



**Konzept über die
Förderung der Weiterbildung
im Kanton Bern**
Totalrevision EFG

Grundlagen

August 2003
Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Abteilung Erwachsenen-Bildung

Das vorliegende Dokument wurde erstellt von einer Konzeptgruppe, bestehend aus folgenden Personen:

- Margrit Dünz, Projektleitung, Vorsteherin der Abteilung Erwachsenen-Bildung der Erziehungsdirektion
- Dr. Martin Wild-Näf, stellvertretender Direktor des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik SIBP und Präsident der Kommission für Erwachsenenbildung des Kantons Bern (EbK)
- Dr. Andreas Fischer, Stellvertreter des Direktors der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern, Mitglied der Kommission für Erwachsenenbildung des Kantons Bern (EbK)
- lic.phil. Christian Schmid, wissenschaftlicher Sekretär der Konzeptgruppe

Die Konzeptgruppe dankt allen Expertinnen und Experten, die sich für ein Interview zur Verfügung gestellt und wertvolle Anregungen und Informationen für das Konzept geliefert haben. Dank gebührt auch den Mitgliedern der Erwachsenenbildungskommission des Kantons Bern für kritische Stellungnahmen zum Konzept.

Herausgeberin, Bestellungen
und weitere Auskünfte:
Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Abteilung Erwachsenen-Bildung
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
Telefon 031 633 83 42
Telefax 031 633 83 55
E-mail: erwachsenenbildung@erz.be.ch
www.erz.be.ch/erwachsenenbildung

Foto Titelblatt: M. Ramseyer, Kerzers

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Grundlagen der Weiterbildung	7
2.1 Erwachsenenbildung - Weiterbildung – Lebenslanges Lernen	7
2.2 Stellenwert und Nutzen der Weiterbildung	8
2.3 Strukturen der Weiterbildung	10
2.4 Beteiligung in der Weiterbildung	12
2.5 Weiterbildung im Bildungswesen und in der Staatsorganisation	13
2.6 Formen der Förderung und Steuerung von Weiterbildung	15
2.7 Entwicklungen in der Weiterbildung	17
2.7.1 Technologischer Wandel	17
2.7.2 Modularisierung und Flexibilisierung	17
2.7.3 Anerkennung und Validierung von Kompetenzen	18
2.7.4 Qualitätsentwicklung	19
2.7.5 Gleichberechtigung – Gender Mainstreaming	19
2.7.6 Gesellschaftliche Integration / Migration	20
2.8 Zukunftsperspektiven	21
3. Ist-Zustand - Förderung der Erwachsenenbildung im Kanton Bern	25
3.1 Grundsätze, Ziele und Aufgaben in der staatlichen Eb-Förderung	25
3.2 Aktuelle Umsetzung des EFG	26
3.2.1 Vollzug des EFG	26
3.2.2 Kennzahlen der subventionierten allgemeinen Erwachsenenbildung	28
3.3 Wirkungen des EFG	29
3.3.1 Flächendeckender Zugang zur Erwachsenenbildung	30
3.3.2 Bildungsangebote für besonders zu fördernde Bevölkerungsgruppen	30
3.3.3 Verbesserung der Qualitätsentwicklung und –sicherung	31
3.3.4 Verstärkte Kontakte und regionale Zusammenarbeit	33
3.4 Bewertung des Ist-Zustands der staatlichen Eb-Förderung	35
4. Soll-Zustand – Förderung der Weiterbildung im Kanton Bern ab 2006	37
4.1 Grundsätze und Begriffe	37
4.1.1 Subsidiarität	37
4.1.2 Service public	38
4.1.3 Zusammenspiel von Service public und Subsidiarität	39
4.1.4 Benennung des Gesetzes	39
4.2 Ziele der kantonalen WB-Förderung	39
4.2.1 Ziele bezüglich Wirkungen der Weiterbildung	40
4.2.2 Ziele bezüglich Entwicklung der Weiterbildung	42
4.3 Strategien und Massnahmen zur WB-Förderung	43
4.3.1 Förderung von Programmen	44
4.3.2 Förderung von Projekten	45

4.3.3 Förderung von Personen	45
4.3.4 Information und Dokumentation	46
4.3.5 Forschung und Statistik	46
4.3.6 Koordination und Kooperation	46
4.4 Schnittstellen – direktionsinterne und –übergreifende Koordination	47
4.5 Controllingprozess	47
4.6 Finanzen	48
5. Geltendes und geplantes Gesetz – Schlussbetrachtungen	50
5.1 Wesentliche Unterschiede	50
5.1.1 Förderung von Programmen	50
5.1.2 Konzentration auf wirkungsbezogene Steuerung und Innovation	51
5.1.3 Berücksichtigung von regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen	51
5.1.4 Integrales Verständnis von Weiterbildung	52
5.1.5 Gemeinnützigkeit sowie wirtschaftliche, politische und konfessionelle Unabhängigkeit des Angebots	52
5.2 Risiken und Chancen	53
5.2.1 Risiken des geplanten Gesetzes	53
5.2.2 Chancen des geplanten Gesetzes	54
Literaturverzeichnis	55
Anhang I Liste Interviews und Hearing	57

Abkürzungsverzeichnis

Abt. E-B	Abteilung Erwachsenen-Bildung
AdA	Ausbildung der Ausbildenden
Art.	Artikel
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz (SR 837.0)
BAK	Bundesamt für Kultur
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBW	Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
BEB	Zeitschrift Berner Erwachsenen-Bildung
BG	Bundesgesetz
BIZ	Berufsinformationszentrum
BKE	Berner Konferenz für Erwachsenenbildung
BVV	Berner Volkshochschulverband
Eb (EB)	Erwachsenenbildung
ebd.	ebenda
EbK	Kommission für Erwachsenenbildung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFDV	Direktionsverordnung vom 18.Oktober 2002 über die Förderung der Erwachsenenbildung
EFG	Gesetz vom 6. Juni 1990 über die Förderung der Erwachsenenbildung
evt.	eventuell
frz.	französisch
i.d.R.	in der Regel
IALS	International Adult Literacy Survey
IKEB	Interkantonale Konferenz der Beauftragten für Erwachsenenbildung
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
KVBE	Verfassung des Kantons Bern
LV	Leistungsvereinbarung
NEF	Neue Verwaltungsführung
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OGG	Ökonomische- und gemeinnützige Gesellschaft
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
S.	Seite
SAR	Strategische Aufgabenüberprüfung durch den Regierungsrat
Std.	Stunden
subv.	subventioniert
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
UP Jurassienne	Université populaire Jurassienne
UVEK	Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie, Kommunikation
Valida	Verein zur Etablierung eines nationalen Systems für die Anerkennung und Validierung ausserschulisch erworbener Kompetenzen
VBL	Verband Bernischer Landfrauenvereine
VEB	Verein kantonal-bernerische Arbeitsgemeinschaft für Elternbildung
WB	Weiterbildung

1. EINLEITUNG

Der Stellenwert von Weiterbildung für die Gesellschaft, die Wirtschaft und das Individuum ist unbestritten. Die in Schule, Berufsausbildung und durch die Lebenserfahrung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten genügen in der Regel nicht mehr als tragfähige Lebensbasis. Weiterbildung erschliesst Wissen und Hintergründe zu neuen Technologien und Phänomenen. Sie vermittelt die Fähigkeit, eigenständig zu lernen, Zusammenhänge zu erkennen und sich aktiv und konstruktiv am demokratischen Leben und der Lösung aktueller Probleme zu beteiligen. Weiterbildung ist ein Mittel einerseits, Lücken aus früheren Lebensphasen auszugleichen und andererseits, das Potenzial an qualifizierten Personen zu erhalten und auszubauen. Sie ist eine Überlebensstrategie für die Einzelpersonen und die Wirtschaft und sie schafft Perspektiven für alle Beteiligten.

Dieser Bedeutung von Weiterbildung hat der Grosse Rat mit der Verabschiedung der Grundsätze zur Gesamtrevision der Bildungsgesetzgebung¹ bereits im Jahr 1985 Rechnung getragen. Darin enthalten ist der Grundgedanke des lebenslangen Lernens. Mit der Annahme des Gesetzes über die Förderung der Erwachsenenbildung durch den Souverän am 10. Juni 1990 wurde dieser Grundsatz bestätigt.

Bereits im damaligen Vortrag wurde das Prinzip der Subsidiarität in den Vordergrund gestellt. Zur Rolle des Staates in der Erwachsenenbildung respektive Weiterbildung wurde festgehalten: „Es kann nicht Aufgabe des Staates sein, mit der Erwachsenenbildung ein neues Bildungssystem aufzubauen. Aber es wird für ein ganzheitliches Bildungswesen von Bedeutung sein, wenn dem Menschen im Hinblick auf seine lebenslange Lernfähigkeit Entwicklungsmöglichkeiten geöffnet werden.“²

Basierend auf der gesetzlichen Grundlage aus dem Jahr 1990 konnte mit den vorhandenen Ressourcen³ ein Weiterbildungssystem erhalten und ein Steuersystem aufgebaut werden. Dieses gewährleistete ein flächendeckendes, breites Bildungsangebot sowie die Förderung und Initiierung von Projekten und von Massnahmen zur Qualitätssicherung und –entwicklung. Im Weiteren wurden Angebote für bestimmte Zielgruppen, wie beispielsweise von Auszubildenden in der Erwachsenenbildung oder Menschen mit einer Schwäche in Lesen und Schreiben, gefördert sowie die Information und Dokumentation aufgebaut. Trotz verschiedenen stark einschränkenden Sparpaketen gelang es bis heute, diese Dienstleistungen des Staates in beschränktem Umfang zu erhalten.

Im Rahmen der Strategischen Aufgabenüberprüfung SAR hat der Grosse Rat am 28. November 2002 die vom Regierungsrat empfohlenen Massnahmen in verschärfter Form angenommen. Damit wird künftig auf die Strukturbeiträge und die damit verbundene flächendeckende Förderung verzichtet. Für die Förderung stehen im Vergleich zum heutigen Kredit

¹ Grossratsbeschluss vom 9.9.1985 betreffend Grundsätze zur Gesamtrevision der Bildungsgesetzgebung (BSG 430.103.11) gegenstandslos, da umgesetzt, RRB 761 vom 28.2.2001

² Vortrag der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zuhanden des Grossen Rates zum Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung vom 31. Mai/15. Dezember 1988

³ Für die Erwachsenenbildung war ursprünglich eine Fördersumme von 14 Mio Fr. vorgesehen, ohne Verwaltungsaufwand, das Budget 2003 sieht eine Fördersumme von knapp 6.3 Mio vor.

20% weniger Mittel zur Verfügung. Die Einsparung beträgt 1,4 Millionen SFr. inklusive Verwaltungsaufwand. Regionale Träger und Dachvereinigungen werden ab dem Jahr 2006 keine Subventionen in Form von Struktur- respektive Betriebsbeiträgen mehr erhalten. - Die vom Grossen Rat in einer Planungserklärung gutgeheissene Verschärfung lautet: „Die aufgeführten Massnahmen sind so zu verstärken, dass der Kanton Bern in der gesamten Produktegruppe Erwachsenenbildung mit anderen Kantonen im Durchschnitt vergleichbare Leistungen erbringt. Der Regierungsrat informiert den Grossen Rat im Rahmen des Vortrags zur geplanten Totalrevision des Gesetzes vom 10. Juni 1990 über die Förderung der Erwachsenenbildung über sämtliche Leistungen des Kantons Bern in der Erwachsenenbildung inklusive Verwaltungsaufwand im Vergleich mit den Leistungen anderer Kantone.“⁴

Auf Antrag der Regierung und mit Beschluss des Grossen Rates wird damit der Staat seinen Service public einschränken. Er wird sich künftig noch verstärkt auf jene Bereiche konzentrieren, welche auf dem freien Markt nicht zur Verfügung stehen, aus staatspolitischer Sicht jedoch unbedingt notwendig sind. Mit seinem Beschluss hat der Grosse Rat die Erziehungsdirektion beauftragt, neue gesetzliche Grundlagen zu erarbeiten. Der Erziehungsdirektor hat die Projektleitung an die Abteilung Erwachsenen-Bildung delegiert. Das neue Gesetz wird auf den 1.1.2006 in Kraft treten.

Das nun vorliegende Konzept dient als Grundlage für das neue Gesetz über die Förderung der Weiterbildung, den Vortrag dazu und die Verordnung. In den Unterlagen wird der Service public im Bereich der Erwachsenenbildung ab 2006 neu definiert. Wegleitend ist dabei der auch heute geltende Leitgedanke oder „Mission-Slogan“ der Abteilung Erwachsenen-Bildung: „Standards setzen • Lücken schliessen • Zukunft denken.“ Standards setzen bedeutet konsequente Steuerung mittels Qualitäts- und Leistungsvorgaben. Lücken sind zu schliessen hinsichtlich notwendigen respektive notwendigen Angeboten z.B. durch Initiieren von fehlenden Angeboten. Lücken schliessen heisst auch einen Ausgleich schaffen in Regionen mit einer geringen Bevölkerungsdichte, wo andere Marktmechanismen gelten als in Zentren. Zukunft denken schliesslich beinhaltet Innovationen fördern, vorausschauendes Planen und Entwickeln auf der Basis von Tendenzen oder Erhebungen sowie Vernetzung mittels Information. Basis dazu ist die Kooperation mit Akteuren aus verschiedenen Feldern.

Beim Zusammentragen der Grundlagen der künftigen Fördermassnahmen wurden gezielt die „Kirschen in Nachbars Garten“ begutachtet und wo immer möglich auch gepflückt. Das Studium von Konzepten und rechtlichen Grundlagen aus anderen Kantonen oder des Bundes, aus Grossbritannien, Frankreich, Deutschland, Österreich und Südtirol sowie von Fachliteratur hat einerseits ein breites Spektrum der Möglichkeiten eröffnet und andererseits auch die wesentlichen Übereinstimmungen gezeigt. Interviews mit Fachpersonen der Weiterbildung haben das vorliegende Papier und dessen Ausrichtung wesentlich mitgeprägt.

Bewusst werden im vorliegenden Konzept noch keine thematischen Schwerpunkte oder zielgruppenspezifischen Einschränkungen infolge der heute reduziert zur Verfügung stehenden Mittel gemacht. Diese sollen auf Grund der Regierungsrichtlinien und der Bedarfsdefinition mit verschiedenen Akteuren situationsbezogen erstellt werden können.

Im vorliegenden Konzept sind in **Kapitel zwei** die Grundlagen der Weiterbildung sowie des Weiterbildungssystems umschrieben. Sie basieren auf aktuellen, teilweise von öffentlichen Stellen herausgegebenen Publikationen sowie auf Aussagen aus oben erwähnten Interviews mit Fachpersonen. Neben dem Verständnis von Weiterbildung, dem Nutzen sowie den Strukturen werden auch mögliche Formen der Steuerung durch den Staat sowie zu er-

⁴ Antrag SVP, Rufer

wartende Entwicklungsperspektiven erläutert. Das Kapitel ist Basis für das künftige Fördersystem und definiert die dort verwendeten Begriffe.

Kapitel drei enthält eine Beschreibung und Würdigung des Ist-Zustandes auf der Basis des heute geltenden Gesetzes. Die hier angewendeten Begriffe stimmen damit nur zum Teil mit denjenigen aus dem vorangehenden Kapitel überein. Wesentliche Grundlage für dieses Kapitel bildet die im Auftrag des Grossen Rates durchgeführte und im letzten Jahr publizierte Wirkungsanalyse⁵.

Kernstück des Konzeptes stellt mit der Umschreibung der künftigen Ziele und Strategien in der Weiterbildung das **vierte Kapitel** dar. Hier werden die in Kapitel zwei gelegten Grundlagen nun auf den Kanton Bern angewendet. Hervorzuheben ist der Vorschlag, staatliche Aktivitäten in Politik und Verwaltung bereichsübergreifend zu koordinieren.

Kapitel fünf zeigt in einem ersten Teil die wesentlichen Unterschiede von geltendem und geplantem Gesetz auf. In einem zweiten Teil werden die Risiken beschrieben, welche beispielsweise bei Schliessung von Institutionen entstehen können. Aufgezeichnet werden ebenfalls die Chancen, welche aus der Umsetzung des neuen Gesetzes resultieren können.

In Anhang I wird die Situation in der Erwachsenen-/Weiterbildung in anderen Kantonen umschrieben. Der Teil ist Voraussetzung, um die Leistungen des Kantons Bern im Bereich der Erwachsenen-/Weiterbildung mit den Leistungen der anderen Kantone vergleichen zu können. Dieser Vergleich erweist sich allerdings als äusserst schwierig, da die kantonale Förderung in der Regel auf unterschiedlicher gesetzlicher Basis und nicht koordiniert erfolgt. Dieser Teil kann als Vorbereitung auf den Vortrag zum neuen Gesetz verstanden werden.

⁵ Christian Schmid, Wirkungsanalyse zur staatlichen Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung im Kanton Bern, 2002.

2. GRUNDLAGEN DER WEITERBILDUNG

2.1 Erwachsenenbildung – Weiterbildung – Lebenslanges Lernen

Die Begriffe Erwachsenenbildung und Weiterbildung werden heute in der Praxis in der Regel gleichbedeutend verwendet. Ihre Herkunft ist unterschiedlich: „Der Begriff Erwachsenenbildung markiert [...] eher die Abgrenzung zur Bildung in der Jugend, während der Begriff Weiterbildung sich gegenüber Ausbildung abgrenzt und damit signalisiert, dass der quartäre Bildungsbereich auf der so genannten Sockelbildung (Primar-, Sekundar- und Teilen der Tertiärstufe) aufbaut.“⁶ In diesem Dokument verwenden wir den Begriff Weiterbildung, weil darin die Vorstellung eines Gesamtsystems Bildung stärker zum Tragen kommt und weil sich massgebende schweizerische Stellen (z.B. EDK, BBT, SVEB) auf diesen Begriff geeinigt haben.

Generell verstehen wir unter Weiterbildung „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach dem Abschluss einer ersten Bildungsphase in Schule, Hochschule und Beruf mit dem Ziel, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlernen. Weiterbildung ist intendiertes, gezieltes Lernen: vom Selbststudium mit Hilfe von Fachliteratur bis hin zu institutionalisierten Lernformen, dem Weiterbildungskurs. Weiterbildung erfolgt demgemäss institutionell oder ausserhalb von Bildungsträgern in informellen Formen am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder bei sozialer oder kultureller Aktivität.“⁷ Im vorliegenden Text fassen wir den Begriff Weiterbildung aber enger und beziehen uns nur auf die Formen des institutionalisierten Lernens. Formen des selbstorganisierten, informellen Lernens schliessen wir aus, nicht weil sie weniger wertvoll wären, sondern weil sie durch eine staatliche Gesetzgebung nicht erfasst und geregelt werden können.⁸ Institutionalisiertes Lernen soll auf der anderen Seite aber auch nicht eine Fixierung auf die klassische Kursform bedeuten, sondern kann auch flexiblere Lernformen umfassen, sofern diese unter Begleitung einer verantwortlichen Institution oder Person stehen.⁹

Das Dokument geht ferner von einem integrativen Verständnis der quartären Stufe aus, wie dies auch die Berichte „Weiterbildung in der Schweiz“¹⁰ und „Erwachsenenbildung in den Kantonen“¹¹ tun. Eine integrale Sicht auf die Weiterbildung umfasst die berufsorientierte Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung, ebenso die Bildung im Rahmen von

⁶ EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Hg.), Erwachsenenbildung in den Kantonen, Studienbericht Band 56, 1999, S. 12.

⁷ Philipp Gonon, André Schläfli: Weiterbildung in der Schweiz, Bericht an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie und das Bundesamt für Kultur, November 1998.

⁸ Wir folgen hier der Auffassung, die auch vom Bundesrat vertreten wurde, dass der Staat als Institution sich auf den institutionellen Rahmen der Weiterbildung zu beziehen hat. Vgl. Bericht des Bundesrates über Elemente einer Bundespolitik für die Weiterbildung Schweiz, Bern, 2000, S.11.

⁹ Wir denken hier etwa an partizipative Initiativen (verschiedene Formen demokratischer Beteiligung, in welchen Lernen stattfindet wie z.B. Zukunftsräte, Ausländerparlamente, Agenda 21-Gruppen).

¹⁰ Gonon und Schläfli, 1998.

¹¹ EDK, 1999.

Arbeitsmarktmassnahmen. Nach wie vor besteht allerdings eine starke institutionelle sowie rechtliche Trennung dieser Bereiche. Diese zu überwinden wird als wichtiges Anliegen postuliert, weil in der heutigen Zeit die Grenzen zwischen allgemeinem und beruflichem Wissen nicht mehr klar gezogen werden können. In der Arbeitswelt bleiben berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten natürlich weiterhin wichtig, aber die allgemeinen, fachübergreifenden Qualifikationen erhalten immer grösseres Gewicht. Wer sich Sprach- oder Computerkenntnisse aneignet oder in Kursen seine Kommunikations- und Sozialkompetenz verbessert, kann dies sowohl im persönlichen wie auch im gesellschaftlichen und beruflichen Umfeld nutzbar machen.

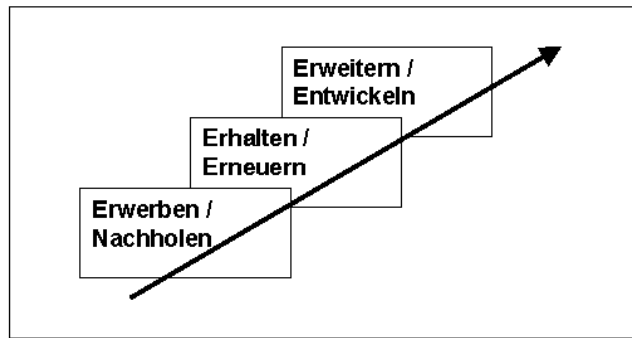
Von Bedeutung für die Überlegungen in diesem Dokument ist im Weiteren der Begriff des lebenslangen respektive lebensbegleitenden Lernens. Während organisiertes Lernen früher noch an die Schul- und Ausbildungszeit gebunden war, ist der Besuch von Lernveranstaltungen heutzutage auch im Erwachsenenalter immer wieder erforderlich. Das Aneignen von Wissen und Fähigkeiten findet in Etappen mit unterschiedlicher Intensität während des ganzen Lebens statt, wobei gemessen an der Lebenszeit die Weiterbildung die zeitlich umfassendste Phase darstellt. Seit den 90er-Jahren bildet das lebenslange Lernen eine zentrale Leitidee in der europäischen und internationalen Bildungspolitik¹². Es ist anerkannt, dass eine „education permanente“ grosse Bedeutung für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gesellschaften, in der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und für den sozialen Zusammenhalt hat. Aus der Perspektive einer permanenten Aus- und Weiterbildung bilden die verschiedenen Bildungsstufen - vom Kindergarten bis zur Weiterbildung - ein Gesamtsystem. Aufgabe einer am lebenslangen Lernen ausgerichteten Bildungspolitik ist es, die verschiedenen Bildungsstufen aufeinander abzustimmen, die Übergänge zwischen Erstausbildung und Weiterbildung optimal zu gestalten sowie ein breites Spektrum an Bildungsangeboten zu ermöglichen, zu denen möglichst alle Bevölkerungsgruppen entsprechend ihren Bildungsbedürfnissen Zugang haben.

2.2 Stellenwert und Nutzen der Weiterbildung

Der Grundstein zur Bildung wird in der Schule gelegt, wo Kinder und Jugendliche sich ein solides Fundament an Grund- und Orientierungswissen erwerben. Die in der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten reichen jedoch nicht mehr aus, um während einer ganzen Lebensspanne aktiv und selbstverantwortlich in unserer Gesellschaft partizipieren zu können. Der Rhythmus der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen hat sich beschleunigt. Man denke nur an Entwicklungen wie die Computerisierung, die wirtschaftliche Globalisierung oder die Multikulturalität. Die Auswirkungen dieser Veränderungen sind für jedermann in irgendeiner Form spürbar, sei es im Beruf oder im Alltag. Als Folge davon steigen sowohl in der Berufswelt wie auch im privaten Leben die Anforderungen. Sich auch als Erwachsene zielorientiert weiterbilden ist eine positive Antwort auf die Herausforderungen, vor denen wir in unserem Alltag regelmässig stehen. Weiterbildung ist in unserer Gesellschaft immer mehr eine Lebensnotwendigkeit.

Der Stellenwert der Weiterbildung lässt sich aus unterschiedlichen Perspektiven begründen. Aus der Sicht des Individuums dient sie dazu, jene Kompetenzen und Qualifikationen erwerben, erhalten oder erweitern zu können, die eine selbstverantwortliche Gestaltung des Berufs- wie des Privatlebens ermöglichen. Weiterbildung befähigt die Einzelperson, sich aktiv an den gesellschaftlichen, ökonomischen und technischen Entwicklungen zu beteiligen.

¹² Vgl. Education Internationale, Online Informationsbulletin des BBW über internationale Zusammenarbeit im Bildungswesen, Nr.1 - Nov. 01, <http://www.edu-int.org/index-de.html> .



