

# Aktuelles aus dem SVEB

---

## **FOCUS Weiterbildung: Auszubildende arbeiten meist Teilzeit und auf Mandatsbasis**

Der SVEB befragt jedes Jahr Schweizer Weiterbildungsanbieter zu wechselnden Schwerpunktthemen. Die Umfrage von 2023 konzentrierte sich darauf, wie sich die Anstellungsbedingungen des Weiterbildungspersonals aus Sicht der Weiterbildungsorganisationen gestalten.

Das Resultat: Ausbilderinnen und Ausbilder machen etwa zwei Drittel des Personals in Weiterbildungsorganisationen aus. Ein wichtiges Merkmal der Branche sind die zahlreichen Mandate, bei welchen Anbieter Auszubildende nur für einen spezifischen Auftrag anstellen. Die Organisationen beschäftigen im Durchschnitt etwa zu einem Drittel Festangestellte und zu zwei Dritteln Mandatierte.

Bei den grossen Anbietern ist der Anteil mandatierte Auszubildender grösser als bei den kleineren. Deutschschweizer Anbieter arbeiten häufiger mit Mandatierten zu-

sammen als jene in anderen Sprachregionen. Auch Anbieter berufsorientierter und allgemeiner Weiterbildung beschäftigen einen höheren Anteil Mandatierte als Anbieter in den Bereichen Fremdsprachen und Grundkompetenzen.

Die Tätigkeit als Ausbilderin oder Ausbilder ist auch für die Mehrheit der Festangestellten eine Teilzeitarbeit, teilweise mit einem Minipensum von weniger als 20 Prozent. Knapp die Hälfte der Weiterbildungsinstitutionen beschäftigt keine Vollzeit angestellten Auszubildenden. Auch die Bandbreite des Lohnniveaus ist gross: Während einige Auszubildende zwischen 20 und 30 Franken pro Stunde verdienen, sind es bei anderen über 140 Franken. Im Bereich Fremdsprachen und allgemeine/kulturelle Weiterbildung sind die Löhne tendenziell tief.

Insgesamt haben 447 Weiterbildungsinstitutionen aus allen drei Sprachregionen an der Online-Umfrage teilgenommen, die zwischen April und Mai 2023 stattfand.

---

## **Berghilfe ermöglichte über 1000 Weiterbildungen in Bergregionen**

Das Gutscheiprojekt der Schweizer Berghilfe, das in Kooperation mit dem SVEB realisiert wurde, lief Ende 2023 aus. Ziel des Förderprogramms war die Förderung der digitalen Transformation in Bergregionen. Zu diesem Zweck unterstützte die Berghilfe Weiterbildungen für Arbeitnehmende in Bergregionen durch die Abgabe von Bildungsgutscheinen, wobei die Hälfte der Kurskosten durch die Berghilfe bezahlt wurden.

Während den fünf Jahren Laufzeit des Programms wurden mehr als 1000 Weiterbildungen mit einem Gesamtbetrag von

über einer Million Franken unterstützt. Die Palette der besuchten Kurse reichte von Anwenderkursen für Office-Programme wie Excel oder bildgestalterische Programme wie Photoshop und Indesign über Programmierkurse bis hin zu komplexeren Weiterbildungen zum Thema Digitales Marketing, Social Media und Management.

Die Schweizer Berghilfe nimmt weiterhin Gesuche zur Unterstützung von Weiterbildungen entgegen ([www.berghilfe.ch/gesuche/bildung](http://www.berghilfe.ch/gesuche/bildung)). Eine finanzielle Unterstützung ist aber nur möglich, wenn die Gesuchsteller nachweisen können, dass sie als Haushalt oder als Betrieb die Weiterbildungskosten nicht selbst tragen können.

---

### Wie sich Anbieter von Grundkompetenz-Kursen von anderen unterscheiden

Organisationen, die Grundkompetenzen anbieten, sind eher im Nebenzweck in der Weiterbildung tätig, stützen sich also auf mehrere Angebotsbereiche, haben häufiger eine privat-gemeinnützige Trägerschaft und sind eher über öffentliche Gelder finanziert als Organisationen, die nicht im Bereich Grundkompetenzen tätig sind. Dies zeigen die Resultate des «Reports Grundkompetenzen», das der SVEB Anfang Jahr publiziert hat.

Der Bericht basiert auf einer Umfrage, die der SVEB 2023 mit einem teilstandardisierten Online-Fragebogen bei Schweizer Weiterbildungsanbietern durchgeführt hat. 164 von insgesamt 447 Weiterbildungsorganisationen, die an der Umfrage teilgenommen haben, gaben an, Angebote im Bereich Grundkompetenzen im Haupt- oder im Nebenbereich bereitzustellen. Dies

entspricht einem Anteil von 37 Prozent aller befragten Anbieter.

Weiterbildungsangebote im Bereich Grundkompetenzen werden im Rahmen der Umfrage definiert als Lernangebote, in denen Erwachsene ihre Fähigkeiten im Lesen und Schreiben, in Alltagsmathematik oder im Umgang mit grundlegenden digitalen Technologien für Alltag und Beruf verbessern können. Dazu gehört auch die Sprachförderung auf Grundkompetenzniveau (Alpha, A1-B2).

