weiterbildung im Sinn dieses Gesetzes umfasst mit Ausnahme der Weiterbildungsangebote der Hochschulen alle Angebote der Weiterbildung, welche nicht unter die berufsorientierte Weiterbildung nach Bundesrecht fallen.

² Der Regierungsrat regelt das Nähere in einer Verordnung.

In der Verordnung BBV LU regelt der Regierungsrat des Kantons Luzern folgendes:

- **Art. 55 (Kapitel V. Weiterbildung) Berufsorientierte Weiterbildung**

¹ Der Kanton fördert die berufsorientierte Weiterbildung durch Information und Beiträge im Rahmen der verfügbaren Mittel. Er kann gegen Entschädigung Räume und Einrichtungen zur Verfügung stellen.

² Die kantonalen Schulen können berufsorientierte Weiterbildung anbieten. Deren Angebote ergänzen die Angebote der Berufsverbände und privater Anbieterinnen und sind grundsätzlich vollkostendeckend zu gestalten. Das Bildungs- und Kulturdepartement kann in begründeten Fällen Ausnahmen von der Kostendeckungspflicht bewilligen.

³ Sind berufsorientierte Weiterbildungsangebote Teil einer Berufs- oder höheren Fachprüfung, werden sie nach den gleichen Ansätzen wie diese unterstützt.

⁴ Der Kanton kann Massnahmen zur Qualitätsentwicklung der Weiterbildung durch Mitwirkung, Information und Beiträge unterstützen.

- **Kapitel V. Weiterbildung**

Art. 56 Allgemeine Weiterbildung

¹ Der Kanton fördert die allgemeine Weiterbildung durch Information und Beiträge im Rahmen der verfügbaren Mittel.

² Er arbeitet mit den Anbieterinnen und Anbietern und deren Dachorganisationen zusammen.

³ Er kann sich an Weiterbildungsprojekten beteiligen.

- **Art. 83 Betriebsbeiträge an die höhere Berufsbildung und die Weiterbildung**

¹ Vorbereitungskurse auf eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, die von privaten Trägern bereitgestellt werden, sowie Bildungsgänge an höheren Fachschulen mit privater Trägerschaft können mit Betriebsbeiträgen unterstützt werden. ...

² Betriebsbeiträge an die berufsorientierte Weiterbildung werden ausgerichtet

a. für Angebote zugunsten benachteiligter Zielgruppen oder Regionen,

b. an die Entwicklungs- und Initialisierungskosten von besonders innovativen Angeboten (Anschubfinanzierung),

c. für Angebote, deren Absolvierung gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Beiträge decken höchstens 50 Prozent der Kosten.

³ Bei der allgemeinen Weiterbildung decken die Beiträge an Angebote gemäss § 47 des Gesetzes höchstens 50 Prozent der Kosten.

Wie der Bund regelt auch der Kanton Luzern Teile seine Weiterbildung in verschiedensten Rechtsquellen und trägt damit ebenfalls zur Komplexität des Luzerner Weiterbildungssystems bei. Im Folgenden eine Auswahl der Bestimmungen, welche die Weiterbildung betreffen:

- **Kantonales Landwirtschaftsgesetz (SRL 902)**

Art. 10: Landwirtschaftliche Berufs- und Beratungszentren ... unterstehen dem Gesetz über die Berufsbildung und die Weiterbildung;

Art. 62c: Förderung umweltschonender Produktionsformen... durch Beratung, Weiterbildung, ...;

Art. 71: Förderung des Pflanzenbaus durch Aus- und Weiterbildung....;

- **Gesetz über die Volksschulbildung (SRL 400a);**

- **Verordnung für das Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe des Kantons Luzern (SRL 807);**

- **Gesetz über die Gymnasialbildung (SRL 501);**

- Gesetz über die Luzerner Polizei (SRL 350);
- Rahmenreglement für die Weiterbildung an der Universität Luzern (SRL 539i);
- PHZ-Verordnung: Verordnung über Weiterbildung und Zusatzausbildungen... (SRL 518d).

Zusammenfassend sind folgende für die Weiterbildung massgeblichen Bestimmungen in den oben genannten Rechtstiteln geregelt (vgl. die Zitationen in den beiden vorangehenden Abschnitten):

BV:

- Der Bund legt die Grundsätze für die Weiterbildung fest, er kann diese fördern.

BBG:

- Der Bund regelt die berufsorientierte Weiterbildung.
- Die berufsorientierte Weiterbildung dient durch organisiertes Lernen, bestehende Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen, zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben und die berufliche Flexibilität zu unterstützen.
- Die Kantone sichern ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung.
- Der Bund fördert die berufsorientierte Weiterbildung, insbesondere Angebote, die den Verbleib im Erwerbsleben und den Wiedereinstieg ermöglichen.
- Der Bund unterstützt Massnahmen zur Förderung der Koordination, Transparenz und Qualität des Weiterbildungsangebotes.

BBG LU:

- Regelt auch die allgemeine Weiterbildung.
- Ziel der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung ist, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, erneuern, vertiefen, erweitern zur Bewältigung der Anforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft.

BBV LU:

- Die kantonalen Schulen können berufsorientierte Weiterbildung anbieten. Sie ergänzen die Angebote der Berufsverbände und privater Anbieterinnen und sind grundsätzlich vollkostendeckend.
- Der Kanton arbeitet im Bereich der allgemeinen Weiterbildung mit den Anbieterinnen und Anbietern und deren Dachorganisationen zusammen.
- Die Betriebsbeiträge an die berufsorientierte Weiterbildung werden ausgerichtet für Angebote zugunsten benachteiligter Zielgruppen oder Regionen.

3.2.3 Interkantonale Vereinbarungen

Im Bereich der Weiterbildung ist die Interkantonale Fachschulvereinbarung (FSV) vom 27. August 1998 relevant. Diese Finanzierungs- und Freizügigkeitsvereinbarung hat zum Ziel, einerseits den gleichberechtigten Zugang zu den betreffenden Bildungsinstitutionen für alle Bewohnerinnen und Bewohner der Schweiz, unabhängig vom Wohnkanton, sicherzustellen,

und andererseits den Lastenausgleich zwischen den Kantonen zu regeln. Die FSV funktioniert nach dem à-la-carte-Prinzip, das heisst, jeder Kanton definiert selber, an welchen Angeboten von anderen Kantonen er sich finanziell beteiligt. Die Angebote und die zahlungsbereiten Kantone werden im regelmässig aktualisierten Anhang zur FSV publiziert (vgl. EDK o.J.).

Die Freizügigkeits- und Finanzierungsklärung für Angebote der Nachholbildung sind in der Berufsfachschulvereinbarung (BFSV) (vgl. EDK o.J.) oder in den Regionalen Schulabkommen (RSA) verankert. Institutionen wie das „MAZ – die Journalistenschule“ in Luzern oder einzelne Abteilungen der Musikhochschule Luzern, können von ihrem Curriculum her weder der höheren Fachschule noch der Fachhochschule zugeordnet werden und sind deshalb ebenfalls in den RSA geregelt (vgl. NW EDK o.J.).

3.2.4 Fazit

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen eines Kantons, zusammen mit den Interkantonalen Vereinbarungen, prägen die Tätigkeiten der kantonalen Stellen. Sie sind aber auch ein Rahmen für alle Beteiligten ausserhalb der Verwaltung. So müssen sich die privaten Weiterbildungsanbieterinnen und -anbieter an gesetzliche Vorgaben halten, wenn sie dem Staat gegenüber finanzielle Ansprüche stellen oder genormte und geschützte Abschlussbezeichnungen verwenden wollen.

Für die Verwaltung sind Vorgaben aus dem politischen Umfeld von grosser Wichtigkeit. Politische Zielsetzungen steuern den Ressourcenfluss in der Verwaltung und nach aussen massgeblich. Im Folgenden werden die bildungspolitischen Ziele des Kantons Luzern dargestellt.

3.3 Bildungs- und Regionalpolitik des Kantons Luzern

Im Legislaturprogramm 2007 – 2011 (Regierungsrat 2007a: 11-13) hält der Luzerner Regierungsrat fest, dass seine Bildungspolitik geprägt ist vom schnellen Wandel der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorgaben und die demografische Entwicklung hin zur Überalterung auch in der Bildung eine Herausforderung darstellt. Er formuliert als wichtigste Ziele generell:

- Durchlässigkeit der Bildungswege,
- Förderung der Ausbildung im nachobligatorischen Bereich,
- Förderung der Erwachsenenbildung, insbesondere für benachteiligte Zielgruppen,
- enge Zusammenarbeit mit Lehrpersonen, Lehrbetrieben, Berufsverbänden und den anderen Kantonen,

und im Bereich der Berufsbildung und auf Tertiärstufe:

- Einrichten von Kompetenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung,
- breites Angebot an höheren Fachschulen und an Vorbereitungskursen für eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen.

Ebenfalls hält der Regierungsrat fest, dass er den chancengleichen Zugang zu Bildung anstrebt und die Rahmenbedingungen für Hilfe zur Selbsthilfe schafft, aber dabei die persönliche Selbstverantwortung im Vordergrund stehen muss (Regierungsrat 2007a: 19).

Diese Ziele finden sich natürlich wieder in den Bildungszielen des Bildungs- und Kulturdepartementes (BKD 2009: 2 und 10 – 11). Speziell wird hier aber auch noch als explizite Ziele zur Weiterbildung formuliert, dass das BKD die „Fähigkeiten und Möglichkeiten zu lebenslangem Lernen“ fördert und die heutigen Angebote in der Weiterbildung „gebündelt“ und „gestärkt“ werden.

Nicht nur in der Bildungspolitik finden sich Vorgaben und Absichtserklärungen zur Bildung. Auch in der Regionalpolitik betont der Regierungsrat die Wichtigkeit von intakten regionalen Zentren (zum Beispiel Willisau, Wolhusen, Schüpfheim, Hochdorf, Reiden) und eines ländlichen Raumes, einem Lebensraum mit hoher Lebensqualität in möglichst intakter Landschaft (Regierungsrat 2007a: 23f und 2007c: 11). Bildungsangebote – auch Weiterbildungsangebote – regional am richtigen Ort bilden Teil der Lebensqualität. Sie sollen auch in Zukunft dezentral gefördert werden (Regierungsrat 2007b: 40). Im IFAP 2011-2015 (Regierungsrat 2007d: 48) bekennt sich der Regierungsrat deshalb zu dezentralen Bildungskompetenzzentren und zum neuen Berufsbildungszentrum Weiterbildung (BBZ WB), das sich im Kanton zu einem „starken Weiterbildungsanbieter“ entwickeln soll.

Das BBZ WB als kantonale Institution ist diesen politischen Zielsetzungen verpflichtet und muss diese in der Ausrichtung seiner Geschäftstätigkeit berücksichtigen.

3.4 Erwartungen der Anspruchsgruppen

Für eine Neupositionierung muss sich das BBZ WB an den gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen orientieren. Da sich das BBZ WB jedoch in einer immer komplexer werdenden Gesellschaft wiederfindet, bekommt die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren im kantonalen Weiterbildungssystem einen zunehmend höheren Stellenwert. Das BBZ WB muss sich diesen Erwartungen stellen, will es weiterhin eingebettet in der Weiterbildungslandschaft agieren und sich nicht als Vollzugsorgan des Kantons – oder Bundes – mit hoheitlichem Gehabe im Weiterbildungsmarkt bewegen (Nagel et al. 2007: 10-31).