- Im **Erwerben** von grundlegendem Wissen **bzw. Nachholen** von Basisqualifikationen kommt der Weiterbildung die Aufgabe zu, bildungsbiographische Lücken und Brüche zu korrigieren. Aus unterschiedlichen Gründen verpassen einzelne Menschen grundlegende Abschlüsse und Qualifikationen oder sie müssen – etwa wegen Migration – solche von Grund auf neu erwerben. Ohne die Möglichkeit zum nachträglichen Erwerb von formalen Abschlüssen (z.B. Sekundarstufe I, Lehre, Matura) oder Basisqualifikationen (z.B. Lesen, Schreiben, Rechnen), bleiben diese Menschen in der sozialen und beruflichen Integration benachteiligt.
- Weiterbildung dient im Weiteren dem **Erneuern** von Wissen und damit dem **Erhalten** von Qualifikationen. Ziel ist es, den bisherigen Leistungsstand am Arbeitsplatz halten zu können. Ohne den Besuch von Weiterbildung erhöht sich das Risiko, den Anschluss an die technologischen oder strukturellen Veränderungen in der Wirtschaft zu verpassen. Auch um weiterhin gesellschaftlich integriert zu bleiben, braucht es im Erwachsenenalter zunehmend Lernaktivitäten. Weiterbildung leistet so in einem umfassenden Sinn einen Beitrag an die Existenzsicherung des Einzelnen.
- Schliesslich beinhaltet Weiterbildung auch die **Erweiterung** des Wissens und die **Entwicklung** der Fertigkeiten und Fähigkeiten, um - die Zukunft vorausdenkend – neuen Anforderungen im privaten, gesellschaftlichen und beruflichen Leben begegnen zu können. Berufswechsel und damit berufliche Neuorientierung werden für immer mehr Personen zu einem Teil ihrer Biographie. Hier kann Weiterbildung zur Optimierung der individuellen Handlungsmöglichkeiten beitragen, wenn etwa die Notwendigkeit (z.B. bei Umschulungen) oder der Wunsch nach beruflicher Veränderung oder persönlicher Entwicklung gegeben sind. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Herausforderungen, welche sich durch die zunehmende Verbreitung der Computertechnologien in Beruf und Alltag ergeben.

Weiterbildung hat einen individuellen Nutzen und aus gesellschaftlicher sowie wirtschaftlicher Sicht kommt ihr ein hoher Stellenwert zu.¹³ In der Sprache der Ökonomie formuliert, produziert Bildung positive externe Effekte, die über den Nutzen für die Einzelperson hinausgehen und der Allgemeinheit zu Gute kommen. Unbestritten sind hier Effekte wie:

- Weiterbildung ist unverzichtbar für die **Erhaltung der volkswirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit** in einer globalisierten Ökonomie. Gut ausgebildete Arbeitskräfte, die ihre Qualifikation laufend erhalten oder erweitern, bilden einen wichtigen Standortfaktor für die Wirtschaft. Die Unternehmen und der Wirtschaftsstandort profitieren von qualifizierten und vielseitig einsetzbaren Arbeitskräften.
- Weiterbildung trägt zur **Bewältigung gesellschafts- und sozialpolitischer Probleme** bei, etwa in Bereichen wie Gesundheit, Alter, Interkulturalität, Ökologie oder Erziehung. Eine aktive Teilnahme möglichst breiter Bevölkerungskreise an sozialen, politischen und kulturellen Prozessen und deren Mitgestaltung ist dazu Voraussetzung. In zahlreichen

¹³ Vgl. auch Gonon und Schläfli, 1998, S.15 sowie EDK, 1999, S.17f.

Gesellschaftsbereichen braucht es das Engagement von Freiwilligen, die in Vereinen, Gruppierungen und Ämtern unersetzbare Arbeit leisten.

- Nötig sind auch der Dialog und das Zusammenspielen von unterschiedlichen gesellschaftlichen Kräften, um die **demokratische Gesellschaft** offen und solidarisch zu erhalten. Weiterbildung vermittelt hierzu Orientierungswissen, ermöglicht den Erwerb notwendiger Fertigkeiten.
- Weiterbildung leistet einen **Beitrag zum Chancenausgleich** und damit zu einer sozialen Gesellschaft. Sie erhöht die soziale Integration und leistet einen Beitrag zur Stärkung des Volkes¹⁴.
- Weiterbildung ermöglicht die Anpassung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen an einen veränderten Qualifikationsbedarf und dient so der **Vorbeugung von Arbeitslosigkeit**. Verbunden damit ist auch eine **Reduktion sozialer Folgekosten** für die Öffentlichkeit.

2.3 Strukturen der Weiterbildung (WB)

Die WB ist im Vergleich zum übrigen Bildungswesen ein heterogen strukturierter Sektor. Aus der historischen Entwicklung hat sich ein Nebeneinander von privaten und öffentlichen Institutionen ergeben. In den letzten Jahrzehnten hat die WB zudem markant expandiert, der Anbieterpluralismus hat weiter zugenommen. Eine gewisse Unübersichtlichkeit des Angebots und der Anbieter ist zu einem Charakteristikum der WB geworden.¹⁵

Getragen wird die WB von einer Vielzahl¹⁶ unterschiedlicher Organisationen, deren Trägerschaften sich wie folgt typologisieren lassen¹⁷:

- **öffentlich-rechtliche Institutionen**, die vom Bund oder den Kantonen getragen werden z.B. Berufsschulen, Fachhochschulen oder Universitäten. Vor allem in der Domäne der berufsorientierten Weiterbildung haben diese in letzter Zeit ihr Angebot, welches dasjenige der privaten Bildungsorganisationen ergänzt, ausgebaut.
- **Privatrechtliche Institutionen, die gemeinnützig orientiert sind**, z.B. Volkshochschulen, Elternbildungsvereine oder Frauenvereine. Auch die Migros Klubschulen - grösster Anbieter von Weiterbildung der Schweiz – sind hier zu erwähnen.
- **Private erwerbsorientierte Institutionen**, die v.a. berufliche Fachkenntnisse (Sprachen, Informatik, Kommunikation, Management) vermitteln oder auf Abschlüsse und Diplome vorbereiten (Matura, Handelsdiplom, Berufsdiplome, Höhere Fachprüfungen).
- **Konfessionelle, sozialpartnerschaftliche, politische und weltanschauliche Organisationen**: Vor allem die konfessionellen Vereinigungen aber auch die Arbeiterbewegung bieten seit jeher Weiterbildung für ihre Mitglieder an, die sich auch zunehmend für Dritte öffnet.

¹⁴ Vergl. Präambel der Bundesverfassung vom 19.4.99, wonach sich die Stärke des Volkes am Wohl der Schwachen misst.

¹⁵ Vgl. Karl Weber, Europahandbuch Weiterbildung, Losebl.-Ausg., 22. März 2001, 150.30.100.

¹⁶ Eine Gesamtstatistik über die Zahl der Anbieter in der Weiterbildung in der Schweiz respektive für den Kanton Bern existiert nicht. Einen Eindruck der grossen Zahl lässt sich aber anhand folgender Daten vermitteln: In der Datenbank der Weiterbildungsangebotsbörse auf dem Internet (www.w-a-b.ch) sind allein für den Kanton Bern 452 Anbieter verzeichnet (Stand Juni 2003). Für eine Studie zur Erwachsenenbildung im Kanton Bern wurden im Jahr 1997 insgesamt 775 subventionierte und nicht-subventionierte Organisationen angeschrieben. Siehe Balmer-Schwengeler, Thomas: Erwachsenenbildung zwischen Freiwilligkeit und Verberuflichung. Band 1: Eine Untersuchung von Erwachsenenbildungsorganisationen im Kanton Bern. Bern 1999, S.137.

¹⁷ vgl. Gonon und Schläfli, 1998, S.29f.

- **Betriebe**, die WB für ihre Belegschaften organisieren. Diese WB ist i.d.R. nicht öffentlich und sie ist funktional an den betrieblichen Bedürfnissen ausgerichtet (Anpassung an neue Technologien oder Marktentwicklungen und zunehmend auch Erwerb von Schlüsselqualifikationen).
- **Einzelpersonen und selbstorganisierte Gruppen:** Zahlreiche Weiterbildungskurse in verschiedensten Fachbereichen werden von Einzelfirmen oder Privatpersonen angeboten. Weiterbildung ist auch häufig Teil der Aktivitäten von eher lose formierten Gruppen von Personen und Vereinigungen.

Dominierend sind in der Weiterbildung die privaten Bildungsorganisationen. Gemäss Bundesamt für Statistik entfielen 1999 über 80% der besuchten Weiterbildungskurse auf Angebote von privaten Anbietern, knapp 20% auf öffentliche Schulen (Berufsschulen).¹⁸ Gesamtschweizerisch die am meisten nachgefragten Themen sind Informatik (20% aller Kurse) und Sprachen (15%).¹⁹ Andere Themen mit kleineren Anteilen sind Kunst und Kultur (8%), Gesundheit und Medizin (7%), Persönlichkeitsbildung (6%) oder Kaderkurse (5%).

Ein weiteres Merkmal der WB ist ihre starke Segmentierung in unterschiedliche inhaltliche Felder. „Zu unterscheiden sind etwa Segmente für die fachliche Weiterbildung, für die funktionsorientierte, für die Nachholweiterbildung, für bewegungsorientierte Weiterbildung (Umwelt- und Frauenbewegung) usw.“²⁰ Zwischen diesen Segmenten gibt es wenige Bezüge, sie existieren weitgehend autonom nebeneinander.

Die Institutionsgrösse bewegt sich in einem sehr breiten Spektrum. Auf der einen Seite gibt es einige sehr grosse Anbieter, die einen wesentlichen Anteil des WB-Marktes auf sich vereinigen, mit den Migros-Klubschulen als Spitzenreiter. Auf der anderen Seite finden sich sehr viele kleine Bildungsorganisationen. Studien im Kanton Bern haben gezeigt, dass kleinere Organisationen wesentlich zur Angebotsvielfalt beitragen.²¹ Die Wirkungsanalyse hat ergeben, dass im Jahre 1999 von den rund 110 im Kanton Bern subventionierten Organisationen die Mehrheit (39%) sehr kleine Anbieter sind, die weniger als 50 Kursstunden im Jahr durchführen. Weitere 29% kommen auf 50 bis 500 Kursstunden, während grössere Organisationen mit über 500 Kursstunden einen Anteil von 30% aufweisen.²²

Der Stellenwert kleinerer Organisationen geht einher mit einem eher tiefen Professionalisierungsgrad in der Weiterbildung. Viele Organisationen werden von ehrenamtlich tätigen Personen geleitet. Gemäss einer weiteren Untersuchung im Kanton Bern sind 80% der Mitarbeitenden (in den Bereichen Leitung und Administration) in subventionierten Organisationen Freiwillige.²³ Zudem gilt für die WB generell, dass die Kursleiterinnen und Kursleiter vorwiegend nebenberuflich tätig sind.

¹⁸ Borkowsky et. al, 1997, S.82, zit. in: Regula Schröder-Näf, Schweiz – Erwachsenenbildung. Länderbericht zuhanden der OECD, Zürich 2000, S.14.

¹⁹ BfS Bundesamt für Statistik (Hg.), Die Weiterbildung in der Schweiz 2001. Auswertungen der schweiz. Arbeitskräfteerhebungen 1996-2000, Neuenburg 2001, S. 76.

²⁰ Weber, 2001.

²¹ Vgl. Mombelli-Mathys, Dominik; Wild-Näf, Martin: Die subventionierte allgemeine Erwachsenenbildung im Kanton Bern. Eine Evaluation. Bern 1994. Schmid, Christian: Wirkungsanalyse zur staatlichen Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung im Kanton Bern. Bern 2002.

²² Schmid, 2002, S.83.

²³ Balmer-Schwengeler, 1999, S.137.

2.4 Beteiligung in der Weiterbildung

Die Teilnahme an der WB erfolgt in der Regel freiwillig. Nach jüngsten statistischen Erhebungen²⁴ nehmen in der Schweiz jährlich rund 40% der erwachsenen Bevölkerung (im Alter von 20-74 Jahren) an beruflicher oder allgemeiner WB teil. Das entspricht ca. 1,9 Mio. Personen, die mindestens einen Kurs pro Jahr besuchen und einem Total von 2,7 Mio. Kursbesuchen. Die überwiegende Zahl der Kursbesuche (69%) ist der beruflich orientierten Weiterbildung zuzurechnen. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz mit ihrer Beteiligungsquote im Mittelfeld. Bezogen auf einen Zeitraum von vier Jahren (1996-1999) zeigt sich gemäss Bundesamt für Statistik folgendes Bild: rund ein Drittel der erwachsenen Wohnbevölkerung bildet sich regelmässig weiter d.h. besucht praktisch jährlich einen Kurs, während ebenfalls ein Drittel sporadisch Weiterbildung betreibt. Diesem weiterbildungsaktiven Teil der Wohnbevölkerung (insgesamt 63%) steht ein weiteres Drittel gegenüber, das sich gar nicht an organisierter Weiterbildung beteiligt. Es existieren noch keine schweizerischen Statistiken, die einen Gesamtüberblick sowie kantonale Vergleiche ermöglichen.

Nicht alle Bevölkerungskreise beteiligen sich gleich stark an der WB, wie empirische Untersuchungen zur Erwachsenenbildung regelmässig bestätigen.²⁵

- **Unterschiede nach Bildungsniveau:** Je tiefer der Bildungsstand, desto tiefer die Weiterbildungsbeteiligung. Von den wenig qualifizierten Personen, die nur die obligatorische Ausbildung abgeschlossen haben, besucht nur ca. jede Fünfte (18%) mindestens einen WB-Kurs pro Jahr. Bei den Personen mit abgeschlossener Berufslehre liegt die Beteiligungsquote schon deutlich höher, nämlich bei 39%. Am stärksten ist die Teilnahme bei den Personen mit höherem Bildungsstand (höhere Berufsausbildung resp. Hochschulabschluss), wo sich rund jede Zweite (55% resp. 53%) weiterbildet.
- **Geschlechterunterschiede:** Frauen nehmen insgesamt fast gleich stark an der WB teil (38% zu 39% der Männer). Aber sie sind in der berufsorientierten WB weniger stark vertreten (25%, gegenüber 33% der Männer), dafür besuchen sie häufiger Kurse in der allgemeinen WB (16% gegenüber 8% der Männer).
- **Unterschiede nach Erwerbsstatus sowie beruflicher Stellung:** Nicht erwerbstätige Personen (Beteiligungsquote 21%) sowie Arbeitslose Personen (30%) nehmen in geringerem Mass an WB teil als die Erwerbstätigen (43%). In der berufsorientierten Weiterbildung sind erwerbstätige Personen mit leitenden Funktionen (Vorgesetzte 48% und Unternehmensleitung 49%) deutlich aktiver als die übrigen Arbeitnehmer/innen (34%). Erstere profitieren auch häufiger von betrieblich unterstützter Weiterbildung als letztere.²⁶
- **Unterschiede nach Betriebsgrösse:** Erwerbstätige Personen, die in einem Kleinbetrieb beschäftigt sind, haben in der berufsorientierten Weiterbildung eine deutlich tiefere Beteiligungsquote (30%) als Personen aus Mittelbetrieben (40%) oder aus Grossbetrieben (46%). In Kleinbetrieben können Erwerbstätige auch deutlich weniger auf betrieblich unterstützte Weiterbildung zählen (20%) als in Mittel- (30%) oder Grossbetrieben (39%).²⁷
- **Unterschiede nach Nationalität:** In der Schweiz wohnhafte Personen mit ausländischer Herkunft beteiligen sich insgesamt weniger stark an Weiterbildung als die Schweizer/innen (28% gegenüber 41%).

Diese Hinweise sollen verdeutlichen, dass in der WB keine Chancengleichheit gegeben ist. Am stärksten wiegt das Kriterium des Bildungsstands, aber auch Geschlecht, berufliche

²⁴ Vgl. BfS, 2001.

²⁵ für die nachfolgenden Angaben: ebd., S. 110, 112, 125.

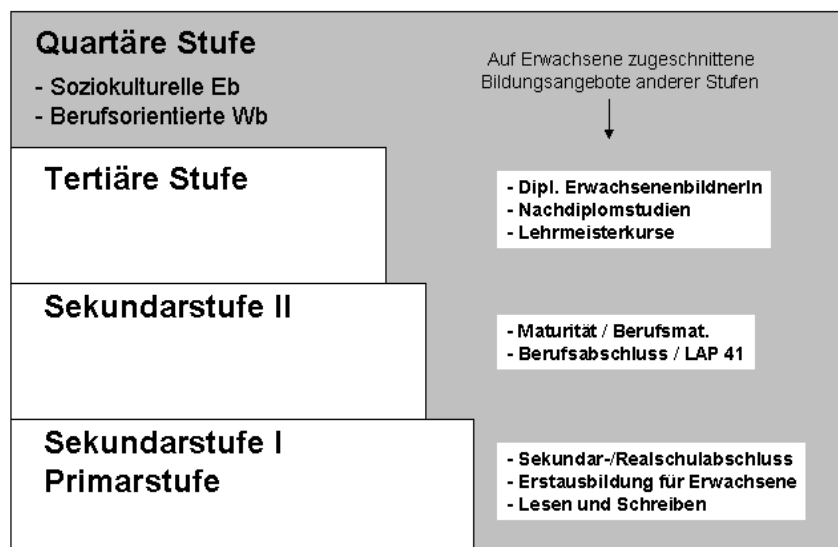
²⁶ Betriebliche Unterstützung heisst, dass die Weiterbildung vom Betrieb organisiert und/oder finanziert wird und/oder während der Arbeitszeit besucht wird.

²⁷ Die Grösse von Betrieben misst sich an der Anzahl Mitarbeiter wie folgt: Kleinbetriebe 1-9, Mittelbetriebe 10-99, Grossbetriebe über 100.

Stellung, Betriebsgrösse der Arbeitsstätte und kulturelle Herkunft haben einen Einfluss auf die Teilnahme. Weiterbildung verschärft damit schon bestehende Unterschiede im beruflichen und sozialen Status. Sowohl in der Problemanalyse wie auch in den Schlussfolgerungen kann in diesem Zusammenhang auf den EDK-Bericht verwiesen werden: „Vor allem bereits gut ausgebildete Erwachsene bilden sich regelmässig weiter, während Personen mit bescheidener Erstausbildung sich nur selten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Die Verantwortung für die Bildungsbeteiligung gering qualifizierter Erwachsener kann nicht nur auf die Betroffenen abgeschoben werden. Vielmehr ist zu prüfen, welche Massnahmen zu ergreifen sind, welche Zugänge eröffnet und welche Angebote geschaffen werden können, um den Bildungsstand aller Bevölkerungsgruppen anzuheben, insbesondere denjenigen der Benachteiligten, der Randgruppen, der gering Qualifizierten und der Arbeitslosen. Die Förderung muss einerseits über den Abbau von Hindernissen erfolgen, andererseits über die Sicherstellung von Angeboten, die den Bedürfnissen und den Lebenssituationen von Erwachsenen Rechnung tragen. Die Sensibilisierung der ganzen Bevölkerung für die Weiterbildung und für die Erkenntnis, dass Bildung ein lebenslanger Prozess für alle darstellt, ist eine wichtige Aufgabe. Alle Bevölkerungsgruppen sollen durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit für die Weiterbildung motiviert werden.“²⁸

2.5 Weiterbildung im Bildungswesen und in der Staatsorganisation

Die WB ist der **quartäre Sektor** des Bildungssystems, der die klassischen Bildungsbereiche auf Primar-, Sekundar- und Tertiärstufe ergänzt. Unter die WB fallen sowohl soziokulturelle wie auch berufsorientierte Weiterbildung, inklusive der Bildung von arbeitslosen Personen. WB schliesst sich zeitlich an die übrigen Bildungsbereiche an und übernimmt dabei eine Querschnittsfunktion (siehe Abb.). Das in der WB vermittelte Wissen und Können kann sich inhaltlich auf eine der anderen Stufen beziehen.



In der WB übernimmt der Staat - im Unterschied zu den übrigen Bildungsstufen – keine umfassende Gewährleistungsfunktion für das Angebot. Die WB hat sich historisch aus privater Initiative entwickelt, Bund und Kantone haben sich bisher auf eine subsidiäre Rolle be-

²⁸ EDK, 1999, S. 29.

schränkt²⁹. Subsidiarität bedeutet dabei, dass staatliche Interventionen dort erfolgen, wo notwendige Angebote ohne Unterstützung durch die öffentliche Hand nicht bereitgestellt werden können.

Die **Kompetenzen** im Bereich der Weiterbildung sind zwischen Bund und Kantonen geteilt, dem quartären Bildungssektor fehlt es an einheitlichen rechtlichen Grundlagen. So besteht auf **Bundesebene** derzeit kein Weiterbildungsgesetz, in welchem Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Weiterbildung insgesamt – also die berufsorientierte, die soziokulturelle und die Weiterbildung von Erwerbslosen umfassend - gesamtschweizerisch geregelt wären.³⁰ Der Bund reglementiert bzw. strukturiert die Weiterbildung jedoch in Teilbereichen. Er ist - gestützt auf das kürzlich revidierte Berufsbildungsgesetz³¹ - für den Bereich der Berufsbildung zuständig, was explizit auch die Förderung der berufsorientierten Weiterbildung beinhaltet. Ein starkes finanzielles Engagement nimmt der Bund auch in der Bildung für erwerbslose Personen wahr. Seit 1992 werden auf der Basis des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) jährlich beachtliche Summen in die Bereitstellung entsprechender Bildungsangebote durch private Träger investiert. Der Bund fördert ferner die Weiterbildung an den Fachhochschulen, im Landwirtschafts-, Sozial- und Gesundheitsbereich, im Asylwesen sowie auch gewisse Segmente in der nicht berufsorientierten Weiterbildung, namentlich über die Kulturstiftung Pro Helvetia. Die gesetzlichen Grundlagen für die Bundesaktivitäten sind sehr verstreut³² und die Zuständigkeiten auf diverse Bundesämter im Volkswirtschafts-, Innen- und Militärdepartement verteilt.

Die **Kantone** sind über die Ausführungsgesetze zum BBG in der Unterstützung der berufsorientierten Weiterbildung involviert. Jene Teile der Weiterbildung, die nicht über Bundesrecht geregelt sind, fallen ganz in die Zuständigkeit der Kantone. Das umfasst insbesondere den gesamten Bereich der allgemeinen, nicht berufsorientierten Weiterbildung. Diese Aufgabe wird von den Kantonen auf unterschiedliche Weise wahrgenommen.³³ Einige Kantone haben Bestimmungen zur Erwachsenen- bzw. Weiterbildung in ihren Schul-, Erziehungs- oder Kulturgesetzen, andere Kantone kennen spezifische Weiterbildungsgesetze (BE, FR, TI, VS, GE). Unterschiede bestehen auch hinsichtlich Fördermassnahmen und -volumen.³⁴ Innerhalb der Kantone besteht häufig eine starke Aufteilung der Zuständigkeiten, da verschiedene Departemente und Amtsstellen in den Bereichen Erziehung, Kultur, Wirtschaft, Gesundheit oder Soziales sich mit Weiterbildungsmassnahmen befassen. Daher hat z.B. der Kanton Genf eine Koordinationskommission geschaffen, welche die verschiedenen Aktivitäten und die Verteilung der Mittel von rund 40 Mio. Fr. koordiniert. Die EDK, welche seit

²⁹ Neben Bund und Kanton können auch die Gemeinden Einfluss auf die Weiterbildung nehmen. So kennt der Kanton Bern im geltenden Gesetz zur Erwachsenenbildung etwa die Funktion von „Gemeindeverantwortlichen für Erwachsenenbildung“. Diese Stellen oder Personen haben die Aufgabe, in ihren Gemeinden Informations- und Koordinationsaufgaben wahrzunehmen. Verschiedene bernische Gemeinden haben dazu eine örtliche WB-Kommission oder Fachstelle geschaffen. Darüber hinaus steht es Gemeinden frei, Weiterbildungsaktivitäten vor Ort auch materiell zu unterstützen.

³⁰ Eine entsprechende Motion für ein Weiterbildungsgesetz (eingereicht von der nationalrätlichen Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur) wurde 2002 in Form eines Postulats an den Bundesrat überwiesen. Dieser prüft derzeit, inwieweit sich der Bund über den Bereich der berufsorientierten Weiterbildung hinaus in einem umfassenden Sinn in der Weiterbildung engagieren will.

³¹ Das neue Berufsbildungsgesetz tritt voraussichtlich 2004 in Kraft. Es regelt für alle eidgenössisch anerkannten Berufe (ca. 85% aller Berufe) die Grundbildung, höhere Berufsbildung, berufsorientierte Weiterbildung sowie Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel.

³² Vgl. die Aufzählung bei Gonon und Schläfli, 1998, S.52, wo 12 Bundesgesetze erwähnt werden.

³³ Vgl. den Bericht der EDK „Erwachsenenbildung in den Kantonen“, 1999.

