

Bildung



Die Schule ist noch lange nicht zu Ende

Wie findet man die passende Weiterbildung? Und wer soll das alles bezahlen?
Die Beilage für Bildungswillige

Hochschulen machen Millionen mit Diplomen

Weiterbildungsangebote sind zur wichtigen Einnahmequelle für Hochschulen geworden. Ist es in Ordnung, wenn öffentliche Institutionen das grosse Geld mit Zertifikaten machen?

Von Sina Bühler

Das Geschäft mit der Weiterbildung brummt. In der Schweiz bieten rund 3000 Institutionen Lehrgänge an, um Berufsleute fit zu halten für den Arbeitsmarkt. Zwei Drittel der Anbieter sind privatwirtschaftliche Unternehmen, den Rest machen die öffentlichen Institutionen aus: Berufsfachschulen, Höhere Fachschulen und Hochschulen. Vor allem das Angebot von Letzteren ist begehrt: Waren es 1980 noch knapp 500 Studierende, die an einer Schweizer Universität für eine Weiterbildung eingeschrieben waren, so sind es heute bereits 5900. Die Fachhochschulen, die erst Mitte der neunziger Jahre geschaffen wurden, übertreffen diesen Wert bereits: 1998 waren auf Weiterbildungsstufe 3200 Studierende eingeschrieben, 18 Jahre später sind es mit 7800 mehr als doppelt so viele. Wie viel Geld die Bevölkerung für ihre Weiterbildung ausgibt, ist allerdings nicht klar. Selbst der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB operiert mit einer zwölf Jahre alten Schätzung von 5,3 Milliarden Franken im Jahr.

Lukratives Geschäft

Wie eine Umfrage bei einzelnen Schweizer Universitäten zeigt, gehört Weiterbildung nicht nur zum Leistungsauftrag von Hochschulen, sondern stellt eine wichtige Einnahmequelle dar. Die 6000 Studierenden in 120 Weiterbildungsprogrammen brachten der Universität St. Gallen letztes Jahr 50 Millionen Franken ein - das ist ein Fünftel des gesamten Ertrags. Für 1000 Weiterbildungsabschlüsse nahm die Universität Zürich 20 Millionen Franken ein. An der Universität Bern waren es 10,6 Millionen, in Basel 6,3 Millionen, in Luzern 1,9 Millionen und an der ETH Zürich 4,2 Millionen Franken.

Noch wichtiger sind Weiterbildungseinnahmen für die Fachhochschulen. Denn während sich Universitäten stärker auf Lehre und Forschung konzentrieren, stehen bei Fachhochschulen Lehre und Weiterbildung an erster Stelle. An der Hochschule Luzern (HSLU) waren 2018 12 000 Personen in einer Weiterbildung eingeschrieben - 4400 davon besuchten eines der Diplomangebote, womit die HSLU auf Einnahmen von 30 Millionen Franken kommt. Die Fachhochschule Nordwestschweiz verdiente mit ihren 3700 Studierenden 48 Millionen Franken, die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit 7600 Studierenden 40 Millionen Franken. Die Berner Fachhochschule, die kleiner ist, nahm mit Weiterbildungskursen 20 Millionen Franken jährlich ein und vergab dafür 2500 Diplome.

Öffentlich finanzierter Ruf

Überall sind in den letzten zwei Jahren die Einnahmen in diesem Bereich gewachsen: zwischen 5 Prozent (Universität Basel) und 30 Prozent (Hochschule Luzern). Aus dem Rahmen fällt die Fachhochschule Nordwestschweiz. Hier stiegen die Einnahmen nur um 2 Prozent. Keine Vergleichszahlen gibt es bei der ETH, wo sie erst jetzt zentral erfasst werden. Für den Präsidenten des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB), den Berner SP-Nationalrat Matthias Aebischer, belegen diese Zahlen zwar ein Wachstum, aber noch keine drastische Zunahme. Nur bei 4 Prozent aller Abschlüsse in der Weiterbildung handle es sich um Hochschuldiplome: «Vor einigen Jahren befürchteten wir, das Angebot der Hochschulen würde viel stärker wachsen. Das wäre nicht unproblematisch.» Im riesigen Markt der Weiterbildungsangebote können Fachhochschulen und Universitäten unabhängig vom konkreten Angebot von ihrem guten