Strukturierte Interviews mit ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern von spezifischen Gruppen Hinweise geben, mit welchen Erwartungen sich das BBZ WB konfrontiert sieht. Diese Interviews sind punktuell und geben keine repräsentativen Standpunkte wieder. Die Auswahl der Interviewten erfolgte rein zufällig und erfüllt keine statistischen Anforderungen. Trotzdem sind die Ergebnisse interessant und geben Hinweise auf die Erwartungen der Akteure an das BBZ WB. Die Gespräche dauerten rund eine Stunde und wurden protokolliert. Die Kurzprotokolle wurden von den Interviewten gegengelesen und sind zusammen mit dem Interviewleitfaden im Anhang 1 hinterlegt. Folgende Gespräche fanden statt:

- Luzerner Gewerkschaftsbund LGB, Luzern: Arlette Fischer, Vizepräsidentin
- Höhere Fachschule für Gesundheit Zentral-schweiz, Luzern: Ursula Matter, Rektorin
- Migros Klubschule Luzern: Alain Roth, Mitglied Schulleitung
- Proderma Betriebs AG, Schötz: Adrian Meier, COO
- Verband Luzerner Schreiner, Rothenburg: Andreas Schädler, Geschäftsleiter
- Institut für Weiterbildung IWB, Luzern: Peter Häfliger, Rektor

Zuweilen war es schwierig, zu differenzieren zwischen dem Kanton als Erwartungsobjekt und dem BBZ WB. Folgende Erwartungen wurden formuliert:

1. Die Vielfalt der Angebote und Anbieterinnen und Anbieter muss bestehen bleiben;
2. Das BBZ WB darf funktionierende Angebote nicht konkurrenzieren oder gar zerstören;
3. Das BBZ WB darf nicht marktverzerrend wirken, allein schon sein Auftreten als kantonale Institution ist auf dem freien Markt marktverzerrend, denn mit „kantonal“ wird oft Qualität, Sicherheit, Integrität verbunden, ohne dass der entsprechende Nachweis erbracht ist;
4. Das BBZ WB muss mit echten Vollkosten und transparenter Kalkulation auf dem Markt auftreten;
5. Der Kanton beziehungsweise das BBZ WB müssen sich subsidiär verhalten und sich auf die Marktlücken und vor allem Marktmängel beschränken;
6. Das BBZ WB pflegt ein dezentrales Angebot, fördert Randregionen und Randgruppen;
7. Das BBZ WB konzentriert sich auf Themen, wo es Kompetenzen und Zugang zu den Fachleuten und Interessierten hat, zum Beispiel durch Nutzung der Nähe zu Lehrfirmen durch die Grundbildung der kantonalen Berufsbildungszentren;
8. Das BBZ WB baut Kontakte zur Praxis in seinen Themengebieten auf und pflegt diese;
9. Das BBZ WB deckt Themen ab, welche gewinnorientierte Anbieterinnen und Anbieter nicht abdecken können; zum Beispiel auch nichtfachliche Vorbereitung (Arbeitstechnik, usw.) für die Vorbereitungskurse für die Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung;
10. Das BBZ WB berät Lernwilligen in Bezug auf Alltag, organisatorische und finanzielle Fragen;
11. Das BBZ WB bietet Integrationskurse mit Inhalten des Berufs- und Privatalltags, wie Einführung in das schweizerische Schulsystem, Gesellschaftssystem, Steuersystem an;
12. Das BBZ WB muss mit Arbeitnehmer- und Berufsverbänden zusammen arbeiten und kooperieren, aber auch mit privaten und gemeinnützigen Anbieterinnen und Anbietern;
13. Das BBZ WB unterstützt kleinere Verbände oder Firmen durch Beratung, Know-how-Ausleihe und Vermittlung sowie Hol-Angebote (z.B. mit Querschnittsthemen wie Führen von Gruppen; oder mit Spezialthemen wie CAD-Grundkurs, Arbeitsplatz mit

- Gefahrenstoffen, Hygiene-Grundbegriffe für den Arbeitsplatz) zur Entwicklung und Generierung von Angeboten, da diesen Verbänden die nötigen Ressourcen fehlen;
14. Das BBZ WB koordiniert die Qualitätssicherung in Bezug auf Lehrmittel, Erwachsenenmethodik und –didaktik und wendet diese auch auf den eigenen Betrieb an;
 15. Das BBZ WB bietet für bestimmte Personenkreise günstige Kurse an, aber nicht gratis.

Generell können sich die Interviewten gut vorstellen, dass das BBZ WB sein Tätigkeitsfeld ausweitet, indem es sich nicht nur im unmittelbaren Lehrbereich positioniert sondern auch Dienstleistungen verschiedener Art anbietet, zum Beispiel in der Form von Koordination und Beratung von bestehenden und potenziellen Anbieterinnen und Anbietern.

Grundsätzlich stehen Begriffe wie

- Subsidiarität, Gewährleistung,
- Kernkompetenzen,
- Randregionen, Personenrandgruppen, Randthemen,
- Querschnittthemen,
- Zentrale Funktionen wie Beratung, Qualitätssicherung, Finanzierung,
- Transparenz,
- Koordination,
- Zusammenarbeit

im Vordergrund.

Weitestgehend finden sich diese Forderungen auch in Stellungnahmen und Meinungsäußerungen verschiedenster Autorinnen und Autoren in Bezug auf die Entwicklung im Weiterbildungsbereich. Offensichtlich handelt es sich dabei um die Hauptthemen in der Weiterbildungsszene auf allen Ebenen.

Der SVEB (o.J. 2009: 2) zum Beispiel listet in seinem Positionspapier zum Weiterbildungsgesetz unter anderem folgende Anliegen auf:

- Einführung einer Regelung für die Qualitätsentwicklung,
- Rahmenbedingungen für Transparenz und Durchlässigkeit,
- Förderung benachteiligter Personengruppen,
- Finanzierungsinstrumente.

Auch das EVD setzt im Bericht über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes unter anderem auch diese und ähnliche Schwerpunkte (EVD 2009: 21-31):

- Förderung von Transparenz, Qualität und Wettbewerb,
- Verbesserung des Zugangs für bestimmte Bevölkerungsgruppen und Bereiche,
- Flexible Angebote durch Wirtschaftsfreiheit, der Staat greift bei Dysfunktionen des Marktes „bei der Angebotsbereitstellung und regionalen Verteilung“ ein,
- Vollkostenrechnung der öffentlichen Anbieterinnen und Anbieter.

Ebenso vertritt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV 2010) im Wesentlichen dieselben Schwerpunkte, allerdings unter dem Aspekt einer möglichst liberalen Grundhaltung bezüglich Regulierungsniveau.

4 Das Berufsbildungszentrum Weiterbildung heute

Wie oben dargestellt steht das BBZ WB als kantonale Institution in einem komplexen Umfeld, in welchem unter anderem die verschiedensten Akteure Erwartungen an das BBZ WB formulieren.

Das BBZ WB bietet seit der Reorganisation im Jahr 2009 zunehmend Projektionsfläche für solche Erwartungen. Per August 2009 fasste der Kanton die einzelnen Weiterbildungsabteilungen der vier kantonalen Berufsbildungszentren und des Fach- und Wirtschaftsmittelschulzentrums¹⁶ im BBZ WB zusammen. Das Umfeld nahm durch diese Zentralisierung die kantonalen Weiterbildungsaktivitäten massiver und aggressiver wahr. Die einzelnen Weiterbildungsabteilungen verhielten sich zwar schon bis zur Zentralisierung aktiv auf dem Anbietermarkt, pflegten die Kontakte zu den verschiedensten Akteuren und arbeiteten mit diesen konstruktiv zusammen. Untereinander waren sie jedoch nicht optimal vernetzt, obwohl unter dem gleichen Dach vereint. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Schulen bis 2004 (das FMZ bis August 2007) den Gemeinden angegliedert waren. Die Kantonalisierung im 2004, die Zusammenlegungen der Schulen im 2007 und dann vor allem die Zentralisierung der Weiterbildungsabteilungen im 2009 mischten die eingespielten Beziehungen und Kooperationen auf. Es entstand Unruhe und Verunsicherung bei allen Beteiligten. Die „kleinen“ kommunalen Weiterbildungsabteilungen wurden plötzlich zum „schwergewichtigen“ kantonalen BBZ WB mit konzentriertem Auftritt. In den Interviews (siehe Anhang 1) formulierten alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Bedenken gegenüber der Entwicklung des BBZ WB. Sie betonten die Erwartung, dass das BBZ WB sich bei der Angebotsgestaltung subsidiär verhalten müsse und funktionierende Angebote nicht konkurrenzieren dürfe. Ebenso würde zum Beispiel eine kantonale Quersubventionierung oder Teilkosten-Kalkulation die Existenzgrundlage der anderen Anbieterinnen und Anbieter gefährden.

Im Folgenden werden die Situation und die Bedingungen des BBZ WB beschrieben. Mit den Informationen zur jetzigen Ausgangssituation des BBZ WB, seinen Rahmenbedingungen und Erwartungen des Umfeldes ist es möglich, neue Ansätze (Kapitel 5, Seite 52 ff.) zu formulieren.

4.1 Strategische Positionierung

Das BBZ WB steht in einem Strategieentwicklungsprozess und hat in diesem Rahmen die Unternehmensphilosophie mit folgendem Inhalt formuliert:¹⁷

¹⁶ BBZ Bau und Gewerbe, BBZ Natur und Ernährung, BBZ Wirtschaft Informatik Technik, Fach- und Wirtschaftsmittelschulzentrum; ohne BBZ Gesundheit und Soziales.

¹⁷ Es liegt ein unveröffentlichter Entwurf aus der Strategiesitzung vom 29.06.2011 vor (Schulleitung BBZ WB).

Das BBZ WB versteht sich als unternehmerisch geführte Weiterbildungsinstitution und Dienstleistungserbringer und:

- richtet sich auf die Bedürfnisse der Anspruchsgruppen aus, erbringt Leistungen mit nachhaltiger Wirkung,
- nimmt Chancen wahr, Impulse auf und verhält sich aktiv und umsichtig.

Als Weiterbildungsinstitution erbringt das BBZ WB Angebote in den Bereichen:

- höhere Berufsbildung: marktorientiert, anschliessend an die Grundbildung der kantonal angebotenen Berufe, sofern sie nicht von Verbänden angeboten wird;
- berufsorientierte Weiterbildung: marktorientiert, zur Erhaltung und Stärkung der Betriebe;
- allgemeine Weiterbildung: gemäss politischem Bildungsauftrag;
- Dienstleistungen: spezifische Dienstleistungen innerhalb der Kernkompetenzen des BBZ WB (Konzeption, Administration, Durchführung).

Aus dieser Unternehmensphilosophie lässt sich die Grundeinstellung der Leitung des BBZ WB gegenüber dem Geschäftsumfeld, der Gesellschaft allgemein wie auch gegenüber den Mitarbeitenden ableiten. Sie beeinflusst ebenso die soziale Verantwortung, Strategie, Pläne, Ziele und Führungsgrundsätze des BBZ WB.