³⁴ Ein Versuch, die Massnahmen und den Aufwand der Kantone in der Erwachsenenbildungsförderung zu vergleichen, findet sich bei Regula Schröder-Näf, Schweiz – Erwachsenenbildung. Länderbericht zuhanden der OECD, Zürich 2000, S.16f. Dieser Vergleich kann indes nur beschränkte Gültigkeit beanspruchen, da nicht in allen Kantonen die gleiche unter Eb-Förderung subsumiert wird und damit eine Vergleichsbasis nicht wirklich gegeben ist.

langem Empfehlungen zu den verschiedenen Bildungsstufen herausgibt, hat dies im Jahr 2003 nun auch zur Weiterbildung von Erwachsenen getan.³⁵

Die nicht einheitliche Gestaltung der Rechtsgrundlagen und Kompetenzaufteilungen sowohl auf Ebene Bund als auch bei den Kantonen verweist auf einen Grundzug, der für den quartären Bildungssektor typisch ist. Weiterbildungsmassnahmen für Erwachsene spielen in verschiedenen staatspolitischen Bereichen eine Rolle: Weiterbildung kann je nach Bereich eine Primär- oder Sekundäraufgabe sein. Es handelt sich um eine **Primäraufgabe**, wenn etwa erwachsene Personen im Rahmen des Bildungssystems z.B. an einer Volkshochschule eine Veranstaltung besuchen und lernen. Sie entsprechen damit der Hauptfunktionalität des Bildungssystems, Wissen und Fertigkeiten im Rahmen organisierter Lernprozesse zu erwerben. Im Rahmen der Funktionalitäten eines anderen Systems hingegen (z.B. Sozialhilfesystem) wird unter anderem auch noch gelernt (z.B. Kurs zur Suchtmittelaufklärung). Primäraufgabe des Sozialsystems ist die soziale Sicherung durch Gewährleistung von finanziellen Beiträgen. Wenn nun etwa zur Prävention auch organisierte Lernprozesse angeboten werden, ist dies ein unterstützendes Mittel. Innerhalb dieser Systeme übernimmt die Weiterbildung eine **Sekundäraufgabe**.

	Staatliches Teilsystem	Beispiele
WB als primäre Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungssystem 	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen an einer Volkshochschule
WB als sekundäre Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmarktsystem • Migrationssystem • Sozialsystem • Gesundheitssystem • Kultursystem • Umweltsystem 	<ul style="list-style-type: none"> • WB für arbeitslose Personen • Sprachkurse für Migrant/innen • Weiterbildungskurse zur Suchtmittelaufklärung • usw.

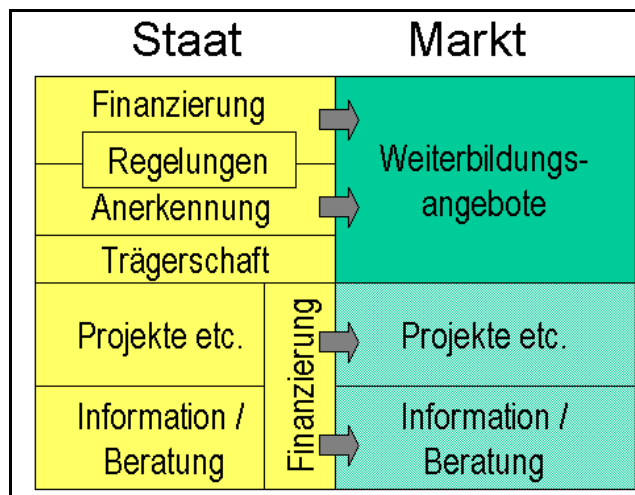
Die vielfältigen Bezüge zwischen der Weiterbildung und unterschiedlichen Teilsystemen sind insofern problematisch, als dies in der Vergangenheit zu einer starken Aufsplitterung der Rechtsetzung, der Kompetenzen und der Fördermittel geführt hat. Anzustreben wäre, die verschiedenen Teilsysteme dafür zu gewinnen, ihre erwachsenenbildnerischen Primär- und Sekundäraufgaben abzusprechen, soweit wie nötig zu koordinieren und so Synergien zu nutzen. Damit wird berücksichtigt, dass sich die Weiterbildungsbereiche, ebenso wie die staatlichen Teilsysteme, in der Realität überschneiden und idealerweise ergänzen.

2.6 Formen der Förderung und Steuerung von Weiterbildung

Die Bedeutung der WB für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung ist heute unbestritten. Daraus ergibt sich ein grosses Interesse des Staates an einem leistungsfähigen Weiterbildungsbereich. In allen industrialisierten Ländern wird Weiterbildung darum in unterschiedlicher Weise gefördert.³⁶ Mit der Förderung der WB setzt der Staat steuernde Impulse in den Weiterbildungsmarkt. Das Ziel ist, die Effizienz des Systems Weiterbildung zu erhalten oder zu verbessern. Die wichtigsten Steuerungsmöglichkeiten, derer sich der Staat bedienen kann, sind:

³⁵ EDK: Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen, vom 20. Feb. 2003.

³⁶ Vgl. etwa die vergleichende Länderstudie der OECD: Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices, Paris 2003.



- **Finanzierung:** Die Steuerung über Finanzierung ist in mehreren Varianten möglich. Bei der **Angebotsfinanzierung** fließen die finanziellen Mittel an die Institutionen, welche die Bildungsveranstaltungen organisieren und durchführen. Bei der **Nachfragefinanzierung** sind es direkt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Weiterbildung, welche finanzielle Unterstützung erhalten. Gegenwärtig werden Modelle einer nachfrageorientierten Förderung – wie etwa Bildungsgutscheine oder Bildungskonten - intensiv diskutiert und auch punktuell erprobt (vgl. etwa der Bildungsgutschein im Kt. Genf). Eine weitere Variante ist die **Programmfinanzierung**, d.h. die Finanzierung von Angeboten zu bestimmten Themenschwerpunkten über eine gewisse Zeitdauer.
- **Anerkennung:** Der Staat kann Weiterbildung dort beeinflussen, wo er staatliche Titel vergibt bzw. eine staatliche Anerkennung von Abschlüssen gewährt. Er kann hier Einfluss nehmen auf Inhalte, Form, Dauer, Zugangsbestimmungen usw.
- **Regelungen:** Wo der Staat Angebote mitfinanziert oder Abschlüsse anerkennt, kann er auch Anforderungen setzen. Diese können sich beziehen z.B. auf Qualitätsstandards, auf Koordination, auf regionale Versorgung und Ähnliches. Als konkretes Beispiel genannt sei das Zertifizierungsverfahren „eduQua“. In verschiedenen Kantonen ist ein eduQua-Label Voraussetzung für Anbieter, die an staatlich finanzierten Weiterbildungsprogrammen teilnehmen wollen.
- **Trägerschaft:** Auch Bund, Kanton oder Gemeinden treten als Träger von Bildungsangeboten für Erwachsene auf und ergänzen damit das bestehende Angebot von privater Seite. Beispiele für solche Trägerschaften sind etwa Weiterbildungen von Verwaltungen oder Angebote von öffentlichen Schulen oder öffentlich-rechtlichen Anstalten (z.B. Berufsschulen, Hochschulen).
- **Projekte etc.:** Der Staat initiiert oder beteiligt sich auch an Initiativen, Aktivitäten und Projekten, die der Förderung und Entwicklung der Weiterbildung dienen, wie z.B. Konzeptionen, Erschließung spezieller Zielgruppen, Evaluationen, Forschung, Initiierung von Kooperationen, Lernfestival. Auch die Ansätze der „Modularisierung“ und der „Validierung informell erworbener Kompetenzen“ können hier erwähnt werden.
- **Information / Beratung:** Eine Steuerung der Weiterbildung kann auch über Information und Beratung erfolgen. So sorgt der Staat etwa über Berufs- und Laufbahnzentren dafür, dass sich Erwachsene über das Angebot informieren und dabei auch beraten lassen können. Eine weitere Möglichkeit für den Staat sind etwa Marktstudien, die Aufschluss geben über die Weiterbildung und grundlegendes Steuerungswissen generieren.

2.7 Entwicklungen in der Weiterbildung

Nachfolgend werden einige aktuelle Entwicklungen aufgegriffen, die auf nationaler und internationaler Ebene als Schwerpunkte in der WB-Diskussion auftauchen.

2.7.1 Technologischer Wandel

Wissenschaft und angewandte Forschung generieren laufend und in immer höherem Tempo neue Erkenntnisse und entwickeln daraus neue Technologien. Der technologische Wandel hat weitreichende Wirkungen auf die Gesellschaft, die Wirtschaft und auf das Leben jedes Einzelnen. In diesem Zusammenhang ist Weiterbildung häufig eine Notwendigkeit, damit die Menschen die wissenschaftlich-technischen Innovationen verstehen bzw. sich mit ihnen auseinander setzen oder ihre praktische Beherrschung aneignen können.

Bestes Beispiel dafür sind die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) – wie der Computer, das Internet, die eMail-Kommunikation – die zunehmend unser Leben, sei es im Beruf oder im Alltag, prägen. Die Befähigung zum Umgang mit den IKT ist als Schlüsselkompetenz in der Informationsgesellschaft zu sehen. Verbunden damit ist das Risiko einer „digitalen Spaltung“ der Gesellschaft, also einer Zweiteilung in solche Menschen, die mit den technologischen Entwicklungen Schritt halten können und Menschen, denen das nicht gelingt. Den Letzteren drohen berufliche und soziale Benachteiligungen, da sie von vielen Arbeitsbereichen und auch von der Nutzung zahlreicher Dienstleistungen (z.B. elektronischer Zahlungsverkehr, Informationsbeschaffung über Internet) ausgeschlossen werden. Dieser nachteiligen Entwicklung kann und muss mit Bildungsangeboten begegnet werden.

Bei den IKT geht es nicht nur um deren instrumentelle Beherrschung, sondern auch um die Nutzung als Lernmittel in der WB. Sie besitzen ein grosses Potential für zeit- und ortsunabhängige Lernformen. In der Weiterbildung lassen sich damit auch neue Zugangsmöglichkeiten schaffen. Davon könnten verschiedene Personengruppen profitieren: z.B. Frauen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten, Erwerbstätige mit unregelmässigen Arbeitszeiten, Personen in abgelegenen Regionen oder auch behinderte Personen.

2.7.2 Modularisierung und Flexibilisierung

Die Lebensentwürfe und das Alltagsleben folgen heute aufgrund der Individualisierungstendenzen kaum noch standardisierten Mustern. Dies stellt auch für die WB eine Herausforderung dar, ihre Angebote inhaltlich und zeitlich zu flexibilisieren, aufeinander abzustimmen und damit den Zugang zu den Bildungsangeboten zu verbreitern und die Durchlässigkeit zu optimieren. Ausbildungsgänge und Bildungsprogramme sollten daher vermehrt so strukturiert sein, dass sie zeitliche oder inhaltliche Wahlmöglichkeiten bieten, Teilabschlüsse ermöglichen und eine gegenseitige Anerkennung zulassen. Insbesondere das Konzept der Modularisierung ist hier in Betracht zu ziehen. Module stellen in sich geschlossene Lerneinheiten dar, die eine Ausbildung nach dem Baukastensystem ermöglichen. Als Vorteile der Modularisierung gelten: vereinfachte Anpassung der Bildungsinhalte an berufliche, technologische oder gesellschaftliche Veränderungen; die Verbreiterung des Zugangs zur WB (insbesondere für Personengruppen wie Berufstätige, Alleinerziehende oder Wiedereinsteigerinnen); eine höhere Durchlässigkeit im Bildungssystem durch die Anerkennung von Teilabschlüssen oder von ausserschulisch erworbenen Kenntnissen. Allerdings ist auch auf mögliche Nachteile der Modularisierungsstrategie hinzuweisen: für die Anbieter erhöht sich

der organisatorische Aufwand; die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden mit Wahlentscheidungen konfrontiert, die sie evt. überfordern.

2.7.3 Anerkennung und Validierung von Kompetenzen

Die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen ist noch ein junges Fachgebiet. Sie basiert auf der Erfahrung, dass Lernen an vielen Orten, bei unterschiedlichsten Gelegenheiten, auf formellen und informellen Wegen geschieht. Formell erworbene Kompetenzen führen in der Regel zu einem Abschluss, sind anerkannt und können im Berufsfeld belegt und genutzt werden. Unser Bildungs- und Berufssystem ist auf formell erworbene Kompetenzen ausgerichtet.

Wir leben jedoch in einer Zeit des Wandels mit hohen Anforderungen an jeden Einzelnen hinsichtlich Flexibilität, Bereitschaft zu Veränderung und Lernen von und Konfrontation mit Neuem. Lebensläufe lassen sich nicht mehr als Abfolge klar voneinander abgrenzbarer Phasen charakterisieren, vielfache Übergänge und Umorientierungen zwischen verschiedenen Aus- und Weiterbildungen, Berufstätigkeiten und Lebensformen sind normal. Die Hälfte aller Erwerbstätigen übt heute einen anderen Beruf aus als den ursprünglich Gelernten. Der (Wieder-)Eingliederung in den jeweiligen aktuellen Arbeitsmarkt kommt ein hoher Stellenwert zu. Die *Crédit Suisse*³⁷ beispielsweise fordert von einer künftigen Bildungspolitik flexiblere, durchlässigere und transparentere Ausbildungsgänge zur Behebung des Fachkräftemangels, Meta-Lernkompetenz (Lernen, wie man lernt) sowie die Unterstützung von neuen Erwerbsbiografien.

Die Anerkennung und Validierung von ausserschulisch erworbenen Kompetenzen sind ein Mittel, dieser Forderung nachzukommen. Dieses Mittel ist allerdings noch wenig bekannt und im Berufsfeld verwertbar. Erste Erfahrungen aus den Kantonen Genf und Wallis mit Unterstützung des BBT sowie aus der Arbeitslosenbildung erscheinen Erfolg versprechend. Wer in Zusammenhang mit einer bestimmter Tätigkeit, sei es im Beruf, bei der Familienarbeit oder im Freiwilligenbereich, mit bestimmten Anforderungen konfrontiert ist, eignet sich in der Regel die zu deren Bewältigung erforderlichen Kompetenzen an.

Die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen ist ein dreistufiger Prozess. In einem ersten Schritt geht es um die **persönliche Anerkennung**, der Erfassung der Kompetenzen durch das Individuum. Dabei versteht man unter **Kompetenzen** eine Kombination von Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Haltungen, Erfahrungen, ...), welche eine Person in einer bestimmten Situation kontextbezogen anwenden kann. Zur Inventarisierung und Bewusstmachung der Kompetenzen existieren verschiedene Ansätze, z.B. Portfolios, Tests. Der nächste Schritt beinhaltet die **institutionelle Anerkennung**, die Fremdevaluation der Kompetenzen durch eine offizielle Instanz, z.B. Berufsverband, Arbeitsamt, Ausbildungsinstitution. Die **Validierung** nicht formell erworbener Kompetenzen schliesslich ist ein offizieller Akt und beinhaltet die Verleihung eines Ausweises, eines Zertifikats oder Diploms durch eine externe Autorität (Bund, Kanton, Berufsverband). Formell erworbene Kompetenzen werden durch die Validierung zu Qualifikationen.

Um schweizerisch die einzelnen verschiedenen Ansätze zur Anerkennung und Validierung von Kompetenzen zu bündeln, wurde am 9. April 2002 der Verein **Valida** gegründet. Zweck³⁸ des Vereins ist es, ein schweizerisches System zur Anerkennung und Validierung erworbener Kompetenzen in Partnerschaft mit allen Instanzen, die sich mit dieser Thematik

³⁷ Economic Briefing Nr. 24, Bildungspolitik als Schlüsselfaktor der Wissensgesellschaft, *Crédit Suisse*, 2001.

³⁸ Artikel 2 der Statuten von *Valida*.

befassen, zu schaffen und zu entwickeln. Valida arbeitet in den verschiedenen Sprachregionen mit den Sozialpartnern, Berufsverbänden und allen Institutionen zusammen, die sich mit der Anerkennung und Validierung erworbener Fähigkeiten befassen.

Das Anerkennungs- und Validierungsverfahren nicht formell erworbener Kompetenzen als Mittel zur beruflichen Integration ist aus der Sicht der Weiterbildung effizient. Mit Blick auf das in der staatlich geförderten Weiterbildung geltende Subsidiaritätsprinzip ist es in zweifacher Hinsicht äusserst interessant. Einerseits werden das Wissen und Können des angesprochenen Individuums optimal berücksichtigt. Andererseits hat durch die Praxisnähe informell erworbenes Wissen hohe Aktualität. In Zeiten raschen Wandels kommt das formelle Lernen häufig zu spät.

2.7.4 Qualitätsentwicklung

Qualitätsentwicklung ist ein vieldiskutiertes und vielschichtiges Thema, das in der grossen Bedeutungszunahme der WB der letzten Jahrzehnte wurzelt. Inzwischen existieren diverse Qualitätslabel und -modelle - wie z.B. ISO 9000f, EFQM, 2Q - mit denen Bildungsinstitutionen die Güte ihrer Dienstleistungen ausweisen wollen. Allerdings sind diese Labels für die Kundinnen und Kunden nicht untereinander vergleichbar, weshalb die qualitative Transparenz dadurch nicht wirklich erhöht wird. Dies ist erst möglich, wenn trägerübergreifende, öffentlich verantwortete Qualitätsstandards definiert sind. Ein Ansatz in diese Richtung stellt etwa die eduQua-Zertifizierung dar³⁹. In verschiedenen Kantonen dient sie zur Selektion von Bildungsorganisationen, die Subventionen für Bildungsprogramme beziehen wollen.

Nebst der Zertifizierung von Organisationen gibt es weitere Optionen, um von staatlicher Seite her die Qualitätsentwicklung in der WB zu fördern. Zu erwähnen ist insbesondere die Unterstützung der Professionalisierung in der WB über die Ausbildung der Auszubildenden. Gut qualifizierte Bildungsverantwortliche bieten eine höhere Gewähr für qualitativ zufriedenstellende Veranstaltungen und Konzepte. Qualitätssicherung und -entwicklung sind Querschnittsaufgaben, die in allen staatlichen Massnahmen (Primär- und Sekundäraufgaben) zur Förderung ihren Niederschlag finden.

Im vorliegenden Konzept gehen wir davon aus, dass jede Institution für ihre Qualität selber verantwortlich ist und diese selber definiert. Qualität setzt sich aus unterschiedlichen Komponenten zusammen und entsteht aus dem Zusammenwirken vieler kleiner Dinge. In einer Bildungsorganisation sind es beispielsweise die Ebenen von Institution (z.B. Führung, Organisation, Administration, Marketing), Planung und Durchführung (Konzept, Didaktik-Methodik, Umgang mit Lernenden) sowie Ergebnis (Lerntransfer, Zufriedenheit der Teilnehmenden). Eine absolute Qualität gibt es nicht, sie ist das der Situation einer Institution in ihrem Umfeld Angemessene und den Erwartungen Entsprechende.

2.7.5 Gleichberechtigung - Gender Mainstreaming

Laut Artikel 8 der Bundesverfassung⁴⁰ sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleich-

³⁹ Das schweizerische Qualitätssiegel „eduQua“ wurde vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT und dem Staatssekretariat für Wirtschaft seco geschaffen. Mit diesem Zertifikat sollen Weiterbildungsinstitutionen gegenüber Kunden sowie gegenüber staatlichen Instanzen, die Subventionen vergeben, die Einhaltung von Mindest-Qualitätsstandards nachweisen können. Siehe www.eduQua.ch.

⁴⁰ Bundesverfassung 18. April 1999 der schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101)

stellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit.“ Die bernische Kantonsverfassung⁴¹ präzisiert in Artikel 10 die Aussage so, dass Mann und Frau ein Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Bildungseinrichtungen und Ämtern, auf gleiche Ausbildung sowie auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit haben. Kanton und Gemeinden wird der Auftrag erteilt, die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern.

Noch vor fünfzehn oder zehn Jahren wurde die Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter in der Regel mit Massnahmen im Bereich der Frauenförderung umgesetzt, auch im Bereich der Erwachsenenbildung. Das EFG spricht in Artikel 5 den Angeboten für Frauen, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben planen, besondere Förderung zu. Frauenförderung diene vorwiegend dem beruflichen Chancenausgleich für Frauen.

Gleichstellungsfragen werden heute in der Regel aus einem systemischen Blickwinkel betrachtet. Verändert gelebte Rollen ergeben Veränderungen im gesamten Umfeld, bedeuten Veränderung und Anpassung auf verschiedenen Ebenen. Um gesellschaftlich bedingte Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben nachhaltig zu beeinflussen, sind spezifische Angebote für Frauen hilfreich und immer noch notwendig. Umstellungen bei Akteuren aus dem Arbeitsfeld, im politischen Umfeld sowie in den Familien sind ebenso wichtig und bedürfen der Förderung. Nur allseitig getragene Veränderungen führen zu einer echt gelebten Gleichstellung und wirken einer einseitigen Anpassung, in der Regel der Frauen, entgegen.

Vermehrt wird bei Gleichstellungsfragen der Begriff Gender Mainstreaming verwendet. Mit **Gender** ist das soziale Geschlecht gemeint, die gesellschaftlich und kulturell geprägten (erlernten) Rollen. Anders ausgedrückt bedeutet Gender die sozialen Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Rollen, Rechte, Pflichten, Interessen und der zur Verfügung stehenden Ressourcen. **Mainstream** bedeutet nach Duden Hauptstrom. Im hier verwendeten Zusammenhang meinen wir damit die vorherrschenden und prägenden Handlungsmuster und Wertvorstellungen eines politischen Bereichs oder eines Unternehmens. Gender Mainstreaming bedeutet, dass geschlechterbewusste Analysen, Theorien und Handlungen zunehmend in den Mainstream einfliessen und Teil desselben werden. Frauen erhalten den gleichen Zugang zu Macht wie Männer, Männer dürfen ihre weichen Seiten zeigen.

Für die Weiterbildung bedeutet dies konkret: Es braucht spezifische Weiterbildungsprogramme für den Chancenausgleich von Frauen und Männern in Beruf, Gesellschaft und Familie. Als Querschnittaufgabe sind jedoch Fragen zu Gender Mainstreaming ähnlich wie Fragen zu Qualität einer Institution, eines Programms oder Projektes Teil eines Controllingprozesses. Gleichstellungsfragen werden Teil jeder Analyse, jedes Programms, jeder Phase von Planung und Entscheidung. Fragen der Stellung von Frauen und Männern, ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Chancen und Ressourcen werden Teil des Mainstreams und beeinflussen diesen.

2.7.6 Gesellschaftliche Integration / Migration

In unserer Gesellschaft leben Gruppen unterschiedlichster Herkunft und Kultur zusammen. Die gesellschaftliche Vielfalt hat sich in den letzten Jahren vor allem durch die Migration, d.h. den Zuzug von Personen aus fremden Ländern und Kulturen, erhöht. Für das Staatswesen stellt die soziale und berufliche Integration der Migrantinnen und Migranten eine grosse Herausforderung dar. WB leistet hier unbestrittenermassen einen zentralen Beitrag, um bildungsbiographische Brüche zu korrigieren, die Integration im sprachlichen, kulturellen

⁴¹ Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KVBE; BSG 101.1).

oder beruflichen Bereich zu fördern und die Ressourcen der Einzelnen vielfältig nutzbar zu machen.

Es gibt weitere Bevölkerungsgruppen, für die es aufgrund ihrer situationsbedingten Benachteiligung besonderer Anstrengungen zur Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt braucht. Hierzu zählen etwa behinderte Personen, Suchtkranke oder Personen im Strafvollzug. Auch hier sind WB-Massnahmen von zentraler Bedeutung, die vom Markt her meist nicht bereitgestellt und daher auf staatliche Initiative angewiesen sind.

Unter dem Aspekt der sozialen Integration zu erwähnen ist im Weiteren die Gruppe der Seniorinnen und Senioren. „Zur Bekämpfung der Ausgrenzung und Isolation von älteren Personen müssen Zugänge zu bestehenden Bildungsprogrammen ermöglicht und spezielle Angebote entwickelt werden. Zur Erhaltung und Förderung der Selbstständigkeit sind die Seniorinnen und Senioren zudem aktiv an der Entwicklung und Durchführung von Programmen und von entsprechenden Ausbildungen zu beteiligen.“⁴²

2.8 Zukunftsperspektiven

Wichtigste Ressource unseres Landes sind die darin lebenden und arbeitenden Menschen, deren Wissen und Können, deren Fähigkeit, ihr Wissen in komplexen Situationen neu anzuwenden, konsequent dazuzulernen und neu Erworbenes mit Bekanntem zu kombinieren. Verschiedene Sozialwissenschaftler/innen stellen einen Wandel in Richtung einer Wissensgesellschaft fest. Diese Transformation bedeutet, dass die vermehrte Wissensarbeit einen Teil der Menschen zwingt, sich ständig neues Wissen anzueignen, dieses in neuen Zusammenhängen anzuwenden und zu reflektieren. Lebenslanges Lernen wird zur Überlebensstrategie. Die starke Wissensabhängigkeit im Arbeitsprozess wird zunehmen. Der Wert eines Produktes, beispielsweise einer Verpackungsmaschine, wird künftig primär an der darin steckenden Expertise gemessen, nicht mehr in den dafür verwendeten Materialien und der Herstellungszeit. Diese Entwicklung wird das politische, wirtschaftliche und soziale System mittelfristig vor neue Aufgaben und Probleme stellen, ähnlich wie dies schon einmal zu Beginn des Zeitalters der Industrialisierung geschehen ist.