Ruf profitieren - und der ist ein öffentlich finanzierter Ruf. Das 2017 eingeführte Weiterbildungsgesetz legt aber fest, dass Universitäten und Fachhochschulen zwar Weiterbildungen anbieten, aber damit «den Wettbewerb nicht beeinträchtigen» dürfen. Deshalb müssen Hochschulen ihre Lehrgänge in der Weiterbildung kostendeckend anbieten. Hinweise oder Belege, wonach die Weiterbildungskurse der Hochschulen mit Geldern der öffentlichen Hand quersubventioniert würden, gibt es derzeit keine.

Ausbau auf Kosten des Bundes

Wenn die Hochschulen beim Personal aber stark auf jene Dozentinnen und Dozenten setzen, die bereits bei ihnen angestellt sind und die öffentlich finanzierten Räume nutzen können, sind Kontrollen schwierig. So teilt die Medienstelle der Universität Zürich, die im Unterschied zu den meisten öffentlichen Hochschulen die Weiterbildungseinnahmen in einer separaten Rechnung verzeichnet, mit: «Die Weiterbildungsprogramme müssen für das genutzte Personal und die Infrastruktur der UZH einen Beitrag bezahlen, alle Dozentinnen und Dozenten der Weiterbildungsprogramme werden separat bezahlt.»

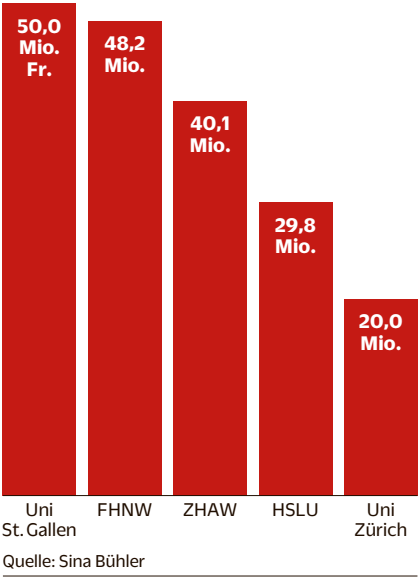
Wer soll die Hochschulen überwachen? Gibt es überhaupt ein Risiko, dass der Wettbewerb verzerrt wird? Martina Weiss, Generalsekretärin von Swissuniversities, dem Dachverband der Universitäten verweist als Antwort nur auf noch zu erarbeitende Vorschriften. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, unter dessen Leitung das Weiterbildungsgesetz geschaffen wurde, hat nämlich Kontrollmassnahmen vorgesehen und festgelegt, dass die Schweizerische Hochschulkonferenz entsprechende Rahmenvorschriften erlässt. Das wird aber erst im Verlauf des nächsten Jahres so weit sein.

Der SVEB werde die Entwicklung weiterhin genau beobachten und allenfalls eine Überprüfung allfälliger Quersubventionierungen verlangen, sagt Präsident Matthias Aebischer: «Verstehen Sie mich nicht falsch: Ich finde es nicht schlimm, dass mit Weiterbildung Geld verdient wird. Und generell begrüsse ich natürlich ein Wachstum des Angebotes. Aber öffentliche Hochschulen dürfen dieses Angebot nicht auf Kosten des Bundes ausbauen.»

Eine Frage beantwortet das Weiterbildungsgesetz ohnehin nicht präzise: ob CAS-, DAS- und MAS-Abschlüsse überhaupt in die Kategorie Weiterbildung gehören. Laut Gesetz gehören Lehrgänge, die mit einem akademischen Grad abschliessen zur «formalen Bildung» - und damit eben nicht zur Weiterbildung. Allerdings stufen nicht nur der Verband für Weiterbildung, sondern auch die Universitäten, die Fachhochschulen und auch deren Dachverband diese Abschlüsse als «Weiterbildung» ein.