Die strategische Positionierung kann anhand von Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bestimmt werden. Das BBZ WB sieht seine Position vor allem in folgenden Merkmalen (vgl. dazu auch Anhang 5):

Stärken:

- Vielfältiges Angebot,
- Hohes Qualitätsniveau bei den Lehrpersonen,
- Hohe Erfolgsquoten bei internen und externen Prüfungen,
- Punktuell Anschluss an die berufliche Grundbildung realisiert (Kauffrau/Kaufmann, Schreiner/in, Landwirtschaft),
- Regionale Verankerung und örtliche Nähe zu Kundinnen und Kunden,
- Gutes Image als kantonale Institution,
- Gute Vernetzung mit der beruflichen Grundbildung
- Dienstleistungsbewusstes, engagiertes Team.

Schwächen:

- Zum Teil noch fehlender Anschluss an die berufliche Grundbildung,
- Standort und Fachdenken, unterschiedliche Kulturen in verschiedenen Fachrichtungen,
- Geringer Wiedererkennungswert für alle Fachbereiche und Standorte bei Kundinnen und Kunden,
- Einbindung in kantonale Strukturen,
- Zum Teil unkoordinierte und unstrukturierte Produktentwicklung.

Chancen:

- Dynamischer Weiterbildungsmarkt und lernende Gesellschaft,
- Konzept des lebenslangen Lernens,
- Neue Lernformen wie blended Learning,

- Innovationspotenzial zum Beispiel im Technikbereich, Persönlichkeitsentwicklung,
- Integrales Weiterbildungssystem,
- Vernetzung mit der beruflichen Grundbildung.

Risiken:

- Wachsende Konkurrenz vor allem im Bereich der höheren Berufsbildung,
- Entwicklung der Finanzlage des Kantons,
- Entwicklung der Rahmenvorgaben durch Kanton (Anstellungsbedingungen, Preisvorgaben, Kostenübernahme, Reorganisationen, usw.),
- Durch Zentralisierung Verlust der Nähe zur Kundschaft und regionalen Verankerung.

Basierend auf diesen Merkmalen definiert die Leitung des BBZ WB Schwerpunkte und Zielsetzungen für seine Geschäftstätigkeit.

4.2 Angebot

Das BBZ WB bietet Bildungsgänge und Kurse im Bereich der höheren Berufsbildung (Tertiär-B-Stufe), der berufsorientierten Weiterbildung und der allgemeinen Weiterbildung an (vgl. Abb. 13 unten). Im Bereich der höheren Berufsbildung umfasst das Angebot Vorbereitungskurse sowohl für die eidgenössische höhere Fachprüfung als auch für die eidgenössische Berufsprüfung (BBZ WB 2011: 1). Insgesamt sind das dreissig Bildungsgänge mit anerkannten Abschlüssen und 280 Kurse in der berufsorientierten und allgemeinen Weiterbildung (BBZ WB o.J.: Zahlen & Fakten).

Folgende Bildungsgänge, zum Teil in Modulstruktur, werden in der höheren Berufsbildung und berufsorientierten Weiterbildung angeboten (siehe Anhang 2):

- Hauswart,
- Holzbau-Vorarbeiter,
- Weiterbildung Garten- und Landschaftsbau,
- Bäuerin,
- Landwirt/in,
- Milchtechnologe/in,
- Meisterlandwirt/in,
- Technische Kaufleute,
- Sachbearbeiter/in Personalwesen edupool¹⁸,
- Sachbearbeiter/in Rechnungswesen edupool,
- Handelsschule edupool,
- Verkaufsspezialist/in,
- SIZ/ECDL.

¹⁸ Edupool ist ein Verein mit zurzeit 47 Mitglieder, kaufmännische Weiterbildungszentren aus der ganzen Schweiz. Der Verein übernimmt unter anderem die Koordination in der Weiterbildung und Anerkennung von Diplomen, Fachausweisen und Zertifikaten (edupool.ch o.J.).

4.3 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer

Es kann angenommen werden, dass die Beschreibung der Teilnehmendenstruktur im Abschnitt 2.3 (19-24) mehrheitlich auch für den Kanton Luzern zutrifft. Über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die beim BBZ WB Kurse und Bildungsgänge besuchen, liegen keine Daten vor. Es können deshalb keine Aussagen gemacht werden über Geschlecht, Bildungsniveau, Alter, Arbeitsmarktstatus oder Nationalität dieser Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

4.4 Struktur

Das BBZ WB kommt mit einer schlanken Organisation aus (Organigramm siehe Anhang 3): Rektor, Prorektor, Schuladministration, Finanzen/Personal, Marketing, Qualitätsmanagement und zwei Spartenleitungen. Für die einzelnen Sparten steht jeweils eine Leitung zur Verfügung. Insgesamt stehen dem BBZ WB für die Verwaltung (ohne Rektor und Prorektor) 530 Stellenprozent zur Verfügung. Der Lehrkörper besteht aus rund 200 Dozierenden und Kursleitenden (BBZ WB o.J.: Zahlen & Fakten).

Das BBZ WB verfügt über keine eigenen Schulräumlichkeiten oder gar ein eigenes Schulzentrum. Die Bildungsveranstaltungen finden in gemieteten Räumlichkeiten statt. Diese befinden sich in den kantonalen Berufsbildungszentren in Schüpfheim, Luzern, Willisau, Hohenrain und Sursee, also an insgesamt fünf Standorten. Der Standort Sursee ist zusätzlich noch aufgeteilt auf drei verschiedene Schulzentren innerhalb von Sursee.

Diese zersplitterte Schulraumstruktur hat sowohl Vor- als auch Nachteile. Einerseits ist die Führung und Administrierung der Schule erschwert. Ebenso bildet die Integration der einzelnen Dozentinnen, Dozenten, Kursleiterinnen und Kursleiter in das BBZ WB aber auch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter solchen Bedingungen eine schwierige Aufgabe. Andererseits ermöglicht diese Raumstruktur eine grosse Nähe zu den Fachlehrpersonen und Lernenden der Grundbildung. Denn in den meisten Fällen werden die Weiterbildungsangebote dort durchgeführt, wo die fachgleiche oder verwandte Grundbildung stattfindet.

Der Zugang zum Fachwissen und zu potentiellen Kunden ist an den einzelnen Standorten direkt und unkompliziert. Hingegen erschwert diese Tatsache den einheitlichen Auftritt als Bildungszentrum nach innen und nach aussen. Die Schulleitung und Schuladministration verfügt zwar über eine Zentrale, aber der Schulbetrieb findet nicht an diesem Ort statt. Das Schulgebäude als offensichtlicher Identifikationsstifter für Mitarbeitende, Teilnehmerinnen und Teilnehmer und Dritte fehlt. Die Teilnehmenden und die Lehrpersonen sind je nach Fachrichtung einem Berufsbildungszentrum zugewiesen und fühlen sich dort zugehörig. Die Führung des Lehrkörpers, die Vermittlung einer Schulkultur oder Schulphilosophie und die Qualitätssicherung sind unter solchen Umständen sehr schwierig. Zusätzlich erschwerend wirkt sich die grosse Anzahl an Lehr- und Fachpersonen mit Kleinstpensen aus.

Das BBZ WB pflegt die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und ist so optimal vernetzt. Hier die wichtigsten Kooperationen:

- Verband Luzerner Schreiner,
- anavant - Schweizerischer Verband technischer Kaderleute,
- edupool.ch - KV Weiterbildungszentren,
- Elektro-Ausbildungszentrum Zentralschweiz EAZ,
- JardinSuisse - Unternehmerverband Gärtner Schweiz,
- Schweizerischer Milchwirtschaftlicher Verein,
- Schweizerischer Bauernverband,
- Schweiz. Bäuerinnen- und Landfrauenverband,
- Höhere Fachschule Bürgenstock,
- ECDL European Computer Driving Licence,
- SIZ AG, Schweizerisches Informatik-Zertifikat,
- AGVS Auto Gewerbe Verband Schweiz, Sektion Zentralschweiz,
- Luzerner Konferenz für Erwachsenenbildung LKE,
- Zentralschweizer Bildungsämter-Konferenz ZBK,
- berufsberatung.ch - Das Portal für Berufswahl, Studium und Laufbahnberatung,
- ausbildung-weiterbildung.ch - Das grösste Bildungsportal der Schweiz mit Bildungsangeboten von zahlreichen Schulen.

4.5 Finanzierung

Der Kanton Luzern führte 2005 die Wirkungsorientierte Verwaltung (WOV) flächendeckend für alle Dienststellen und Ämter der kantonalen Verwaltung ein. Parallel dazu wurde zudem eine Kostenrechnung auf Basis von Vollkosten aufgebaut. Auch das BBZ WB unterliegt diesen Vorgaben. Da es aber eine Abteilung der Dienststelle Berufs- und Weiterbildung (DBW) ist, beinhaltet das Globalbudget der DBW auch das Budget für das BBZ WB. Das Parlament beschliesst also kein Globalbudget spezifisch für das BBZ WB, es werden demzufolge auch keine entsprechenden Finanzaufstellungen vom BBZ WB zuhanden des Parlaments publiziert. Dem internen Controlling stehen diese Zahlen jedoch zur Verfügung (siehe Anhang 4).

Die Zahlen im Anhang 4 stellen Vollkosten dar. Gewisse Vorbehalte dieser Aussage gegenüber sind aber berechtigt. Die Raummieten zum Beispiel sind keine Marktmieten. Der Kanton (Dienststelle Immobilien) stellt zwar seinen Dienststellen Kostenmieten in Rechnung. Welches nun die realistischen Vollkostenmieten verglichen mit den Mietkosten einer privaten Anbieterin oder eines privaten Anbieters sind, ist eine Frage der Interpretation. Zudem mietet sich das BBZ WB bei den kantonalen Berufsbildungszentren ein und bezahlt diesen direkt Miete. Auch dieser Mietkostensatz kann nur eine Annäherung an die realen Mietkosten sein. Ausserdem ist das BBZ WB ein Teil des Grosskonzerns Kanton Luzern. Hier stellt sich die Frage, welche zentralen Kosten den kantonalen Stellen verrechnet werden müssen und wo die Kosten-Nutzen-Grenze solcher interner Verrechnungen liegt. Zurzeit werden unter anderem die Kosten für die Personaladministration oder die Führungskosten, die in der Dienststelle, im

Departementssekretariat (inklusive Regierungsrat) oder im Parlament anfallen, nicht weiter verrechnet. Hingegen belasten die Schulleitungs- und Schuladministrationskosten die Rechnung der Schulen direkt.

Die Frage nach den echten Vollkosten würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen und kann hier nicht beantwortet werden. Es kann aber festgehalten werden, dass der Kanton selbst eine aussagekräftige und verlässliche und transparente Vollkostenrechnung anstrebt.

Entsprechend sind Quersubventionierungen verpönt, da sie sich nicht mit dem Grundsatz einer Vollkostenrechnung vereinbaren lassen. Dies gilt sowohl für Quersubventionen zwischen dem BBZ WB und anderen Schulen als auch mit anderen kantonalen Stellen. Innerhalb des BBZ WB ist es allerdings aus unternehmerischen Überlegungen bis zu einem gewissen Grad zulässig und sinnvoll, zwischen einzelnen Bildungsgängen oder Kursen zu quersubventionieren.