Der deutsche Soziologe Helmut Willke⁴³ spricht für die Zukunft von einer Dreiteilung des Arbeitsmarktes. Aus seiner Sicht werden

- 20 % der arbeitsfähigen Bevölkerung in entwickelten OECD-Ländern zu echten Wissensarbeitern. Sie sind hochkompetent, verfügen über eine exzellente Ausbildung und arbeiten über staatliche Grenzen hinweg.
- 20 % werden von der Wissensgesellschaft⁴⁴ überfordert sein, weil sie nicht qualifikationsfähig oder -willig sind.
- 60 % der arbeitsfähigen Bevölkerung bringen hohe Qualifikationen mit, sind in der Lage, eine starke Dynamik zu entwickeln und benötigen dazu ständige Weiterbildung.

Der Arbeitsmarkt wird von einer noch stärkeren Dynamik geprägt sein als bisher. Heute gefragte Qualifikationen werden morgen bereits überholt sein. Sollte diese Prognose zutreffen, wird in naher Zukunft vieles auch in Bildung und Weiterbildung zu überdenken, neu zu pla-

⁴² EDK, 1999, S.23.

⁴³ Helmut Willke, Die Wissensgesellschaft, aus: In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich, Band 1, Hrsg. Armin Pongs, München 1999.

⁴⁴ Willke spricht von der Wissensgesellschaft, in welcher alle Funktionsbereiche der Gesellschaft wissensabhängig und auf die Produktion von neuem Wissen angewiesen ist.

nen und zu regeln sein. Neue Zusammenarbeitsformen sind zu entwickeln. Stark betroffen sind nicht nur die Wirtschaft, sondern auch der Sozial- und Bildungsbereich.

Um künftigen Entwicklungen begegnen zu können, gilt es, die Zukunft voraus zu denken und für den (Weiter-)Bildungsbereich den künftigen Bedarf zu antizipieren. Die Komplexität verlangt nach Kooperationsformen, in welchen nicht mehr nach Zuständigkeit gefragt wird, sondern nach möglichen sinnvollen Lösungen, deren Umsetzung mittels übergreifender Projektorganisation möglichst effizient angepackt werden.

Im Folgenden werden exemplarisch zwei Beispiele dargelegt, welche im Bereich der Weiterbildung neu zu überdenken sind, gleichzeitig nur gemeinsam mit verschiedenen anderen Akteuren aus dem privaten Umfeld oder aus anderen Politikbereichen umgesetzt werden können. Um die Auswirkungen und Komplexität zu illustrieren, wurden sie bewusst nicht aus dem Berufssektor gewählt.

Beispiel 1: Eltern- und Familienbildung

Im Kanton Bern existieren bereits verschiedene Vereine für den Aufbau und das Angebot der Elternbildung. Ein grosser Teil der Tätigkeiten wird koordiniert durch die kantonale bernische Arbeitsgemeinschaft für Elternbildung (VEB). Diese führt ebenfalls eine Ausbildung mit einem eidgenössisch anerkannten Zertifikat durch.

In den heute von der VEB koordinierten Weiterbildungsangeboten erhalten die Eltern Unterstützung zu verschiedenen Themen, z.B.: Entwicklungsphasen der Kinder und Jugendlichen, Erziehungsfragen generell, Grenzen setzen und Freiräume geben, Gesundheit, Rollenveränderung von Müttern und Vätern und gesellschaftlicher Wandel. Elternbildung hilft den Adressatinnen und Adressaten, ihre vielfältigen Aufgaben wahrzunehmen und diesen gerecht zu werden. In den Kursen wird das eigene Verhalten gegenüber den Kindern und der Umwelt reflektiert und diskutiert. Mit den Kursangeboten der Elternbildung erhalten die Eltern, in der Regel die Mütter, wertvolle Kenntnisse und Fähigkeiten, in Erziehungsfragen bei ihren Kindern situationsgerecht reagieren zu können. Die Angebote beziehen sich vorwiegend auf die Lösung innerfamiliärer Fragen, auf Entwicklungsphasen und ihre Auswirkungen auf das Verhalten von Kindern und Jugendlichen.

Eine Schwierigkeit der VEB besteht darin, alle Bevölkerungskreise, beispielsweise auch die Working-Poor, sozial Benachteiligte oder sozial Privilegierte zu erreichen. Die verschiedenen Akteure im Bereich Erziehung und Bildung wie VEB, Pro Juventute, Mütter- und Väterberatung, Lehrer/innenweiterbildung, Schule sowie Elternräte sind noch nicht optimal vernetzt. Dieser Sachverhalt soll in der Mütter- und Väterbildung künftig vermehrt berücksichtigt werden. Neben der Kooperation der verschiedenen Akteure soll auch die Themenpalette überprüft und erweitert werden.

Ausgangspunkt der bisherigen Aktivitäten waren die Problemsituationen der Eltern. Die verschiedenen Übergänge Eltern – Schule - Beruf wurden zwar thematisiert. Die Rolle der Eltern jedoch im Bildungsprozess, deren bewusste Einflussnahme auf die Lernfähigkeit ihrer (Klein-)Kinder, war beispielsweise nicht zentrales Thema. Bis heute sind die Eltern – zum Glück – nur Zaungäste in der PISA-Diskussion. Man weiss jedoch, dass das Elternhaus eine wichtige Instanz für die Förderung von Bildungsprozessen bei Kindern im Vorschulalter ist. Lebenslanges Lernen beginnt nicht erst beim Eintritt in die Schule, sondern bereits beim Sprechen des Vaters mit dem Kind, beim Spielen mit der Mutter, beim Erzählen oder Vorlesen einer Geschichte durch den Vater, beim Imitieren der Mutter, wenn sie Salat wäscht, beim Füttern der Ente mit der Patin, ...

Seit mehr als zehn Jahren wird in den Niederlanden das Programm „Opstatje – Schritt für Schritt“⁴⁵ durchgeführt. Es richtet sich an 2-4-jährige Kinder und deren Eltern. Ziel ist es, auch Kindern aus sozial benachteiligten einheimischen und Migranten-Familien eine möglichst gute Startchance zu gewährleisten. Das Programm zielt in Richtung „Empowerment“ der Familien, d.h. Nutzung und Erweiterung vorhandener Ressourcen und Kompetenzen sowie Stärkung der Eigenverantwortung. Bei wöchentlichen Hausbesuchen lernen die Mütter und Väter entwicklungsförderliche Verhaltensweisen für ihre Kinder kennen und sie erhalten altersgerechte, anregende Materialien. Auf diese Weise erweitern sich die Lern- und Spielerfahrungen der Kinder. Die Eltern werden für die Bedürfnisse ihrer Kinder sensibilisiert und in ihren erzieherischen Kompetenzen gestärkt. In Treffen der Eltern alle vierzehn Tage tauschen diese Erfahrungen aus, lernen soziale Einrichtungen kennen, vernetzen sich.

Entsprechende Projekte werden seit 2001 auch in Bremen und Nürnberg durchgeführt. Die ersten Evaluationen ergeben ein ermutigendes Bild. Die Bestürzung nach PISA hat bewirkt, dass das Programm mit Aufmerksamkeit verfolgt wird. – Für den Kanton Bern sind sinnvolle Modelle der Förderung von Vorschulkindern durch Eltern (und Betreuungsstätten) noch zu entwickeln. Sie werden in Absprache mit weiteren beteiligten Stellen Niederschlag finden in einem neuen Konzept für die Elternbildung, denn lebenslanges Lernen soll möglichst früh beginnen. Dies allerdings im Wissen, dass Elternbildung lediglich ein Puzzleteil zur Prävention darstellt.

Wie oben erwähnt, kann Elternbildung zur frühkindlichen Lernsozialisation beitragen. Eine anregende Umwelt, mit ihren Kindern sprechende und Geschichten erzählende Eltern helfen bei der Entwicklung des Sprachzentrums. Sprache und die Bilder dahinter sind Voraussetzung zur Entwicklung der Lesekompetenz. Diese wiederum ist eine Schlüsselkompetenz für das lebenslange Lernen. Der grösste Teil des Wissens ist über Texte zugänglich. Es wird generiert aus der Fähigkeit, Texten Informationen zu entnehmen, sie zu interpretieren und zu reflektieren. Bei PISA wurde nicht das Wissen getestet, sondern das Vermögen, die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse zur Bewältigung von alltagsnahen Situationen⁴⁶ zu nutzen. Damit kann Elternbildung beitragen zu den eingangs geforderten Kompetenzen, um in der Wissensgesellschaft bestehen zu können.

Beispiel 2: Förderung von Regionen oder Gemeinden

Gerade weil der Wandel in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft so rasant vorangeht, sind Orte, welche Eigenaktivitäten in der eigenen Region oder Gemeinde zulassen, notwendig. Gemeinsam mit anderen etwas aufbauen, beispielsweise

- mit der Bibliothek ein Zentrum für den Austausch zu neuer Schweizer Literatur oder einen Lesezirkel.
- sich auseinandersetzen mit der Situation in der eigenen Region, deren Geschichte erforschen, eine Ausstellung dazu gestalten.

⁴⁵ Untersuchungen in Holland mit Kontrollgruppen zeigen, dass Kinder aus Familien, welche beim Familienförderprogramm Opstatje teilnahmen, in ihrer Entwicklung ein bis zwei Jahre weiter fortgeschritten waren als Kinder aus der nicht betreuten Kontrollgruppe des gleichen sozialen Umfeldes. - Wie weit die Ergebnisse von PISA mit Programmen wie Opstatje zusammenhängen, kann lediglich vermutet, nicht jedoch belegt werden. Die OECD hat die Ergebnisse Hollands von PISA wegen nicht gesicherter Repräsentativität der Stichprobe nicht publiziert. Holland würde an dritter Stelle hinter Finnland und Kanada liegen. Die Ergebnisse wurden unter <http://www.pisa.oecd.org/NatReports/PISA2000/Netherlandsnatrep.pdf> publiziert.

⁴⁶ Aus: Zeitschrift DIE III/2003, PISA LEBEN-SLANG, Interdisziplinäres Gespräch über die Lehren aus PISA zwischen Manfred Prenzel, Henning Scheich, Ekkehard Nuissl von Rein. S.26-29.

- gemeinsam mit den Gemeinden, der berufsorientierten Weiterbildung, der Berufs- und Laufbahnberatung, Kursanbietern, Firmen und weiteren Partnerorganisationen und Partnern ein Lern- und Begegnungszentrum aufbauen und erhalten helfen.
- in der eigenen Region und Gemeinde aktiv an Veranstaltungen teilnehmen.

Solche Aktivitäten können identitätsstiftend wirken, helfen bei der persönlichen Verankerung. Für das Funktionieren des Staatswesens sind sie äusserst wichtig, weil sie den Zusammenhalt unter der Bevölkerung, die Nachbarschaftshilfe fördern und ein Gegengewicht bilden und der Individualisierung, bis zum sozialen Einzelgängertum. Sie wirken der Verein-samung entgegen.

Die obigen Beispiele zeigen auch, dass Weiterbildung nicht nur in der klassischen Kursform stattfinden, sondern vielfältige Formen aufweisen kann. Gezielte Lernprozesse sind auch ausserhalb von Schulungsräumen denkbar. Zu solchen neuen Formen zählen auch partizipative Initiativen (z.B. Aktivitäten von Zukunftsräten, Agenda 21-Gruppen), Aktionstage von soziokulturellen Gruppen (Väter, Mütter, Kunstschaffende usw.), in welchen bewusstes Lernen stattfindet.

Dieser Blick in die Zukunft zeigt, dass in der Erwachsenen- respektive Weiterbildung flexibles Handeln verlangt wird. Es ist deshalb ein Rahmengesetz⁴⁷ anzustreben, welches dem konstanten Wandel und der Schnellebigkeit der Zeit einerseits Rechnung trägt, andererseits dem Grundbedürfnis des Menschen nach Bezogen- und Geborgenheit, um leistungsfähig zu bleiben und die eigene Mitte halten zu können, nachkommt. Die Rolle des Staates in der Weiterbildung besteht in der Steuerung oder Initiierung, der Staat kann als Seismograph wirken. Aufbau und Durchführung der Aktivitäten geschehen stets in Kooperation mit anderen Betroffenen.

⁴⁷ Glossar NEF: Gesetz, das sich auf die grundlegenden und wichtigen Rechtssätze beschränkt und mit dem die rechtlichen Kompetenzen so verteilt werden, dass die politisch-strategischen Aufgaben dem Parlament, die politisch-operativen Aufgaben der Regierung, die operativen Aufgaben der Verwaltung, beauftragten Dritten oder den Bürgern und die rechtliche Kontrolle der Gesetzesverwirklichung der Justiz zukommen.

¹ Kanton und Gemeinden unterstützen die berufliche und die nichtberufliche Erwachsenenbildung.

² Der Kanton erleichtert die Ausbildung durch finanzielle Beiträge oder andere Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

³ Der Kanton setzt sich für Zusammenarbeit und Koordination im Bildungswesen ein.

Art. 45 Verfassung des Kantons Bern

3. IST-ZUSTAND – FÖRDERUNG DER ERWACHSENENBILDUNG IM KANTON BERN

Dieses Kapitel beschreibt den Ist-Zustand der subventionierten Erwachsenenbildung und ihrer Förderung auf der Grundlage des „Gesetzes vom 10. Juni 1990 über die Förderung der Erwachsenenbildung“ (EFG). Weil das geltende Gesetz den Begriff Erwachsenenbildung (Eb) benutzt, verwenden wir in diesem Kapitel, im Unterschied zum restlichen Dokument, ebenfalls diesen Begriff.

3.1 Grundsätze, Ziele und Aufgaben in der staatlichen Eb-Förderung

In Artikel 1 des EFG ist der Grundsatz verankert, dass die Erwachsenenbildung nach dem Subsidiaritätsprinzip zu fördern ist. Der Staat anerkennt damit die prioritäre Rolle, die den privaten Erwachsenenbildungsträgern in der Bereitstellung des Angebots zukommt. Es gilt, die Initiative der bestehenden Bildungsorganisationen zu unterstützen und wenn nötig, soll der Staat auch selbst Träger von Angeboten sein oder andere Aktivitäten übernehmen.

Gemäss Zweckdefinition (Art. 2) soll die staatlich geförderte Erwachsenenbildung einen praktischen Nutzen haben und nicht allein der persönlichen Selbstentfaltung dienen. In den Veranstaltungen sollen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, die zur eigenverantwortlichen Lebensgestaltung und –bewältigung beitragen. Klar ausgeschlossen sind etwa Kurse, die „vorwiegend der Unterhaltung und Erholung“ oder „vorwiegend der Behandlung von psychischen oder physischen Störungen und Krankheiten“ dienen sowie die betriebliche Aus- und Fortbildung.

Eine wichtige Einschränkung des Geltungsbereichs der Förderung wird in Artikel 4 gemacht: als beitragsberechtignte Institutionen definiert das Gesetz „gemeinnützige, konfessionell neutrale Institutionen ohne Erwerbszweck“, die zudem von „politischen Parteien und privatwirtschaftlichen Unternehmungen“ unabhängig sein müssen. Bestimmte Träger der Erwachsenenbildung können also nicht gefördert werden, selbst wenn deren Angebote als inhaltlich wertvoll und staatspolitisch notwendig erachtet werden.

Zu den wesentlichen staatlichen Aufgaben und Pflichten, die im Gesetz verbindlich genannt werden, gehören:

- die Förderung des Erwachsenenbildungsangebotes durch Beiträge an Träger (Art.4)
- die besondere Förderung der Erwachsenenbildung (Art. 5)
 - in geographisch und wirtschaftlich benachteiligten Regionen
 - für benachteiligte Bevölkerungs- und Berufsgruppen
 - für Frauen, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben anstreben

- die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind (Ausbildung der Ausbildenden) (Art. 3, Abs. 2)
- die Sicherstellung von Information, Dokumentation, Beratung und Koordination im Bereich der Erwachsenenbildung (Art. 3, Abs. 1)

Daneben finden sich im Gesetz verschiedene kann-Formulierungen, die dem Kanton weitere Spielräume zur Förderung der Erwachsenenbildung eröffnen. Dazu gehören etwa die Möglichkeit, Gemeindebibliotheken zu unterstützen, Träger von Eb-Zentren zu sein, Bildungsgänge sowie Erhebungen und Projekte zu fördern. Das EFG enthält ferner eine Bestimmung (Art. 6), welche die Aufgaben der Gemeinden in der Erwachsenenbildung festhält. Die Gemeinden sind verpflichtet, eine verantwortliche Person oder Stelle zu benennen, die für die Eb zuständig ist. Den Umfang der Beteiligung an der Eb können die Gemeinden jedoch autonom festlegen.

Hervorzuheben ist, dass das EFG auf eine flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit einem breiten Angebot abzielt. Im Gesetz selbst ist nicht von Flächendeckung direkt die Rede, aber im Gesetzesvortrag⁴⁸ wird darauf hingewiesen, dass in manchen Regionen „ein sehr einseitiges Angebot“ (S.3) bestehe und insbesondere „auf dem Land eine gewisse Ausweitung des Kurswesens“ (S.4) nötig sei. Auch die in Art.5 als Staatsaufgabe definierte besondere Förderung der Erwachsenenbildung in benachteiligten Regionen enthält den Aspekt der Flächendeckung.

3.2 Aktuelle Umsetzung des EFG

3.2.1 Vollzug des EFG

Beauftragt mit dem Vollzug des EFG ist die Abteilung Erwachsenen-Bildung der Erziehungsdirektion (Abt. E-B). Nachfolgend sind jene Bereiche und Aufgaben näher beschrieben, welche die aktuelle Förderpraxis kennzeichnen.

a) Kurswesen und Institutionen:

Das Angebot in der Erwachsenenbildung wird mit zwei verschiedenen Beitragsarten finanziell gefördert:

- Kurstundenbeiträge
Mittels Kurstundenbeiträgen werden einzelne Angebote unterstützt, welche in einem öffentlichen Interesse stehen und ohne staatliche Unterstützung (noch) nicht überlebensfähig sind. Derart gefördert werden zum Beispiel Veranstaltungen zu gesellschaftlich besonders relevanten Themen und Sachgebieten (in der Direktionsverordnung festgelegt⁴⁹) oder Veranstaltungen für besonders benachteiligte Zielgruppen (besondere Förderung, vgl. auch Abschnitt b).

⁴⁸ Vortrag vom 31. Mai/15. Dezember 1988 der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zuhanden des Grossen Rates zum Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung.

⁴⁹ EFDV, Anhang I: Für folgende Themen und Sachgebiete können Beiträge an Veranstaltungen gesprochen werden: Alters-, Generationen-, Jugend- und Familienfragen (z.B. Elternbildung); Fort- und Weiterbildung für gemeinnützige bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten; Gesellschaftlicher Wandel und seine Auswirkungen (Technologie, Wirtschaft, Werte und Normen); Grundkurse in der jew. anderen Kantonsprache sowie Mundartkurse für Französischsprachige; Konfliktbewältigung und Kommunikation; Migration und deren gesellschaftliche Konsequenzen, interkultureller Austausch; Ökologie; Partner-

- Beiträge an die allgemeinen Betriebskosten

Zum anderen gewährt der Kanton regionale Trägerorganisationen jährliche Beiträge an deren allgemeine Betriebskosten. Diese Bildungsorganisationen zeichnen sich dadurch aus, dass ihr Eb-Angebot eine Mindestgrösse aufweist (mind. 500 Std. pro Jahr) und für eine Region von zentralem öffentlichem Interesse sein muss. Betriebsbeiträge (Strukturbeiträge) werden auch an einige Dachvereinigungen ausgerichtet, die kantonale Koordinations-, Informations- und Ausbildungsaufgaben erfüllen. Mit den Institutionen, die Strukturbeiträge beziehen, schliesst die Abt. E-B im Zusammenhang mit der Controllingfunktion und der Qualitätsentwicklung individuelle Leistungsvereinbarungen ab. Gegenwärtig sind es 34 regionale Trägerorganisationen sowie 6 Dachorganisationen, die Strukturbeiträge beziehen. Zwecks Förderung der Erwachsenenbildung in geographisch und wirtschaftlich benachteiligten Regionen gelten für regionale Trägerorganisationen Sonderbestimmungen.⁵⁰

b) Besondere Förderung

Im Zentrum der besonderen Förderung steht die Unterstützung von Bildungsangeboten für benachteiligte Bevölkerungsgruppen. Diese Gruppen sind im EFG nicht namentlich festgelegt, eine Konkretisierung erfolgt auf Stufe der Direktionsverordnung. In der EFDV (Anhang II, Ziff. 1) sind folgende besonders förderberechtigten Zielgruppen genannt:

- Menschen, deren Leben durch Behinderung, Krankheit oder Abhängigkeiten beeinträchtigt ist
- Bildungsbenachteiligte (insbesondere Lesen, Schreiben, Rechnen)
- Migrantinnen und Migranten (Deutsch- bzw. Französischkurse und andere Integrationsangebote)

Die Abt. E-B fördert jährlich Bildungsangebote für diese Bevölkerungsgruppen, wobei der Schwerpunkt in den letzten Jahren bei den Massnahmen zugunsten ausländischer Personen lag. Für Migrant/innen werden insbesondere sprachliche Integrationsangebote unterstützt.

Besondere Förderung leistet der Kanton im Weiteren durch Beiträge an Bildungsangebote, welche Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen.

c) Ausbildung der Ausbildenden und Qualitätssicherung

Die Abteilung E-B unterstützt inhaltlich und finanziell Anbieter von Ausbildungen für Personen mit Kursleitungs- oder Führungsfunktionen in Weiterbildungsinstitutionen. Der Schwerpunkt der Förderung der Ausbildung der Ausbildenden (AdA) liegt bei Angeboten, die zum Erwerb von Zertifikaten für Kursleitende und Diplomen für Erwachsenenbildungsfachleute führen. Die Abt. E-B führt zusammen mit der Kommission für Erwachsenenbildung ein Anerkennungsverfahren für Diplomaausbildungen durch. Sie hat zudem in Zusammenarbeit mit regionalen Anbietern Kursmodule entwickelt, die dezentral durchgeführt werden.

Obwohl im EFG nicht direkt als staatliche Aufgabe erwähnt, nimmt die Abt. E-B auch eine aktive und fördernde Rolle in der Qualitätssicherung auf Ebene der Institutionen ein. Insbesondere über das Instrument der Leistungsvereinbarungen wurde in den letzten Jahren der Einfluss in diesem Bereich intensiviert.

schaftliche Rollenteilung von Frauen und Männern in der Familien- und Erwerbsarbeit; Politische Bildung.

⁵⁰ Bildungsorganisationen in diesen Gebieten können als regionale Trägerorganisation unterstützt werden, auch wenn ihr Kursangebot weniger als 500 Std. pro Jahr umfasst.

d) Dokumentation und Information

Die Abteilung informiert die Öffentlichkeit und die Subventionsempfänger/innen über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Angebote in der Erwachsenenbildung - hauptsächlich über die Zeitschrift Berner Erwachsenen-Bildung (BEB). Ferner stellt sie Informationsmaterial im Bereich Erwachsenenbildung zur Verfügung. Mit der Bibliothek des Pädagogischen Instituts der Universität Bern besteht eine Vereinbarung bezüglich Anschaffung und Ausleihe von Fachliteratur.

e) Koordination und Zusammenarbeit

Der Förderung der Koordination und Zusammenarbeit unter den Gemeinden und unter Bildungsinstitutionen misst die Abt. E-B grosse Bedeutung zu. So führte sie etwa verschiedentlich Gemeindetagungen durch. Sie erstellte eine Broschüre zur Regionalisierung, die Anregungen zur Zusammenarbeit auf lokaler bzw. regionaler Ebene liefert. Die regionalen Trägerorganisationen, die vom Kanton subventioniert werden, sind zur Koordination bzw. Kooperation mit anderen Bildungsorganisationen verpflichtet.

f) Forschung und Entwicklung

Forschung gibt Antworten auf aktuelle Fragen und ist unabdingbare Grundlage für eine gezielte Weiterentwicklung der Eb. Der Kanton kann hierzu Projekte und Erhebungen zeitlich befristet subventionieren, welche zur Entwicklung und Optimierung des Angebots und der Qualität der Erwachsenenbildung dienen. Beispiele hierfür sind etwa die Studien über Ehrenamtlichkeit in der Erwachsenenbildung, eine Untersuchung über das Bildungsangebot im Migrationsbereich oder die Wirkungsanalyse im Auftrag des Grossen Rates.⁵¹

3.2.2 Kennzahlen der subventionierten allgemeinen Erwachsenenbildung

Die Abt. E-B veröffentlicht jährlich Kennzahlen, welche das Gesamtvolumen, die Themen, die Zielgruppen und die regionale Verteilung der subventionierten Erwachsenenbildung beschreiben. Für die beiden letzten Jahre sieht die Statistik wie folgt aus:⁵²

Gesamtvolumen der subventionierten allgemeinen EB im Kanton Bern								
Jahr	Kurse		Kursstunden		Teilnehmende		Personenstunden	
	Total	Anteil frz.	Total	Anteil frz.	Total	Anteil frz.	Total	Anteil frz.
2002	5391	378	94709	5993	58040	4321	1013022	62208
2001	5220	350	89825	5955	57207	3959	981603	63432

Thematisch ist das Spektrum der über Kursstunden- oder Strukturbeiträge subventionierten Erwachsenenbildung sehr breit. Es lassen sich aber klare Schwerpunkte feststellen. So ist

⁵¹ Balmer-Schwengeler, Thomas und Wild, Martin: Erwachsenenbildung zwischen Freiwilligkeit und Verberuflichung. Eine Untersuchung von Erwachsenenbildungsorganisationen im Kanton Bern. (2 Bde.) Bern 1999. Kessler, Daniel: Bildungsangebote für Erwachsene im Bereich „Migration“ im Kanton Bern. Bern 2001. Schmid, Christian: Wirkungsanalyse zur staatlichen Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung im Kanton Bern. Bern 2002.