Lukratives Geschäft

Einnahmen der Anbieter



Bruno Leisinger auf der Kibag-Marina-Werft in Bäch (SZ). Für einmal ist der Sekundarlehrer «der Gango für alles». (24. September 2019)

Schiff klar

Weiterbildung muss nicht immer eine Vertiefung des Gelernten sein. V...
gewinnt neue Perspektiven. Wie etwa ein Sekundarlehrer, der auf eine

Spiegelglatt liegt das «Walen-seeli» an diesem Herbstmorgen da. Keine hundert Quadratmeter misst das Gewässer in der Nähe von Pfäffikon. Durch eine Rinne ist es mit dem Zürichsee verbunden. Hier befindet sich die Werft der Kibag Marina.

Ein Vogel landet raschelnd im Baum, ab und zu schlagen Schiffsteile klimpernd aneinander. Vom Motorbötchen über Segelschiffe bis zur Yacht, findet man hier alles. Fast jeder Platz im Hafen ist besetzt. Aber nicht mehr lange. «Nächste oder übernächste Woche geht's so richtig los», sagt Bruno Leisinger gutgelaunt. Er trägt eine dunkelblaue Funktionshose und eine leuchtend orangefarbene Jacke. Die Füsse stecken in Schuhen mit Plastikkappen, das ist ideal für die Arbeit am und mit Wasser.

Wir stehen an der Rampe, über uns ein Kran. Bis zu zehn Tonnen Tragkraft habe der, sagt Leisinger. Gurte hängen herunter. Bis im Dezember werden daran 280 Segelschiffe und Motorboote ausgewasert, geputzt und bereit gemacht zum Überwintern.

Bei manchen Schiffen fallen zudem Reparaturen an. Leisinger darf aber nur bei den kleineren mitanpacken und auch dort nur einfache Arbeiten erledigen, zum Beispiel schleifen und laminieren. Ein Fachmann steht dann neben ihm und weist ihn an. Bruno Leisinger ist nämlich

kein ausgebildeter Werftarbeiter, sondern während sieben Wochen «der Gango für alles», wie er es nennt.

Eigentlich ist er Sekundarlehrer in Buchs. Derzeit absolviert er eine dreimonatige Intensivweiterbildung (IWB), die von der Pädagogischen Hochschule Zürich angeboten wird. Vier verschiedene Profile stehen zur Auswahl. Leisinger hat sich für das Profil «Arbeitswelten erfahren - kompakt» entschieden. Es umfasst sieben Wochen Praktikum in einem Betrieb sowie sechs Wochen mit Seminaren, Praktikumsvor- und -nachbereitungen sowie einem Selbststudium. Das Betriebspraktikum ist das Kernstück dieser Weiterbildung. Das Ziel: Die teilnehmenden Lehrpersonen sollen in eine fremde Arbeitswelt eintauchen und dadurch eine Aussensicht auf den Schulalltag gewinnen.

Begehrtes Angebot

Für den Sekundarlehrer war von Anfang an klar, dass er etwas Handwerkliches machen wollte, vorzugsweise mit Schiffen. «Vor drei Jahren habe ich mich mit dem Segelvirus angesteckt», erzählt er, «also suchte ich nach einem Platz in einer Werft.» Zwei Bewerbungen in Skandinavien blieben erfolglos, bei der Kibag Marina klappte es schliesslich.

Normalerweise hat man dort nur Praktikanten oder Schnupperlehrlinge im Jugendalter. Der 46-jährige Leisinger,



FOTOS: TOM BAUMANN



In dieser Weiterbildung setzt man sich intensiv mit sich selbst auseinander – und dies auf strukturierte Weise.

Leisinger ist aber nicht etwa schulmüde, im Gegenteil, er schwärmt von seinem Arbeitsumfeld in Buchs mit seinem vielseitigen Unterrichtsmodell, das ihn immer wieder herausfordert. Als er eine dritte Sekundarklasse abgab, nutzte er den Moment für einen «Tapetenwechsel»: «Ich wollte einmal richtig durchatmen können.» Ausserdem wollte er zur Abwechslung «etwas mit den Händen machen»; etwas, bei dem man das Resultat sofort sieht.

Weltreise oder Weiterbildung

Auf der Werft ist er nun ein Teil jenes Umfelds, auf das er seine Schülerinnen und Schüler vorbereitet. Was hat ihm dieser Perspektivenwechsel bis jetzt gebracht? «Ich bin positiv überrascht, wie man heute – im Vergleich zu früher – den Bedürfnissen der Lehrlinge entgegenkommt. Die Hierarchien sind viel flacher geworden.»