Das BBZ WB deckt seine Kosten mit Schul- und Kursgeldern, Bundesgeldern und Kantonsbeiträgen für definierte Angebote. 2010 sah der Kostendeckungsgrad folgendermassen aus (vgl. Anhang 4):

- Bereich höhere Berufsbildung: 109.8 Prozent, bei 1.8 Mio CHF Kosten,
- Berufsorientierte Weiterbildung: 68.5 Prozent, bei 0.9 Mio CHF Kosten,
- Allgemeine Weiterbildung: 70.2 Prozent, bei 0.8 Mio CHF Kosten.

Die Vorgabe der Kostendeckung für die berufsorientierte Weiterbildung (Art. 55 Abs. 2 BBV LU) ist noch nicht erfüllt, über alle Bereiche erreicht er aber bereits 90 Prozent und konnte sich bis jetzt jedes Jahr verbessern.

4.6 Abgrenzung zu privaten und anderen Anbieterinnen und Anbietern

Unter den vielen Anbietern nimmt das BBZ WB eine spezielle Stellung ein. Es ist weder ein gewinnorientierter noch ein gemeinnütziger Anbieter. Das BBZ WB ist ein kantonales Bildungszentrum, das einen gesetzlichen Auftrag unter Berücksichtigung von gesellschafts-, wirtschafts- und bildungspolitischen Vorgaben zu erfüllen hat. Im Vordergrund stehen die Förderung von speziellen Personengruppen, die Sicherstellung bestimmter Angebote und die Unterstützung anderer Anbieterinnen und Anbieter.

Auch aufgrund der Äusserungen der Interviewten (siehe Anhang 1) kann davon ausgegangen werden, dass sich das BBZ WB an die Vorgabe der Subsidiarität in den meisten Fällen hält. Kritisiert wurden die Angebote der Handelsschule und Sprachkurse auf dem Platz Luzern.

Das BBZ WB erfüllt die Forderung nach kostendeckenden Angeboten noch nicht ganz, hat sich diesbezüglich aber laufend verbessert.

Keiner der Anbieterinnen und Anbieter unterrichtet an so vielen Standorten wie das BBZ WB. Durch die geografische Zersplitterung und die konstante Präsenz an den verschiedenen Standorten der kantonalen Berufsbildungszentren kann das BBZ WB eine grosse Nähe zu den verschiedenen Fachlehrpersonen der beruflichen Grundbildung, zu den Lernenden, zu den Experten in den Gewerbe- und Lehrbetrieben und der lokalen Bevölkerung aufrechterhalten. Mit dieser Struktur erfüllt das BBZ WB die regionalen und sozialpolitischen Forderungen und fördert auf diese Weise Randregionen und deren Bevölkerung.

5 Ansätze für eine Neupositionierung des Berufsbildungszentrums Weiterbildung

Die Dynamik des Weiterbildungssystems und die politischen Veränderungen fordern das BBZ WB fortlaufend. Periodische Standortbestimmungen und Analysen der Entwicklungen im Umfeld des BBZ WB ermöglichen ihm eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung seiner Geschäftstätigkeit.

Im Folgenden werden Ansätze für eine Neupositionierung des BBZ WB entwickelt, ausgehend von den oben beschriebenen Rahmenbedingungen und Strukturen des BBZ WB. Diese Ansätze können als Basis für eine Neuformulierung des Konzeptes des BBZ WB verwendet werden.

5.1 Strategische Positionierung

Durch die Komplexität des Weiterbildungsmarktes sind vor allem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf zuverlässige und transparente Partnerinnen und Partner angewiesen. Das BBZ WB kann auf Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung und guten Beziehungen zu den Fachexperten und Teilnehmerinnen und Teilnehmern zurückgreifen. Damit kann es eine Weiterbildung anbieten, die den Ansprüchen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern und der Politik entspricht. Dabei sind die folgenden Schwerpunkte und damit Ansätze möglich:

Ansatz als Bildungsinstitution:

- Bildungsqualität,
- Zuverlässigkeit,
- Breite Angebotspalette, vernetzt mit der beruflichen Grundbildung,
- Integrierte Angebote, Bildungsgänge,
- Bezug zu den Betrieben der Region und der Bevölkerung,
- Aktuelle und erwachsenengerechte Lernformen.

Ansatz als Dienstleistungsinstitution:

- Kompetenzen realisieren und kommunizieren,
- Unterstützungsangebote für Betriebe und Verbände,
- Produktentwicklung.

Ansatz als kantonale Institution:

- Subsidiarität,
- Aktive Marktgestaltung.

5.2 Angebot

Bei der Gestaltung der Angebotspalette muss das BBZ WB als kantonale Institution den gesetzlichen Auftrag des Kantons und die Einschränkungen berücksichtigen. In Art. 6 BBG LU wird als Ziel vorgegeben, dass die Weiterbildung Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, erneuert, vertieft und erweitert. In Art. 55 und 56 BBV LU wird eingeschränkt, dass die berufsorientierte Weiterbildung die Angebote der Berufsverbände und privater Anbieterinnen und Anbietern ergänzt und grundsätzlich vollkostendeckend ist. In der allgemeinen Weiterbildung muss der Kanton mit den Anbieterinnen und Anbietern und deren Dachorganisationen zusammen arbeiten.

Ansatz: Die Angebote vermitteln, erneuern, vertiefen und erweitern Kenntnisse und Fähigkeiten.

Konkretisierung: Erneuerungsangebote in den Fachbereichen der beruflichen Grund- und Weiterbildung und allgemeinen Weiterbildung.

Ansatz: Die Angebote sind subsidiär, ergänzen also das Angebot der Berufsverbände, privater Anbieterinnen und Anbieter und deren Dachorganisationen.

Konkretisierung: Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden, privaten Anbieterinnen und Anbietern und deren Dachorganisationen bei der Entwicklung von neuen Angeboten.

Um dem Konzept des lebenslangen Lernens gerecht zu werden, muss die Angebotstiefe und -breite erweitert werden.

Ansatz: Integrierte Angebote stellen sicher, dass für jeden Schulabschluss der beruflichen Grundbildung ein Anschlussangebot vorhanden und die gegenseitige Durchlässigkeit optimiert ist. Ebenso stellen sie den Anschluss an niederschwellige Angebote sicher.

Konkretisierung: Anschlussangebote für Kurse Deutsch für Fremdsprachige lokaler Kleinprojekte.

Ansatz: Integrierte Angebote sind offen für Um- und Quereinsteigerinnen und -einsteiger.

Ansatz: Neben den berufsorientierten Angeboten gewinnt die allgemeine Weiterbildung an Bedeutung, denn das Konzept des lebenslangen Lernens bezieht sich auf alle Bereiche der Gesellschaft.

Ansatz: neue Bildung und Qualifikationen sind gefragt.

Konkretisierung: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Wissensbeschaffung statt Wissen, Lernen lernen, Schlüsselkompetenz Methodik und Instrumentarium, soziale Kompetenz, Wertorientierung, Kulturbildung (evtl. auch mit Reisen), Elternschule, Konfliktfähigkeit, Feedbacktechnik, Work-Life-Balance, Einführung in verschiedene Berufe (Arbeitsmarktorientierung).

Versorgungslücken können aus Marktmängeln entstehen oder weil neue Bedürfnisse nicht erkannt werden.

Ansatz: Angebote für benachteiligte Personenkreise und Regionen sind für private Anbieterinnen und Anbieter nicht interessant.

Konkretisierung: Angebote für Migrantinnen und Migranten mit Themen des Alltags einer Erwerbs-, Privat- oder Familienperson in der Schweiz, Angebote Nachholbildung.

5.3 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer

Gemäss den Ausführungen in 2.3 (19-24) gibt es verschiedene Personengruppen mit Benachteiligungen und speziellen Bedürfnissen.

Ansatz: Benachteiligte Personengruppen müssen speziell gefördert werden.

Konkretisierung: Migrantinnen und Migranten, jugendliche Secondos und Erwachsene (Kurse in Heimatlicher Sprache und Kultur), Frauen, Personen mit tiefem Bildungsniveau, bildungsferne Personen.

Wie in der obligatorischen Schulbildung und in der Sekundarstufe II gibt es Personen mit speziellen Bedürfnissen.

Ansatz: Personen mit Mehrfach- und Zusatzbelastungen oder spezifischen oder einseitigen Begabungen haben nur punktuelle Möglichkeiten.

Konkretisierung: Alleinerziehende, Eltern mit vielen Kindern, Familien mit Pflegeverpflichtungen, fachlich begabte Erwachsene, Sport-, Musik- und Kunstbegabte, Jugendliche mit spezifischen Interessen, Personen mit körperlicher Behinderung.

5.4 Struktur

Damit sich eine Institution im Bildungsmarkt behaupten kann, muss sie mit einem eigenen Profil identifizierbar sein.

Ansatz: Einheitlicher und abgestimmter Auftritt der Lehrpersonen und des BBZ WB selber ist zwingend.

Konkretisierung: packendes Logo, spürbare Schulphilosophie.

Ansatz: Hoher Qualitätsstandard im Unterricht und Administration ist wichtig.

Ansatz: Bildung geht zu den Leuten.

Konkretisierung: In der Agglomeration Luzern stehen viele Angebote zur Verfügung. In den Randregionen wie Entlebuch, Luzerner Hinterland (von Willisau bis Pfaffnau), Seetal gibt es nur sehr wenige Angebote.

Ansatz: Kompetenzschwerpunkte müssen aufgebaut werden.

Mehrfach- und Zusatzbelastungen und monetäre Gründe verhindern die Teilnahme und neue Technologien verlangen nach neuen Modellen der Weiterbildung.

Ansatz: Modulare Bildungsgänge entlasten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Konkretisierung: Mehrfach- und Zusatzbelastungen durch familiäre oder berufliche Situation, junge Leute haben kein Sparkapital.

Ansatz: Neue Technologien ermöglichen neue Lernorte und -formen.

Konkretisierung: blended Learning, virtuelle Klasse, Fernstudium, eLearning, Holkurse für Firmen und andere Personengruppen, freiwählbare Kurszeiten.

Für Produktentwicklungen, Marktbeobachtung und Koordination braucht es eine Zusammenarbeit mit verschiedensten Partnerinnen und Partnern.

Ansatz: Subsidiarität verlangt Absprache mit den Verbänden, den privaten Anbieterinnen und Anbietern und deren Dachorganisationen.

Ansatz: Durch Kontakte zu Personen aus verschiedenen Umfeldern an Schlüsselpositionen können neue Bedürfnisse rechtzeitig erkannt werden.

Konkretisierung: Fachleute aus Fachstellen und Spezialgebieten wie Sozialamt, Amt für Migration, Caritas, Jugendförderung, Familienförderung, Gleichstellungsbüro, Fachhochschule, Polizei, Strafvollzug, Forschung und Entwicklung, Soziologie, Philosophie, Alterswissenschaften.

5.5 Finanzierung

Art. 55 Abs. 2 BBV LU verlangt grundsätzlich Vollkostendeckung im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung.

Ansatz: Transparente und konsistente Vollkostenrechnung ist zwingend.

Bei einem beträchtlichen Teil der Bildungswilligen werden die Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin finanziert. Viele Personen müssen aber die Kosten einer Weiterbildung ganz oder teilweise selber tragen. Für diese ist die finanzielle Zusatzbelastung ein Hinderungsgrund für eine Weiterbildung (vgl. vorne Seite 24). Aber sehr oft ist für diese betroffene Gruppe die Weiterbildung sehr wichtig für ihre berufliche Existenz.