⁵² Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Hrsg.): Bildung, Kultur und Sport des Kantons Bern in Zahlen, Ausgabe Juni 2003, S.87.

der Bereich „Sprachen“ seit langem absoluter Spitzenreiter und erreichte im Jahr 2002 einen Anteil von 27% am Gesamtvolumen (gemessen in Personenstunden). Auch die Themenbereiche „Gesundheit und Wohlbefinden“ (17%) sowie „Handwerk und Gestalten“ (8%) weisen bedeutende Anteile auf. Zu den volumenmässig grösseren Themen sind noch „Kunst und Kultur“ (5,5%) sowie die Informatikangebote⁵³ zu zählen. - Der Grossteil der subventionierten Erwachsenenbildung richtet sich an ein allgemeines Publikum (75% des Totals der Personenstunden). Daneben gibt es Angebote für spezifische Gruppen wie Ausländer/innen (10%), Auszubildende (6%), Eltern / Familienmitglieder (3%), Bildungsbenachteiligte (2,5%), Senior/innen (2%), Behinderte (1%).

In regionaler Hinsicht liegt die Region „Bern und Umgebung“ klar an der Spitze. Aber auch in den übrigen Regionen ist die subventionierte Erwachsenenbildung verankert. Der hohe Anteil am Gesamtvolumen der Erwachsenenbildung, den die Region Bern gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil hat, hängt mit speziellen Merkmalen der städtischen Bevölkerung sowie der Zentrumsfunktion Berns zusammen.

Gesamtvolumen der subventionierten Erwachsenenbildung nach Regionen 2002						
	Kurse	Kurstunden	Teilnehmende	Personenstunden	%	% Bevölkerung
Berner Jura	282	3960	3371	44805	4.4	5.4
Berner Oberland	1357	24394	14658	264480	26.1	20.1
Bern und Umgebung	1835	32088	20046	358633	35.4	25.1
Biel-Seeland	594	11181	6090	100416	9.9	16.4
Emmental/Burgdorf	414	10496	4751	124856	12.3	9.8
Mittelland	207	2632	2289	28065	2.8	16.1
Oberaargau	532	7336	5069	67062	6.6	7.2
Ausserkantonale	170	2623	1766	24706	2.4	-

3.3 Wirkungen des EFG

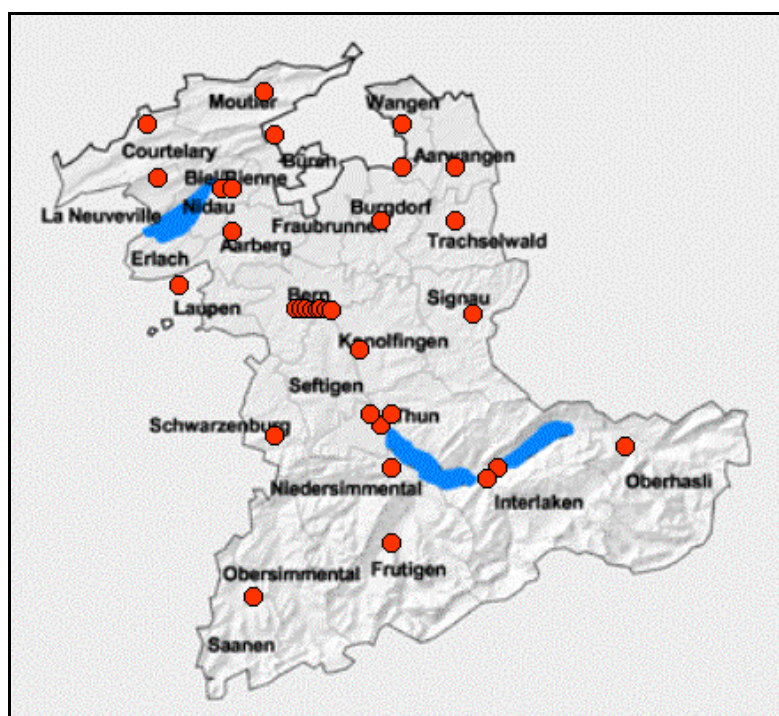
Wirkungen von Gesetzen sind immer vielfältig und kaum vollständig erfassbar. Es braucht Untersuchungen, wie sie der Kanton Bern mehrmals durchgeführt hat. Nachfolgend werden die wichtigsten Resultate aus der 2002 publizierte Wirkungsanalyse herangezogen, um Auswirkungen der Subventionierung auf Angebot, Zugang und Qualität in der Erwachsenenbildung aufzuzeigen. Als zentrale Wirkungen des EFG sind hervorzuheben:

Zentrale Wirkungen des EFG
<p>Die Umsetzung des EFG</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ gewährleistet einen flächendeckenden Zugang zu einem uneingeschränkten und kontinuierlichen Angebot an allgemeiner Erwachsenenbildung ➔ schliesst Lücken bei Angeboten für weniger qualifizierte Personen und für benachteiligte Bevölkerungsgruppen ➔ führt zu mehr Qualitätsentwicklung und -sicherung bei subventionierten Bildungsinstitutionen ➔ verstärkt den Kontakt und die regionale Zusammenarbeit unter subventionierten Bildungsorganisationen

⁵³ Im Jahr 1999 betrug ihr Anteil rund 6%. Für die Informatikangebote im Jahr 2002 wurden keine genauen Prozentangaben ermittelt. Im Jahr 1999 betrug ihr Anteil rund 6%.

3.3.1 Flächendeckender Zugang zur Erwachsenenbildung

Um das Ziel einer flächendeckenden Grundversorgung zu erreichen, leistet der Kanton - insbesondere seit der Inkraftsetzung der Direktionsverordnung im Jahr 1998 - Strukturbeiträge an regionale Trägerorganisationen, deren Bildungsangebot von zentralem öffentlichem Interesse für eine Region oder den ganzen Kanton ist. Inhaltlich sind die regionalen Trägerorganisationen nicht an Vorgaben gebunden. Ihre Veranstaltungen decken meist ein thematisch sehr breites Spektrum ab d.h. sie bieten ein breitgefächertes, dem allgemeinen Publikum zugängliches Bildungsprogramm an. Bei den regionalen Trägerorganisationen handelt es sich um Volkshochschulen im deutsch- respektive französischsprachigen Kantonsteil sowie um weitere grössere gemeinnützige Organisationen. Einige regionale Trägerorganisationen sind thematisch spezialisiert, etwa auf Angebote zu den Bereichen Sprachen, Kultur oder Tanz und Bewegung.

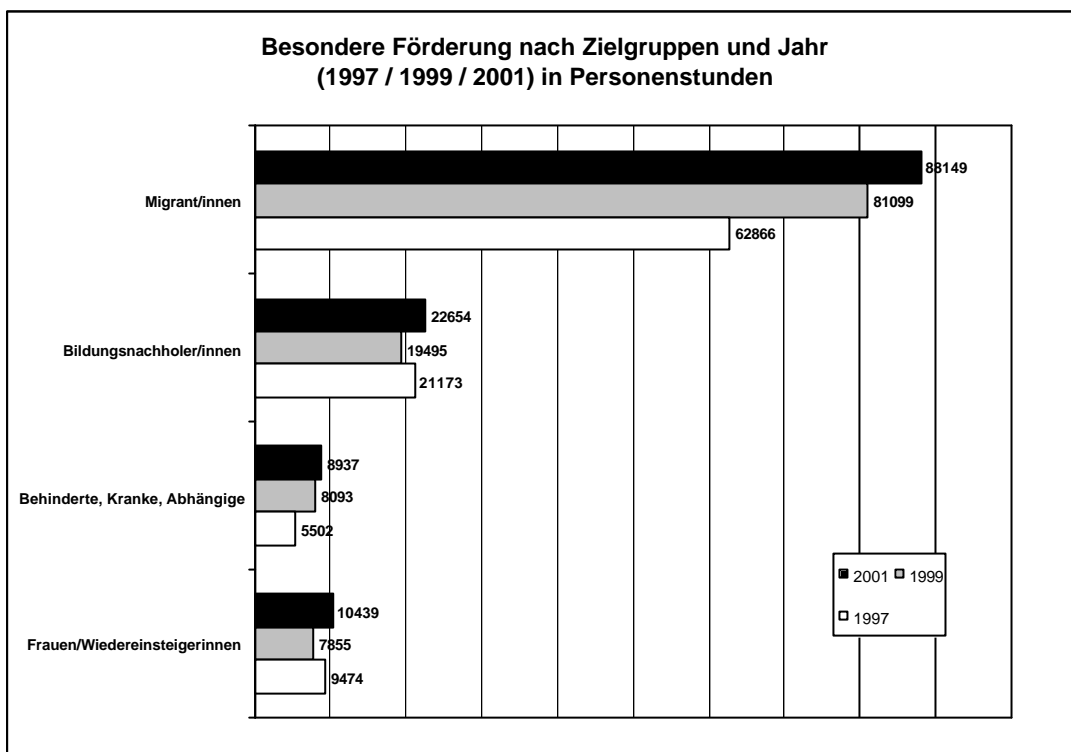


Räumliche Verteilung der regionalen Trägerorganisationen im Kanton Bern, Stand 2000

Vom Kursstudententotal der subventionierten Veranstaltungen im Jahr 1999 entfielen 86% auf die regionalen Trägerorganisationen. Diese Kategorie der Subventionsempfängerinnen stellt also den Hauptträger des vom Kanton unterstützten Eb-Angebots dar. Räumlich sind die regionalen Trägerorganisationen über das ganze Kantonsgebiet verteilt (siehe Abbildung). Sie ermöglichen damit für die Bevölkerung einen flächendeckenden Zugang zu Veranstaltungen der allgemeinen Erwachsenenbildung.

3.3.2 Bildungsangebote für besonders zu fördernde Bevölkerungsgruppen

Auf der Basis des EFG werden spezifische Bildungsangebote für besonders zu fördernde Bevölkerungsgruppen unterstützt. Wie ein Vergleich über mehrere Jahre zeigt, hat dieser Förderbereich in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.



Im Jahre 1999 entfielen 14% aller Personenstunden von subventionierten Organisationen auf Bildungsangebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen, 2001 waren es 13%. Den grössten Anteil daran hatten jeweils die Integrationsangebote für Migrant/innen, bei denen es sich in erster Linie um Sprachkurse handelte. Ferner wurden Angebote in der Nachholbildung (u.a. Lesen und Schreiben), Angebote für Personen mit Behinderung, Krankheit oder Abhängigkeiten sowie Angebote für Wiedereinsteigerinnen unterstützt. Die Wirkungsanalyse hat gezeigt, dass im Längsschnittvergleich eine Zunahme der zielgruppenspezifischen Bildungsangebote zu verzeichnen ist. Im Kanton Bern ist es insbesondere gelungen, die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten in der Erwachsenenbildung deutlich zu steigern und auch in den übrigen Bereichen sind steigende Tendenzen vorhanden.

Neben der Sicherung von genügenden Angeboten ist es in diesem Bereich vor allem auch von Bedeutung, die Zielgruppen anzusprechen und für eine Teilnahme an Bildungsmaßnahmen zu motivieren. Daher unterstützt der Kanton auch Informations- und Sensibilisierungskampagnen wie etwa im Bereich von Illettrismus.

3.3.3 Verbesserung der Qualitätsentwicklung und -sicherung

Um das Qualitätsbewusstsein bei den Eb-Organisationen zu erhöhen und konkrete Aktivitäten zur Qualitätsentwicklung anzuregen, hat der Kanton in den letzten Jahren diverse Massnahmen ergriffen. Zu erwähnen sind insbesondere das Akkreditierungsverfahren, die Leistungsvereinbarungen, die Mitfinanzierung von AdA-Ausbildungen, die Herausgabe von Mindestanforderungen an subventionierte Deutschkurse im Migrationbereich, die Förderung von Beratungen oder Projekten sowie auch die verstärkte Thematisierung des Qualitätsaspekts gegenüber den Bildungsorganisationen. In der Wirkungsanalyse wurde untersucht, wie und in welchem Ausmass Qualitätssicherung von subventionierten Organisationen betrieben

wird.⁵⁴ Um Auswirkungen der kantonalen Massnahmen nachweisen zu können, wurde sowohl ein Quervergleich mit nicht-subventionierten Organisationen wie auch ein Längsvergleich mit Daten aus einer früheren Studie durchgeführt. Aufgrund der Befunde lässt sich sagen, dass die verschiedenen Steuerungsmassnahmen des Kantons zu einem höheren Niveau in der Qualitätssicherung bei subventionierten Organisationen geführt haben.

Die Zahlen in der Tabelle unten zeigen, dass die subventionierten Organisationen durchgehend höhere Werte je Variable aufweisen als die Vergleichsgruppe der nicht-subventionierten Organisationen.

Variablen der Qualitätssicherung und -entwicklung	Subv. Org.	Nicht-subv. Org.
Leitbild vorhanden	78 %	53 %
Externe Organisationsberatung beansprucht (in den letzten 2 Jahren)	31 %	20 %
Interne od. externe Qualitäts-Richtlinien vorhanden	73 %	47 %
Interne Weiterbildung für Mitarbeitende durchgeführt	59 %	36 %
Bedürfnisanalysen durchgeführt od. daran beteiligt	58 %	39 %
Kursleiter/innenkriterien vorhanden (d.h. Bestimmungen über notwendige Mindestqualifikationen von KL)	46 %	29 %
Evaluation der Lerneffekte (Prüfung / Arbeit)*	28 %	24 %
Mündl. Befragung während einer Veranstaltung*	70 %	52 %
Mündl. od. schriftl. Befragung nach einer Veranstaltung*	64 %	48 %
* bezogen auf die Antwortoption „häufig“		

Quervergleich zwischen subv. und nicht-subv. Organisationen bezüglich Qualitätsentwicklungs – und –sicherungsmassnahmen

Auch im Längsschnittvergleich zur Situation im Jahre 1997 (vgl. nachfolgende Tabelle), zeigten sich als Resultat mehrheitlich Zunahmen des Ausmasses von Qualitätsentwicklung und -sicherung bei subventionierten Organisationen. Das gilt für die Variablen „Leitbild“ (+19%), „interne Weiterbildung“ (+14%) sowie bei den beiden Evaluationsformen „Befragung während der Veranstaltung“ (+32%) und „Befragung nach der Veranstaltung“ (+40%). Bei zwei Variablen, nämlich „externe Beratung“ sowie „Evaluation der Lerneffekte“ hingegen ist davon auszugehen, dass sich die Häufigkeit nicht erhöht hat, sondern in etwa auf dem Niveau von 1997 stabil geblieben ist.

⁵⁴ Geprüft wurde, inwiefern bestimmte institutionelle Handlungsmöglichkeiten wahrgenommen werden, mit denen die Qualität der Bildungsarbeit gesichert und entwickelt werden kann. Als Indikatoren der Qualitätssicherung dienten mehrere Variablen aus Arbeitsfeld von Eb-Organisationen. Erfasst und verglichen wurden dabei empirische Häufigkeiten dieser Variablen. Mit diesen Daten ist somit nur eine begrenzte Aussage möglich: es kann zwar das Ausmass an Massnahmen im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung beurteilt werden, aber nicht deren effektive Wirkung auf die Qualität der Bildungsprozesse.

Variablen der Qualitätssicherung und -entwicklung	Subventionierte Organisationen		
	1997	2000	Differenz
Leitbild vorhanden	59 %	78 %	+19 %
Externe Organisationsberatung beansprucht (in den letzten 2 Jahren)	20 %	18 %	-2 %
Interne Weiterbildung für Mitarbeitende durchgeführt	28 %	42 %	+14 %
Evaluation der Lerneffekte (Prüfung / Arbeit)*	16 %	19 %	+3 %
Mündl. Befragung während einer Veranstaltung*	37 %	69 %	+32 %
Mündl. od. schriftl. Befragung nach einer Veranstaltung*	19 %	59 %	+40 %
* bezogen auf die Antwortoption „häufig“			

Längsschnittvergleich zwischen subv. Organisationen bezüglich Qualitätsentwicklungs- und -sicherungsmaßnahmen

Hinzuweisen ist noch auf den Befund, dass es innerhalb der subventionierten Organisationen deutliche Unterschiede zwischen kleineren und grösseren Organisationen gibt. Ein plausibler Erklärungsansatz dafür ist, dass die Subventionierung von regionalen Trägerorganisationen, die eine Mindestgrösse aufweisen, den Aufbau professionalisierter Strukturen ermöglicht. Dadurch erhalten diese Organisationen mehr Spielraum, um sich über das Alltagsgeschäft hinaus um die Qualität ihrer Dienstleistungen zu kümmern. Kleinere Organisationen mit vorwiegend ehrenamtlich und freiwillig tätigen Personen stossen hingegen eher an Belastungsgrenzen.

3.3.4 Verstärkte Kontakte und regionale Zusammenarbeit

Zur Qualitätsentwicklung beitragen soll auch eine stärkere Regionalisierung der Erwachsenenbildung. Es geht darum, dass Bildungsorganisationen vermehrt Kontakte untereinander und zu anderen Akteuren (etwa Behörden, Gemeinden) pflegen, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, den Ressourceneinsatz zu optimieren und auf den regionalen Bedarf abgestimmte Programme und Innovationen zu entwickeln und umzusetzen. Die Abt. E-B der Erziehungsdirektion hat die Regionalisierung in den letzten Jahren gezielt unterstützt, etwa durch regionale Tagungen, durch die Mitfinanzierung von Projekten oder durch die Beteiligung an Druckkosten von regionalen Kursprogrammen und durch die Subventionierung von koordinativen Tätigkeiten bei regionalen Trägerorganisationen und Dachvereinigungen.

Im Rahmen der Wirkungsanalyse wurden sowohl das Ausmass der Vernetzung der Organisationen mit anderen Akteuren als auch die Produkte der Zusammenarbeit überprüft. Als Indikator für die Vernetzung einer Eb-Organisation diente die Häufigkeit von Besprechungen, Sitzungen oder ähnlichen Treffen mit anderen Akteuren.

Kontakte von Eb-Organisationen zu anderen Akteuren (Angaben bezogen auf Antwortoption „jährlich od. häufiger“)	Subv. Org.	Nicht-subv. Org.
Andere Veranstalter	76%	46%
Politische Behörden der Region	47%	23%
Fachstellen, Dachvereinigungen, Berufsverbände	54%	25%
Gemeindeverantwortliche für Eb	46%	22%

Vergleich subv. und nicht-subv. Organisationen bezüglich externer Kontakte

Die Resultate in der Tabelle zeigen: insgesamt ist die Vernetzung der subv. Organisationen vor allem mit anderen Veranstaltern auf hohem Niveau, denn rund drei Viertel von ihnen haben einmal jährlich oder häufiger Kontakt zu anderen Eb-Veranstaltern. Das heisst aber auch, dass immer noch ein gutes Viertel der Subventionsempfängerinnen weitgehend isoliert arbeitet. Zudem ist zu sagen, dass auf die Frage, ob Kontakte zu anderen Veranstaltern eine geregelte Zusammenarbeit beinhalten, weniger als die Hälfte der subv. Organisationen (46%) positiv geantwortet haben. Bei vielen Kontakten handelt es sich also um unverbindliche Formen der Vernetzung. Deutlich schwächer ausgeprägt sind die Kontakte zu politischen Behörden, zu Fachstellen oder Dachvereinigungen sowie zu den Gemeindeverantwortlichen⁵⁵ für Erwachsenenbildung. Hier wäre noch ein grösseres Optimierungspotential vorhanden.

Im Vergleich zu den nicht-subventionierten Organisationen weisen die subv. Organisationen markant häufiger Kontakte zu externen Akteuren auf (vgl. Tabelle). Im Weiteren hat der Längsschnittvergleich für die subv. Organisationen ergeben, dass das Ausmass von Kontakten mit der Kategorie „Andere Veranstalter“ massiv angestiegen ist (+32%). Ebenfalls erhöht, allerdings in geringerem Ausmass, hat sich die Kontakthäufigkeit zu den Akteuren „Behörden“ (+8%) und zu „Fachstellen/Dachvereinigungen“ (+14%). Diese Befunde sprechen dafür, dass über die vom Kanton getroffenen Massnahmen spürbare Impulse in Richtung einer verstärkten Vernetzung in der Erwachsenenbildung ausgehen.

Bezüglich der Ergebnisse dieser Kontakte steht an erster Stelle der Erfahrungs- und Informationsaustausch (74%) und an zweiter Stelle die gemeinsame Programmausschreibung bzw. Werbung (65%). Etwas weniger häufig sind bei den subventionierten Organisationen die gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen (58%) und die gemeinsame Projekt- und Entwicklungsarbeit (38%) anzutreffen.

Wie schon bei den Variablen zur Qualitätssicherung und –entwicklung gibt es auch in der Vernetzung klare Unterschiede innerhalb der subventionierten Organisationen: die grösseren Eb-Organisationen, die aufgrund einer Leistungsvereinbarung mit der Abteilung Erwachsenen-Bildung subventioniert werden, zeichnen sich durch einen höheren Vernetzungsgrad aus als die Eb-Trägerinnen ohne Leistungsvereinbarung. Die regionale Vernetzung vor allem bei kleineren Organisationen ist eher unzureichend. Fast ein Drittel (30%) dieser Organisationen hat angegeben, dass sie nie oder selten mit anderen Eb-Veranstaltern in Kontakt stehen. Zudem haben sie mehrheitlich auch keine oder nur geringe Kontakte zu sonstigen externen Akteuren (Gemeindeverantwortliche für Eb, regionale polit. Behörden, Fachstellen / Dachvereinigungen).

Insgesamt lässt sich aus den Befunden der Schluss ziehen, dass bezüglich der Vernetzung in der subv. Erwachsenenbildung bemerkenswerte Fortschritte erzielt wurden, aber noch klare Lücken zu erkennen sind. Vor allem kleinere Eb-Trägerinnen und die politischen Akteure wie die Gemeindeverantwortlichen für Eb, sind insgesamt noch schwach in einen regionalen Austausch eingebunden. Zudem ist zu sagen, dass aus den Kontakten primär ein Erfahrungs- und Informationsaustausch sowie die Publikation von regionalen Kursprogrammen resultieren. Hingegen sind weitergehende, intensivere Kooperationsformen, wie z.B. die gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen oder Projekt- und Entwicklungsarbeiten in geringerem Mass vorhanden.

⁵⁵ Gemäss EFG sind die Gemeinden verpflichtet, „eine für die Erwachsenenbildung zuständige Stelle oder Person“ zu bezeichnen (EFG, Art. 6, Abs. 1). Diese Gemeindeverantwortlichen (Gv) sind gemäss Empfehlung der Abt. E-B in erster Linie für eine regelmässige Information über das Erwachsenenbildungsangebot in der Gemeinde besorgt, können aber auch weitere Aufgaben in der Entwicklung und Koordination der regionalen Erwachsenenbildung wahrnehmen.

3.4 Bewertung des Ist-Zustands der staatlichen Eb-Förderung

Mit dem heute geltenden Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung wurde ein Rahmengesetz vorgelegt, „das den Grundsatz der subsidiären Förderung der Erwachsenenbildung durch den Staat in den Vordergrund stellt.“⁵⁶ Durch Beiträge an Träger sowie durch Information, Koordination, Dokumentation und Beratung ermöglicht der Staat ein „der Zielvorstellung entsprechendes, über das ganze Kantonsgebiet verteiltes Bildungsangebot“⁵⁷. Dieses Bildungsangebot sollte breitgefächert sein. Ausgeschlossen wurden lediglich Kurzveranstaltungen von weniger als drei Stunden Dauer sowie beispielsweise Kurse, die der Behandlung von psychischen oder physischen Störungen oder der Unterhaltung und Erholung dienen sowie die betriebliche Aus- und Fortbildung (vgl. Art. 2 EFG).