---

### Neue Studie zur Weiterbildung in KMU

Der SVEB hat im April 2024 eine Studie zum Thema «Bedeutung und Umsetzung von Weiterbildung in KMU» veröffentlicht. Die Studie basiert auf einer quantitativen Befragung von 386 KMU mit 2 bis 50 Mitarbeitenden sowie 10 qualitativen Interviews mit KMU-Verantwortlichen. Mit der Studie liegen erstmals seit 2005 repräsentative empirische Ergebnisse zur Bedeutung und Umsetzung von Weiterbildung in Schweizer Mikro- und Kleinunternehmen vor. Die Studie nimmt die Diversität des Weiterbildungsbereichs auf und weist Unterschiede nach Branche, Unternehmensgrösse und Qualifikationsstruktur nach.

Die Studie zeigt einerseits die hohe Bedeutung, die KMU der Weiterbildung für den Unternehmenserfolg zuschreiben. Gemäss den Ergebnissen anerkennen die KMU die Relevanz und den Nutzen von Weiterbildung, insbesondere zur Deckung des innerbetrieblichen Kompetenzbedarfs. Dementsprechend ist Weiterbildung bei einem Grossteil der KMU Bestandteil der Unternehmensstrategie und des -budgets. Viele Betriebe leisten finanzielle oder zeit-

gutsprachliche Unterstützung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden und evaluieren entsprechende Massnahmen. Auch die Mitarbeitenden werden von der Mehrheit der KMU als weiterbildungsmotiviert beschrieben.

Gleichzeitig zeigt die Studie, dass die Mitarbeitenden in vielen KMU nur selten an Weiterbildung teilnehmen. Insbesondere geringqualifizierte Mitarbeitende weisen eine tiefe Weiterbildungsaktivität auf. Zudem kann ein Drittel der KMU dem betrieblichen Weiterbildungsbedarf nicht gerecht werden. Gründe dafür sind gemäss Angaben der KMU-Verantwortlichen fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen oder ein Mangel an geeigneten Weiterbildungen.

Qualitätsthemen in Ungarn zu schaffen. Dazu wurde erstens eine digitale Plattform aufgebaut, die neben Lernmöglichkeiten auch Austauschgefässe und Veranstaltungshinweise enthält; zweitens werden in regelmässigen Abständen Konferenzen für die Akteure des Weiterbildungsbereichs organisiert.

Die Plattform wurde im Frühling 2024 fertiggestellt und mit einer ersten Konferenz eingeweiht. Die Plattform stösst auf Interesse und wird von den Weiterbildungsanbietern genutzt. Eine zweite Konferenz wird im Herbst 2024 stattfinden.

---

## Plattform zur Professionalisierung in Ungarn

In Ungarn fehlt ein breiter Dialog über Professionalität und Qualität unter den beteiligten Akteuren des Weiterbildungsbereichs. Für Auszubildende in der Weiterbildung sind entsprechende Austauschgefässe, Informationsmöglichkeiten und konkrete Unterstützungsangebote kaum vorhanden. Zudem fehlt im Weiterbildungsbereich in Ungarn ein übergreifendes Qualitätssicherungssystem mit allgemeingültigen Standards.

Aus diesem Grund führt der SVEB in Zusammenarbeit mit einem lokalen Partner und mit Unterstützung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI ein Projekt zur Professionalisierung und Qualitätssicherung im ungarischen Weiterbildungssystem durch. Das Ziel des Projektes liegt darin, eine tragfähige Grundstruktur für Dialog und Wissenserweiterung in Professionalisierungs- und

---

## Zum Stand der Klimabildung in der Schweiz

Im Juni 2023 hat der SVEB den ersten Bericht zur «Klimabildung von Erwachsenen in der Schweiz» publiziert. Das Ziel des Berichts ist es, die Rahmenbedingungen und Förderstrukturen sowie eine Angebotsübersicht über die Weiterbildung im Klimabereich für Erwachsene zu präsentieren. Dazu ordnet der Bericht die verschiedenen Begrifflichkeiten und Bildungskonzepte wie Klimabildung, Bildung für nachhaltige Entwicklung oder Umweltbildung ein, beschreibt den internationalen Kontext und leitet die für die Schweiz relevanten Aspekte ab, analysiert die klimabildenden Angebote in der formalen Bildung, der auserschulischen Bildung sowie im non-formalen und informellen Bereich und legt die gesetzlichen Rahmen- und Förderbedingungen in der Schweiz dar.

Der Bericht zeigt, dass auf Bundesebene die Relevanz von Bildung zur Förderung des Klimaschutzes, der Klimaanpassung und der nachhaltigen Entwicklung in den massgeblichen staatlichen Strategien und

Plänen anerkannt ist. In der formalen Bildung ist Klimabildung als Teil der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung entweder bereits gut verankert oder wird durch aktuelle Reformen in absehbarer Zeit gut verankert sein. Im Weiterbildungsbereich gibt es Unterschiede nach Zielgruppe, Themenbereich und Anbietersegment. In der berufsorientierten Weiterbildung sind Klimathemen deutlich besser abgestützt als in der allgemeinen Weiterbildung. Im non-formalen Bereich ist aber insgesamt auf verschiedenen Ebenen Handlungsbedarf erkennbar.

Auf dieser Grundlage werden im Bericht sieben Handlungsempfehlungen abgeleitet. Diese betreffen beispielsweise die Gesetzgebung, die Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergien verschiedener Akteure. Weitere Empfehlungen zielen auf das Optimierungspotenzial bei der Organisations- und Programmgestaltung in Weiterbildungsinstitutionen oder der Inhaltsplanung einzelner Veranstaltungen.