Persönlich schätzt er es, die Arbeit am Abend auch gedanklich niederlegen zu können. «Gerade wenn in der Schule etwas nicht optimal läuft, trägt man das mit nach Hause», sagt er. Ausserdem zeige ihm der pragmatische Ansatz auf der Werft, wie man in der Schule manche Nebensächlichkeiten übertrieben wichtig nehme. Dass er weiterhin Lehrer bleiben möchte, steht für ihn dennoch ausser Frage.

Ganz anders sah das bei Claudia Greco aus, als sie sich vor vier Jahren für eine Intensivweiterbildung entschied. Sie war damals seit 13 Jahren im Schuldienst. «Ich war drauf und dran, den Beruf zu

wechseln», erzählt die Handarbeitslehrerin aus Thalwil am Telefon. Die steigende administrative Belastung liess sie zunehmend zweifeln, ob sie an der Schule noch am richtigen Ort sei. Statt vor allem mit ihren Schülerinnen und Schülern hatte sie immer mehr mit Papierkram zu tun. Claudia Greco verbrachte ihr Betriebspraktikum am Schauspielhaus Zürich. Dort half sie Kostüme nähen, verlegte Teppiche, gestaltete und produzierte Bühnenbilder und Requisiten mit.

Es war nicht die erste Auszeit von Claudia Greco, die heute 42 Jahre alt ist. Sie hatte davor bereits ein einjähriges Sabbatical genommen und war in dieser Zeit alleine um die Welt gereist. «Aber die Intensivweiterbildung hat mir ganz klar mehr gebracht», sagt sie rückblickend. «Mein Sabbatical war zwar eine echte Lebensschule, aber man denkt in dieser Zeit über nichts nach. Ich lebte einfach von Tag zu Tag.»

Neue Energie freisetzen

Bei der dreimonatigen Intensivweiterbildung hingegen setzt man sich intensiv mit sich selbst auseinander – und dies auf strukturierte Weise. Greco schätzte ausserdem den Austausch mit den anderen Teilnehmern, den man in einem gewöhnlichen Sabbatical nicht hat. Ein «grosses Geschenk» sei das gewesen, betont Greco. «Als Lehrperson gibt man ständig. Bei der IWB geht es für einmal um einen selber.»

Voller Überzeugung ist sie in ihren Beruf zurückgekehrt. Heute wisse sie besser, wie sie ihren Alltag als Lehrperson

gestalten wolle und mit dem administrativen Aufwand umgehen könne.

Auch Bruno Leisinger muss heute mehr Berichte schreiben als früher. Aber er sieht in der Mehrarbeit auch Vorteile: «Steht ein Elterngespräch an, hat man alles schon zur Hand. Ausserdem sind die Beurteilungen immer durch mehrere Lehrpersonen abgestützt, das macht sie genauer und weniger anfechtbar.»

In dem Moment kommt ein kleines rotes Motorboot angefahren. Der Besitzer und seine Frau steigen aus. Dann wird ihr Boot an den Krangurten aus dem Wasser gehoben und einige Meter nach vorn gezogen. Leisinger packt den Hochdruckreiniger und beginnt, das Unterschliff und den Aussenbordmotor abzuspritzen. «Kann ich auch hier bei den Kabeln?», fragt er den Werftarbeiter neben ihm und fügt an: «Es sind nur mechanische Kabel, keine elektrischen.»

Der Sekundarlehrer hat sich ganz offensichtlich eingefuchst in sein Praktikumsthema. Er kennt die unterschiedlichen Modelle und ihre technischen Details, sogar die Längen der Seile. Er kann Anschaffungs- und Unterhaltskosten auflisten und weiss dramatische Geschichten von Seglern, die über Bord fielen, weil sie das Sicherheitssystem nicht nutzten.

Sein Traum: ein Jahr mit der Familie auf einem hochseetauglichen Katamaran unterwegs sein. «Vorerst üben wir auf dem Bodensee, wie lange die Kinder es an Bord überhaupt aushalten», meint er lachend und widmet sich dann wieder dem roten Motorboot.