Misst man den Ist-Zustand an den ursprünglichen Intentionen, so ist dem gegenwärtigen Vollzug des EFG eine hohe Zielerreichung zu attestieren. Wie durch die Wirkungsanalyse gezeigt werden konnte, trägt die Förderung durch den Kanton zur Gewährleistung eines flächendeckenden, inhaltlich breiten Bildungsangebots bei; sie ermöglicht die Konzeption und Durchführung von spezifisch auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen ausgerichteten Veranstaltungen; sie führt zu mehr Qualitätssicherung und mehr regionaler Vernetzung bei den subventionierten Bildungsorganisationen. Diese positive Bilanz entbindet freilich nicht davon, sich kritisch mit den angestrebten Zielen auseinander zu setzen. Gesetze und Staatsaktivitäten sind immer auch von zeitlich gebundenen Vorstellungen geprägt. Was einmal als erstrebenswert und richtig galt, wird später aufgrund veränderter Rahmenbedingungen und eines veränderten Staatsverständnisses anders beurteilt.

Die Förderung der Qualität in der Erwachsenenbildung, die verstärkte regionale Zusammenarbeit von Eb-Organisationen und die Unterstützung von Eb-Angeboten für benachteiligte Bevölkerungsgruppen stellen weiterhin unbestrittene Zielsetzungen kantonaler Förderpolitik dar. Aus der heutigen Finanzsituation des Kantons kann jedoch eine flächendeckende Förderung eines uneingeschränkten Eb-Angebots hinterfragt werden. Die Bereitstellung eines breiten, flächendeckenden Angebotes durch die regionalen Trägerorganisationen ist momentan einer der Förderschwerpunkte. Gemessen am Kostenanteil des gesamten Subventionskredits stellen die Strukturbeiträge (Betriebsbeiträge) an regionale Träger und Dachvereinigungen einen gewichtigen Förderbereich dar.

	Betrag 2001 in Fr.	in %	Betrag 2002 in Fr.	in %
Gesamtaufwand	5'058'411	100.0	5'740'414	100.0
Strukturbeiträge:	2'588'717	51.2	2'562'584	44.6
- an regionale Träger	2'061'277	40.8	1'995'014	34.8
- an Dachvereinigungen	527'440	10.4	567'570	9.8

Thematisch gibt es innerhalb des von den subventionierten Bildungsorganisationen bereitgestellten Angebotes klare Schwerpunkte: über ein Drittel entfällt auf Sprachkurse, ein weiteres gutes Drittel umfasst Kurse zu den Themen „Gesundheit und Wohlbefinden“ und „Handwerk und Gestalten“. Einen nennenswerten Anteil haben auch Kurse im Bereich Informatik oder Kunst und Kultur. Die Subventionen tragen also ein sehr breites Bildungsangebot mit, das inhaltlich zeitgemäss ist. Dies stellt ohne Zweifel eine Stärke des bernischen Weiterbildungsbereichs dar. Die zahlreichen lokal tätigen Bildungsinstitutionen – viele davon

⁵⁶ Vortrag vom 31. Mai/15. Dezember 1988 der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zuhanden des Grossen Rates zum Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung.

⁵⁷ ebd.

ehrenamtlich geleitete Vereine – leisten hier einen nicht zu unterschätzenden Beitrag an eine vielseitige Weiterbildungslandschaft.

Die inskünftig knapper zur Verfügung stehenden Mittel zur Förderung der Erwachsenenbildung erlauben es ab 2006 kaum mehr, die regionalen Trägerorganisationen wie bis anhin zu unterstützen. Dies ist aus Sicht der Grundversorgung der Bevölkerung mit einem breiten und auch preisgünstigen Bildungsangebot zu bedauern. Andererseits eröffnet sich damit die Chance, die staatliche Förderung künftig inhaltlich zielgerichteter auszurichten.

Es ist davon auszugehen, dass ein gewisser Teil des heute subventionierten WB-Angebotes auch ohne staatliche Mittel überlebensfähig sein wird. Veranstaltungen in städtischen Zentren und zu Themen mit hoher Nachfrage können zu marktüblichen Preisen angeboten werden. Aus Gründen der Gleichbehandlung erhalten zur Zeit noch alle Veranstalter Subventionen nach identischen Kriterien, ungeachtet der regionalen Marktsituation. Aus heutiger Sicht ist eine flächendeckende Förderung eines breitgefächerten Angebots ohne inhaltliche Vorgaben kritisch zu betrachten. Die knappen staatlichen Mittel zur Stärkung des quartären Bildungsbereichs sollen dort eingesetzt werden, wo sie aus staatspolitischer Sicht den höchsten Nutzen erbringen. Grundsätzlich haben bei der Bereitstellung der Bildungsangebote die Initiative der privaten Bildungsinstitutionen und die Marktkräfte Vorrang. Im Sinne einer subsidiären Rolle braucht es den Kanton dort, wo die Marktmechanismen zu Angebots- und Nachfrangelücken führen.

4. SOLL-ZUSTAND – FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNG IM KANTON BERN AB 2006

4.1 Grundsätze und Begriffe

4.1.1 Subsidiarität

Wesentlicher Grundsatz für die Förderung⁵⁸ im Bereich der Weiterbildung ist das Subsidiaritätsprinzip. Der Staat handelt im quartären Bildungsbereich subsidiär. Der Begriff subsidiär wird je nach Zusammenhang unterschiedlich angewendet und ausgelegt.

Der Duden beispielsweise umschreibt die Subsidiarität als „gesellschaftspolitisches Prinzip, nach dem übergeordnete Einheiten (bes. der Staat) nur solche Aufgaben übernehmen sollen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten (bes. die Familie) nicht in der Lage sind.“ Im Staatskunde Lexikon⁵⁹ wird der Begriff wie folgt definiert: „Die untergeordnete Gemeinschaft trägt Selbstverantwortung. Die übergeordnete greift nur dann helfend ein, wenn es notwendig ist.“

Auch das Dekret vom 27. Juni 1991 über die Förderung der Erwachsenenbildung äussert sich zum Mitteleinsatz respektive zur Subsidiarität: „Der Staat setzt seine Mittel grundsätzlich dort ein, wo nur durch seine Unterstützung eine den Ansprüchen der Bevölkerung genügende Erwachsenenbildung angeboten werden kann.“ Diese Formulierung ist zu ergänzen. Ebenso wichtig wie die Bedürfnisse ist nach heutigem Ermessen der Bedarf an Weiterbildung aus staatspolitischer Sicht. Zum Bedarf zählen diejenigen Angebote, die als notwendig und unverzichtbar gelten, um gesellschaftliche Probleme bewältigen zu helfen und Erwachsene darin zu unterstützen, sich beruflichen und sozialen Anforderungen und Entwicklungen zu stellen.⁶⁰

Heute herrscht die Überzeugung, dass der Markt einen grossen Teil der Weiterbildungsbedürfnisse ohne Unterstützung durch die öffentliche Hand, hier namentlich den Kanton, abzudecken vermag. Der Rahmen der staatlichen Fördermassnahmen und der Handlungsspielraum werden durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen begrenzt und durch die gesellschaftliche Situation beeinflusst. Grundsätzlich sind Eingriffe in einen funktionierenden Markt im Sinne eines staatlichen Interventionismus zu vermeiden. Die Sensibilität für staatliche Eingriffe ist in den letzten Jahren merklich gestiegen, marktverzerrende Massnahmen sind verpönt. Der Staat soll in jenen Bereichen aktiv werden, wo er im Interesse der Öffentlichkeit liegende Entwicklungen und Angebote in der Weiterbildung unterstützt, die der Markt

⁵⁸ Förderung beinhaltet inhaltliche, koordinierende, konzeptionelle, beratende Aktivitäten sowie finanzielle Unterstützung des Staates.

⁵⁹ Huber, A., Staatskunde Lexikon Luzern 1987, zit. in: Tagungsbericht zur 14. Konferenz des Arbeitskreises zur Aufarbeitung historischer Quellen in der Erwachsenenbildung, Bern 1994, S. 15

⁶⁰ Zur Festlegung des Bedarfs ist die Zusammenarbeit von Staat, Politik, Sozialpartnern, Bildungsexperten, Anbietern und weiteren Akteuren der Weiterbildung notwendig.

nicht von sich aus leistet. Für die Förderung der Weiterbildung durch die öffentliche Hand wird der Begriff Subsidiarität daher wie folgt verwendet:

Der Staat greift innerhalb der Weiterbildung in jenen Bereichen ein, wo ohne seine Fördermassnahmen die angestrebten Ziele und Wirkungen nicht erreicht werden.

4.1.2 Service public

Bedingt durch den gesellschaftlichen Wandel und neue Technologien sowie die daraus resultierende Komplexität unserer Lebenswelt verändert sich das Verhältnis von Bürger/in und Staat. Wir müssen „die Staatsfunktionen neu denken“⁶¹, den öffentlichen Dienst, den Service public, je nach Anwendungsfeld definieren. Diese Definition ist abhängig vom Staatsverständnis und von der politischen Haltung. Daher wird der Begriff „Service public“ von verschiedenster Seite unterschiedlich verstanden und verwendet. „Jeder gebraucht den Begriff, aber alle verstehen darunter etwas anderes. Das ist insofern nicht überraschend, als weder das neue «Schweizer Lexikon» noch die neue Bundesverfassung den Begriff «Service public» überhaupt erwähnen. Mit anderen Worten führen wir also dauernd einen Begriff im Munde, den es rechtlich gar nicht gibt und der auch nicht definiert ist.“⁶²

In einem Referat⁶³ schlägt der Generalsekretär des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie, Kommunikation UVEK folgende pragmatische Umschreibung vor: „Service public umfasst Infrastrukturgüter und –dienstleistungen, welche für alle Bevölkerungsschichten und Regionen des Landes zu gleichen Bedingungen zur Verfügung stehen sollen, welche jedoch vom Markt nicht oder nicht in der politisch gewünschten Qualität produziert werden.“ Der Referent hat sich hier auf Infrastrukturleistungen beschränkt. Der Service public soll eine flächendeckende Grundversorgung in einem bestimmten Bereich gewährleisten.

In der Schrift von transfair⁶⁴ wird der Service public weiter gefasst: „Der Service public umfasst ein vielfältiges Leistungsangebot. Dazu gehören nicht nur technische, sondern auch soziale und kulturelle Leistungen. Wesentliche Infrastrukturen wie Verkehrs-, Energie und Kommunikationsnetze zählen ebenso zum Service public wie die Sicherheit der Gesellschaft (beispielsweise mit Sozialversicherungen sowie mit Polizei und Militär), die Aufrechterhaltung der Lebensgrundlagen (Umweltschutz), die Einhaltung verbindlicher Spielregeln (Gesellschafts- und Rechtsordnung), aber auch Bildungs- und Gesundheitswesen.“

Im vorliegenden Konzept gehen wir davon aus, dass der Staat auch in der Bildung, hier bezogen auf die Weiterbildung, einen Service public zu erbringen hat. Was denn nun zum Service public gehört und wie dieser zu definieren sei, darüber streiten sich die Geister auch hier. Der Begriff, der diesem Konzept zu Grunde liegt, soll daher näher umschrieben werden. In der Weiterbildung übernimmt der Staat nicht primär eine Leistungserbringungs-, sondern eine Gewährleistungsfunktion. Viele Dienstleistungen in diesem Bereich werden bereits durch den Markt erbracht. Wo aus staatspolitischer Sicht notwendigerweise zu erbringende Leistungen nicht erfolgen, sorgt der Staat für eine effiziente Leistungserbrin-

⁶¹ R. Blindenbacher, P. Hablützel, B. Letsch (Hrsg.): Vom Service public zum Service au public, Zürich 2000. S. 13.

⁶² A.F. Leuenberger: Staat und Verwaltung im Spannungsfeld von <<Service public>> und <<New Public Management>>. In: Blindenbacher, Hablützel, Letsch 2000, S.243.

⁶³ Hans Werder, Generalsekretär des UVEK im Referat „Was ist Service public?“ vom 7. Juni 2000 vor der Konferenz der kantonalen Finanzdirektoren, www.admin.ch/uvek/doku/referate/werder

⁶⁴ transfair – Christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen (Hrsg.): Service public zwischen Rationalisierung und Modernisierung. Bern, Sept. 2000.

gung. In der Regel wird er einen entsprechenden Auftrag an eine private Stelle erteilen oder in Ausnahmefällen eine Leistung selber erbringen. Etwas salopp ausgedrückt umfasst Service public jene Dienstleistungen, welche der Markt nicht zu erbringen vermag, d.h. wo Markt und Nachfrage nicht spielen. Wir beschränken hier den Service public bewusst auf die durch den Staat gesteuerten, in einem formellen Gesetz geregelten Aktivitäten. Auf dem freien Markt, ohne Einflussnahme des Staates erbrachte Dienstleistungen werden hier nicht zum Service public hinzugezählt. Es ergibt sich daher die folgende Umschreibung:

Der Service public umfasst die Staatsaufgaben, welche von der Politik als notwendig deklariert und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Öffentlichkeit zu erbringen sind. Die Verwaltung sorgt dafür, dass diese Leistungen effektiv und effizient erbracht werden.

In der konkreten Umsetzung des Service public schafft der Staat Rahmenbedingungen und liefert Informationen respektive Grundlagen, damit ein qualitativ hochstehender Weiterbildungsmarkt entstehen und bestehen kann. Im weiteren übernimmt der Staat Steuerfunktionen, indem er beispielsweise Qualitätslabels fordert, selber Standards setzt oder Angebote aktiv initiiert, aufbaut sowie unter Anbietern und Organisationen koordiniert.

4.1.3 Zusammenspiel von Service public und Subsidiarität

Wie oben beschrieben greift der Staat im Bereich der Weiterbildung ein, wo notwendige Leistungen vom Markt nicht erbracht werden, also ein Marktversagen besteht. Der Staat verhält sich subsidiär und er tritt in der Regel nicht als direkter Leistungserbringer auf. Bei der Festlegung des Service public ist das Subsidiaritätsprinzip wegleitend. Dabei hat der Staat nicht nur eine marktausgleichende Leistung zu erbringen, er muss auch gestaltend wirken. „Der Staat muss vermehrt die Kompetenz entwickeln, Veränderungen und Handlungsbedarf frühzeitig zu erkennen und entsprechende Handlungsstrategien daraus abzuleiten“⁶⁵. Staatliches Handeln hat also die Veränderungsdynamik einzubeziehen. Es basiert auf vorausschauendem Denken der künftigen Entwicklungen, auf Agieren statt auf Reagieren.

4.1.4 Benennung des Gesetzes



Die geplante Benennung des Gesetzes lautet „Gesetz über die Förderung der Weiterbildung“. Der Begriff der Förderung soll im Gesetzestitel bewusst beibehalten werden. Damit wird signalisiert, dass der Staat für die Weiterbildung keine umfassende Gewährleistungs- und Regelungskompetenz beansprucht. In der Weiterbildung ist der Staat nicht Hauptakteur, sondern nimmt eine subsidiäre, die Aktivitäten der privaten Organisationen ergänzende Rolle ein. Mit anderen Bildungsbereichen wie etwa der Volksschule oder der Universität, in denen der Staat einen viel weitergehenden Einfluss ausübt, ist die Situation in der Weiterbildung nicht vergleichbar. Daher ist es angebracht, von einem Weiterbildungsförderungs-gesetz und nicht von einem Weiterbildungsgesetz zu sprechen.

4.2 Ziele der kantonalen WB-Förderung

Weiterbildung hat für die Wirtschaft und die Gesellschaft in der heutigen Zeit angesichts des permanenten und sich beschleunigenden technologischen, sozialen und kulturellen Wandels

⁶⁵ Blindenbacher, Hablützel, Letsch 2000, S. 31.

einen so hohen Stellenwert wie noch nie (vgl. Kapitel 2). Die Bedeutung der Weiterbildung für die wirtschaftliche Stärke der Regionen und des Kantons sowie für die soziale und demokratische Verfassung der Gesellschaft sind grundlegend für die Formulierung der nachfolgend genannten Ziele zur Förderung der Weiterbildung im Kanton. Die Ziele verdeutlichen die strategische Ausrichtung der Förderungs- und Steuerungsaktivitäten des Kantons. Zum einen beziehen sich die Ziele auf Wirkungen der Weiterbildung, zum anderen geht es um die Gestaltung der künftigen Weiterbildungsentwicklung. Die konkrete Ausgestaltung der Ziele richtet sich nach dem Subsidiaritätsprinzip d.h. der Staat wird dort aktiv, wo der Service public in der Weiterbildung ohne sein Eingreifen nicht gewährleistet wird.

Strategische Ziele der Weiterbildungsförderung im Kanton Bern ab 2006	
Oberziel: Der Kanton fördert Weiterbildung mit dem Ziel, die Arbeitsmarktfähigkeit des Einzelnen zu stärken sowie die Bevölkerung zur Teilnahme an gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Prozessen zu befähigen. Weiterbildung trägt bei zu einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft und einer demokratischen und sozialen Gesellschaft.	
	
A. Wirkungen der Weiterbildung	B. Entwicklung der Weiterbildung
<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Beteiligung breiter Bevölkerungskreise am lebenslangen Lernen ermöglichen 2. Einen Ausgleich im Bildungsangebot schaffen hinsichtlich inhaltlicher, regionaler oder zielgruppenspezifischer Lücken 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die WB als quartären Sektor im Bildungssystem integrieren und diesbezügliche staatliche Aktivitäten koordinieren 2. Die Qualitätssicherung und –entwicklung in der WB initiieren und fördern

4.2.1 Ziele bezüglich Wirkungen der Weiterbildung

a) Die Beteiligung breiter Bevölkerungskreise am lebenslangen Lernen ermöglichen

Der Kanton trifft Massnahmen, um breiten Bevölkerungskreisen den Zugang zum lebenslangen Lernen zu ermöglichen. In Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen gestaltet er die Zugänge zur Weiterbildung offen und flexibel.

Eine gute Beteiligung an der Weiterbildung liegt im Interesse von Gesellschaft und Wirtschaft. Alle Personen sollten die Gelegenheit haben, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Der Besuch von Weiterbildung erfolgt freiwillig, mit Ausnahme der WB von Arbeitslosen.

Die schulisch und beruflich gut qualifizierten Personen beteiligen sich bereits heute in hohem Mass. Bei weniger qualifizierten, bildungsfernen Bevölkerungskreisen ist die WB-Quote deutlich tiefer, was sich aus diversen Teilnahme-Hindernissen erklären lässt: tiefere Motivation wegen schlechter Vorerfahrungen mit der Schule, fehlende Zeit, finanzielle Beschränkungen, mangelhafte Information, unflexible Zugangsbestimmungen. Von staatlicher Seite her braucht es daher gezielte Aktivitäten, mit denen solche Hindernisse abgebaut und eine

breite WB-Beteiligung unterschiedlicher gesellschaftlicher Schichten ermöglicht wird. Konkrete Massnahmen unter dieser Zielsetzung können sein:

- aktive Informationspolitik, um die Einzelpersonen, öffentlichen Institutionen und Arbeitgeber für die Bedeutung des lebenslangen Lernens zu sensibilisieren, z.B. durch Beteiligung an gesamtschweizerischen Aktionen.
- ausreichende Angebotsinformation und Bildungsberatung gewährleisten, sei es im Rahmen bestehender öffentlicher Institutionen (BIZ, RAV, Bibliotheken) oder in Zusammenarbeit mit den privaten Bildungsorganisationen.
- Flexiblere Ausgestaltung von Zugangsbestimmungen zu den staatlich geförderten oder anerkannten Weiterbildungen prüfen z.B. durch die Anerkennung nicht schulisch erworbener Kompetenzen.
- Nachfrageorientierte Anreize prüfen und umsetzen z.B. Bildungsgutscheine, Steuerabzug, Lernkonten usw.

b) Einen Ausgleich im Bildungsangebot schaffen hinsichtlich inhaltlicher, regionaler oder zielgruppenspezifischer Lücken

Der Kanton schafft oder ermöglicht dort Bildungsangebote, wo die zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts oder des gesellschaftlichen Zusammenhalts notwendige Weiterbildung ohne seine Unterstützung nicht zustande kommt. Situationsbezogen leistet er einen inhaltlichen, regionalen oder zielgruppenspezifischen Ausgleich im WB-Markt.

Im Kanton Bern besteht heute ein vielfältiges Angebot sowohl an berufsorientierter wie an allgemeiner Weiterbildung, das vorwiegend von privater Seite her bereitgestellt wird. Mit den Strukturbeiträgen, deren Höhe auch vom Gesamtvolumen des Veranstaltungsangebots der Träger abhängt, hat der Kanton in den letzten Jahren zu dieser Vielfalt beigetragen.

Inskünftig soll die Förderung stärker darauf abzielen, im WB-Markt ausgleichend zu wirken. Für Bildungsangebote, die aufgrund der Nachfrage zu marktgerechten Preisen angeboten werden können, sollen Institutionen keine Subventionen mehr erhalten. Die Bildungsinstitutionen werden ihre Angebote also künftig in grösserem Ausmass durch kostendeckende Teilnehmergebühren finanzieren müssen.

Hingegen braucht es weiterhin eine gezielte Förderung in jenen Bereichen, wo Öffentlichkeit und Staat ein zentrales Interesse an ausreichenden Bildungsangeboten haben. Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass nicht alle notwendigen Inhalte und Themen im vorhandenen Bildungsangebot vertreten sind, dass gewisse Angebote ohne staatliche Förderung nicht aufgebaut und durchgeführt werden können und dass es regional zu grossen Unterschieden kommt. Es gilt also, solche Lücken und Disparitäten im Kernangebot auszugleichen. Konkret könnte dies heissen:

- Zu unterstützen sind Bildungsangebote, die aus staatspolitischer Sicht besonders relevante Themen betreffen. Diese Veranstaltungen dienen der Problemlösung in einer komplexen, sich rasch wandelnden Welt oder sie befähigen Personen, sich am öffentlichen Leben zu beteiligen. Solche Zielgruppen oder Themen sind z.B. Freiwillige, Eltern, Gesellschaftlicher Wandel und seine Auswirkungen; Integration; Konfliktbewältigung.
- Es soll die Gelegenheit geschaffen werden, dass Erwachsene das Wissen und die Fähigkeiten des geltenden Lehrplans der Volksschule (nach-)erwerben können.
- Angebote von öffentlichem Interesse, welche sich in Zentren auf dem freien Markt dank einer wesentlich grösseren Nachfrage behaupten, können dies in einer weniger dicht bevölkerten Region häufig nicht mehr (beispielsweise Sprach- oder Informatikangebote). Bei der künftigen Förderung sollen daher regionale Aspekte berücksichtigt werden. Dies

bedeutet, dass den Bildungsträgern regional differenzierte Subventionen zugesprochen werden können.

- Genügend Angebote sind sicherzustellen für situationsbedingt benachteiligte Gruppen. Der Staat fördert den Erwerb von Basisqualifikationen und die Nachholbildung. Weiterbildung hat eine Funktion für Chancenausgleich und Integration von benachteiligten oder wenig qualifizierten Bevölkerungsgruppen. Ohne minimale Kenntnisse in Lesen, Schreiben und Rechnen werden Menschen vom Arbeitsmarkt und vom gesellschaftlichen Umfeld ausgeschlossen. Sie sind wenig befähigt, an politischen und kulturellen Prozessen teilzuhaben. Ohne nachholende Abschlüsse finden schlecht qualifizierte Personen – wie z.B. die un- oder angelernten Erwerbstätigen - keinen Anschluss an weitergehende Bildungsmöglichkeiten oder bei Umschulungen. Wenig oder schlecht integrierte Personen verursachen auf Dauer dem Staat hohe Folge- resp. Versorgungslasten.

4.2.2 Ziele bezüglich Entwicklung der Weiterbildung

a) Die WB als quartären Sektor im Bildungssystem integrieren und WB-Aktivitäten unter den verschiedenen Akteuren koordinieren

Weiterbildung wird im Kanton als quartärer Sektor im Bildungswesen integriert. Die Übergänge zwischen Grund- und Weiterbildung sind optimal zu gestalten. Die verschiedenen kantonalen Instanzen, die sich mit WB befassen, sind zu koordinieren.

Die Einbindung des quartären Bildungssektors ins Gesamtsystem Bildung ist noch unzureichend. Die Übergänge zwischen Erstausbildung und Weiterbildung müssen besser koordiniert werden. Die Reglemente von Ausbildungsgängen sind hinsichtlich Zugangsbedingungen zu überprüfen und nach Möglichkeit zu flexibilisieren. Der Kanton initiiert oder beteiligt sich an gesamtschweizerischen Initiativen für gemeinsame Standards bezüglich Abschlüssen und Anerkennungen sowie einheitlicher Definition der Begriffe. Dies bedingt eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren, zwischen Bund und Kantonen, den Verwaltungsstellen sowie den privaten und öffentlichen Anbietern.