Ansatz: Finanzierungsmodelle müssen entwickelt werden.

Konkretisierung: Verschiebung von der Angebots- zur Nachfragefinanzierung, einkommensabhängige Kurs- und Schulgebühren, Stipendien, Bildungsgutscheine, Bildungsurlaub, Bildungssparen, Steuerabzüge, Kompensationszahlungen für Einkommensausfall oder Mehraufwand zum Beispiel für Kinderbetreuung.

5.6 Abgrenzung zu privaten und anderen Anbietern

Die gesetzlichen Vorgaben verlangen subsidiäres Verhalten durch das BBZ WB und Vollkostendeckung.

Ansatz: Koordination und Zusammenarbeit mit den Verbänden und privaten Anbieterinnen und Anbieter ist zwingend.

Ansatz: Die Rechnungslegung wird offen und transparent kommuniziert und basiert auf einer Vollkostenrechnung.

Sozial- und regionalpolitische Forderungen werden an das BBZ WB gestellt.

Ansatz: Benachteiligte Personengruppen müssen gefördert werden.

Konkretisierung: sowohl in Luzern wie auch in der Landschaft.

Ansatz: Randregionen müssen gefördert werden.

Konkretisierung: Entlebuch, Luzerner Hinterland, Seetal.

Durch Zusammenarbeit mit den verschiedenen Anspruchsgruppen kann das BBZ WB sich an Prozessen, Entscheidungen und Abmachungen beteiligen und aktiv Mitgestalten.

Ansatz: Aktive Beteiligung an Interessenvereinigungen im Weiterbildungssystem.

6 Schlussfolgerung

Die hier in dieser Arbeit aufgearbeiteten Informationen ergeben ein komplexes Bild eines dynamischen Weiterbildungssystems, das sich auszeichnet durch eine sehr heterogene Struktur bezogen auf die Anbieterinnen und Anbieter, das Angebot und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Obwohl das BBZ WB eine kantonale Institution mit einem gesetzlichen Auftrag ist, muss es sich in diesem System in einem wettbewerbsorientierten Umfeld behaupten. Wahrscheinlich gibt es nicht viele kantonale Institutionen, die so nahe bei einem realen, sehr dynamischen privatwirtschaftlichen Markt ihre Aufgaben erfüllen müssen.

Durch den breit anerkannten hohen Stellenwert der Weiterbildung ist die Politik gewillt, diese Herausforderung anzunehmen und dem BBZ WB die notwendigen Ressourcen und Unterstützung zukommen zu lassen. Als ein klares Zeichen in diese Richtung kann die Zentralisierung der verschiedenen Weiterbildungsabteilungen im Jahre 2009 gewertet werden.

Nun ist das BBZ WB gefordert und muss sich das Instrumentarium aufbauen, um den gesetzlichen Aufträgen und den Anforderungen dieses Marktes gerecht zu werden und sich durchsetzen zu können. Durch eine sorgfältige Situationsanalyse, kontinuierliche Beobachtung der politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen innerhalb des Bildungs- und Weiterbildungssystems kann das BBZ WB sich aktiv beteiligen an der Gestaltung des Systems.

Die verschiedenen Ansatzpunkte im vorherigen Kapitel geben dem BBZ WB Anhaltspunkte für eine Neupositionierung in seinem Umfeld.

„man kann nicht nicht-lernen“

Paul Watzlawick

Quellenverzeichnis

Literaturverzeichnis

- Aeppli, Regine (2008): Weiterbildungslandschaft Schweiz oder Diogenes Definition des lebenslangen Lernens. Referat vom 04.02.2008. Online: <http://www.regineaeppli.ch>, 2.9.2011.
- BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2009): Weiterbildung im Schweizerischen Bildungssystem. Online: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00105/01019>, 11.09.2011.
- BBZ WB Berufsbildungszentrum Weiterbildung (o.J.): Weiterbildung. Online: <http://www.beruf.lu.ch/index/berufsbildungszentren/bbzwb.htm>, 15.09.2011.
- BBZ WB Berufsbildungszentrum Weiterbildung (2011): Weiterbildungsangebote 2011/12. Bildungsgänge und Kurse. Auch online: <http://www.beruf.lu.ch/index/berufsbildungszentren/bbzwb.htm>, 17.09.2011.
- Benz, Arthur (2001): Der moderne Staat. Grundlagen der politologischen Analyse. München.
- berufsberatung.ch (o.J.): Bildungsinstitutionen. Online: <http://www.berufsberatung.ch/dyn/15104.aspx?searchsubmit=true&countycode=LU#top>, 11.09.2011.
- BFS Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2011): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2011. Zürich.
- BFS Bundesamt für Statistik (o.J.): Indikatoren zum Thema. Online: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/07/ind19.html>, 10.09.2011.
- BKD Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern (2009): Luzern bildet! Ziele und Massnahmen des Bildungs- und Kulturdepartementes. Luzern. Online: http://www.lu.ch/bildungsziele_09.pdf; 11.09.2011
- Bildungsdirektion Kanton Zürich (Hrsg.) (September 2009): Konzept Weiterbildung im Kanton Zürich. Zürich.
- Borkowsky, Anna; Zuchuat, Jean-Christophe (25.7.2006): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung. Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate. Herausgegeben von BFS Bundesamt für Statistik. Neuchâtel.
- Caballero Liardet, Wayra; Gapany Savioz, Hélène; Lischer, Rolf (2004): Weiterbildung in der Schweiz 2003: Eine Auswertung der schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen (SAKE) 1996 - 2003. Herausgegeben von BFS Bundesamt für Statistik. Neuchâtel.
- EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (o.J.): Interkantonale Fachschulvereinbarung. Online: <http://www.edk.ch/dyn/14346.php>; 12.09.2011
- EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Hrsg.) (November 2004): Empfehlungen zur Umsetzung der neuen Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung in den Kantonen. Weiterbildung und andere Qualifikationsverfahren. Bern.
- Edupool.ch (o.J.): edupool. Online: <http://www.edupool.ch>, 17.09.2011.
- EVD Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (Hrsg.) (November 2009): Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes. In Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI). Bern. Online: <http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00105>, 02.09.2011.
- Faulstich, Peter; Zeuner, Christine (2010a): Erwachsenenbildung. Weinheim, Basel.

- Faulstich, Peter; Zeuner, Christine (2010b): Erwachsenenbildung. Ergänzende Downloads. Weinheim, Basel. Online: <http://www.beltz.de/fileadmin/beltz/downloads/material/-Erwachsenenbildung.pdf> (17.9.2011).
- Forum Weiterbildung Schweiz (o.J.): Das Forum. Online: <http://www.forum-weiterbildung.ch>, 19.09.2011.
- Gonon, Philipp; Hotz, Hans-Peter; Weil, Markus; Schläfli, André (2005): KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz. Bern.
- Grüner, Herbert (2000): Die Bestimmung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs. Eine betriebspädagogische Untersuchung am Beispiel gewerblich-mittelständischer Unternehmen. Frankfurt am Main.
- Herzog, Walter; Crotti, Claudia; Gonon, Philipp, et al. (Hrsg.) (2007): Pädagogik und Politik. Historische und aktuelle Perspektiven. Bern.
- HFGZ Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz (Hrsg.): Jahresbericht 2010. Luzern. Auch online: <http://www.hfgz.ch/schule/jahresbericht>, 21.09.2011.
- Horn, Christoph (2003); Einführung in die Politische Philosophie. Darmstadt
- Klubschule Migros (Hrsg.) (2010): Zahlen und Fakten. Luzern. Auch online: <http://www.klubschule.ch/de/Ueberuns/Seiten/ZahlenFakten.aspx>, 21.09.2011.
- Kommission der Europäischen Union (21.11.2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen (No. KOM(2001) 678 endgültig). Brüssel. (KOM(2001) 678 endgültig). Online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:-0678:FIN:DE:PDF>, 08.09.2011.
- Kuwan, Helmut; Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Seidel, Sabine (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Situation der Weiterbildung in Deutschland. Herausgegeben von Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin. Online: http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf, 17.09.2011.
- LUSTAT Statistik Luzern (Hrsg.) (2011): LUSTAT Jahrbuch Kanton Luzern 2011. mit Kantonsprofil, Gemeinde- und Regionsprofilen. mit CD-ROM. Luzern.
- LUSTAT: Paravicini Bagliani, Gianantonio et al (2010): Luzerner Bildungslandschaft im Wandel. Bildungsbericht 2010. Herausgegeben von LUSTAT Statistik Luzern. Luzern.
- Nagel, Erik; Kessler Oliver; Sommerfeld, Peter (2007): Die reflexive Verwaltung. Lernen in sozialen Netzwerken. Bern.
- NW EDK Nordwestschweizerische Erziehungsdirektorenkonferenz (o.J.): Regionales Schulabkommen 2009 / RSA-Listen. Online: <http://nwedk.d-edk.ch/regionales-schulabkommen-rsa-2009>; 12.09.2011.
- Regierungsrat des Kantons Luzern (2007a): Legislaturprogramm 2007 – 2011. Dezember 2007. Luzern. Auch online: http://www.lu.ch/legislaturprogramm_2007-2011.pdf, 15.09.2011.
- Regierungsrat des Kantons Luzern (2007b): Planungsbericht des Regierungsrates an den Grossen Rat, über die Agglomerationspolitik und die Politik des ländlichen Raumes. B172. 26. Januar 2007. Luzern. Auch online: http://www.lu.ch/b172_planungsbericht_agglopolitik.pdf, 17.09.2011.

- Regierungsrat des Kantons Luzern (2007c): starker Kanton, starke Regionen, starke Zentren. Luzern 2020. 23. Januar 2007. Luzern. Auch online: http://www.lu.ch/luzern_2020.pdf, 15.09.2011.
- Regierungsrat des Kantons Luzern (2007d): IFAP Integrierter Finanz- und Aufgabenplan 2011-15. B172. 24. August 2010. Auch online: http://www.lu.ch/ifap_2011-2015.pdf, 10.09.2010.
- Regierungsrat des Kantons Luzern (2010): Staatsrechnung 2010/B1, vom 29.3.2011. Luzern.
- Rifkin, Jeremy (2005): Langfristig wird die Arbeit verschwinden. Interview über das Ende der Arbeit. In: Stuttgarter Zeitung, 29. April 2005, S. 3–4.
- Rohrer, Carl; Sgier, Irena (1995): Erwachsenenbildungspolitik in der Schweiz. Strukturen, Rechtsgrundlagen, Tendenzen / ein Forschungsbericht. Zürich.
- SAV Schweizerischer Arbeitgeberverband (2010): Weiterbildungsgesetz. Online: http://www.arbeitgeber.ch/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=114&Itemid=136&lang=de, 30.3.2010/18.9.2011.
- Schläfli, André; Sgier, Irena (2008): Porträt Weiterbildung Schweiz. Bielefeld.
- SKBF Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (Hrsg.) (2010): Bildungsbericht Schweiz 2010. Aarau.
- SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung (o.J.): SVEB. Online: <http://www.alice.ch>, 19.9.2011.
- SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung (2009): Positionspapier SVEB. Begleitmaterial zur Eingabe Weiterbildungsgesetz (Mai 2009). Online: <http://www.alice.ch/de/sveb/verband/politische-positionen>, 20.09.2011.
- Waser, Bruno R. (2011): Auslagerung wird jetzt wieder Thema. Frankenkrise. In: Zentralschweiz am Sonntag, 4. September 2011, S. 3.
- Weber, Karl (2007): Berufliche Weiterbildung in der Schweiz: Struktur und Steuerung. In: Herzog, Walter; Crotti, Claudia; Gonon, Philipp; Osterwalder, Fritz (Hrsg.) (2007): Pädagogik und Politik. Historische und aktuelle Perspektiven. Bern. S. 295–316.
- Weber, Karl; Tremel, Patricia (2009): Perspektiven öffentlicher Förderung von Weiterbildung. Arbeitsbericht 37. Zentrum für universitäre Weiterbildung, Universität Bern (Hrsg.). Bern.
- Wenzler, Michel (2011): So will Schneider-Amman den Mangel an Fachkräften abwenden. In: Tages-Anzeiger, 10. September 2011.