Wer für einmal etwas ganz anderes versucht, an der Werft arbeitet. Von Regula Freuler

der in seiner Freizeit schon immer gerne herumwerkelt, kann mehr bieten als die meisten Teenager. So zimmerte er als Erstes auf Eigeninitiative bei einer hohen Stufe in der Werkstatt eine Treppe aus Schaltafeln. Und er freut sich grundsätzlich über jede Arbeit, die man ihm überträgt. «Ich würde es durchaus verstehen, wenn man mich nur den Boden und die Boote fegen liesse», sagt Bruno Leisinger, «ich lerne ja schon viel alleine vom Zusehen und Fragenstellen.»

Die IWB ist ein Weiterbildungsurlaub für Lehrpersonen der Volksschule im Kanton Zürich und steht allen Lehrpersonen nach zehn Dienstjahren und mit einer Anstellung von mindestens 50 Prozent offen. Ähnliche Angebote existieren auch in anderen Kantonen wie Bern, Luzern oder St. Gallen.

Handelt es sich um eine Vorsorgemassnahme gegen Burnout? «Vielleicht hat es bei der einen oder anderen Lehrperson diese Wirkung», sagt Barbara Dangel, Leiterin des Zentrums Person und Profession an der PH Zürich, «aber die Weiterbildung wird nicht mit diesem Ziel ausgeschrieben.» Vielmehr geht es darum, sich aus dem Alltag ausklinken zu können und seine aktuelle berufliche Situation zu überprüfen. Beim Profil, das Bruno Leisinger gewählt hat, geht es zudem darum, sein Wissen überfachlich zu erweitern, das heisst nicht in schulischen Bereichen. Die IWB gibt es schon

seit über dreissig Jahren, in dieser Zeit hat sich die Zielsetzung stetig geändert. Mittlerweile ist sie als Personalentwicklungsinstrument implementiert. Deshalb sank auch das Durchschnittsalter der Teilnehmenden in den vergangenen Jahren stetig. Früher waren die meisten im Programm 50 Jahre und älter, heute nehmen bereits Lehrpersonen ab Ende 30 das Angebot wahr, sagt Barbara Dangel.

Übertrieben wichtig

Die dreimonatige Intensivweiterbildung diene aber nicht als Berufsberatung, betont Dangel. Die Motivation sollte eine andere sein: «Idealerweise kehren die Teilnehmenden gestärkt ins Klassenzimmer zurück.» Pro Jahr bewilligt die Bildungsdirektion 140 Plätze, die auf die vier Weiterbildungsprofile verteilt sind; drei davon sind inhaltlich komplett schulfern. Die Wartezeit auf einen Platz kann bis zu zwei Jahre betragen, sagt Barbara Dangel. Darum hat man die IWB bis jetzt auch nicht explizit beworben. Das soll sich aber ändern, denn es falle auf, dass aus einigen Schulen regelmässige Anmeldungen kommen und aus anderen gar nie.

Auch Bruno Leisinger hat eher durch Zufall von der Möglichkeit erfahren. Nach dem Sportlehrer-Studium an der ETH Zürich hatte er zuerst in einem Biomechanik-Labor gearbeitet, bis er im Jahr 2005 zu unterrichten begann. Lehrer



Nach Feierabend die Arbeit gedanklich niederlegen: Leisinger in der Werft.

Geld und Versicherung

Wie man gut versichert eine Auszeit nimmt

Die Intensivweiterbildung (IWB) für Lehrpersonen der Volksschule ist eine besondere Form der Auszeit. Zum einen, weil sie inhaltlich klar strukturiert ist. Zum anderen finanziell: Die Teilnehmenden müssen für einen Teil der Kurskosten (je nach Kanton zwischen rund 2500 und 4000 Franken) aufkommen, erhalten aber während der gesamten Dauer ihren vollen Lohn und geniessen die vollen Sozialleistungen. Das ist sonst vorwiegend Hochschulprofessoren und Pfarrern gegönnt. Zwar bieten im Zeitalter von Work-Life-Balance immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ein Sabbatical zu nehmen. Jedoch ist dieses in der Regel unbezahlt beziehungsweise eine Überzeitkompensation und manchmal auch unversichert. Wer eine längere Auszeit nehmen will, muss Pensionskasse, Unfallversicherung und Krankentaggeldversicherung abklären und darf nicht vergessen, weiterhin AHV und IV zu entrichten. (ruf.)