Im Weiteren ist grosses Gewicht auf eine Koordination aller staatlichen Aktivitäten im Zusammenhang mit Weiterbildung zu legen. Innerhalb des Kantons befassen sich Amtsstellen aus verschiedenen Politikbereichen mit Weiterbildung. Die allgemeine und die berufsorientierte Weiterbildung sowie die Weiterbildung von Arbeitslosen stellen beispielsweise vollständig getrennte Bereiche dar. Trotz unterschiedlicher Rechtsgrundlagen sollen die Akteure Absprachen treffen und die Zusammenarbeit optimieren und verstärken. Damit werden Synergien durch gemeinsame Zielsetzungen ermöglicht.

Anzustreben ist ferner die Koordination auf regionaler Ebene. In den Regionen sollen die Akteure wie die Gemeinden, die Anbieter, Unternehmen, Vereine usw. zum Aufbau von Weiterbildungsregionen motiviert werden.

b) Die Qualitätssicherung und –entwicklung in der WB initiieren und fördern

Der Kanton unterstützt oder initiiert innovative Ansätze und Projekte, die der qualitativen Entwicklung und Erneuerung der Weiterbildung dienen. Er fördert die Ausbildung der Auszubildenden.

Die Weiterbildungslandschaft ist geprägt von vorwiegend kleineren Bildungsanbietern mit einem hohen Anteil an ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden. Für diese Organisationen ist die Entwicklung von neuen Ansätzen in der Regel mit einem grossen Initialaufwand und erheblicher Unsicherheit verbunden. Der Kanton kann hier zur Unterstützung Anschubfinanzierungen für neue Angebote gewähren, sich an der Finanzierung von koordinierten Programmentwicklungen oder Projekten beteiligen oder die Beratung von Organisationen unterstützen.

In bestimmten Bereichen besteht die Rolle des Kantons darin, in Zusammenarbeit mit dem Bund und anderen Kantonen gesamtschweizerische Instrumente und Lösungsansätze zu entwickeln. Ein aktuelles Beispiel sind die Kriterien für modulare Weiterbildungsangebote sowie deren Aufbau. Zu nennen ist auch die Förderung von Verfahren zur Anerkennung und Validierung von ausserschulisch erworbenen Lernerfahrungen. Beide Ansätze tragen zur Flexibilisierung der Weiterbildung bei, und sie berücksichtigen, dass Menschen heute in ihrem Leben verschiedene Berufe ausüben und sich in unterschiedlichen Feldern bewegen. Diese Ansätze führen ebenfalls zur Erhöhung der Weiterbildungsquote.

In anderen Bereichen geht es darum, im eigenen Kanton innovative Wege zu gehen, um lokal und regional das WB-System zu optimieren. Wir denken hier etwa an Partnerschaften fürs Lernen zwischen Betrieben, Anbietern und Gewerkschaften, oder auch an die Entwicklung neuer Lernräume und -formen (Lernen in Museen, e-Learning, Lernen in Verbindung mit Nachbarschaftsentwicklung usw.).

Für die Qualitätsentwicklung und –sicherung ist ein sich gegenseitig ergänzendes Zusammenspiel von Bund und Kantonen besonders wichtig. Nur eine qualitativ hochstehende Weiterbildung vermag die in sie gesetzten Erwartungen zu erfüllen. Daher ist die Entwicklung breit anerkannter Qualitätsstandards ein wichtiges Ziel. Dies gilt insbesondere dort, wo staatliche Mittel und Ressourcen eingesetzt werden, für deren effiziente Verwendung Bund und Kantone die Verantwortung tragen. Solche Qualitätskriterien sollen auch Bestandteil von Leistungsvereinbarungen sein, die der Kanton mit den Bildungsorganisationen abschliesst.

Ein zentraler Punkt der Förderung der Qualitätssicherung und –entwicklung stellt die Unterstützung der Ausbildung der Auszubildenden (AdA) mittels inhaltlicher Vorgaben sowie Subventionen dar. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung im Quartärbereich. Die AdA-Förderung sollte alle Ebenen einschliessen: Einzelkurse für ehrenamtlich tätige Personen, Zertifikatskurse, Fachausweis- und Diplomausbildungen, Spezialausbildungen für Auszubildende (z.B. für die Durchführung von Kompetenzen-Bilanzen).

4.3 Strategien und Massnahmen zur WB-Förderung

Die staatlichen Aufgaben bei der Förderung der Erwachsenenbildung sind vielfältig. Handlungsleitend ist dabei stets das Subsidiaritätsprinzip. Die Fördermassnahmen entsprechen teilweise den Förderprinzipien des EFG vom 10.6.1990. Wesentlicher Unterschied sind eine regional differenzierte Förderung sowie die Streichung von Beiträgen zum Erhalt von Strukturen, letzteres entspricht auch den Prinzipien des Wirtschaftsförderungsgesetzes⁶⁶. Unterschiedlich ist auch die Rolle des Staates bei der künftigen Förderung. Dieser wird vermehrt Leistungen initiieren und zu Beginn in einer Führungsrolle auftreten, um Lücken zu schliessen.

⁶⁶ Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe a des WFG vom 10.3.97 besagt, dass Beiträge für Strukturhaltung ausgeschlossen sind. (BSG 901.1).

Eine Förderung erfolgt auf Grund einer Leistung, welche in einer bestimmten Region aus staatlicher Sicht für die Bevölkerung zur Verfügung stehen soll. Damit ist bereits angedeutet, dass die Förderung nicht in allen Regionen gleich ausgestaltet wird oder bei einem bereits genügenden Angebot keine Mittel in konkurrenzierende Angebote gesteckt werden. Entscheidend sind der Bedarf und die Marktsituation.

Im Folgenden werden bei der Umschreibung keine finanziellen Einschränkungen vorgenommen. Diese erfolgen durch die jeweiligen Vorgaben des Finanzplans sowie durch den pro Legislatur zu definierenden Finanzbedarf, welcher abhängig ist von Grosse Rat und Regierung sowie von den gesellschaftlichen Gegebenheiten und dem politischen „Mikroklima“.

Staatliche Förderung konzentriert sich ab dem Jahr 2006 auf die folgenden Strategien und Massnahmen:

4.3.1 Förderung von Programmen

Programme definieren die Schwerpunkte der kantonalen Förderung. Kern von Programmen ist die Durchführung von Bildungsangeboten zu bestimmten Themen oder für bestimmte Zielgruppen. Zur Steuerung von Programmen legt der Kanton Wirkungsziele, Rahmenbedingungen, Qualitäts- und Koordinationsvorgaben fest. Die klar umrissenen Wirkungsziele beschreiben eine Endqualifikation wie z.B. Computer Literacy oder einen Endzustand wie z.B. ein bestimmtes Volumen an Sprachangeboten in peripheren Regionen. Schwerpunkte (Programme) ergeben sich durch den Bedarf. Sie sind in der Regel langfristig angelegt.

Private oder öffentliche Träger setzen die Programme oder Teile davon um. Sie können sich an Entwicklungsprozessen innerhalb der Programme beteiligen oder diese initiieren. Die staatlichen Beiträge an die Träger werden aufgrund einer Vollkostenrechnung ermittelt. Sie decken einen im Voraus festgelegten Teil der Kosten.

Programmförderung im hier verwendeten Sinn umfasst eine breite Palette von Fördermöglichkeiten rund um Weiterbildungsangebote. Je nach Situation können in einer Programmförderung zusätzliche Massnahmen enthalten sein wie z.B.:

- Konzeption eines Bildungsangebots für den ganzen Kanton oder eine Region
- (begleitete) Erprobung eines Bildungsangebots
- Aufbau einer Koordinationsstelle für „Hol“-Angebote⁶⁷
- Evaluation eines Bildungsangebots
- Marktstudie zur Abklärung des Programmumfelds
- Massnahmen zum Marktausgleich⁶⁸ in wenig bevölkerten Regionen
- Aufbau und Betrieb von Prüfungszentren zum Erwerb von anerkannten Abschlüssen⁶⁹, z.B. im Informatik- oder Sprachbereich

⁶⁷ „Hol“-Kurse werden zentral geplant und können von Interessierten (Institutionen, Gemeinden, ...) angefordert und dezentral durchgeführt werden. Es handelt sich dabei um Kurse, welche aufwändig in der Planung sind oder hohe Ansprüche an die Kursleitung stellen. Ein solcher Holkurspool wird zur Zeit im Migrationsbereich aufgebaut. Ein ähnliches Modell existiert bereits bei zebra, hier bieten regional verankerte Institutionen die Kurse an.

⁶⁸ Staatliche Eingriffe sind in abgelegenen Gebieten dann notwendig, wenn der Marktraum sich nicht in der gewünschten Form frei zu entfalten vermag. Hier kann beispielsweise mittels Marktausgleichsbeiträgen (Programmbeiträge) eine Anpassung zwischen Regionen erzielt werden.

⁶⁹ Eine Zusammenarbeit mit der berufsorientierten Weiterbildung ist in diesem Bereich notwendig.

- Konzeption, Aufbau und Erprobung von neuen Bildungsabschlüssen in Zusammenarbeit mit schweizerischen Stellen

4.3.2 Förderung von Projekten

Projekte stehen immer am Anfang von Veränderungen, Neues wird geplant, soll eingeführt werden. Projekte können sich von Form und Inhalt her sehr unterschiedlich präsentieren, sie weisen jedoch folgende typische Merkmale auf. Sie sind:

- einmalig. Sie wiederholen nichts Bestehendes, können allenfalls eine Weiterentwicklung von Bestehendem beinhalten.
- zeitlich begrenzt mit klar festgelegtem Anfangs- und Endpunkt.
- meist komplex und erfordern eine eigene Projektorganisation.
- in Phasen aufgeteilt. Die Nahtstellen der einzelnen Phasen bedeuten in der Regel Meilensteine, bei welchen das Bisherige evaluiert, die Planung der folgenden Phase überprüft, eventuell korrigiert wird und Entscheidungen getroffen werden.

Programme und Projekte haben gewisse Gemeinsamkeiten und sind manchmal schwer zu unterscheiden. Die Zuordnung von Projekten und Programmen im vorliegenden Konzept und im Weiterbildungsgesetz erfolgt auf Grund der **Befristung** und der **Einmaligkeit**. Vorbereitende Tätigkeiten, welche zu einer gewissen Konstanz in einem Programm führen oder Tätigkeiten, die zur Weiterführung eines bestehenden Programms beitragen, werden unter Programme subsummiert.

4.3.3 Förderung von Personen

Unter Förderung von Personen wird die nachfrageorientierte Finanzierung verstanden. Verschiedene Modelle der nachfrageorientierten Finanzierung stehen für Privatpersonen, aber auch für die Weiterbildung von Mitarbeitenden in Firmen zur Diskussion:

- individuelle Bildungsgutscheine
- Steuerabzug für Einzelpersonen oder für Firmen
- Persönliches Bildungskonto
- Stipendien
- Zinslose Kredite an Einzelpersonen oder Firmen

Von verschiedenen Seiten wird speziell die Einführung von Bildungsgutscheinen gefordert. Der Kanton Genf hat mit dem neuen Weiterbildungsgesetz⁷⁰ Bildungsgutscheine für verschiedene Angebote eingeführt. Eine Kommission mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Direktionen legt fest, für welche Angebote ein Antrag für einen Gutschein eingereicht werden kann. Die Liste ist im Internet publiziert. Die Abgabe eines Gutscheins ist abhängig vom Einkommen der antragstellenden Person.

Im Rahmen des neuen bernischen Weiterbildungsgesetzes soll die Förderung von Personen in Ergänzung zur Programm- oder Projektförderung nicht ausgeschlossen werden, sondern als Option verankert werden. Es soll möglich sein, dass der Kanton im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten (vgl. Kapitel 4.6) die nachfrageorientierte Förderung berücksichtigen und z.B. auch das Instrument der Bildungsgutscheine praktisch anwenden kann.

⁷⁰ Loi sur la formation continue des adultes du 18 mai 2000 (C 2 08).

4.3.4 Information und Dokumentation

Der quartäre Bildungssektor zeichnet sich durch einen Reichtum an Inhalten, Angebotsformen und Trägern aus. Dies geht zu Lasten der Übersichtlichkeit für die an Weiterbildung interessierten Personen. Durch Information und Beratung sollen Bedingungen geschaffen werden, welche Erwachsenen ermöglichen, ihre Bildungsbedürfnisse zu erkennen und eigenständige Weiterbildungsentscheidungen zu treffen. Pro Region braucht es eine Anlaufstelle, die umfassend und kompetent zu Fragen der Weiterbildung beraten (Angebote, Abschlüsse und Anerkennungen, Kosten, Unterstützungsmöglichkeiten für Personen usw.) kann. Diese Aufgabe kommt etwa Berufsinformationszentren zu bzw. muss von anderen geeigneten Institutionen übernommen werden. Die Abt. E-B hat den Informationsfluss zu diesen Institutionen zu gewährleisten. Sie kann Projekte, Publikationen oder andere Massnahmen, die der Information der Bevölkerung zugute kommen, unterstützen.

Zielgruppe der Information und Dokumentation sind auch die Trägerorganisationen und die in der Weiterbildung tätigen Personen. Um die Wirksamkeit der Weiterbildung erhalten oder erhöhen zu können, ist eine übergeordnete Information über Tendenzen, Forschungsergebnisse, Qualitätsstandards usw. von staatlicher Seite notwendig. Wie für die übrigen Bildungsstufen ist ein Grundstock an aktueller Literatur und Fachzeitschriften zu führen.

4.3.5 Forschung und Statistik

Forschungsarbeiten und Statistiken dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Weiterbildung. Lücken, Doppelspurigkeiten oder ineffiziente Strukturen können aufgedeckt, die Wirkung der staatlichen Tätigkeit überprüft und Handlungsbedarf ermittelt werden. Forschungsarbeiten sollen nach Möglichkeit gemeinsam mit anderen Kantonen und dem Bund durchgeführt werden. Die Mitarbeit in schweizerischen (z.B. Vereinheitlichung der WB-Statistik) und in europäischen Projekten ist vor allem auch inhaltlich zu unterstützen.

4.3.6 Koordination und Kooperation

Der Koordination kommt bei der Steuerung und Förderung der Weiterbildung grosse Bedeutung zu. Koordination ist eine Grundbedingung, um staatlich geförderte oder staatlich organisierte Weiterbildung kostenbewusst und effizient zu gestalten.

Die Koordination der Angebote von Trägern ist auf zwei Ebenen zu betrachten:

- Die Koordination von staatlich unterstützten Angeboten ist Teil des Steuerungsprozesses und unter dem Gesichtspunkt der optimalen Nutzung von Ressourcen eine Notwendigkeit. Für die Träger solcher Angebote bedeutet dies eine Zusammenarbeit mit Institutionen, mit welchen sie in anderen Zusammenhängen in Konkurrenz stehen.
- Die Koordination von verschiedenen Akteuren in einer Region, um gemeinsame Interessen zu verfolgen oder Projekte umzusetzen, kann aus staatlicher Sicht förderwürdig sein. Solche Aktionen sind beispielsweise der Aufbau eines stufenübergreifenden Bildungszentrums, die Etablierung einer Zusammenarbeit von Schule, Eltern und Unternehmen.

Ziel der staatlichen Massnahmen ist es, die verschiedenen Systeme, soweit sie nicht von reinen Marktmechanismen gesteuert werden, zu gewinnen, ihre Weiterbildungsmassnahmen abzusprechen, Synergien zu nutzen und soweit wie nötig zu koordinieren.

4.4 Schnittstellen – direktionsinterne und -übergreifende Koordination

Mit Weiterbildung oder damit eng verknüpften Gebieten befassen sich verschiedene Politikbereiche. Für diese kann Weiterbildung Primär- oder Sekundäraufgabe bedeuten (vgl. S.15). Die Absprache oder Koordination all dieser Aktivitäten ist im Hinblick auf einen sorgfältigen Umgang mit Ressourcen und eine Nutzung von Synergien von grosser Bedeutung. Solche Schnittstellen sind bei der berufsorientierten Weiterbildung, der Weiterbildung von Lehrkräften, von Arbeitslosen oder der Weiterbildung von Verwaltungsmitarbeitenden zu finden. Ebenfalls Bereiche wie die Anerkennung und Validierung von ausserschulisch erworbenen Kompetenzen, die Professionalisierung von Bildungsstrukturen und –prozessen mittels qualitätssichernden und –steigernden Massnahmen sind soweit wie nötig zu koordinieren.

Von der Weiterbildung spezifischer Zielgruppen können ebenfalls verschiedene Politikbereiche betroffen sein. So bedeutet beispielsweise die Aus- und Weiterbildung von Familienmitgliedern im ländlichen Raum, welche Dienstleistungen bei der Betreuung von gefährdeten Kindern oder Jugendlichen, von Betagten übernehmen oder in der Wiedereingliederung von Suchtabhängigen und Gefangenen mitarbeiten, für die Familien einen willkommenen Nebenverdienst. Dies kommt einer Wirtschaftsförderung im ländlichen Raum gleich. Gleichzeitig sind Sozialdienste und Jugendämter an professionellen Leistungen in diesem Bereich interessiert. Ein weiteres Beispiel, das gemeinsamen Interessen dient, ist die Publikation einer Informationsbroschüre über die Managementausbildungen im Espace Mittelland.

Für die verschiedenen Bereiche bestehen unterschiedliche rechtliche Grundlagen, aus der jeweiligen Sicht auch teilweise unterschiedliche Interessen oder Interpretationen der Staatsaufgaben. Im Hinblick auf eine Weiterentwicklung des Weiterbildungsbereichs und der Nutzung von Synergien ist es sinnvoll, die verschiedenen Aktivitäten zu koordinieren, gemeinsame Schwerpunkte zu setzen und Absprachen zu treffen. Dies nicht zuletzt auch im Hinblick auf einen möglichen, kantonalen Versuch, Weiterbildungsgutscheine einzuführen oder zumindest deren Einführung zu prüfen. Grundvoraussetzung dafür ist eine direktionsübergreifende Zusammenarbeit.

4.5 Controllingprozess

Der Begriff Controlling wird im Glossar NEF⁷¹ folgendermassen umschrieben: „Tätigkeit, welche die Planung, Entscheidung, Steuerung, Kontrolle und Verbesserung des Verwaltungshandelns sowie die Information darüber umfasst, ein frühzeitiges Erkennen von Problemen und eine rechtzeitige Einleitung von Korrekturmassnahmen ermöglicht und sowohl finanzielle wie auch qualitative und quantitative Aspekte beinhaltet.“ Im Controllingprozess mit den geförderten Institutionen steht nicht das Verwaltungshandeln im Vordergrund, dieses ist Teil des Prozesses. Es geht um das Zusammenspiel von Verwaltung und Institutionen, deren Aktivitäten gefördert werden. Die Verwaltung übernimmt hier Steuerfunktion.

Der Controllingprozess beinhaltet die Gesamtheit aller Vorkehrungen, welche der Staat zur Planung, Steuerung, Kontrolle und Optimierung des Handelns mit den Subventionsempfängern vereinbart und überprüft. Dazu gehören die Analyse von Ursachen, die Feststellung von Abweichungen und deren Auswirkungen und die Einleitung der steuernden Massnahmen.

⁷¹ www.in.sta.be.ch/termino/NEF-Glossar/frame.html

In einem Controllingprozess wird in der Regel mit Steuerungsinstrumenten gearbeitet. Mittels Steuerungsinstrumenten können Aktivitäten geplant, beeinflusst und kontrolliert werden. Die folgenden Steuerungsinstrumente, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, eignen sich für die Förderung der Weiterbildung besonders.

- **Leistungsvereinbarungen:** Die Abt. E-B wendet Leistungsvereinbarungen (LV) seit 1998 für die Steuerung unterschiedlicher Leistungen von Institutionen an. In einem Aushandlungsprozess werden die gegenseitigen Leistungen vereinbart. In einem jährlichen Reporting⁷² werden sowohl die vereinbarten Leistungen überprüft als auch die Vereinbarungen selber. Allfällige Korrekturen können vorgenommen oder Abweichungen begründet werden. Für die betroffenen Institutionen bedeutet dies eine Reflexion der eigenen Tätigkeit sowie eine Überprüfung der Effizienz. Die Effektivität wird von beiden Seiten überprüft und bei Bedarf diskutiert. - Die Anwendung von Leistungsvereinbarungen ist zeitaufwändig, sie bringt jedoch Transparenz und löst bei den Institutionen in der Regel einen Entwicklungsschub aus.
- **Standards setzen:** Für die zu unterstützenden Programme erlässt die Abt. E-B Standards, die vorwiegend qualitativer Natur sind. Damit wird Entwicklung bei den Anbietern teilweise vor einer eigentlichen Förderung in finanzieller Form ausgelöst. Bereits verwendete Instrumente sind Mindestanforderungen an Programme oder Leitfäden. Ebenfalls in diese Kategorie gehören offizielle Qualitätslabels in Form von Zertifizierungen wie beispielsweise eduQua.
- **Vorgaben im Finanzbereich:** Subventionsempfänger, die an Programmen teilnehmen, müssen Vorgaben zur Rechnungslegung erfüllen, den Anteil der Beiträge an Administration und Verwaltung eines Programms oder die Verminderung der Teilnehmergebühren nachweisen.
- **Anerkennungen:** Dieses Instrument macht inhaltliche und strukturelle Vorgaben für Aus- oder Weiterbildungen, die in Form von Reglementen oder Direktionsverordnungen publiziert sind. Bei Erfüllung der Vorgaben erfolgt eine kantonale Anerkennung. Diese ist Grundvoraussetzung für die Überprüfung eines Antrags um finanzielle Beiträge.

Während des gesamten Controllingprozesses stehen sich das Qualitätsverständnis von Trägerorganisation und steuernder Stelle (heute Abt. E-B) gegenüber. Auf der Basis ihres Qualitätsverständnisses plant und führt die Trägerorganisation all ihre Aktivitäten durch. Dieses Verständnis muss sich wie ein roter Faden durch alle Aktivitäten ziehen, sichtbar werden bereits in der Gestaltung von Veranstaltungsausschreibungen, im Telefongespräch, in der Auswahl der Leitungspersonen und der Räumlichkeiten, in der Evaluation etc. Ansprüche an die Qualität hat ebenfalls die verantwortliche Stelle der Erziehungsdirektion. Die Auseinandersetzung der beiden Seiten in diesem Prozess soll einerseits beide anregen, die eigenen Massstäbe zu hinterfragen, soll Entwicklung auslösen. Andererseits hat die steuernde Stelle klare Minimalanforderungen zu verlangen und einzufordern.

4.6 Finanzen

Im vorliegenden Kapitel werden Grundsätze auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen mit dem EFG dargelegt. Basis für Subventionsentscheidungen bildet das EFG, die Ausgabenbefugnisse stützen sich ausschliesslich auf das Finanzhaushaltgesetz (FHG; BSG 620.0), da spezielle Regelungen zur Finanzdelegation im Spezialgesetz fehlten. Bei einem

⁷² System der regelmässigen Berichterstattung, wobei Berichte in einer festgelegten strukturierten Form die aktuellsten Daten über die erbrachten Produkte oder Leistungen und den Ressourcenverbrauch an die Entscheidungsträger liefern, um es diesen zu ermöglichen, Probleme frühzeitig zu erkennen und allfällig notwendige Korrekturen zu veranlassen.

durch den Grossen Rat jährlich bewilligten Budget für die Erwachsenenbildung und klaren Vorgaben durch die Richtlinien der Regierungspolitik erscheint dieses Vorgehen nicht einseitig und wenig effizient. Der Aufwand der Verwaltungstätigkeit wird damit unnötig belastet. Im Hinblick auf die Einführung von NEF und die damit verbundene neue Rolle des Grossen Rates und der Regierung im Controllingprozess muss die Finanzdelegation neu überdacht und geregelt werden: In das Spezialgesetz ist eine Regelung⁷³ entsprechend Art. 69 KVBE und Art. 4 Absatz 2 des Wirtschaftsförderungsgesetzes vom 12. März 1997 aufzunehmen: „Die Ausgabenbefugnisse des Volks und des Grossen Rates werden dem Regierungsrat übertragen.“

Im neuen Gesetz über die Förderung der Weiterbildung werden weder spezifisch zu fördernde Zielgruppen einzeln aufgezählt noch bereits inhaltliche Schwerpunkte der Förderung gesetzt. Dies ermöglicht es, auf neue Aufgaben, welche vom Grossen Rat in Auftrag gegeben, den Richtlinien der Regierungspolitik entsprechen oder sich durch Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft als Bedarf herausstellen, rasch reagieren zu können. Umgekehrt sollen nicht mehr notwendige Schwerpunkte oder Programmbeiträge begründet gestrichen werden können. Die Förderbereiche sind weiter abhängig von den zur Verfügung stehenden Mitteln sowie den Absprachen mit anderen Politikbereichen.

Wie bereits erwähnt werden keine strukturerhaltenden Massnahmen mehr getroffen. Die Förderkriterien richten sich nach dem Bedarf einerseits und dem Markt andererseits. Die Kriterien werden entsprechend auf Verordnungsstufe festgelegt und transparent dargelegt. Nach Möglichkeit sollen sich die verschiedenen Politikbereiche durch ihre Fördermassnahmen ergänzen, nicht konkurrenzieren.