Rechtsquellen

Bund:

AVIG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung, SR 837.0
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002, SR 412.10, in Kraft seit 1. Januar 2004
BBV	Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003, SR 412.101, in Kraft seit 1. Januar 2004
BGF	Bundesgesetz vom 21. Juni 1991 über die Fischerei, SR 923.0
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101, in Kraft seit 1. Januar 2000
DBG	Bundesgesetz vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer, SR 642.11
EnG	Energiegesetz vom 26. Juni 1998, SR 730.0
KFG	Kulturförderungsgesetz, beschlossen im Dezember 2009, SR 442.1, in Kraft ab 1.1.2012
LMG	Bundesgesetz vom 9. Oktober 1992 über Lebensmittel und Gebrauchsgegenstände, SR 817.0
SVG	Strassenverkehrsgesetz, vom 19. Dezember 1958, SR 741.01
TSchG	Tierschutzgesetz vom 16. Dezember 2005, SR 455
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210

Kanton Luzern:

BBG LU	Gesetz über die Berufsbildung und die Weiterbildung vom 12. September 2005, SRL 430, in Kraft seit 1. August 2006
BBV LU	Verordnung zum Gesetz über die Berufsbildung vom 6. Juni 2006, SRL 432, in Kraft seit 1. August 2006
GymBG	Gesetz über die Gymnasialbildung vom 12. Februar 2001, SRL 501, in Kraft seit 1. August 2001
KV	Verfassung des Kantons Luzern vom 17. Juni 2007, SRL 1, in Kraft seit 1. Januar 2008
LWG	Kantonales Landwirtschaftsgesetz vom 12. September 1995, SRL 902, in Kraft seit 1. Januar 1996
PolG	Gesetz über die Luzerner Polizei vom 27. Januar 1998, RSL 350, in Kraft seit 1. August 1998
VBG	Gesetz über die Volksschulbildung vom 22. März 1999, SRL 400a, in Kraft seit 1. Januar 2000
-	Rahmenreglement für die Weiterbildung an der Universität Luzern vom 6. Dezember 2006, SRL 539i, in Kraft seit 1. Januar 2007
-	Verordnung über Weiterbildung und Zusatzausbildungen an der pädagogischen Hochschule Zentralschweiz vom 2. September 2005, SRL 518d, in Kraft seit 10. Januar 2006

wichtige Internet-Links

Alisearch. Transparenz in der Weiterbildung	www.alisearch.ch/
Bénédict	www.benedict.ch
BBZ WB Berufsbildungszentrum Weiterbildung Kt. LU	www.beruf.lu.ch/bbzwb
BBT Bundesamt für Berufsbildung und Technologie	www.bbt.admin.ch
BFS Bundesamt für Statistik	www.bfs.admin.ch
Bildungsinstitut der SGB-Gewerkschaften	www.movendo.ch
EDK Schweiz. Konferenz kantonaler Erziehungsdirektoren	www.edk.ch
edupool.ch – KV Weiterbildungszentren	www.edupool.ch
Forum Weiterbildung Schweiz	www.forum-weiterbildung.ch
FREI'S Schulen AG Luzern	www.freisschulen.ch
HFGZ Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz	www.hfgz.ch
IWB Institut für Weiterbildung, Luzern	www.kbz.ch
Kanton Luzern	www.lu.ch
Luzerner Gewerkschaftsbund LGB	www.lgb-luzern.ch
Migros-Klubschulen	www.klubschule.ch
Portal für Ausbildung, Weiterbildung, Kurse, Lehrgänge, u.a.	www.seminare.ch
Proderma Betriebs AG, Schötz	www.proderma.ch
Schweizerische Weiterbildungsangebotsbörse	www.w-a-b.ch
Schweizerischer Bildungsserver	www.educa.ch
Schweizerischer Dokumentenserver Bildung	www.edudoc.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	www.sgb.ch
SECO Staatssekretariat für Wirtschaft	www.seco.admin.ch
SKW Schweiz. Koordinationskonferenz Weiterbildung	www.forum-weiterbildung.ch
SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung	www.alice.ch
Verband Luzerner Schreiner	www.luzerner-schreiner.ch
ZBK Zentralschweizer Bildungsämter-Konferenz	www.beruf-z.ch

Anhang

Anhang 1: Interviews Gesprächsprotokolle

Die Protokolle sind nur stichwortartig und stellen eine Zusammenfassung der Interviews dar. Die Gespräche fanden im August oder September 2011 statt und dauerten in der Regel rund eine Stunde.

Interviewleitfaden

1. Gegenseitige Vorstellung: Position, Funktion; Bezug zur Bildung bzw. zur Erwachsenen- und Weiterbildung im Quartärbereich; Organigramm DBW / BBZ WB
2. Eckwerte der Institution der Interviewpartnerin oder des Interviewpartners;
3. Bildungsstand und Bedarf der Mitarbeitenden/Mitglieder;
4. Eigene Angebote für die Mitarbeitenden/Mitglieder;
5. Beurteilung / Wahrnehmung des Weiterbildungsmarktes;
6. Mängel des Weiterbildungsmarktes;
7. Erwartungen gegenüber BBZ WB und eventuell gegenüber Kanton Luzern;

Anhang 1.1. Luzerner Gewerkschaftsbund LGB (Arbeitnehmervertreter)

Arlette Fischer, Vizepräsidentin, Leiterin der parteiinternen Arbeitsgruppe „SP Bildungspolitik“; Präsidentin VPOD 1999 – 2010, Grosser Rat Kanton Luzern 1987 – 1999,

Oberstufenlehrerin:

- Angebote im Luzerner Umfeld sehr vielfältig und breit, von vielen Seiten;
- BBZ WB als kantonale Stelle muss Nischenangebote erarbeiten;
- BBZ WB sollte funktionierende Angebote nicht konkurrenzieren oder gar zerstören;
- Mögliche Betätigungsfelder BBZ WB:
 - Zusammenarbeit mit bestehenden Arbeitnehmer- und Berufsverbänden suchen;
 - Unterstützung bieten für kleinere Berufsverbände, ermöglicht diesen gute Angebote, da sie ohne Unterstützung zu klein sind und die notwendigen Ressourcen und Know-how stehen nicht zur Verfügung; Unterstützung durch Beratung, Ausleihe von Know-how;
 - Qualitätssicherung im ganzen Weiterbildungsbereich;
 - Dezentrale Angebote, in Randregionen, für Randgruppen;
 - Unterstützung für Bildungswillige: Vorbereitungs- und Förderkurse für Angebote im Tertiär-B-Bereiche für Defizite;
 - Beratung Lernwilliger bezogen auf Alltag, Weiterbildung, Berufsplanung, usw.; Mischformen Beratung/Weiterbildung;
 - Niederschwellige Angebote für Personen mit verschiedenen Defiziten:
 - . Migrantinnen und Migranten: Einführungskurse in Zusammenarbeit mit Amigra und Arbeitgeber wie: Alltags-Sprachkurs, Einführung in die Schweizerische Be-

rufs- und Arbeitswelt (Rechte, Pflichten, usw.), Gesellschaftssystem, Schulsystem, politisches System, und anderes;

. Angebot von Holkursen für KMU, Verbände und andere; Fächerpalette aus dem Bereich der Allgemeinbildung oder Lebenspraxis (Steuererklärungen, Budgetplanung; interkulturelle Kommunikation, Schweizer Arbeitsrecht, Schweizer Kranken- und Unfallversicherungssystem oder auch Arbeitstechnik (z.B. Führungseminar für Vorarbeiterin und Vorarbeiter; Dienstplantechniken);

- Drehscheibe/Triage für Anfragen;
- Minimierung der Finanzierung durch die Nachfragenden, aber keine Gratisangebote.

Anhang 1.2. Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz

Ursula Matter, Rektorin; Schule im Bereich Gesundheit; Trägerin ist die Stiftung Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz BGZ (gegründet von der Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG, Alpnach, Arbeitgebervertreterin);

- HFGZ:

- Rund 500 Studierende (ohne kurzdauernde Weiterbildung); Kurzdauernde interne und externe Kurse: 61 Kurse, 92.5 Kurstage mit 894 Teilnehmerinnen und Teilnehmer; 3'700 Stellenprozent Lehrpersonen; 800 Stellenprozent Rektorat/zentrale Dienste (HGKZ 2010: 13);
- bietet im Kernbereich Gesundheit (Pflege, Biomedizinische Analytik, Anästhesiepflege, Intensivpflege, Notfallpflege) auf Niveau Höhere Fachschule bzw. Nachdiplomstudium HF Ausbildungen an, aber ebenso Nachdiplomkurse, Kurse für Berufsbildner/innen, Wiedereinsteiger/innen; Angebote für Betriebe; arbeitet am Aufbau von Anschlussangeboten für FAGE;
- HFGZ sehr fachbezogen, sehr praxisbezogen im Bereich Gesundheit;
- HFGZ hat aufgrund ihres Kerngeschäftes (höhere Fachschule) Zugang zu Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Fachleuten als Referierenden oder Dozierenden.

- BBZ WB:

- kann fachlich nicht mithalten, hat keinen oder nur schlechten Zugang zum Fach- und Praxiswissen, auf das sich die HFGZ bei ihren Angeboten stützt;
- hat keinen oder nur schlechten Zugang zu Berufs- und Betriebskreisen, in denen sich die HFGZ bewegt;
- hat seine Kompetenzen nicht im Gesundheitsbereich, muss sich auf seine bisherigen Bereiche und Felder konzentrieren;
- Zusammenarbeit mit anderen Anbietern und Akteuren suchen;
- bestehende funktionierende Angebote nicht konkurrenzieren oder gar zerstören;
- eventuell Zusammenarbeit mit der HFGZ im Bereich allgemeine Administration, Führungskompetenzen, Erfahrungsaustausch, Koordination von Schnittstellen (falls vorhanden).

