

Arbeitswelt Berufliche Weiterbildung

Zum Mitmachen motivieren

Wenn sich eine Wirtschaftsflaute abzeichnet, sinkt vorerst einmal die Nachfrage nach beruflichen Weiterbildungsangeboten, denn in dieser Phase will man keine Abwesenheiten am Arbeitsplatz riskieren und keine Arbeitszeit «opfern». Doch wenn die Krise einmal da ist, «herrscht plötzlich rege Nachfrage nach Zusatzqualifikationen, mit denen man sich bessere Chancen auf dem härter gewordenen Arbeitsmarkt ausrechnet». Diese Bilanz zieht Hans-Peter Hauser, Rektor der Kantonalen Berufsschule für Erwachsene (EB Zürich), mit gegen 16 000 Teilnehmenden die grösste von der öffentlichen Hand getragene Weiterbildungsinstitution der Schweiz. Die Weiterbildung sei hoch im Kurs, betont Hauser im persönlichen Gespräch. Die EB will, so ihr Credo und ihr Leistungsauftrag, Berufsleuten aus allen Branchen und Schichten helfen, beruflich am Ball zu bleiben. Angesichts der scharfkantigen Verwerfungen am Arbeitsmarkt keine leichte Aufgabe.

Dass die Entwicklung des eigenen Potenzials auf der Selbstanalyse beruht und entsprechender Lernmöglichkeiten bedarf, liegt auf der Hand. Deshalb hat das Bildungszentrum für Erwachsene einen erstaunlich breiten Angebotsfächer entwickelt. «Wir haben viele Zugänge gebaut, und wer den Kurskatalog mit seinen 360 Seiten Umfang durchblättert, sollte neben dem zuerst Gesuchten weitere Themen finden, die ihn ansprechen und zum Mitmachen motivieren», mit diesen Worten umschreibt Hans-Peter Hauser die beeindruckende «Menükarte» der EB Zürich. Der Fächerkanon umfasst Sprache und Text, Deutsch als Zweitsprache, Fremdsprachen, Informatik-Grundlagen, Publishing und digitale Medien, Softwareentwicklung und IT-Infrastruktur, Management und Kommunikation, Selbstorganisation und Gesellschaft sowie Didaktik und Bildungsmanagement. Zum Angebot gehören ebenfalls das individualisierte Lernen im Lernfoyer und das Zentrum Grundkompetenzen, wo nicht nur Lesen, Schreiben und Verstehen von Texten vermittelt wird, sondern auch Alphabetisierungskurse sowie Grundkurse stattfinden zu Alltags-Mathematik und zum Umgang mit der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT), also der Nutzung von Handy und Computer.

Wie aber sieht die gouvernementale Wertschätzung dieses Einsatzes aus? Im momentan im Entwurf vorliegenden Weiterbildungsgesetz verneint der Bundesrat ein generelles Recht auf Weiterbildung. Stattdessen sei jeder Einzelne für den Inhalt seines Weiter-

bildungs-Rucksacks selber verantwortlich. Allerdings wird den Arbeitgebern die Verpflichtung überbunden, entsprechende Aktivitäten ihres Personals – dies die etwas schwammige Formulierung – «zu begünstigen».

Ungeachtet des hehren Postulates zur patronalen Unterstützung bezahlen an der EB Zürich drei Viertel aller Teilnehmenden ihre Weiterbildung aus dem eigenen Sack; ein wesentlich über dem schweizerischen Durchschnitt liegender Wert. Darin reflektiert sich einerseits die Zurückhaltung der Betriebe bei Weiterbildungsprogrammen mit nicht abschlussorientierten Angeboten, die vor allem auf den Erhalt oder die Erlangung von Kompetenzen und Qualifikationen zielen. Andererseits stammen die Kursteilnehmenden mehrheitlich aus Klein- und Mittelbetrieben. Bei diesen, so weiss Rektor Hauser, steht in der Regel wenig Geld für die Weiterbildung der Mitarbeitenden ausser Haus zur Verfügung.

Personalressourcen sichern

Gemäss Schulordnung vom Mai 2011 übt die EB Zürich eine eigentliche Pilotfunktion gegenüber den kantonalen Berufsfachschulen aus. Denn sie muss sich bei Entwicklungsarbeiten engagieren, neue Weiterbildungsaufgaben formulieren und dafür verantwortlich zeichnen. Das Aufspüren und Behandeln von Themen, die noch nicht durch Berufsschulen abgedeckt werden, ist gerade im heutigen Umfeld mit rasanten Entwicklungssprüngen zur eigentlichen Kernfunktion avanciert. Der von der EB Zürich stammende wesentliche Beitrag zum kantonalen Gesamtsystem der Weiterbildung soll dem Wirtschaftsstandort Zürich zugutekommen und dessen Attraktivität auch bezüglich personeller Ressourcen sicherstellen.

Bis jetzt scheint die Rechnung aufzugehen, werden doch die Dienstleistungen auch von zahlreichen Betrieben und Institutionen gebucht – und bezahlt. Dabei handelt es sich um unternehmensspezifische Kurse, die fach- und themenübergreifende Unterstützung für firmeninternes Know-how liefern und dieses sinnvoll ergänzen. Erwähnenswert ist insbesondere die starke Nachfrage nach Kursen über gewaltfreie Kommunikation.

Allerdings spürt die EB Zürich trotz intakter Gesamtnachfrage einen steifen Gegenwind. Dies betrifft vor allem die von Stellenlosen belegten Kurse. Während der letzten drei Jahre lag ihr Anteil an den Teilnehmenden bei rund 15 Prozent, wobei die Arbeitslosenversicherung die Kurskosten übernimmt. Neuerdings werden ganze Lose aus-

schliesslich für Stellenlose ausgeschrieben; im Rahmen dieser Submission hat die EB Zürich zwei bedeutende Umsatzträger an andere Mitbewerber verloren. Als Folge davon müssen nun neun Vollstellen abgebaut werden. Da die Personalaufwendungen 80 bis 90 Prozent der Gesamtkosten ausmachen, besteht wenig bis gar kein Verhandlungsspielraum. Dies gilt insbesondere beim Pricing für die erwähnten Dienstleistungspakete.

Flagge zeigen

Wie soll es weitergehen? Rektor Hauser wünscht, dass der Kanton Zürich im Bereich der beruflichen Weiterbildung weiterhin Flagge zeige und die ihm zufallende gesamtschweizerische Leadfunktion aktiv wahrnehme. Es gehe um die Erarbeitung und Umsetzung eines Kooperationsmodells, an dem die öffentlichen und privaten Dienstleister gleichberechtigt partizipierten. Erstere sollten einen klaren staatlichen Auftrag erhalten und zudem Benchmarks bezüglich Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung definieren.

Da sie aufwendige Grundlagenarbeit und Entwicklungsleistungen erbringen, von denen alle Anbieter profitieren, sollten die öffentlichen Bildungszentren, so Hans-Peter Hauser, nicht nur subsidiär auftreten, sondern einen Grundstock zugesichert erhalten, der diese Basisaufgabe materiell absichert und weiterhin ermöglicht.

Werner Knecht