Für die heute breit diskutierte Einführung von Bildungsgutscheinen sollen Versuche geprüft und ins Auge gefasst werden. Dabei muss ein unter verschiedenen Politikbereichen koordiniertes Vorgehen zur Ausgestaltung und Finanzierung vorgelegt werden. Die Erfahrungen aus dem Kanton Genf und anderen Kantonen sind beizuziehen.

Am Beispiel von Genf werden hier einige Überlegungen dargelegt. Verschiedene Politikbereiche sind hier involviert und arbeiten eng zusammen. Gemeinsam werden Veranstaltungen bestimmt, für welche entsprechende Checks beantragt werden können. Die Institutionen müssen eduQua-zertifiziert sein. Jährlich können maximal Fr. 750.-- pro Person beantragt werden. Diese werden einkommensabhängig gesprochen. Im ersten Durchführungsjahr (2001) wurden 1028 Gutscheine ausgegeben, im Jahr 2002 waren es bereits 1696 Gutscheine, was einer Steigerung von 65 % entspricht. Extrapoliert man dies auf die Bevölkerungszahl des Kantons Bern, hätte dies im Jahr 2001 rund 2370 Gutscheine und im Jahr 2002 rund 3900 Gutscheine bedeutet, was Kosten von Fr. 2'925'000.-- ausmachen würden. Bei einer Nachfrage von 5% der bernischen Bevölkerung (rund 47'000 Personen) müsste ein Betrag von Fr. 35'250'000.-- aufgewendet werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass die finanziellen Auswirkungen bei einem breiten Einsatz von Bildungsgutscheinen schwierig abschätzbar sind. Die Zunahme der Nachfrage ist nicht voraussehbar. Das Genfer Modell kann in der jetzigen finanziellen Situation des Kantons Bern kaum 1:1 übernommen werden. Überschaubare Versuche sind jedoch möglich.

⁷³ Bei Einführung des Gesetzes über die Steuerung von Finanzen und Leistungen wird der Text allenfalls angepasst werden müssen .

Die Trennung von allgemeiner und beruflicher Erwachsenenbildung aufheben und insbesondere niederschwellige Angebote für sozial gefährdete Bevölkerungsgruppen und für die Integration Fremdsprachiger fördern.

Ziele der Erziehungsdirektion des Kantons Bern ab 2001 Kapitel 6 Ziel 10

5. GELTENDES UND GEPLANTES GESETZ – SCHLUSSBETRACHTUNGEN

5.1 Wesentliche Unterschiede

Das geplante Gesetz stellt hinsichtlich Förderzielen und –strategien keinen radikalen Bruch mit dem geltenden EFG dar. Was sich an den bestehenden Bestimmungen bewährt hat, soll übernommen werden. In vielen Förderbereichen wird es Kontinuität geben. In verschiedenen Punkten wird sich das geplante Gesetz jedoch durch eine Neuausrichtung der Grundhaltung und der Anpassung von Fördermassnahmen vom bisherigen Zustand klar abheben. Die Hauptunterschiede lassen sich wie folgt darstellen:

	Geltendes Gesetz		Geplantes Gesetz
1	Förderung von Institutionen	↔	Förderung von Programmen
2	Strukturerhaltung als Schwerpunkt der Förderung	↔	Konzentration auf wirkungsbezogene Steuerung und Innovation
3	flächendeckende Förderung nach einheitlichen Kriterien	↔	Berücksichtigung von regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen
4	Trennung von Erwachsenenbildung und Weiterbildung	↔	integrales Verständnis von Weiterbildung
5	Gemeinnützigkeit sowie wirtschaftliche, politische und konfessionelle Unabhängigkeit der Institution	↔	Gemeinnützigkeit sowie wirtschaftliche, politische und konfessionelle Unabhängigkeit des Angebots

5.1.1 Förderung von Programmen

Die Unterstützung von Angeboten ist eines der Ziele der staatlichen Weiterbildungsförderung. Zu diesem Zweck hat der Kanton Bern in den letzten Jahren verschiedene thematische oder zielgruppenspezifische Angebote speziell gefördert, was bereits einer Programmförderung entspricht. Im Weiteren werden heute regionalen Trägerorganisationen Betriebsrespektive Strukturbeiträge zugesprochen, damit sie ein von ihnen selbst zu definierendes Gesamtangebot ausbauen können. Dies lässt sich als Förderung der Institution oder indirekte Angebotsförderung bezeichnen. Einschränkende Regelungen hinsichtlich der Themen oder Zielgruppen existieren für regionale Träger nicht. Das Profil des Angebots, das diese Institutionen alljährlich bereitstellen, ist denn auch sehr breit.

Mit dem revidierten Gesetz wird eine Grundlage für die Programmförderung geschaffen. Damit erfolgt ein Wechsel auf die Angebotsförderung auf der Basis von thematischen und

zielgruppenspezifischen Prioritäten. Es wird nötig sein, klar zu trennen zwischen Angebotsbereichen, die sich dank guter Nachfrage und marktkonformen Teilnehmerbeiträgen auf dem freien Markt finanzieren lassen und solchen, die sich auf dem freien Markt nicht behaupten können, jedoch notwendig sind und darum staatlicher Unterstützung bedürfen. Die Angebotsförderung soll wirkungsorientierter gestaltet werden und vorwiegend jenen Weiterbildungssegmenten zugute kommen, welche den einzelnen Menschen in seiner beruflichen oder sozialen Integration und Handlungsfähigkeit unterstützen. Sie leistet damit einen Beitrag zur wirtschaftlichen Stärkung der Regionen bzw. des Kantons sowie zur Funktionsfähigkeit einer sozialen und demokratischen Gesellschaft.

5.1.2 Konzentration auf wirkungsbezogene Steuerung und Innovation

Mit der bisherigen staatlichen Förderung hat der Kanton in hohem Masse zur Erhaltung von gewachsenen Strukturen der Weiterbildung beigetragen. Die Betriebskostenbeiträge (Strukturbeiträge) an regionale Trägerorganisationen beanspruchen jährlich einen beträchtlichen Anteil an den verfügbaren Subventionsmitteln. Damit konnte ein kantonsweites Netz von regionalen Standorten gesichert werden, was eine flächendeckende Versorgung mit Erwachsenenbildung garantierte.

Ein modernes Staatsverständnis geht heute von den zu erzielenden Wirkungen aus. Damit verändert sich die Rolle der Akteure von staatlichem Handeln. Politik und Verwaltung definieren ihre Ziele und richten ihr Handeln auf die Zielerreichung aus. Sie wirken damit vermehrt gestaltend und nicht nur erhaltend, aktiv statt nur reaktiv, um Gegenwartsprobleme zu lösen. Dies gilt auch für staatliche Aktivitäten bezüglich der Steuerung des Weiterbildungsbereichs, in welchem angesichts der heutigen Gesellschaftsdynamik zunehmend Entwicklungsbedarf besteht. Mit dem revidierten Gesetz soll die Grundlage geschaffen werden, damit der Staat die vorhandenen Ressourcen verstärkt für die zukunftsorientierte Entwicklung der WB einsetzen kann. Strukturbeiträge an Institutionen, die vorwiegend zur Sicherung eines Status Quo dienen, wird es nicht mehr geben. Vermehrt soll eine Förderung von neuen Ansätzen in der Weiterbildung stattfinden, z.B. über Anschubfinanzierungen von neuen Angeboten oder innovativen Projekten. Bisherige Massnahmen, welche zur Förderung der qualitativen Entwicklung und Optimierung der WB beitragen, sind beizubehalten bzw. zu verstärken.

5.1.3 Berücksichtigung von regional unterschiedlichen Rahmenbedingungen

In der bisherigen Förderpraxis wurden keine regionalen Differenzierungen der Subventionierung vorgenommen. Heute werden regionale Trägerorganisationen im ganzen Kanton nach der gleichen Berechnungsgrundlage subventioniert. Diese Gleichbehandlung berücksichtigt nicht, dass Weiterbildungsinstitutionen unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen ihre Leistungen erbringen müssen.

Das geplante Gesetz soll ermöglichen, die Fördermassnahmen regional stärker zu differenzieren. Damit wird ein Marktausgleich zugunsten peripherer Regionen geschaffen. Mit welchen Formen und auf Basis welcher Kriterien in wirtschaftlich oder geographisch benachteiligten Regionen ein solcher Marktausgleich geschaffen werden kann, gilt es noch zu definieren⁷⁴. Es ist denkbar, dass Weiterbildungsangebote zu Themen, für welche Bildungsanbieter

⁷⁴ Hierzu sollen die Erfahrungen aus anderen Politikbereichen, z.B. der Wirtschaftsförderung, einbezogen werden.

in Zentrumsregionen keine staatliche Förderung erhalten, in peripheren Regionen subventioniert werden können (z.B. Sprachkurse).

5.1.4 Integrales Verständnis von Weiterbildung

Das geltende Gesetz ist mit dem Begriff der Erwachsenenbildung verbunden. Dies ist insofern problematisch, als mit Erwachsenenbildung häufig nur die allgemeine, soziokulturelle Bildung Erwachsener assoziiert wird. Gegenstück dazu ist die berufsorientierte Weiterbildung. Mit dem Begriff Erwachsenenbildung wird also eine Trennung zwischen einem allgemeinen und einem beruflichen Wissen betont. Dies ist heute nicht mehr zeitgemäss, da viele Bildungsinhalte sowohl in einem beruflichen als auch in einem öffentlichen oder privaten Kontext verwertbar sind (z.B. in den Sparten Sprachen, Informatik, Kommunikation). Gefordert ist ein integrales Verständnis von Weiterbildung.

Da die rechtlichen Grundlagen für die berufsorientierte und für die nicht-berufsorientierte WB weiterhin getrennt bleiben, kann eine integrale Förderung nur auf pragmatischem Weg erfolgen. Das bedeutet konkret, dass innerhalb des Kantons unter den verschiedenen, für die berufsorientierte wie auch für die nicht-berufsorientierte Weiterbildung zuständigen Stellen gemeinsame Ziele festzulegen sind und die Koordination auszubauen ist.

5.1.5 Gemeinnützigkeit sowie wirtschaftliche, politische und konfessionelle Unabhängigkeit des Angebots

Gemäss geltendem Gesetz können nur gemeinnützige sowie politisch, wirtschaftlich und konfessionell unabhängige Bildungsinstitutionen subventioniert werden. Damit werden heute Organisationen, die ebenfalls wertvolle Bildungsarbeit leisten wie z.B. Angebote von kirchlichen Trägern ausgeschlossen.

Im neuen Gesetz wird die Grundidee der Unabhängigkeit und Gemeinnützigkeit beibehalten. Diese bezieht sich aber nicht mehr auf die Bildungsorganisation als solches sondern auf die Angebote, die gemeinnützigen Charakter haben und politisch, wirtschaftlich und konfessionell neutral sein müssen, wenn sie subventioniert werden sollen. Künftig können also zum Beispiel auch gewinnorientierte Bildungsunternehmen staatliche Mittel beantragen, sofern dies ein staatspolitisch notwendiges Weiterbildungsangebot betrifft, das nicht kostendeckend realisiert werden kann. Alle Empfängerinnen von Subventionen haben im Rahmen des Controllingprozesses den Nachweis zu erbringen, dass die staatlichen Zuschüsse auch tatsächlich zur Kostendeckung und zu tieferen Teilnehmergebühren beitragen.

Neben den finanziellen Kriterien wird es qualitative und ethische Normen geben, die von subventionierten Bildungsangeboten erfüllt werden müssen. Ferner wird auch der staatspolitische Bedarf berücksichtigt. Dies wird die Aufhebung der Gleichbehandlung von identischen Angeboten zur Folge haben. Wenn ein Angebot in genügender Qualität schon vorhanden ist, wird kein zweites Angebot mehr unterstützt.

5.2 Risiken und Chancen

5.2.1 Risiken des geplanten Gesetzes

Die Totalrevision des EFG führt ab 2006 zu einschneidenden Veränderungen im Fördersystem. Diese werden verstärkt durch die Sparmassnahmen. Wie bereits erwähnt, fällt die Förderung von Institutionen mittels Betriebs- resp. Strukturbeiträgen weg. Dies betrifft sechs Dachorganisationen⁷⁵ und 34 regionale Trägerorganisationen. Letztere haben im EFG als Kursanbieter mit einer regionalen Bedeutung Gewähr für die Flächendeckung (s. auch Abschnitt 3.3.1) gegeben. Die Angebotspalette dieser Trägerinnen ist in der Regel breit. Sie reicht von Kursen für Sprache, Informatik, Kommunikation bis zu Volkstanz und Malen. Einzelne regionale Träger haben sich auf ein Segment spezialisiert (z.B. Sprachen oder Werken). Es ist davon auszugehen, dass ein Teil dieser Institutionen ohne strukturerhaltende Beiträge des Staates auf dem freien Markt nicht überleben wird, ein anderer Teil wird mittels Preisanpassungen und konsequenter Nutzung von Nischen weiter bestehen. Etliche regionale Trägerinnen werden weiterhin Subventionen für bestimmte Programme erhalten.

Schwierig scheint die Situation für die Dachvereinigungen zu werden, welche selber in der Regel (ausser VEB) keine Bildungsangebote anbieten. Sie erbringen, teilweise im Auftrag der Abt. E-B, Leistungen für ihre Mitglieder. Diese müssen sich nun entscheiden, ob sie bereit sind, für die von den Dachvereinigungen erbrachten Leistungen erhöhte Mitgliederbeiträge zu bezahlen. Die deutschsprachigen Volkshochschulen werden voraussichtlich im November 2003 die Auflösung ihres Verbandes, des BVV, beschliessen. VEB wird vermutlich mittels einer Neukonzeption des Bildungsangebots sowie erweiterten Zusammenarbeitsformen weiter bestehen. Zudem führt VEB die Koordinationsstelle interculturala⁷⁶ sowie eine Ausbildung zur Elternbildnerin / zum Elternbildner durch.

Mit der Schliessung von Institutionen – primär als Folge der Sparmassnahmen - wird vermutlich die Grundversorgung der Bevölkerung mit einem breiten Kursangebot über verschiedenste Sparten hinweg verringert und es können Marktlücken entstehen. Dieses Risiko besteht insbesondere in peripheren Gebieten, wo in der Regel keine anderen Anbieter diese Marktlücken wieder schliessen werden.

Der Programmförderung wird angelastet, dass sie den Bildungsinstitutionen weniger Kontinuität garantieren kann. Dies stimmt insofern, als regionale Trägerinnen künftig keinen Sockelbeitrag mehr erhalten. Bei Bildungsinstitutionen, welche künftig über Programmförderung subventioniert werden, stimmt die Befürchtung nicht. Programme sind definitionsgemäss outputorientiert, d.h. Anbieterorganisationen können über die Programmförderung solange Mittel zugesprochen werden, bis die Programmziele erreicht sind. Dies bedingt bei den Anbieterinstitutionen eine weitsichtige Planung. Programme richten sich in der Regel an einem gesellschaftlichen Weiterbildungsbedarf aus, der nicht auf kurzfristigen Trends basiert, sondern langfristigen Bildungs- und Qualifizierungsnotwendigkeiten entspricht (z.B. Basisqualifikationen in Informatik oder politische Bildung).

⁷⁵ Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE; Berner Volkshochschulverband BVV, Oekumenisch gemeinnützige Gesellschaft OGG und Verband Bernischer Landfrauenvereine VBL, Secrétariat général de l' Université populaire Jurassienne UP, Verein kanton-bernischer Arbeitsgemeinschaft für Elternbildung VEB

⁷⁶ Ausbildung für Sprach- und Kulturvermittlerinnen in fünf Regionen des Kantons (Bern und Umgebung, Biel Seeland, Bienne et Jura bernois, Ob- und Nid Aargau und Emmentaler, Thun und Oberland)

5.2.2 Chancen des geplanten Gesetzes

Die Steuerung von Bildungsinstitutionen mittels Leistungsvereinbarungen und Ausrichten von Strukturbeiträgen hat wie in Kapitel 3 dargelegt, zu einem höheren Qualitätsbewusstsein in den Institutionen und damit zu Qualitätsentwicklung geführt. Es hat sich gezeigt, dass eine direkte Einflussnahme auf die Angebote selber und auf die Angebotspalette nur bedingt möglich war. Bei einer Förderung von Institutionen ist die Grenze zwischen staatlicher Einflussnahme und Eingriff in die Wirtschaftsfreiheit unscharf und deshalb mit äusserster Sorgfalt zu handhaben. Mit dem künftigen Fördersystem wird die Rolle der Behörde klarer fassbar. Sie kann gezielt in jenen Bereichen steuern, wo klar benennbare, in sich abgegrenzte Vorhaben gefördert oder initiiert werden. Vorgaben beziehen sich auf klar umrissene Programme oder Projekte. Staatliches Handeln kann damit transparenter als bisher deklariert und kommuniziert, Grenzen können eindeutiger gezogen werden.

Verstärkt wird dies noch durch die erhöhte Wirkungsorientierung in der WB-Förderung. Es werden jene Angebotssegmente gefördert, die aus ökonomischer wie gesellschaftlicher Perspektive einen hohen Nutzen für die Allgemeinheit haben und ohne staatliche Hilfe nicht oder nicht ausreichend von den privaten Bildungsorganisationen bereitgestellt werden (Subsidiaritätsprinzip). Der Staat sorgt für einen regionalen, thematischen oder zielgruppenspezifischen Marktausgleich.

Der Staat wird im primär von privaten Organisationen getragenen WB-Sektor Impulse setzen, um das lebenslange Lernen für breite Bevölkerungsschichten zu ermöglichen. Dazu kann er sich an der Entwicklung von Konzepten und Innovationen beteiligen, die beispielsweise zu einer verbesserten Abstimmung von Übergängen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung führen oder Zugangsbarrieren zur Weiterbildung abbauen (z.B. durch Förderung neuer, modularer Angebotsformen oder der Anerkennung ausserberuflich erworbener Qualifikationen). Wo der Staat öffentliche Mittel investiert, trägt er auch Verantwortung für die Qualität der Angebote, die es mittels Standardsetzung und –überprüfung zu sichern gilt.

Nicht minder wichtig wird es zudem sein, die Koordination aller staatlichen Aktivitäten in der WB zu erhöhen. Die von verschiedenen Direktionen und Amtsstellen verfolgten Massnahmen in der Weiterbildung sollen an kohärenten Zielen ausgerichtet werden, um die Effizienz und Effektivität der Förderung zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

a) Literatur

- Balmer-Schwengeler, Thomas; Wild-Näf, Martin: Erwachsenenbildung zwischen Freiwilligkeit und Verberuflichung. Eine Untersuchung von Erwachsenenbildungsorganisationen im Kanton Bern. (2 Bde.) Bern 1999
- Bericht des Bundesrates über Elemente einer Bundespolitik für die Weiterbildung Schweiz, Bern, 2000
- BfS Bundesamt für Statistik (Hg.): Die Weiterbildung in der Schweiz 2001. Auswertungen der schweiz. Arbeitskräfteerhebungen 1996-2000, Neuenburg 2001
- Blindenbacher R., Hablützel P., Letsch B. (Hrsg.): Vom Service public zum Service au public, Zürich 2000
- CREDIT SUISSE: Economic Briefing Nr. 24, Bildungspolitik als Schlüsselfaktor der Wissensgesellschaft, Zürich 2001
- DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, PISA LEBENSLANG, 10.Jg., III/2003
- EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Hg.): Erwachsenenbildung in den Kantonen, Studienbericht Band 56, 1999
- EDK Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (Hg.): Empfehlungen zur Weiterbildung von Erwachsenen, vom 20. Feb. 2003
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Hrsg.): Bildung, Kultur und Sport des Kantons Bern in Zahlen. Ausgabe Juni 2003
- Education Internationale, Online Informationsbulletin des BBW über internationale Zusammenarbeit im Bildungswesen, Nr.1 - Nov. 01, <http://www.edu-int.org/index-de.html>
- Gonon, Philipp; Schläfli, André: Weiterbildung in der Schweiz, Bericht an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie und das Bundesamt für Kultur, November 1998
- Glossar NEF www.in.sta.be.ch/termino/NEF-Glossar/frame.html
- Kessler, Daniel: Bildungsangebote für Erwachsene im Bereich „Migration“ im Kanton Bern. Bern 2001
- Mombelli-Mathys, Dominik; Wild-Näf, Martin: Die subventionierte allgemeine Erwachsenenbildung im Kanton Bern. Eine Evaluation. Bern 1994
- OECD Organisation for Economic Co-operation and Development: Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices, Paris 2003
- Schmid, Christian: Wirkungsanalyse zur staatlichen Förderung der allgemeinen Erwachsenenbildung im Kanton Bern, 2002
- Schräder-Näf, Regula: Schweiz – Erwachsenenbildung. Länderbericht zuhanden der OECD, Zürich 2000
- Tagungsbericht zur 14. Konferenz des Arbeitskreises zur Aufarbeitung historischer Quellen in der Erwachsenenbildung, Bern 1994
- transfair – Christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen (Hrsg.): Service public zwischen Rationalisierung und Modernisierung. Bern, Sept. 2000
- Weber, Karl: Europahandbuch Weiterbildung, Losebl.-Ausg., 22. März 2001, 150.30.100 Valida, Statuten vom 9.4.2002
- Werder, Hans: „Was ist Service public?“, Referat vom 7. Juni 2000 vor der Konferenz der kantonalen Finanzdirektoren, www.admin.ch/uvek/doku/referate/werder
- Willke, Helmut: Die Wissensgesellschaft, aus: In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Gesellschaftskonzepte im Vergleich, Band 1, Hrsg. Armin Pongs, München 1999

b) Gesetze und amtliche Literatur

- Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101)
- Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (BSG 101)
- EFG Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung (BSG 434.1), 10. Juni 1990

Vortrag vom 31. Mai/15. Dezember 1988 der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zuhanden des Grossen Rates zum Gesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung

EFD Dekret über die Förderung der Erwachsenenbildung (BSG 434.11), 27. Juni 1991

EFV Verordnung über die Förderung der Erwachsenenbildung (BSG 434.111), 19. Aug. 1992

EFDV Direktionsverordnung über die Förderung der Erwachsenenbildung (BSG 434.112), 18. Okt. 2002

Grossratsbeschluss vom 9.9.1985 betreffend Grundsätze zur Gesamtrevision der Bildungsgesetzgebung (BSG 430.103.11)

WFG Wirtschaftsförderungsgesetz (BSG 901.1), 12. März 1997

Grand Conseil de la République et canton de Genève, Loi sur la formation continue des adultes du 18 mai 2000, (7474), C 2 08

Noch bis zu den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts hatte die Volksschule den Auftrag und die Möglichkeit, den für das Überleben notwendigen Bildungsstand zu vermitteln. Die wissenschaftliche, technische und zivilisatorische Entwicklung der letzten 40 Jahre hat diesen Auftrag der Volksschule unmöglich gemacht. Zum wirtschaftlichen Überleben sind heute für alle Bevölkerungsgruppen eine über die Inhalte der Volksschule hinausgehende Bildung und Ausbildung erforderlich.

Ziele der Erziehungsdirektion des Kantons Bern ab 2001 Kapitel 3 Punkt 3.4. Minimaler Bildungsstand

Anhang I: Interviews / Hearing

Liste der Weiterbildungsfachpersonen, mit denen Interviews geführt wurden:

André Schläfli	Direktor SVEB Schweizerische Vereinigung für Weiterbildung, Zürich
Karl Weber	Direktor KWB Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern
Vreni Müller-Hemmi	Präsidentin „Forum Weiterbildung Schweiz“
Christoph Reichenau	stv. Direktor BAK Bundesamt für Kultur, heute Kultursekretär Stadt Bern
Robert Galliker	Leiter Koordinationsbereich Berufsbildung, Generalsekretariat EDK Erziehungsdirektorenkonferenz, Bern
Grégoire Evéquoz	Directeur à la direction générale, Responsable Evaluations et Développement, Département de l'instruction publique, Canton de Genève
Silvia Grossenbacher	Stellvertreterin des Direktors, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau
Urs Bachmann	Schulleiter, Klubschule Migros Aare
Christine Zumstein	Geschäftsleiterin Volkshochschule der Stadt Bern und Umgebung
Alfred Arn	Geschäftsführer Verein Kulturbogen. Vertreter der Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE am Hearing.
Wolfgang Feller	Geschäftsführer Bernischer Volkshochschulverband. Vertreter der Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE am Hearing.
Pauline Gigandet	Secrétaire générale de l'Université populaire jurassienne. Vertreterin der Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE am Hearing.
Alain Tscherrig	Leiter Berner Seminar für Erwachsenenbildung. Vertreter der Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE am Hearing.
Brigitta Wyss-Rieder	Geschäftsstelle der Volkswirtschaftskammer Berner Oberland. Vertreterin der Berner Konferenz für Erwachsenenbildung BKE am Hearing.