Anhang 1.3. Migros Klubschule Luzern (privater Weiterbildungsanbieterin)

Alain Roth, bis Sommer 2011 Mitglied der Schulleitung Klubschule Migros Luzern und verantwortlich für den Bereich Klubschule Business, Präsident der Luzerner Konferenz für Erwachsenenbildung 1992 - 2010

- Klubschule Luzern 2010: 30'652 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, 120'201 Klassenstunden, 1'025'326 Teilnehmerstunden (Klubschule Migros 2010: 2);
- Kanton muss subsidiär Leistungen erbringen, gesetzlicher Auftrag lautet auch entsprechend; der Kanton muss entsprechende Marktnischen wahrnehmen und erbringt Bildungsleistungen oder Bildungsunterstützung:
 - in Randregionen, wo der private Markt nicht anbieten kann,
 - für Personengruppen mit spezifischen Bedürfnissen, wie Migrantinnen und Migranten, Arbeitslose, Personen ohne Berufsabschluss, und andere. Hier ist zu beachten, dass es schon viele gut funktionierende Angebote gibt, von gemeinnützigen Institutionen und zum Teil auch von anderen kantonalen Stellen
 - im Bereich von Themen, die nicht vom Markt abgedeckt werden
- Kantonale Leistungen dürfen nicht marktverzerrend sein
 - Allein durch das Image des Kantons sind kantonale Leistungen marktverzerrend: mit kantonalen Bildungsangeboten bringen die Leute spontan hohe Qualität, anerkannte Diplome, zuverlässige Leistungen, usw. in Verbindung; die privaten Anbieterinnen und Anbieter müssen sich solche Beurteilungen erst erarbeiten und immer wieder beweisen.
 - Die Kalkulationen der kantonalen Anbieter sind nicht transparent, kantonsinterne zentrale Leistungen werden oft nicht berücksichtigt oder die Kostenwahrheit ist ganz schwierig zu ermitteln. Dies betrifft Kostenblöcke wie zentrale Informatikleistungen, zentrale Personaladministration, zentrale Rechnungsführung und Finanzierung, zentrale Gebäudebewirtschaftung und andere. Beabsichtigte oder unbeabsichtigte Quersubventionierungen führen sehr schnell zu marktverzerrenden Angeboten.
- Der Kanton verfügt durch seine Tätigkeit in der beruflichen Grundbildung sehr viel Nähe zum fachspezifischen Umfeld vieler Berufsfelder. Dies ist ein guter Ausgangspunkt für die Entwicklung von Anschlussangeboten.
- Die Qualität der Lehrpersonen in kantonalen Institutionen und deren Unterrichtsleistungen müssen hohe Anforderungen erfüllen. Unterrichtsbesuche, Evaluationen der Lehrpersonen und deren Unterricht und aktive Bewirtschaftung der Lehrmittel sind wichtige Instrumente zur Sicherstellung der Qualität. In der Weiterbildung sind die Lehrpersonen oft nebenamtlich tätig, vielfach eingebunden bei anderen Arbeitgebern. In vielen Fällen sind sie Fachspezialisten ohne pädagogische oder didaktische Ausbildung. Die Lehre und die Bedürfnisse der Lernenden sind nicht ihr zentrales Berufsinteresse. Es ist schwierig, diese Lehrenden einzubinden in die Abläufe und Kultur der Weiterbildungsinstitution.
- Wichtig für alle Beteiligten ist die gute Zusammenarbeit des Kantons mit den verschiedenen Anbieterinnen und Anbietern; in anderen Kantonen ist sie nicht so gut wie im Kanton Luzern.

Anhang 1.4. Proderma Betriebs AG, Schötz (KMU)

Adrian Meier, COO Proderma Betriebs AG, Schötz;

- international tätiger Verpackungs- und Konfektionierungs-Dienstleister für die kosmetische, pharmazeutische und chemisch-technische Industrie und die Lebensmittelindustrie; 180 Mitarbeitende.
- Berufsbildung der Mitarbeitenden:
 - Kauffrau/Kaufmann mit Weiterbildung in Marketing, Personalbereich;
 - Käsermeister, Käser (sind sich gewohnt, mit hygienisch hohen Ansprüchen zu arbeiten und viel zu reinigen);
 - Lebensmittelingenieur;
 - Technische Ausbildungen wie Mechaniker;
 - viele Mitarbeitende ohne nach-obligatorische Bildung;
- externe oder betriebliche Weiterbildung:
 - Firma unterstützt externe Weiterbildung der Mitarbeitenden;
 - die Firma führt periodisch 2-tägige Kader-/Führungskurse durch (auch auf Niveau Gruppenleiter), durch private Beratungsfirma aus Sempach;
 - punktuelle Massnahmen: z.B. SUVA-Beratung bezüglich Sicherheit, insbesondere bei neuen Arbeitsplätzen mit neuen Aufgaben (Sicherheitsanforderungen an einen Arbeitsplatz z.B. in Bezug auf Umgang mit Chemikalien); physio-/ergotherapeutische Arbeitsplatzberatung;
- Fachthemen in der Unternehmung mit konstantem potenziellen Weiterbildungsbedarf: Import/Export, Fremdsprachen, Hygiene, Gefahrgut, Sicherheit am Arbeitsplatz, Qualitätssicherung, Arbeitsabläufe und Prozessoptimierung im Betrieb, Illetrismus, Deutsch für Fremdsprachige und Deutschsprachige;
- Angebote durch BBZ WB im Bereich Sprachen, Informatik, kaufmännische Weiterbildung (Marketing, Personal, Rechnungswesen) bekannt; gewerbliche Angebote nicht bekannt, beziehungsweise Abgrenzung zu den Berufsschulen nicht geläufig.
- Fazit: Aus- und Weiterbildungsbedarf ist vorhanden, extensiv und punktuell ist die Führung diesbezüglich aktiv. Fachspezifische Standardangebote sind wenige bekannt; Organisation von Individualkursen für die Firma ist aufwändig und komplex aufgrund der sehr spezifischen und Fachthemen der Firma.

Anhang 1.5. Verband Luzerner Schreiner (Branchenverband)

Sekretariat und Ausbildungszentrum, Rothenburg

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM;

Andreas Schädler, Geschäftsleiter; www.luzerner-schreiner.ch;

Rund 230 Betriebe und Altmeister als Mitglieder, 5 Sektionen, 1 Standort, Verbandstätigkeit (Geschäftsführung, Nachwuchsförderung, Kommunikation, Mandate) und Dienstleistungen und Hilfsmittel (Betriebswirtschaft, Grundbildung, Weiterbildung, Kalkulation, Kommunikation). Angebote im Bereich Bildung: Grundausbildung, Weiterbildung (VSSM-Modulbaukasten (auch in Zusammenarbeit mit dem BBZ WB), Praxiskurse, Lehrgänge, Mö-

belrestaurierung und Konservierung), Fachveranstaltungen; auch HF-Angebote und Vorbereitung zur Eidgenössischen Höheren Fachprüfung.

- Bereits gute, erprobte Zusammenarbeit mit dem BBZ WB, über den Kanal des Fachverantwortlichen Schreiners in der Grund- und Weiterbildung (F. von Holzen) am BBZ W/BBZ WB; vor allem im Zusammenhang mit dem VSSM-Modulkasten (modulare Weiterbildung);
- VSSM-Modulkasten: Praxis- und Betriebswirtschafts-Module durch Verband, Nähe zur Praxis und Schreinerumfeld sehr wichtig; Technik-Module durch BBZ WB;
- Für diese Angebotspalette ist Nähe auch zur Grundbildung ganz wichtig;
- Ohne persönliches Engagement der Beteiligten (Fachverantwortliche und Lehrpersonen) geht es nicht; der Kontakt zu Lernenden aber vor allem auch zu den Betrieben und zum Verband ist zwingend;
- Durch die Zentralisierung der Weiterbildung im Kanton Luzern (BBZ WB) konnte die Professionalität erhöht werden; aber es wurde zum Teil Distanz zur Grundbildung geschaffen, zum Teil verlor die Weiterbildung an Flexibilität, da sie ab der Zentralisierung vermehrt in eine Struktur eingebunden war;
- Aus Sicht des Verbandes ist das Angebot von „Individualschulung“, also nicht branchenspezifische Weiterbildung, der ideale Bereich des BBZ WB;
- Fazit A. Schädler: Konzentration auf Kernkompetenzen.

Anhang 1.6. Institut für Weiterbildung IWB

Peter Häfliger, Rektor

Trägerschaft: KV Luzern

Finanzakademie, Marketingakademie, Führungsakademie, Personalakademie; Informatikakademie, Einzelkurse: 3'000 Studierende, 300 Dozierende, 50 Lehrgänge, 70 Seminare, 213 Sprachlernende, insgesamt 629 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Einzelkursen (Sprachen, Informatik, andere).

- Da die Schule in gewissen Bereichen Subventionen bekommt, versteht sich Rektor Häfliger als „halb-öffentliche“ Schule, mit Verpflichtungen gegenüber dem Subventionär Kanton Luzern und dem Bund;
- Gute Zusammenarbeit mit diversen Mitangebietern, auch mit BBZ WB, Kooperation in diversen Gremien;
- Durch gute Zusammenarbeit gute Koordination, gute abgestimmte Angebote auf dem Markt; oft ist Durchlässigkeit und Vergleichbarkeit jetzt gegeben.
- BBZ WB / Kanton hat subsidiäre Aufgabe, nimmt eventuell regional- oder sozialpolitische Aufgaben wahr (Angebote in Randregionen, für spezielle Personengruppen, usw.); Generiert keine neuen Angebote, wo bereits genügend bestehen (z.B. Handelsschule);
- Neues Finanzierungskonzept wie Nachfragefinanzierung kein Thema aus IWB-Sicht; 2/3 der Schul- und Kursgelder sind vom Arbeitgeber finanziert;

-
- Die öffentliche Hand (Bund/Kanton) ist gefordert, das duale Bildungssystem im nicht-akademischen Bereich (Tertiär B. Höhere Berufsschulbildung) zu fördern. Der Trend zur Akademisierung in der Schweiz sollte nicht überhand nehmen.

Anhang 2: Mengengerüst 2010 – internes Reporting

Berufsbildungszentrum Weiterbildung

Mengengerüst 2010

Gemäss Jahresabschluss

Sparte	Art*	Träger	Bezeichnung	Studenten im Jahr 2010		gehaltene Lektionen 2010
				Anzahl Studierende	Anzahl Klassen	
HBB	BG	1101	HFP Hausmeister	5	1	281
HBB	BG	1105	BP Hauswart	81	4	775
HBB	BG	1110	BP Gärtner	47	2	645
HBB	BGM	1130	Sb Planung/Fertigung VSSM	38	2	415
HBB	BG	1201	Techn. Kaufmann	101	6	2071
HBB	BG	1225	SB Personalwesen edupool	54	3	313
HBB	BG	1235	Vorarbeiter Holzbau	12	1	247
HBB	BG	1301	Landwirt BP	77	3	460
HBB	BG	1305	Meisterlandwirt HFP	68	3	220
HBB	BG	1310	Milchtechnologie BP	43	2	695
HBB	BG	1315	Milchtechnologie HFP	26	2	296
HBB	BGM	1320	Bäuerin BP	61	2	581
Total				613	31	6999
BOWB	BG	2201	SB Rechnungswesen edupool	57	5	464
BOWB	BG	2205	SB Sozialversicherungen edupool	14	1	46
BOWB	BG	2215	Handelsschule	119	7	1177
BOWB	BG	2220	Verkaufsspezialist	16	1	62
BOWB	Kurs	2225	Fachschule Textil	203	2	473
BOWB	BG	2230	SIZ/ECDL	24	2	96
BOWB	Kurs	2290	diverse Kurse Wirtschaft	115	11	168
BOWB	Kurs	2295	diverse Kurse Technik	7	1	33
Total				555	30	2519
AWB	Kurs	3000	Sprachen	618	65	1789
AWB	Kurs	3050	Illetrismus	15	1	150
AWB	Kurs	3100	Informatik (allgemein)	185	23	411
AWB	Kurs	3200	Persönlichkeitsentwicklung	27	3	38
AWB	Kurs	3300	Kunst	29	3	50
AWB	Kurs	3400	Fitness	344	27	305
Total				1218	122	2743
Total				2386	183	12261

*BG = Bildungsgang / BGM = Bildungsgang modular

Bemerkungen:

Generell bei Kursen: Jeder Teilnehmer wird in jeder Klasse gezählt.

Bsp. Sprachkurse: Teilnehmer welche im Sommer mit dem Grundkurs abschliessen und im Herbst mit nächst höheren Kurs weitermachen werden doppelt gezählt.

Bsp. Fitnesskurse: Teilnehmer welche einen Kurs abschliessen und sich im gleichen Jahr für einen we Kurs anmelden werden doppelt gezählt.

Die Angaben beim BBZN entsprechen 5/12.

Anhang 3: Organigramm des BBZ WB



Organigramm BBZ Weiterbildung Kanton Luzern
Stand: 01.08.2011

Quelle: www.beruf.lu.ch/index/berufsbildungszentren/bbzbw/bbzbw_portrait/bbzbw_po_organigramm.htm, 30.09.2011

Anhang 4: Leistungsbericht 2010 BBZ WB

Berufsbildungszentrum Weiterbildung Leistungsbericht 2010			
Indikator Gesamtzielsetzung	Soll 2010	Ist 2010	Soll-Ist Vergleich 2010
Tertiärstufe: Zufriedenheit der AbsolventInnen	80.0%	86.0%	8%
Absolventinnen mit der Weiterbildung	80.0%	92.0%	15%
Kenngrossen für die Schule	Soll 2010	Ist 2010	Soll-Ist Vergleich 2010
Ø Personalbestand in Vollzeitstellen	20.2	17.8	-12%
Ø Anzahl Lehrlinge/Praktikanten	0.0	0.0	0%
Ø Personalbestand in Vollzeitstellen LP (inkl.	15.5	12.0	-23%
Ø Personalbestand in Vollzeitstellen Verwaltung +	4.7	5.8	22%
Anzahl Lernende in der Höheren	384	613	60%
Anzahl Teilnehmerlektionen AWB und BOWB	113 500	80 033	-29%
Leistungsgruppen	Soll 2010	Ist 2010	Soll-Ist Vergleich 2010
1. Tertiärstufe B	(gem. SAP 22)	(gem. SAP 2249)	
+ Kosten	1 996 158	1 796 374	-10%
- Erlöse	2 044 400	1 972 103	-4%
= Globalkredit/Ertragsüberschuss (-)	- 48 242	- 175 729	264%
+ Abschreibungen und kalkulatorische Zinsen	0	0	0%
= Nettokosten / betriebliches Ergebnis	- 48 242	- 175 729	264%
= Ergebnis nach betriebsfremden Positionen	- 48 242	- 175 729	264%
Kostendeckungsgrad Globalkredit	102.4%	109.8%	7%
2. Berufsorientierte Weiterbildung			
+ Kosten	1 077 063	909 787	-16%
- Erlöse	972 300	623 533	-36%
= Globalkredit/Ertragsüberschuss (-)	104 763	286 254	173%
+ Abschreibungen und kalkulatorische Zinsen	0	0	0%
= Nettokosten / betriebliches Ergebnis	104 763	286 254	173%
= Ergebnis nach betriebsfremden Positionen	104 763	286 254	173%
Kostendeckungsgrad Globalkredit	90.3%	68.5%	-24%
3. Allgemeine Weiterbildung			
+ Kosten	1 619 429	796 427	-51%
- Erlöse	925 400	559 199	-40%
= Globalkredit/Ertragsüberschuss (-)	694 029	237 228	-66%
+ Abschreibungen und kalkulatorische Zinsen	0	0	0%
= Nettokosten / betriebliches Ergebnis	694 029	237 228	-66%
= Ergebnis nach betriebsfremden Positionen	694 029	237 228	-66%
Kostendeckungsgrad Globalkredit	57.1%	70.2%	23%

Anhang 5: Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken des BBZ WB

<p>Chancen / Risiken im Hinblick auf das neue BBZ</p> <p>Stärken / Schwächen der heutigen Weiterbildung an den kantonalen BBZ</p>	<p>Chancen Lernende Gesellschaft – positive Nachtrageentwicklung – LLL-Unterstützung birgt Potenzial Integral geführtes Weiterbildungssystem als Aushängeschild der Berufsbildung (USP) Systematische Vernetzung der WB mit der bGB Es existieren Innovationspotenziale, Technikbereich, Persönlichkeitsentwicklung, Genderfokus etc. Effizienz- und Effektivitätssteigerung: durch Abbau von Doppelspurigkeiten und Nutzen von Synergiepotenzialen in den Führungsbereichen (Marketing / Qualität / Finanzen / IT / Administration etc.) und in den Angebotsbereichen (Kompetenz- und marktorientierte Entwicklung, Personalführung, Blended Learning etc.)</p>	<p>Risiken Konkurrenz bei höherer Berufsbildung ist gross (Wirtschaft und Informatik) / nimmt vor allem bei rentablen Angeboten zu. Kantone könnte Kosten auf die Tn abwälzen, Kantone könnte die Rahmenvorgaben (Honorare, Preise, mögliche Querfinanzierungen) zwingend marktauglich definieren. Regionale Verankerung könnte leiden, falls Leistungen, die Kundennähe verlangen, zentralisiert würden. Bisherige WB-Organisationen in den BBZ sind wandelgeprägt – benötigen viel Frustrationsstöransatz Spannungen zwischen GB und WB können entstehen, wenn GB WB-Produkte abgeben muss. Pensionsgarantie (Bandbreite von Lektionen) ist in der GB gegeben, in der WB trägt die LP das Risiko. Als Konsequenz könnten LP von der WB abspringen.</p>
<p>Strategische Stossrichtungen zum neuen BBZ Weiterbildung (Grundlagen: Stärken/Chancen und Schwächen/Risiken)</p> <p>Kunden- und Wirkungsorientierung erhöhen Programmentwicklung marktorientiert (Welche Kunden? / wie stark ist Konkurrenz?) und kompetenzorientiert (Welche Voraussetzungen bringen die Kunden mit? / Welche Wirkungen soll die WB bei den Kunden erzielen?) und umsetzen.</p> <p>Wandel gestalten Die Entwicklung einer gemeinsamen, lern- und entwicklungsorientierten Kultur und eines gemeinsamen WB-Verständnisses massgeblich mitentscheiden, ob das Berufsbildungszentrum Weiterbildung heute und in Zukunft mit veränderten Anforderungen adäquat umgehen kann. Unterstützung der kundennahen WB-Leistungen an den regionalen Durchführungsstellen (Strukturen/Prozesse) und damit Sicherung von Know-How und guter Stimmung in den Regionen (regionale Verankerung sichern).</p> <p>Unternehmensorientierung umsetzen Integrale Steuerung von Personal, Finanzen, Wissensmanagement, Marketing, Kommunikation, Qualitätsmanagement</p> <p>Personal- und Finanzautonomie definieren Marktaugliche Rahmenvorgaben des Kantons entwickeln, welche dem BBZ Weiterbildung ausreichende unternehmerische Gestaltungsräume sichern, um kostendeckend zu arbeiten UND gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Anstellungsbedingungen für LP der WB so optimal wie möglich gestalten, vor allem für solche, die ein grosses Pensum haben und Funktionsträger sind.</p>		
<p>Stärken Vielfältiges, geschätztes Angebot – hohes methodisch-didaktisches Unternehmerniveau Hohe Erfolgsquoten bei internen und externen Prüfungen Punktuell Anschluss nach Lehre realisiert (KV, Schreiner, Landwirtschaft) Regionale Verankerung und Örtliche Nähe der Verantwortlichen zu Kunden und Lehrpersonen – Persönliche Beratung vor Ort Gutes Image (kantonale WB), gute Vernetzung SL GB mit SL WB vor Ort Familiäre Struktur (man kennt sich und pflegt Kontakte) Eiträge durch Angebote in Höheren BB (Subventionen und Th-Beträge) Punktuell gutes Qualitätsmanagement: Gelungene Rezerntilierung (best practice) im WBZ Sursée-Willisau (ISO, eduQual) Dienstleistungsbewusstes Team (Admiralteam, Kursleitende, FBL, Leitung) Gute Parkmöglichkeiten Erstes gemeinsames Programm (WBZ Sursée-Willisau) 2008/09</p> <p>Schwächen Standortfaktoren (beschränkte Möglichkeiten) verhindert Produktinnovationen, die dank der Nutzung von Synergien möglich wären (grössere Mengengerüste, grösseres Marktvolumen) Unterschiedliche Kulturen, Philosophien bezüglich Produktstrategie an den einzelnen Standorten; teilweise differentes, widersprüchliches WB-Verständnis – USP fehlt Entwicklung von Angeboten vielfach „zufällig“ aufgrund persönlicher Präferenzen Vielfach fehlender Anschluss der Angebote an bGB Sprachangebote sind zu wenig differenziert / zu geringe Nachfrage (zu grosse Konkurrenz) Doppelspurigkeiten (Strukturen, Prozesse, Marketing, Kommunikation etc.) Mangelhafte Marketing- und Kommunikationsleistungen (Kundenorientierung / -bindung) Einheitliches CD über alle Weiterbildungsbereiche des gesamten Kantons ist nicht vorhanden (fehlender Wiedererkennungseffekt) Fehlendes systematisches Qualitätsmanagement für alle kantonalen WB-Angebote Es fehlen Rahmenvorgaben, welche Voraussetzungen darstellen, um die Marktgängigkeit / Konkurrenzfähigkeit zu steigern Es fehlt eine integrale Steuerung, um als öffentlicher Weiterbildungsanbieter auf dem Markt in Zukunft bestehen zu können – Beispiel: Zu wenig mit Wirtschaft vernetzt Allgemeine Weiterbildungsangebote (z.B. Sprachen) als Verlustgeschäfte.</p>		

Aus dem Entwurf zum Businessplan BBZ WB 2008, unveröffentlicht

Selbstständigkeitserklärung

„Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Mir ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss dem Gesetz über die Universität zum Entzug des auf Grund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.“

Sursee, 3. Oktober 2011

Ruth Weber

Über die Autorin



Ruth Weber

Controller in der Abteilung Controlling Finanzen des Bildungs- und Kulturdepartements des Kantons Luzern. Nach dem Studium an der Universität St. Gallen in verschiedenen privaten Produktionsfirmen tätig, anfänglich als Junior-Controller, danach als Leiterin Betriebliches Rechnungswesen und schlussendlich als Geschäftsleitungsmitglied Bereiche Finanzen, Personal, Informatik. Ab 1999 Begleitung der Einführung von WOV und entsprechender Informatikinstrumente für das gesamte Bildungs- und Kulturdepartement des Kantons Luzern. Ausbildung der Dienststellenleiterinnen und -leiter, deren Kaderleute, insbesondere deren Rechnungsführenden.

Adresse: Ruth Weber, Mariazellweg 5, 6210 Sursee